

Dr. Ursula Schell/ Dr. Heike Berger

Wertschätzungskultur im Katholischen Deutschen Frauenbund e.V. – Eine geschlechterbezogene Perspektive

Ehrenamtliches Engagement ist inhärenter Bestandteil des sozialetischen und gesellschaftspolitischen Selbstverständnisses der beiden großen christlichen Kirchen. Im Kontext der katholischen Kirche nimmt dabei – analog zur gesamtgesellschaftlichen Situation – ehrenamtliches Engagement in Verbänden eine besonders große Rolle ein. Im Bereich der katholischen Verbandslandschaft wird gemeinhin zwischen Personal- oder Mitgliederverbänden (z. B. Katholische Arbeitnehmer-Bewegung) sowie den Wohlfahrtsverbänden (z. B. Deutscher Caritasverband) unterschieden. Unter den Mitgliederverbänden gibt es sowohl gemischt- als auch getrenntgeschlechtliche Verbände.

Der Katholische Deutsche Frauenbund e.V. (KDFB) ist ein bundesweit agierender Verband mit 200.000 Mitgliedern, der von demokratisch gewählten, ehrenamtlich geführten Vorständen geleitet wird.

Innere und äußere Anerkennung

In der Wirtschaft ist Anerkennung Chefsache und wird häufig über finanzielle Gratifikationen, Aufstiegsmöglichkeiten oder größere Verantwortungsspielräume ausgedrückt. Im ehrenamtlichen Engagement ist dies nicht möglich, da die entsprechenden Steuerungsinstrumente in der Zusammenarbeit nicht greifen. Funk/Winter prägten in diesem Zusammenhang bereits in einer Studie von 1993 über die Deutsche Pfadfinderschaft St. Georg (DPSG) die Begriffe „innere und äußere Anerkennung“.¹ Unter „innerer Anerkennung“ wird demnach die Wertschätzung verstanden, die Ehrenamtliche sich selbst in ihrer Arbeit entgegenbringen, aber auch die Achtung, die sie in ihrer eigenen Organisation (z. B. Gruppe, Verband, Pfarrgemeinde, Gremien) erfahren. Unter „äußerer Anerkennung“ versteht man die Wertschätzung, die den Engagierten selbst oder ihrer Arbeit von außen entgegen gebracht wird, z. B. vom persönlichen sozialen Umfeld wie der eigenen Familie, den Freund*innen, den Arbeitskolleg*innen aber auch von einem größeren gesellschaftlichen Umfeld wie der Kirche, der Politik oder der gesellschaftlichen Öffentlichkeit und den Medien.

Im Folgenden konzentriert sich der Beitrag vornehmlich auf die Anerkennungskultur der ehrenamtlichen Vorstandsarbeit im KDFB.

¹ Funk, Heide / Winter, Reinhard: Das modernisierte Ehrenamt, Bonn 1993, S. 41 -114.

Traditionen und Herausforderungen der Anerkennung von ehrenamtlicher Leitung und Führung

Auch wenn es bei einem katholischen Frauenverband nahezu liegen scheint, werden die (frauenspezifischen) spirituellen Räume von den Ehrenamtlichen als etwas ganz Besonderes und als wichtige Ressource für die Arbeit im Verband und das persönliche Leben betont. Frauenbundfrauen erleben diese spirituellen Zugänge als eine zentrale Form der Anerkennung ihrer Arbeit, die sie, laut eigenen Angaben, in anderen (auch kirchlichen) ehrenamtlichen Kontexten so nicht vorfinden.

Anerkennung im Verband drückt sich ebenfalls in den angebotenen Qualifikations- und Weiterbildungsangeboten aus. Neben den „allgemeinen“ Veranstaltungs- und Bildungsprogrammen sind für den KDFB hier vor allem die Angebote für die amtierenden, bzw. zukünftigen Führungskräfte zu nennen. (z. B. Führungskräfte-Handbuch, regelmäßige Schulungen,...) Ehrenamtliche Vorstandsfrauen im KDFB haben vielfach Personalverantwortung in den Geschäftsstellen des Verbandes. Als Delegierte entscheiden sie bei der Bundesdelegiertenversammlung, dem höchsten beschlussfassenden Gremium, auch über den Haushalt des Verbandes.

Insbesondere diese Mitgestaltungsmöglichkeiten und Handlungsspielräume bei Entscheidungen in den politischen Gremien des Verbandes werden als Form der inneren Anerkennung empfunden.² Auch das Kennenlernen von neuen Menschen sowie die Erweiterung des persönlichen Beziehungsgeflechtes und kulturellen Nahraumes werden als bereichernd erfahren. Durch „ihren“ Verband können Frauenbundfrauen Kontakt zu Expert*innen und Vertreter*innen aus Politik, Kirche und Wissenschaft aufnehmen und Unterstützung für eigene Anliegen erhalten. Es ergeben sich auf diese Weise Kontakte, die weit über das Engagement im Verband hinaus bestehen bleiben und als Gewinn und Bereicherung für das eigene Leben erlebt werden. Auch gute infrastrukturelle Rahmenbedingungen, wie z. B. der Zugang zu Räumen, Schlüsseln, Materialien, Fahrzeugen und Geräten oder die unbürokratische Abrechnung von Kosten werden als Form der Anerkennung empfunden, da sie die Arbeit unterstützen und erleichtern

Im KDFB gibt es zudem eine tradierte innere „formale“ Anerkennungskultur durch Verleihung von Ehrennadeln und Auszeichnungen. Diese richtet sich nach Dauer der Mitgliedschaft bzw. der Amtsausübung. In der Regel wird die Auszeichnung durch eine Vertretung der nächsthöheren Verbandsebene vorgenommen. Diese Praxis hat insbesondere mit Blick auf die höchste Auszeichnung, die Lapislazuli-Nadel, eine hohe Bedeutung, sowohl für die inner- als auch für die außerverbandliche Anerkennung, denn Frauenbundfrauen „tragen“ ihre Auszeichnungen sowie ihre Identifikationen mit dem KDFB nach außen, nehmen mit „der Nadel am Revers“ außerverbandliche Netzwerktreffen oder politische Vertretungen vor Ort wahr.

² Ursula Schell: Zwischen Lust und Frust. Frauen in ehrenamtlichen kirchlichen Leitungsfunktion, Ostfildern 2012, Unterstützungssysteme S. 189-192; persönliche Leitbilder S.193-207.

Darüber hinaus sind in den letzten Jahren innerhalb des Verbandes weitere, ritualisierte Formen von kleinen Willkommens- und Dankesgeschenken entwickelt worden, auch, um die Frauenbundfrauen anzusprechen, für die „Ehrennadeln“ mittlerweile eher etwas Antiquiertes haben. Auch äußere Anerkennungsformen durch Preisverleihungen oder Ehrungen im kommunalen Raum oder auf Landesebene sind im Frauenbund fest verankert. Insbesondere im süddeutschen Raum, in dem der KDFB seine mitgliederstärksten Diözesanverbände (= orientiert an den Diözesen Deutschland, vergleichbar mit der Ebene der Landesverbände in anderen Strukturen) hat, wird dem Verband und seinen Vertreterinnen eine hohe Anerkennung sowohl von politischer als auch kirchlicher Seite zuteil. Bei bundesweiten Ausschreibungen für ehrenamtliches Engagement nimmt der KDFB ebenfalls mit Projekten teil, bzw. werden die Verbandsebenen ausdrücklich von Seiten des Bundesverbandes dazu eingeladen, sich zu bewerben.

Dennoch lassen sich auch im KDFB Problemfelder in der Anerkennungskultur feststellen, das gilt sowohl mit Blick auf die unterschiedlichen Verbandsebenen als auch im Verhältnis von ehren- und hauptamtlichen Tätigen. Ein Dank, eine Auszeichnung wird nur dann wirklich als Anerkennung verstanden, wenn die Rahmenbedingungen insgesamt wertschätzend und – um einen strapazierten Begriff zu verwenden – auf Augenhöhe stattfinden.

In der Regel wird ein ehrenamtliches Engagement aufgenommen, weil persönliche Beziehungen gewachsen sind und ein Interesse an bzw. eine Übereinstimmung mit den Anliegen und Werten des jeweiligen Verbandes, zumindest zu großen Teilen, besteht. Diese Übereinstimmung wird als Chance und Möglichkeit begriffen. Der Verband verschafft seinen Mitgliedern für deren Anliegen eine Lobby und gibt ihnen die Möglichkeit, gemeinsam etwas zu bewegen, was der einzelnen Person unter Umständen allein nicht möglich wäre.

Störungen in der Anerkennungskultur können zum Beispiel durch eine zunehmende Diskrepanz zwischen den eigenen Werten und den Werten, bzw. Positionen „des“ Verbandes entstehen. So sind in den letzten Jahren im Frauenbund auch immer wieder Stimmen laut geworden, welche die bundesverbandliche politische Interessenvertretung und Lobbyarbeit als nicht deckungsgleich mit den Zielen, bzw. Bedarfen auf Zweigvereinsebene (=Ortsebene) ansahen. An diesen Stellen lassen sich auch (unbewusste) Wertehierarchien und Interessenkonflikte ablesen, etwa zwischen „denen da oben“ und der „Basis des Verbandes“ oder zwischen „politisch wichtigen und eher unwichtigen“ Themen. Auch innerhalb von Vorständen kann es durch die Verteilung der Zuständigkeiten von als (offen oder verdeckt) wichtig, bzw. weniger wichtig geltenden Themen zu fehlender Anerkennung und Wertschätzung der Arbeit jener Vorstandsfrau kommen, welche für die vermeintlich nicht prioritären Aufgaben zuständig ist. In der Zusammenarbeit zwischen Haupt- und Ehrenamt sind auch im Frauenbund ähnliche Problemfelder der gegenseitigen Anerkennung wie in anderen Verbänden zu benennen. (z. B. Fachliche Expertise vs. politische Entscheidung; Theorie vs. praktische Umsetzbarkeit.)

Zu nennen sind zudem auch geschlechterstereotype Selbst- und Fremdzuschreibungen, die tragfähige Anerkennungskulturen belasten können. Bereits Funk/Winter konstatierten: „Die Arbeit durch ehrenamtliche Leiterinnen und Leiter schien innerverbandlich wie außerhalb der DPSG ‚unsichtbar‘ zu sein.“³ Auch andere Studien zeigen⁴, dass in der Regel die Übernahme eines Leitungsamtes nicht mit einer (wahrnehmbaren) Zunahme von Anerkennung verbunden war. Weder im jeweiligen Verband selbst noch in der kirchlichen oder gesellschaftlichen Öffentlichkeit erlebten Frauen (und Männer), dass ihr Engagement entsprechend gewürdigt wurde. Teilweise war sogar das Gegenteil der Fall. Das eigene Umfeld reagierte mit Unverständnis und sah das Engagement als Zeitverschwendung oder sogar als Dummheit an. Auch die gewachsenen Anforderungen, die das jeweilige Amt mit sich brachte, wurden kaum gesehen. Ist das Amt der Vorsitzenden erst einmal (oder auch: endlich) besetzt – so der nicht seltene Eindruck – wurde die Arbeit als selbstverständlich betrachtet.

Diese Beobachtungen treffen sicherlich für den Frauenbund nicht in Gänze zu. Anschlussfähig bleibt aber die Frage nach der äußeren Anerkennung durch das soziale Umfeld und nicht zuletzt durch engagementpolitische Rahmenbedingungen. Zudem zeigen sich auch bei der inneren Anerkennung, im Selbstverständnis der ehrenamtlichen Leitungen, Brüche.

So lässt sich die Tendenz wahrnehmen, dass ehrenamtliches Engagement von Frauen, insbesondere die Übernahme von Leitungsfunktionen im Verband vor allem dann vom sozialen Umfeld begrüßt wird, wenn Frauen nicht erwerbstätig sind, bzw. sich in familienbedingten Erwerbsunterbrechungen befinden. Die Möglichkeiten der (Neu-)orientierung beim beruflichen Wiedereinstieg, bei der Weiterentwicklung sozialer und/oder fachlicher Kompetenzen wird in der Regel begrüßt. Im Prozess des Wiedereinstiegs wird jedoch häufig das Ehrenamt hintangestellt, bzw. muss aufgegeben werden. Da berufliche Wiedereinsteigerinnen in der Regel nach wie vor hauptzuständig für Sorge- und Hausarbeit bleiben, sind ihre Ressourcen für die weitere Ausübung des Ehrenamtes stark beschränkt, bzw. nicht mehr vorhanden. Auch fehlt es häufig an Akzeptanz in Partnerschaft und Familie, dass zur Umbruchsituation des beruflichen Wiedereinstiegs zusätzlich „auch noch“ Zeit für das Ehrenamt eingeräumt werden soll. An dieser Stelle sind selbstverständlich auch die engagementpolitischen Rahmenbedingungen in den Blick zu nehmen. Diese müssen aus Sicht des KDFB zum einen die Ausübung ehrenamtlichen Engagements sicherstellen und fördern. Zum anderen muss die Übernahme ehrenamtlichen Engagements in den Lebensläufen von Frauen und Männern ohne ein erhöhtes Altersarmutsrisiko besser ermöglicht werden. Der KDFB fordert in diesem Zusammenhang eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Ehrenamt, etwa durch die Umsetzung des Rechtsanspruchs auf befristete Teilzeit oder eine bundeseinheitliche Regelung der Freistellungsmöglichkeiten.

³ Ebd. S. 60.

⁴ Vgl. Erfahrungen aus dem Projekt „Lustvoll im Amt“ des BDKJ Augsburg, Projektdokumentation 2001.

Zusätzlich ist es notwendig, dass Frauen in Leitungsfunktionen ihre eigene Arbeit bewusster wahrnehmen und wertschätzen. In Gesprächen wird immer wieder deutlich, dass Frauen ihren eigenen Beitrag zum Gelingen einer Aktion nur sehr gering einschätzen und ihn oft als selbstverständlich abtun. „Ich mache doch nur...“ oder „Ich bin in diesem Gremium halt drin“ sind häufige Aussagen. Bei näherer Betrachtung stellt sich heraus, dass die Frau das Gremium leitet, maßgeblich die Vorbereitung in Händen hält, wichtige Gedanken und Ideen einbringt und Verantwortung für die Teilnehmenden, die Beziehungen untereinander, die Inhalte, Methoden und die Arbeitsatmosphäre übernimmt. Die Themenfelder „Führen und Leiten“ müssen daher zentrale Elemente in den Qualifizierungs- und Weiterbildungsangeboten des Verbandes sein, denn nur was bewusst ist, kann auch gegenüber anderen kommuniziert werden

Eine weitere Herausforderung stellt in diesem Zusammenhang ebenfalls die in der Verbandsarbeit übliche Form der außerverbandlichen Interessenvertretung dar. Manchen Frauen ist diese als „Selbstdarstellung“ verstandene Form der öffentlichen Präsenz fremd. Insbesondere im pastoralen katholischen Raum gibt es teilweise noch innere Bilder bei den Frauen selbst oder als Anspruch von außen formuliert, dass „eine Frau im Hintergrund und im Verborgenen wirkt“.

Verschiedene Studien zeigen, dass der Zusammenhang zwischen Motivation, Anerkennung, Gestaltungsmöglichkeiten und der Bereitschaft, eine Aufgabe über einen längeren Zeitraum mit Elan zu übernehmen, nicht überschätzt werden kann.⁵

Abschließend bleibt es daher zu betonen, wie notwendig es ist, innerhalb von Verbänden auch neue Formen der Anerkennung zu entwickeln und eine Wertschätzungskultur dauerhaft zu etablieren, die sowohl die unterschiedlichen Verbandsebenen in den Blick nimmt als auch für die Zusammenarbeit zwischen Haupt- und Ehrenamt greift. Darüber hinaus bleibt es wichtig, die Öffentlichkeitsarbeit zu verstärken, um Erfolge der konkreten Arbeit vor Ort sowie die übernommene Verantwortung für die Sicherung und Stärkung von Demokratie und Zivilgesellschaft zu verdeutlichen.

Der KDFB stellt sich dieser Aufgabe und erarbeitet derzeit im Rahmen seines Verbandsentwicklungsprozesses eine Arbeitshilfe zur Sicherung und Weiterentwicklung einer Anerkennungs- und Wertschätzungskultur im Frauenbund, die voraussichtlich im Februar 2018 erscheinen wird. Die Broschüre ist über den KDFB-Diözesanverband Augsburg erhältlich.

⁵ Vgl. BMFSFJ (Hg.), Zweiter Bericht über die Entwicklung des bürgerschaftlichen Engagements in der Bundesrepublik Deutschland, 2017; BMFSFJ (Hg.), Freiwilliges Engagement in Deutschland Zusammenfassung zentraler Ergebnisse des Vierten Deutschen Freiwilligensurveys 2014, S. 407- 426; Schell, Lust, 2012, S.183-189.

Autorinnen

Dr. Ursula Schell, Geistliche Begleiterin des KDFB-Diözesanverbandes Augsburg und Diözesanreferentin der Frauenseelsorge im Bistum Augsburg

Kontakt: Ursula.Schell@bistum-augsburg.de

Dr. Heike Berger, Gesellschaftspolitische Referentin, KDFB-Bundesgeschäftsstelle

Kontakt: heike.berger@frauenbund.de

Redaktion

BBE-Newsletter für Engagement und Partizipation in Deutschland

Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement (BBE)

Michaelkirchstr. 17/18

10179 Berlin

Tel: +49 30 62980-115

newsletter@b-b-e.de

www.b-b-e.de