

Dipl. Phil. Bernd Wittich

Hochdorfer Straße 2  
67127 Rödersheim-Gronau  
Tel. 06231-98812; Fax 98846  
E-Mail: [Bernd.Wittich@t-online.de](mailto:Bernd.Wittich@t-online.de)  
Mobil 0170-1827952

Politisch-historische Recherchen, Seminare, Moderation und Medienproduktion für die Erwachsenenbildung  
Computergestützte Medien für die politische Bildung  
Fachjournalist

Bernd Wittich, Hochdorfer Str. 2, D - 67127 Rödersheim-Gronau

---

26.10.04

**Zur Veröffentlichung in der Gewerkschaftspresse, im "labour.net", im "Express", in "prekär" und zur gewerkschaftlichen Verwendung im DGB und bei ver.di freigegeben.**

**Rasche E-Mailverteilung an BildungsmitarbeiterInnen (TAK's) und unsere Teilnehmer an gewerkschaftlichen Bildungsangeboten erwünscht.**

**Verwendung in anderen Medien, auch auszugsweise, nur mit schriftlicher Genehmigung des Autors.**

*B. Wittich*

**Das Allerletzte:**

**Gewerkschaftsratsmitglieder unterbieten 2-€ Jobs für prekär beschäftigte Bildungsmitarbeiterinnen der Gewerkschaft ver.di**

**Die Honorarvorschläge für Teamende der gewerkschaftlichen Bildung in ver.di und die neoliberale Linie von einigen Leuten im Gewerkschaftsrat - Mobbing gegen Ehrenamtliche und Freiberufler**

**Ausspielen, erpressen, ignorieren - Entsolidarisierung als Handwerkzeuge um die drohende Krise in ver.di abzuwenden?**

**An die prekär beschäftigten Kolleginnen: Es ist keine Zeit mehr für diplomatische Erklärungen oder die Hoffnung St. Florian möge das eigene Haus verschonen und der anderen Hütte anzünden.**

In ver.di engagieren sich seit einigen Jahren zahlreiche KollegInnen für ein **gemeinsames Bildungsverständnis**. Die Finanzierung von Bildungsarbeit wird dabei nur am Rande berührt, scheinbar will niemand "schlafende Hunde" wecken und

mancher hofft das gute Argumente für Bildung als gewerkschaftliche Kernaufgabe auch den Streit um Ressourcen versachlichen.

Aber dem ist nicht so. Die gefürchteten Hunde sind von der Kette. Angeblich spazieren die Financer als heilige Allmächtigkeiten durch die Büroflure der Gewerkschaft ver.di und die Bildungsfunktionäre müssen stets auf´s Neue ihre kostbare Arbeitskraft in Abwehrschlachten um die Finanzierung der Arbeit einsetzen, die sie dennoch regelmäßig verlieren. Es scheint Kräfte zu sparen, wenn nach dem Rasenmäherprinzip gekürzt wird. *Ver.di bringt dieses Verfahren der Eskalation der Krise aus Mitgliederschwund, sich zurückziehenden Ehrenamtlichen aus den Quellgewerkschaften und mangelnder kollegialer Kommunikation über Art und Funktionsweise einer angemessenen gemeinsamen Interessenvertretung rasch näher.*

Wenn die Informationen stimmen sind ehrenamtliche Vertreter des Finanzausschusses mit Ihrer nachfolgend erläuterten Position zum Gegner gewerkschaftlicher Bildung, zu knallharten neoliberalen Akteuren gegen Bildungsmitarbeiterinnen geworden. Für welche Interessen da gestritten wird bleibt unklar (Es heißt: "Eine Kürzung der Honorare soll nicht zu weniger, sondern zu mehr Seminaren führen."), was jedoch bewirkt wird ist ganz klar zu benennen.

Ehrenamtlich tätige Kolleginnen werden nicht gefördert, sondern behindert, diskriminiert, demotiviert und wenn das persönliche Einkommen nicht zur Finanzierung des leidenschaftlich ausgeübten Ehrenamtes ausreicht, an diesem gehindert.

Hunderte prekär beschäftigte BildungsmitarbeiterInnen für die gewerkschaftliche Bildung werden noch mehr existenziell bedroht. Ihre Qualifizierung wird verhindert, ausreichende Erholung (Urlaub, angemessene Arbeitszeiten), ein Alter ohne Armut und Krankheit werden unfinanzierbar.

**Ich fordere, das die beteiligten Gewerkschaftsratsmitglieder namentlich bekannt gemacht werden und sich dem Gespräch mit den von ihnen gemobbten KollegInnen stellen. Ich möchte persönlich prüfen können, ob solche Kolleginnen aus meiner Sicht und orientiert an den Zielen und Werten von ver.di weiter in den Gewerkschaftsrat meiner Gewerkschaft gehören.**

Was haben nun die Kollegen Financer für Vorstellungen der Abteilung gewerkschaftliche Bildung in der Bundesverwaltung von ver.di vorgetragen?

- 30% - 40% sollen eingespart werden
- die Akzeptanz für Sparnotwendigkeiten der Organisation sei durchaus vorhanden

Vorgeschlagen wurde:

- Das Honorar für ehrenamtlich Teamende soll phasenweise auf 50 € pro Tag reduziert werden (2005: 70 €, 2006: 60 €, 2007: 50 €)
- Das Honorar für Freiberufler soll auf eine Spannweite von 105 € pro Tag plus dem Ehrenamtlichen-Honorar mit einer Höchstgrenze von 300 € für noch zu benennende Qualifikationsanforderungen reduziert werden

**Es gebe genügend Kolleginnen und Kollegen, die auch für eine geringere Aufwandsentschädigung teamen würden.**

Eine Kürzung der Honorare soll nicht zu weniger, sondern zu mehr Seminaren führen.

%

Wie zu hören war, sei das Interesse der ehrenamtlichen Gewerkschaftsratsmitglieder an Gegenargumenten oder inhaltlichen Debatten zu ihren Vorschlägen eher gering gewesen.

Am **29. November** sollen weitere Gespräche stattfinden und schon in der **Dezembersitzung des Gewerkschaftsrates** soll dazu eine Beschlussfassung stattfinden.

Gewerkschaftsratsmitglieder setzen also auf Interessenspaltung, wenn sie sagen: "Es gebe genügend Kolleginnen und Kollegen, die auch für eine geringere Aufwandsentschädigung teamen würden." Schon heute wissen die Ehrenamtlichen und die prekär Beschäftigten selten welches Honorar der Mitstreiter bekommt, zuweilen erhalten Kolleginnen im selben Seminar je nach Quellgewerkschaft unterschiedliche Honorare, kaum kommuniziert wird wieviele Seminare der Einzelne wo und zu welchen Konditionen "ergattern konnte", schon gar nicht wird über eigene Einkünfte, die Existenz heute absichernde LebenspartnerInnen oder die Hoffnungen, mit Erbschaften wenigstens der Altersarmut zu entgehen, gesprochen. Wir sind ja Freiberufler, müssen unser Image bewahren, die beste Werbung der Erfolgreichen ist es ja "das die Geschäfte gut gehen". Prekär Beschäftigte werden zur Lüge genötigt, um sich zu schützen.

Die KollegInnen des Gewerkschaftsrates spielen mit der Loyalität und der Gewerkschaftsbindung ihrer engagierten Ehrenamtlichen und Freiberufler. Lohndumping und Lohnkonkurrenz wird als Sparstrategie in der Organisation implementiert. Das ist gewerkschaftsfeindlich, die Mitglieder und nicht nur die unmittelbar Betroffenen sollten die ver.di Satzung lesen. Der sofortige Rücktritt der so agierenden Gewerkschaftsratsmitglieder ist das Mindeste, was zu fordern ist.

Einige knappe Sachargumente zur Finanzierung von Bildung und den Honorarkosten.

1. Bereits vor der ver.di-Gründung wurde klar, dass gewerkschaftliche Bildungsarbeit überwiegend von nicht bei der Gewerkschaft Beschäftigten geleistet wird.
2. Bei den Kosten im Budget der Bildungsstätte sind die fixen Kosten für unsere Tagungsstätten der Hauptposten.
3. Reisekostenerstattungen stellen einen erheblichen Ausgabenposten dar.

Der geringeren Posten sind die Honorare.

Beispiel zu einem Bildungsurlaubsseminar mit 20 TN:

Unterkunft, Verpflegung, Verwaltung pro Teilnehmertag ca. 150 € x 5 Tage  
x 20 TN = **15.000 €**  
Reisekostenerstattung pro Teilnehmer ca. 80 €  
x 20 TN = **1600 €**

angemessenes Honorar für zwei freiberuflich Teamende  
= 5000 bis **6000 €**  
angemessenes Honorar für zwei ehrenamtlich Teamende  
= 600.- bis 1000 €

Zu dem letzten Ausgabenposten und der Situation der prekär Beschäftigten ("freiberuflich Teamende") möchte ich folgende Erläuterung geben und die hauptamtlichen MitarbeiterInnen der Gewerkschaft ver.di und jede Kollegin kann am folgenden Beispiel mitrechnen.

Wieviele Wochenseminare kann ein freiberuflicher Kollege jährlich durchführen, d.h. qualifiziert vorbereiten, durchführen, auswerten und möglicherweise den Bildungstransfer in die Praxis unterstützen?

Angenommen werden 220 jährliche Arbeitstage (also abzüglich Wochenenden, Feiertage, Urlaub, einige Krankheitstage im Jahr).

Seminarwoche mit An- und Abreise 5 bis 6 Tage, mehr als 8-Stunden tägliche Verfügbarkeit des Teamenden

Seminarvorbereitung (kontinuierliche Weiterbildung, Recherchen, konkrete Arbeit am Seminar und Seminar material, Bildungs- und Transferberatung, Kontaktpflege für die Einwerbung von Aufträgen usw.) je Seminar mindestens 5 Tage, bei sich nicht wiederholenden Themen bis zu 20 Tagen.

Also durchschnittlich *könnten* 15 Seminarwochen stattfinden. Das wären bei 3000 € "Wochenhonorar" dann **45.000 Euro Betriebseinnahmen**.

Davon gehen ab:

16%	<b>Umsatzsteuer</b>
min. 30 %	<b>Krankenversicherung</b> (Krankengeld erst ab der 7. Woche!), <b>Pflegeversicherung, Rentenversicherung, Soli-Zuschlag,</b> <b>Zusatzkrankenversicherung</b> für Krankengeld ab der 3. Woche)
1%-2%	<b>Berufsunfähigkeitsversicherung, Berufshaftpflichtversicherung,</b> <b>Versicherung des Büroraums und des stationären und mobilen Inventars</b>
min. 30-40%	<b>Bürokosten</b> (Literatur, Miete, Energie, technische Ausstattung, Telefon- und Onlinegebühren, Büromaterialien, Porti, Mobilitätskosten)

Das ergibt 10.350 € Jahresnettoeinkommen, das sind **862,50 €** monatlich und abgeglichen mit der real von prekär Beschäftigten geleisteten täglichen Arbeitszeit von mindestens 10 Stunden an 250 Tagen ergibt sich **ein realer Nettostundenlohn von 4,14 €**

Einkommensteuern fallen keine an, weil das notwendige Einkommen nicht erzielt wird. Jährlich werden damit ca. 0,3 Rentenpunkte = 30% - des bundesdurchschnittlichen Einkommens) erzielt; dh. **Altersarmut ist unvermeidlich**.

**Wenn den Vorschlägen der Gewerkschaftsratsmitglieder gefolgt wird, dann würde das Nettostundeneinkommen real auf unter 2 € sinken. Das wären dann 2 Euro-Jobs ohne das bei Arbeitslosen zu zahlende Arbeitslosengeld II, denn prekär Beschäftigte können nicht Arbeitslosengeldempfänger werden.**

Und es gibt noch eine andere Wahrheit: Der Anspruch auf Arbeitnehmerweiterbildung (Bildungsurlaub) wird hinterrücks durch Angebotsreduzierungen ständig unterlaufen, heute sind wir bei ver.di insgesamt bei etwa 50% des früheren ÖTV-Angebots angekommen.

**Aus einer Mitglieder- und Finanzkrise in ver.di kann leicht eine Krise der gesamten Organisation werden. Ihr Fundament ist nämlich nicht der hauptamtliche Apparat.**

### **Die Forderungen und Vorschläge: Weg vom finanzpolitischen Rasenmäher!**

1. Vertretung der prekär bei ver.di Beschäftigten im Personalrat der Gewerkschaft durch eigene VertreterInnen.
2. Jährliche Vollversammlung aller prekär Beschäftigten BildungsmitarbeiterInnen.
3. Sicherung von Mindesthonoraren, entsprechend der Forderungen von ver.di an die Arbeitgeber (Orientierung zum Beispiel an freibeuflichen Journalistinnen) zur Gewährleistung eines kontinuierlichen, gewerkschaftsverbundenen und qualitativ hochwertigen Bildungsangebotes und eines Lebens der prekär Beschäftigten über der Armutsgrenze unserer Gesellschaft
4. Anhebung der Honorare entsprechend den tarifvertraglichen Steigerungen bei hauptberuflichen ver.di-MitarbeiterInnen.
5. **Verabschiedung eines mit finanziellen und personellen Ressourcen ausgestatteten Förderprogramms für die "Freiwilligenarbeit" in ver.di,** enthaltend unter anderen:
  - Weiterbildungsangebote
  - Erfahrungsaustausche
  - Bei Bedarf Supervisionsangebote
  - Fachliteratur
  - Weiterbildungs (interne und externe)
  - Reiskostenerstattung, auch im ÖPNV
  - Zur Verfügungstellung DB Bahncard 25 oder 50, wenn dies ökonomischer ist
  - Beteiligung an Onlinegebühren, Virenschutzkosten, Druckkosten und PC-Ausstattung
  - Aufwandsentschädigung für geleistete Arbeitstage (zum Beispiel Seminartage)
  - Qualifizierung der Hauptberuflichen für die Zusammenarbeit mit Ehrenamtlichen
  - Wissenschaftliche Begleitung der Implementation von Förderinstrumenten für das "neue Ehrenamt" im ver.di Organisationsleben
6. Glasnost in ver.di: Namentliche Veröffentlichung der Akteure gewerkschaftspolitischer Veränderungsprozesse (Gewerkschaftsrat) sofort aktuell im WWW und im MitgliederMagazin (hier Fallbeispiel: Honorarkürzungen)

[Bernd.Wittich@t-online.de](mailto:Bernd.Wittich@t-online.de)

Jederzeit zur Diskussion und zu Sachauskünften zur Lage prekär beschäftigter BildungsmitarbeiterInnen bereit.

Erarbeitet 2000

## Eine Information für nach tarifvertraglichen Leistungen entlohnte Gewerkschafter und Gewerkschafterinnen

über

ihre KollegInnen in prekären Beschäftigungsverhältnissen,  
sogenannte "*freiberufliche BildungsarbeiterInnen*" in  
Seminarangeboten die nicht nach § 37(6) stattfinden.

### 1. Einkommensituation

Fallbeispiel

Jahr	Einnahmen	Ausgaben	Betriebs- ergebnis	Bereinigtes Betriebser- gebnis = Betriebser- gebnis plus Verpflegungs- pauschale/ Reisekosten- 2100.- (Kranken- kasse, Berufshaft- pflicht, Berufsunfall, Rentenkasse, Pflegerver- sicherung)	Durch- schnitt- liches Monats-ein- kommen	Stunden- einkom- men bei 80 Wochen- stunden und 48 Jahres- arbeits- wochen
1997	49.600,20	34.670,20	14.930,18	15931,56	1327,63	4,14
1998	46.635,42	33.632,96	13.002,46	14986,44	1248,87	3,90
1999	40.226,34	35.266,37	4.959,97	6289,92	524,16	1,64
2000 1. Quartal	2750,00	4.897,87	-2.147,87	-2049,87	-683,29	-2,14

Die Senkung der Betriebsausgaben gemessen an den qualitativen Anforderungen des sogenannten Marktes ist der falsche Weg. Wenn ein vernünftiger *Etat Weiterbildung (mindestens 5000.- jährlich)* angesetzt würde und auch noch ein realistischer Technikeinsatz und -ersatz erfolgen würde, dann sind die jährlichen Betriebsausgaben bei 45.000 DM, selbstverständlich ohne (überflüssige) PKW-Kosten.

In dieser Abrechnung gibt es keinerlei Tricks. Ich habe ja sogar die Verpflegungspauschalen (Reisekosten) noch dem verfügbaren Einkommen zugerechnet.

## 2. Zeitbudget

Aufgabenbereich	Zeitaufwand
Akquisition	15%
Büroarbeit	10%
Recherchen/Publicationen	25%
Seminardurchführung	25%
Seminarvorbereitung	20%
Weiterbildung	5%

Das bedeutet für jede Seminardurchführung ist **pro Tag Durchführung mit mindestens 1,3 bis 2 Tagen Vorbereitung zu rechnen**. Das Verhältnis verändert sich zugunsten des Vorbereitungsaufwandes, wenn Seminare nur einmalig angeboten oder spezielle Beratungsleistungen in Anspruch genommen werden.

## 3. Warum es trotzdem funktioniert? Wie es funktioniert?

Zunächst und das ist ganz wichtig, sind die Sozialabgaben auf niedrigsten Level mit Folgen für die Rente und Krankengeld ab 7. Woche (!), eingeschlossen ist eine kleine Krankentagegeldversicherung mit 70.- DM tgl. Krankengeld ab dem 15. Krankheitstag.

Manchmal kommt dann die (zynische?) Frage, warum ich denn diese Arbeit mache. Leute die so fragen haben keinen Begriff von der inhaltsleeren Alternative von Sozialhilfe (immerhin kann ich ja etwas Sinnhaftes tun und in den Betriebsausgaben stecken ja auch die Bücher die mich interessieren; hört hört!).

Aber psychisch ist die Auswirkung trotzdem katastrophal, ständig das Gefühl auf Kosten anderer zu leben (meine Freundin, ihre Eltern, meine Mutter) und immer in der Angst – du darfst nicht krank werden und was wird im Alter sein....

## 4. Ein Fallbeispiel: Zur Zusammenarbeit mit der DPG

Die Zusammenarbeit mit der DPG hat Formulierungen ans Licht gebracht, wie „man müsse sich hochdienen“, man „werde eingekauft“ und in einem 1-Minuten-Telefonat "die Zusammenarbeit sei beendet, ich sei zu teuer".

Bisherige Honorarangebote der DPG reichten für einen Arbeitstag von 300.00 bis 1000.00 DM inklusive Mehrwertsteuer, häufig wurde ohne Absprache etwas entschieden oder per Überweisung "mitgeteilt".

## 5. Grundsätze der Bestimmung der Honorare in der Zusammenarbeit mit Gewerkschaften in ver.di

Angesichts von ca. 25 hauptamtlichen pädagogischen Mitarbeitern und 1200 Freiberuflern, sowie Ehrenamtlichen und tausenden freigestellten Kollegen kann längst davon gesprochen werden, dass alle Formen der geleisteten Bildungsarbeit unverzichtbar sind. Angesichts der steten Ausdünnung des Ressorts hauptamtlicher BildungsarbeiterInnen kann im Hinblick auf die "Freiberuflichen" nicht schlechthin von "Experten" gesprochen werden, sondern es handelt sich um auf Zeit für die Gewerkschaft tätige Kollegen, ein neuer Typus von "Hauptamtlichkeit" ohne vertragliche Absicherung, aber dennoch wegen der Professionalität, d.h. der ausdauernden beruflichen Beschäftigung mit Bildung und Bildungsberatung auch für Gewerkschaften unverzichtbar. Die hauptamtlichen Vollzeitkräfte sind nicht in der Lage in nennenswerter Weise Bildungsarbeit abzusichern.

Es hat sich eingebürgert zwischen Bildungsmaßnahmen nach § 37(6) und gewerkschaftlich finanzierten Bildungsangeboten zu unterscheiden und diese Unterschiede zumindest teilweise den Referenten die nicht in 37(6) Maßnahmen tätig sind in Gestalt niedriger(er) Honorare aufzubürden.

a) **Honorare (die Honorarberechnung orientiert sich**

- **sich an vergleichbaren tarifvertraglichen Leistungen hauptamtlicher Mitarbeiter der Gewerkschaft,**
- **zuzüglich 16 % Umsatzsteuer und**
- **allgemeinen Bürokosten,**
- **sowie dem Verkauf von Nutzungsrechten).**

Das bedeutet, dass ein Auftraggeber nicht nur "Stundensätze" kauft, sondern in die Leistungen selbstverständlich z.B. meine Weiterbildungskosten, Tagungsteilnahmen e.t.c. eingehen, also alles das, was bei einem Arbeitnehmer zu den *Selbstverständlichkeiten* gehört.

Bei einem Monatsbrutto von 9000.- DM (entspricht BAT II, für wissenschaftliche Angestellte) ist etwa mit jährlichen Personalkosten von 140.000 DM zu rechnen, das bedeutet bei 230 Arbeitstagen 600,00 DM Kosten, hinzu kommen 16% Umsatzsteuer und Betriebskosten (Büromiete, Energie, Telefon, Porto, Literatur, Computer, Verbrauchsmaterialien, Berufsunfall- und Berufshaftpflichtversicherung, Kosten für Schreivarbeiten, Kosten für Werbung u.w.), das sind bei mir jährlich ca. 45.000 DM.

Ich bin gern bereit zu diesen Fragen Einblick in relevante Unterlagen zu geben. Eine andere Verhandlungsbasis, die sich nicht an den tariflichen Leistungen orientiert, kann ich politisch nicht akzeptieren. Sogenannte "Freiberufler" oder "Selbstangestellte" sind kein beliebiges Ausbeutungsobjekt. Auch die DPG trägt bei Werkverträgen nicht die Risiken von Krankheit, Mehrarbeit oder Weitereschäftigung trotz fehlender Bedarfs. Auch die DPG nutzt bei solchen Verträgen die Möglichkeit freiberuflicher Kollegen die Erfahrungen aus einer vielfältigen und nicht auf eine Organisation orientierten Erfahrungen in ein Projekt einzubringen.

Leider ist es üblich geworden bei der Verhandlung mit Freiberuflern vom "Budget" auszugehen und weder von dem auszugehen, was für eine ernsthafte Projektarbeit nötig ist, infolge dessen werden dann auch die für ein Projekt zu erbringenden Leistungen nicht ausreichend beachtet. Bildungsprojekte sind aber weder am grünen Schreibtisch noch in beliebiger pragmatischer Kürze zu erstellen, es sei denn, man gibt alle Qualitätsansprüche auf und vernachlässigt die besonderen Bedingungen des Zusammenwirkens mit Freiwilligen (Ehrenamtlichen). **Auch kann auf Kosten der "Freiberufler" nicht den Mitgliedern vorgetäuscht werden, dass die Organisation ausreichend Mittel für die Bildungsarbeit bereitstellt.**

**Zusätzlich nach Aufwand:**

- b) **Reisekosten; sind je nach Aufwand zu übernehmen; gereist wird mit ÖPNV, DB 2-Klasse, BC**
- c) **Sachkosten (Kopierkosten, Publikationen für das Projekt, Präsentationsmedien)**

**Auch für die ehrenamtlichen Teamer entstehen ebenfalls Sachkosten (Arbeitsmaterial, Literatur, Internetzugang, Telefon, ÖPNV) und Weiterbildungskosten, die angemessen und nach Aufwand vergütet werden müssen.**

**Weitere Vereinbarungen bei Pilotprojekten**

**Der DPG werden die Nutzungsrechte an den erarbeiteten Bildungsmaterialien für die DPG und die zukünftige Gewerkschaft ver.di übertragen. Das schließt die unbegrenzte Vervielfältigung für die Organisations- und Seminararbeit ein.**



An möglichen Gewinnen durch die Verbreitung in elektronische und Printmedien über die Organisationsöffentlichkeit (ver.di) hinaus, wird der Autor mit 40 % beteiligt.

Die DPG ist berechtigt die Materialien unter DPG-Logo (oder/und ver.di) zu verbreiten. Die Urheberschaft ist jedoch ohne zeitliche Beschränkung eindeutig auszuweisen. Vorgeschlagen wird zum Beispiel: ©Bildungsagentur Wittich und bei vorliegen der entsprechenden Urheberleistungen der Vermerk © DPG-Projektgruppe Bildungsregion Nord.

Die DPG ermöglicht dem Autor im Falle der Übernahme des Konzepts durch die Gesamtorganisation DPG und/oder ver.di den Prozeß der Implementation beratend zu begleiten.

Die DPG gestattet dem Autor auf seiner Homepage auf die Angebote der DPG und seine Mitwirkung zu verweisen.

### ***Anforderungen an eine gelingende Zusammenarbeit***

Ich kann mich in gemeinsame Projekte nur einbringen, wenn die Zusammenarbeit kontinuierlich erfolgt und bestimmte Arbeitsschritte gemeinsam gegangen werden. Ich stehe dazu, daß ehrenamtliches Engagement Begleitung braucht. Das Ehrenamt ist keine Leistung, die allein unter dem Aspekt der "Kostensparnis" in der Organisation zu behandeln ist. **Es ist verantwortungslos, ehrenamtliches Engagement in Projekte einzubinden die nicht solide sind.**

Das **Bildungsmanagement** zur Zusammenarbeit zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen (unter Einschluss sogenannter Freiberufler) bedarf des gegenseitigen Respekts, der Transparenz der Projekte, der Mitsprache bei der Terminfindung, der Teamzusammensetzung, der Festlegung von Tagesordnungen und der Rollen in der Zusammenarbeit. *Diese Bedingungen sind nach meiner Erfahrung im Handeln von Kollegen Strobel überwiegend nicht gegeben.*

***Die Frage der Bereitstellung ausreichender finanzieller Mittel ist ein Gradmesser für den politischen Willen die Arbeit mit frühzeitig entberuflichten Kollegen und SeniorInnen tatsächlich zu fördern.***

***Welche Qualitäten können aus freiberuflicher Arbeit für mehrere und wechselnde Auftraggeber erwachsen? Was glaubt der Auftraggeber zu kaufen und was kauft der Auftraggeber eigentlich?***

Voraussetzung für meine Sichtweise: lernende Organisationen sind offen

- Synergien aus der Arbeit in mehreren Gewerkschaften und in anderen Organisationen/Institutionen, Zusammenhängen
- Innovation/Kreativität und Kontinuität im Wechselspiel mit Innovation im Zusammenspiel von Freiberufler/Ehrenamtliche/Festangestellten
- Synergien aus der Verknüpfung der Themenpalette (Bsp. Biograf. Arbeit)
- aktive Gestaltung des Wechselspiels zwischen Stabilität und Flexibilität
- Teilnehmererwartung hohe Professionalität, Konkurrenz der Anbieter

*R. Wittich*