

Sehr geehrte Frau Vorsitzende!

Ich wende mich heute mit der Bitte an Sie, sich an einer Umfrage zu beteiligen, die sich an alle Vorsitzenden des SkF in der Bundesrepublik Deutschland richtet.

Mit dieser Befragung möchte ich im Rahmen einer wissenschaftlichen Arbeit, die von der Ruhr-Universität Bochum begleitet wird, untersuchen, welche Frauen im verantwortlichen Ehrenamt des Sozialdienstes katholischer Frauen mitarbeiten und dabei ihre persönlichen Fähigkeiten und ihre kostbare Freizeit den Mitmenschen zur Verfügung stellen. Darüber hinaus möchte ich die Motive für das in unserer Gesellschaft so wichtige Engagement dieser Frauen beleuchten und eventuell herausfinden, woher sie den Mut und die Kraft nehmen, ein so anspruchsvolles und zeitaufwändiges Ehrenamt als Vorsitzende in einem SkF-Ortsverein zu übernehmen und zu führen.

Der Erfolg der Erhebung hängt vor allem von Ihrer Mitarbeit ab, deshalb hoffe ich, dass Sie sich die Mühe machen, den zugesandten Fragebogen auszufüllen und in dem beigefügten Freiumschlag baldmöglichste zurück zu senden.

Bevor Sie mit dem Ausfüllen des Fragebogens beginnen, möchten ich Sie auf Folgendes hinweisen:

- Alle Angaben werden vertraulich behandelt und anonym ausgewertet. Die Teilnahme an der Befragung und die Beantwortung einzelner Fragen ist selbstverständlich freiwillig.
- Bei den meisten Fragen sind Antwortmöglichkeiten vorformuliert. Bitte kreuzen Sie in diesen Fällen die für Sie zutreffende Antwortmöglichkeit an. Wenn mehrere Antworten möglich sind, ist dies durch den Hinweis vermerkt: „Mehrfachantworten möglich“.
- Bei einigen Fragen sind keine speziellen Antwortmöglichkeiten vorgegeben. Bitte notieren Sie dann Ihre Antwort an der dafür vorgesehen Stelle.

Vielen Dank für Ihre Bereitschaft zur Mitarbeit

I Persönliche Beziehung zum SkF**1) Wodurch haben Sie den SkF kennen gelernt?**

- ☐ Durch meine Aktivitäten im innerkirchlichen Bereich.
- ☐ Durch meine Ausbildung im sozialen Bereich.
- ☐ Durch meine hauptberufliche Tätigkeit.
- ☐ Durch meine Parteiarbeit.
- ☐ Durch meine(n) Bekannte(n)/Freund(in)/Verwandte. (Bitte unterstreichen)
- ☐ Durch Werbeaktionen des SkF.
- ☐ Durch _____

2) Seit wann arbeiten Sie insgesamt ehrenamtlich im SkF?

insgesamt: _____ Jahre

davon in der Vorstandsarbeit: _____ Jahre

3) Wie lange wollen Sie voraussichtlich in der Vorstandsarbeit des SkF tätig bleiben?

- ☐ Wahrscheinlich nicht mehr bis zum Ende der jetzigen Wahlperiode.
- ☐ Nach Ablauf der jetzigen Wahlperiode beende ich diese Tätigkeit.
- ☐ Ich werde mich nach der jetzigen Wahlperiode noch ein letztes Mal zur Wahl stellen
- ☐ Ich höre dann mit der Vorstandsarbeit auf, wenn ich eine Nachfolgerin gefunden habe
- ☐ Ich bleibe in den folgenden Jahren weiterhin bei Wiederwahl im Vorstand tätig
- ☐ Darüber habe ich noch nicht nachgedacht.

4) Nehmen Sie neben der SkF-Vorstandstätigkeit auch noch andere Ehrenämter wahr?

- ☐ nein (dann weiter bei Frage 6)
☐ ja (Mehrfachantworten möglich)

- a) innerhalb des SkF: ☐ auf Diözesan-Ebene
☐ auf Landes-Ebene
☐ auf Bundes-Ebene

- b) in welchen:

- ☐ in anderen kirchlichen Vereinen (außer Caritaszugehörigkeit)

- ☐ in weiteren Vereinen

- ☐ in politischen Parteien

5) Wo liegen die Schwerpunkte Ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit? (Mehrfachantworten möglich)

innerhalb des SkF

- ☐ auf Ortsebene
☐ auf Diözesan-Ebene
☐ auf Landes-Ebene
☐ auf Bundes-Ebene

- ☐ in kirchlichen und anderen Vereinen

- ☐ in der politischen Arbeit

6) Durch die Zentrale des SkF in Dortmund und neuerdings auch durch die DiCVs werden vielfältige Möglichkeiten der Weiterbildung für die verantwortlich Ehrenamtlichen angeboten.

Wie stehen Sie persönlich zu diesen Angeboten? (Mehrfachantworten möglich)

- ☐ Ich nutze diese Angebote der spezifischen Weiterbildung.
☐ Mir fehlt die Zeit für eine Weiterbildung.
☐ Ich finde die Weiterbildungsmöglichkeiten zu teuer.
☐ Die Ortsferne hält mich von den Weiterbildungsmöglichkeiten ab.
☐ Ich nutze die Angebote der spezifischen Weiterbildung nicht, weil diese m.E. nicht erforderlich sind.

7) Haben Sie persönlich in den letzten 2 Jahren Angebote der Weiterbildung genutzt?

- ☐ nein (dann weiter bei Frage 10)
☐ ja, wie oft _____

8) Waren Sie mit der Qualität der Angebote zufrieden?

- ☐ ja (dann weiter bei Frage 10)
☐ nein

9) Bitte nennen Sie kurz den Grund Ihrer Unzufriedenheit.

10) Welche Schwerpunktthemen wünschen Sie sich bei der zukünftigen Weiterbildungsarbeit?

(Bitte alle Aufzählungen bewerten!)

sehr

wichtig

nicht so

unwichtig

| | wichtig | | wichtig | |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| • Gestaltung einer effektiven Vorstandsarbeit | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| • Managementfragen für Nonprofit Organisationen | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| • Arbeitsrechtliche Fragen für die Personalführung | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| • Haftungsfragen | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| • Fiskalische Fragen | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| • Rechtsfragen allgemeiner Art | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| • Psychologische Fragen allgemeiner Art | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| • Fragen zur Qualitätssicherung der Fachdienste | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| • Fragen zu sozialen Problemen/Brennpunkten | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| • Theologische Fragen allgemeiner Art | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| • Fragen zur Frauenbildung, Ausbildung, Weiterbildung, Wiedereinstieg, Diskriminierung | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| • Fragen zur Frauenbewegung, Frauennetzwerke | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| • Fragen zur Migration | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| • Werbung ehrenamtlicher Mitarbeiterinnen | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| • Fragen zur EDV etc. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| • Fragen zur Selbsterfahrung | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| • Fragen zu | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

11a) Würden Sie es für richtig halten, dass die ehrenamtlichen Weiterbildungsmaßnahmen mit einem offiziellen Zertifikat abgeschlossen werden?

- ☐ nein (dann weiter bei Frage 12)
- ☐ ja

11b) Wofür könnten Sie ein solches Zertifikat nutzen? (Mehrfachantworten möglich)

- ☐ als Erinnerung an eine persönliche Herausforderung.
- ☐ als „Baustein“ bzw. Praktikumsnachweis für ein Studium/eine Ausbildung.
- ☐ als Qualifikationsnachweis für einen Berufsaufstieg, -umstieg, -wiedereinstieg.
- ☐ Ich persönlich kann/werde es nicht nutzen, fände es aber gut für andere Frauen des SkF.

11c) Könnte man die Erfahrungen, die Sie im Laufe der Jahre in der SkF-Arbeit gesammelt haben, auf andere Lebensbereiche übertragen?

- ☐ ja, auf welche? _____

- ☐ nein, weil _____

12) Der SkF Gesamtverband Dortmund stellt für die Anerkennung des heutigen ehrenamtlichen Engagement (im Rahmen einer kirchlichen und gesellschaftlichen Wertschätzung) folgende Forderungen auf:

- a) eine angemessene Anrechnung ehrenamtlicher Tätigkeit als Eigenleistung des Vereins bei der Zuweisung von Fördermitteln
- b) eine Refinanzierung der Kostenerstattung und der Versicherungskosten für ehrenamtlich Tätige sowie die Finanzierung der bei der Gewinnung und Begleitung Ehrenamtlicher entstehenden Kosten durch staatliche und kirchliche Mittel
- c) eine angemessene Anerkennung ehrenamtlicher Tätigkeit im Steuerrecht
- d) die Einrichtung von Bundes- und Landesförderplänen zur Finanzierung ehrenamtlicher Arbeit
- e) die Anerkennung entsprechender ehrenamtlicher Tätigkeit als Praktikumszeit in Ausbildungsgängen für soziale Berufe
- f) die Berücksichtigung ehrenamtlicher Tätigkeit im sozialen Bereich bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen, bei Neueinstellungen und beruflichem Wiedereinstieg. (siehe Service-Mappe-Ehrenamt)

Ergänzung der Forderungen:

- g) Anrechnung ehrenamtlicher Tätigkeitszeiten für die Altersrente

Was halten Sie von den einzelnen Forderungen?

☐ Ich befürworte (Mehrfachantworten möglich)

- ☐ a)
- ☐ b)
- ☐ c)
- ☐ d)
- ☐ e)
- ☐ f)
- ☐ g)

☐ Ich lehne diese Forderungen ab, weil _____

II Organisation des Ortsvereins

13) Welche Haupttätigkeitsfelder bieten Sie in Ihrem Ortsverein an?

Fachdienste

Wenn möglich, bitte ab welchem Jahr:

- ☐ Adoptions- und Pflegekinderdienst
- ☐ Vormundschaften/Pflegschaften für Minderjährige
- ☐ Sozialpädagogische Pflegestellen
- ☐ Schwangerschaftsberatung
- ☐ Schwangerschaftskonfliktberatung
- ☐ Trennungs- und Scheidungsberatung
- ☐ Arbeit mit Alleinerziehenden
- ☐ Betreuungen nach BtG
- ☐ Allgemeiner Sozialer Dienst
- ☐ Arbeit in sozialen Brennpunkten
- ☐ Treffpunkte, Cafe, Teestube
- ☐ Arbeit mit wohnungslosen Frauen
- ☐ Arbeit mit Prostituierten
- ☐ Hilfe für psychisch Kranke
- ☐ Straffälligenhilfe
- ☐ Jugendgerichtshilfe
- ☐ Schuldnerberatung
- ☐ Jugendsozialarbeit
- ☐ Beratungsstelle gegen Gewalt und sexuellen Missbrauch
- ☐ Babyklappe
- ☐ Kleiderkammer
- ☐ Sonstiger Dienst:

This image shows a single sheet of white paper with horizontal blue ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

Einrichtungen

- ☐ Altenheime
- ☐ Heime der Jugendhilfe
- ☐ Mutter und Kindeinrichtungen
- ☐ Frauenhaus
- ☐ Einrichtungen der Wohnungslosenhilfe
- ☐ Kindertagesstätte/Kindergarten
- ☐ Sonstige Einrichtungen

14a) Wie viele ehrenamtliche Mitarbeiterinnen hat Ihr Ortsverband?

Ordentliche Mitglieder: _____

Fördermitglieder: _____

14b) Wie viele hauptberufliche Mitarbeiter(innen) hat Ihr Ortsverein?

insgesamt? _____

☐ keine (weiter bei Frage 21)

Wie viele sind davon Verwaltungsangestellte?

weiblich

männlich

Wie viele gehören davon zum Servicepersonal
(z.B. Hausmeister, Köchin, Putzfrauen usw.)

weiblich

männlich

Wie viele Vollzeitstellen im Fachpersonalbereich sind besetzt?

weiblich

männlich

Wie viele Halbtagsstellen im Fachpersonalbereich sind besetzt?

weiblich

männlich

Wie viele Geringverdienerstellen im Fachpersonalbereich sind besetzt?

weiblich

männlich

14c)

Nutzen Sie den Dienst einer Reinigungsfirma?

☐ ja ☐ nein

Nutzen Sie den Dienst eines Großküchenservice?

☐ ja ☐ nein

Nutzen Sie den Dienst eines Wäscheservice?

☐ ja ☐ nein

15a) Hat Ihr Ortsverein eine hauptberufliche Geschäftsführung?

- ☐ ja ☐ weiblich ☐ männlich
☐ nein

15b) Hat Ihr Ortsverein eine hauptberufliche Heimleitung?

- ☐ ja ☐ weiblich ☐ männlich
☐ nein

15c) Hat Ihr Ortsverein eine hauptberufliche Verwaltungsleitung?

- ☐ ja ☐ weiblich ☐ männlich
☐ nein

16) Können Sie und Ihr Vorstand persönlich Kontakt zu allen hauptberuflichen Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter halten?

- ☐ in der Regel ja ☐ in der Regel nein

☐ _____

17a) An welchen Veranstaltungen der Mitarbeiter(innen) nehmen Sie teil? (Mehrfachantworten möglich)

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> an vorstandsrelevanten Konferenzen? | <input type="checkbox"/> an vorstandsrelevanten Teambesprechungen? |
| <input type="checkbox"/> an MAV Versammlungen? | <input type="checkbox"/> an Schlichtungsgesprächen? |
| <input type="checkbox"/> an Festen? | <input type="checkbox"/> an Betriebsausflügen? |

17b) Laden Sie hauptberufliche Mitarbeiter(innen) des Ortsvereins zu personalrelevanten Vorstandssitzungen ein?

- ☐ ja ☐ nein

17c) Wird die Geschäftsführung zu den Vorstandssitzungen eingeladen?

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> ja, regelmäßig | <input type="checkbox"/> ja, aber nur bei Bedarf |
| <input type="checkbox"/> nein, grundsätzlich nicht | <input type="checkbox"/> trifft nicht zu, wir haben keine Geschäftsführung |

18) Wer stellt in Ihrem Ortsverein das Fachpersonal ein?

- ☐ allein der Vorstand
☐ Vorstand mit Geschäftsführung/Heimleitung
☐ Geschäftsführung/Heimleitung im Auftrag des Vorstandes
☐ _____

19a) Welche Kriterien sind für Sie und Ihren Vorstand neben einer hohen fachlichen Qualifikation und Sozialkompetenz der Bewerber(innen) ausschlaggebend für die Neueinstellung in den Fachdiensten? (Mehrfachantworten möglich)

- ☐ praktizierter kath. Glaube
☐ Unbedenklichkeitsbescheinigung des zuständigen Ortspfarrers
☐ keine Geschiedenen, die wiederverheiratet sind
☐ christliche Grundeinstellung
☐ gefestigte Persönlichkeit
☐ Teamfähigkeit
☐ solides äußeres Erscheinungsbild
☐ keine der vorgenannten Kriterien, sondern: _____

19b) Würden Sie Migrantinnen einstellen?

- ☐ ja ☐ nein ☐ sind in unserem SkF tätig

20a) Wie schätzen Sie in Ihrem Ortsverein die Zusammenarbeit zwischen Vorstand und hauptberuflichen Mitarbeiter(innen) ein?

- | | | |
|--|---------------------------------------|-------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> sehr gut | <input type="checkbox"/> befriedigend | <input type="checkbox"/> mangelhaft |
| <input type="checkbox"/> gut | <input type="checkbox"/> ausreichend | <input type="checkbox"/> ungenügend |
| <input type="checkbox"/> kann nicht bewertet werden, da unser SkF Verein nur aus ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen besteht | | |

20b) Wie schätzen Sie die Zusammenarbeit zwischen hauptberuflichen Mitarbeiter(innen) und den in den Fachdiensten tätigen ehrenamtlichen Mitarbeiter(innen) ein?

- | | | |
|--|---------------------------------------|-------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> sehr gut | <input type="checkbox"/> befriedigend | <input type="checkbox"/> mangelhaft |
| <input type="checkbox"/> gut | <input type="checkbox"/> ausreichend | <input type="checkbox"/> ungenügend |
| <input type="checkbox"/> trifft nicht zu, wir haben neben dem Vorstand keine ehrenamtl. Mitarbeiter(innen) | | |
| <input type="checkbox"/> trifft nicht zu, wir haben keine hauptberufl. Mitarbeiter(innen) | | |

20c) Wie schätzen Sie die Zusammenarbeit zwischen dem Vorstand und der Geschäftsführung/Heimleitung in Ihrem Ortsverein ein?

Geschäftsführung

- | | |
|---|--------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> sehr gut | <input type="checkbox"/> ausreichend |
| <input type="checkbox"/> gut | <input type="checkbox"/> mangelhaft |
| <input type="checkbox"/> befriedigend | <input type="checkbox"/> ungenügend |
| <input type="checkbox"/> kann nicht bewertet werden, da wir keine Geschäftsführung haben. | |
| <input type="checkbox"/> kann nicht bewertet werden, da unser SkF Verein nur aus ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen besteht. | |

Heimleitung

- | | |
|---|--------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> sehr gut | <input type="checkbox"/> ausreichend |
| <input type="checkbox"/> gut | <input type="checkbox"/> mangelhaft |
| <input type="checkbox"/> befriedigend | <input type="checkbox"/> ungenügend |
| <input type="checkbox"/> kann nicht bewertet werden, da wir keine Heimleitung haben. | |
| <input type="checkbox"/> kann nicht bewertet werden, da unser SkF Verein nur aus ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen besteht. | |

21a) Zu welchen anderen örtlichen Fachverbänden der freien Wohlfahrtspflege halten Sie für den SkF regelmäßige Kontakte? (Mehrfachantworten möglich)

- ☐ Ortscaritasverband
- ☐ Der Paritätische Wohlfahrtsverband
- ☐ AWO
- ☐ Diakonie
- ☐ SkM
- ☐ Pro Familia
- ☐ Donum Vitae
- ☐ Frauenwürde
- ☐ Frauen beraten

Falls es die angeführten Vereine in Ihrem Einzugsbereich nicht gibt, streichen Sie bitte die Namen durch)

- ☐ _____
- ☐ Unser SkF Ortsverein hat zu keinem anderen freien Träger Kontakt.

21b) Ist Ihr Ortsverein vertraglich gebunden durch behördlich gewährte Finanzierung Ihrer Fachdienste?

- | | |
|---|--|
| ja, es bestehen Verträge: | <input type="checkbox"/> nein (dann weiter bei Frage 22) |
| <input type="checkbox"/> mit der örtlichen Kommune | |
| <input type="checkbox"/> mit dem Kreis | |
| <input type="checkbox"/> mit dem Landschaftsverband | |
| <input type="checkbox"/> mit dem Landesjugendamt | |
| <input type="checkbox"/> mit dem Land _____ | |
| <input type="checkbox"/> mit _____ | |

21c) Erfolgt die Finanzierung

- ☐ nach Fachleistungsstunden ?
- ☐ durch Pauschalfinanzierung ?
- ☐ sowohl als auch ?

22a) Wie gestaltet sich die Zusammenarbeit zwischen Ihrem Ortsverein und den für Sie zuständigen öffentlichen Behörden?

- | | | |
|---|---|---|
| <input type="checkbox"/> generell gut | <input type="checkbox"/> nur zum Teil gut | <input type="checkbox"/> generell problematisch |
| <input type="checkbox"/> generell zufriedenstellend | <input type="checkbox"/> nur zum Teil zufriedenstellend | <input type="checkbox"/> nur zum Teil problematisch |

22b) Wie gestaltet sich die behördliche Mitfinanzierung in Ihrem Ortsverein?

- | | | |
|---------------------------------------|---|---|
| <input type="checkbox"/> generell gut | <input type="checkbox"/> nur zum Teil gut | <input type="checkbox"/> generell problematisch |
|---------------------------------------|---|---|

☐ generell zufriedenstellend ☐ nur zum Teil zufriedenstellend ☐ nur zum Teil problematisch

23a) Die Zusammenarbeit zwischen Ihrem örtlichen Fachverband und den innerkirchlichen Behörden (GV, DiCV etc.) ist im Durchschnitt gesehen?

☐ gut ☐ zufriedenstellend ☐ problematisch

23b) Wo sehen Sie Problemfelder?

23c) Wenn es um die Mitfinanzierung der „Kirche“ für Ihren Fachverband geht, wie sieht dann die Situation aus?

- ☐ gute, regelmäßige Förderung
☐ hinreichende, regelmäßige Förderung
☐ schleppende, unregelmäßige Förderung
☐ Streichungen von sonst gewährten Förderungen ab dem _____
☐ wir erhalten keine Förderung

23d) Haben Sie in Ihrem SkF einen Förderverein?

☐ ja ☐ nein

23e) Wie viele Spenden erhalten Sie in der Regel jährlich für Ihren Ortsverein?

☐ durchschnittlich _____DM ☐ ist sehr unterschiedlich, 1999 z.B. _____DM
im Jahr 2000 _____DM

24) Haben Sie in Ihrem Ortsverein eine geistliche Beraterin?

- ☐ ja
☐ nein
☐ unser Antrag ist vom zuständigen Bischof abgelehnt worden.
☐ _____

25) Wie ist das Verhältnis Ihres geistlichen Beirates zu Ihnen und Ihrem Vorstand?

- ☐ neutral
☐ distanziert
☐ Hilfe wird nur eingeschränkt angeboten.
☐ Durch Arbeitsüberlastung bleibt kaum Zeit für den SkF, aber er hilft so gut es eben geht.
☐ Es besteht ein gutes Verhältnis zum SkF.
☐ Es besteht eine engagierte, gute Zusammenarbeit und eine erfreuliche „SkF-Verbundenheit“

26a) Wie viele Mitglieder hat Ihr Vorstand?

☐ 3 Mitglieder ☐ _____ kooptierte Mitglieder
☐ 5 Mitglieder ☐ _____ Beisitzerinnen

26b) Die Zusammenarbeit in Ihrem Vorstand zeichnet sich aus durch:

III persönlicher Umgang mit dem SkF

27) Wie schätzen Sie Ihre Fachkompetenz ein, den SkF Ortsverein in rechtlicher und betriebswirtschaftlicher Hinsicht sicher leiten zu können?

- ☐ Ich traue mir zu, mit angemessener Zuarbeit hauptberuflicher Fachkräfte kompetent die wirtschaftlich und rechtlich anstehenden Probleme des Vereins sachgerecht lösen zu können.
- ☐ Da ich in den genannten Bereichen Fachfrau bin, ist es eine Herausforderung für mich, mit unternehmerischer Bereitschaft überschaubare Risiken einzugehen, um für den Ortsverein die bestmögliche Lösung herauszuholen.
- ☐ Bisher hatte ich Glück und z.T. Unterstützung von außen, wenn es darum ging, wirtschaftlich und auch rechtlich das Beste für unseren Ortsverein herauszuholen.
- ☐ In mancher Hinsicht habe ich Sorge, ob ich tatsächlich immer die richtige Entscheidung (mit Hilfe der übrigen Vorstandsmitglieder) treffe.

28) Wie reagieren Sie auf Herausforderungen bei neuen Aufgabenbereichen für den SkF?

- ☐ Wir haben genug andere Fachbereiche, die wir gut bewältigen wollen. Ich bin recht zurückhaltend mit allen neuen Aufgaben.
- ☐ Ich halte mich eher zurück und warte ab, was andere Ortsvereine für Erfahrungen damit machen.
- ☐ Ich greife zu, wenn es Bereiche sind, hinter denen ich mit meinem Vorstand stehe und für die ich eine breite Zustimmung bei den hauptberuflichen Kolleginnen finde.

29) Haben Sie Kontakte zu anderen SkF-Ortsvereinen und deren Vorsitzenden?

- ☐ Neben den üblichen Kontakten im Rahmen der Diözesan-Vorstände-Treffen habe ich keine weitergehen den Kontakte.
- ☐ Jeder Ortsverein hat andere spezifische Probleme, Strukturen und andere Arbeitsfelder. Damit muss man alleine bzw. innerhalb des Vereins klarkommen. Ein Gedankenaustausch mit anderen wäre zwar schön, aber die vielen Sachgegebenheiten sprechen dagegen u.a. die Zeit.
- ☐ Es ist mir bis jetzt noch nicht gelungen, persönliche Kontakte zu anderen SkF-Vereinen und deren Vorsitzenden aufzubauen, ich bemühe mich aber darum.
- ☐ Ich habe viele und gute Kontakte mit mehreren SkF-Ortsvereinen. Wir helfen uns gegenseitig und sprechen uns z.T. telefonisch ab bzw. treffen uns untereinander zum Gedankenaustausch.

30a) Wie gehen Sie mit der Frage um, als „Öffentlichkeitsträger“ für den SkF zu fungieren?

- ☐ Es macht mir Freude, dass ich bekannt bin, denn nur so kann ich die Botschaften des SkF der Allgemeinheit vermitteln.
- ☐ Ich habe zwar keine Probleme, aber es ist mir z.T. lästig, persönlich immer mit dem SkF identifiziert zu werden.
- ☐ Diese Auswirkungen von Öffentlichkeitsarbeit sind von mir persönlich recht schwer zu ertragen. Wenn es möglich ist, bitte ich andere Vorstandsmitglieder darum, unseren Ortsverein öffentlich zu vertreten. Ich trage in unserem Verein mehr die Verantwortung für den gleichermaßen wichtigen Innenbereich.
- ☐ Für mich trifft die Frage nicht zu, da wir als SkF in unserer Stadt noch recht unbekannt sind.

30b) Nutzen Sie die Medien für SkF Zwecke?

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> ja, regelmäßig | <input type="checkbox"/> wenn Besonderheiten im SkF anstehen |
| <input type="checkbox"/> nur gelegentlich | <input type="checkbox"/> nach Möglichkeit vermeide ich es, mich an die Medien zu wenden. |

31a) Was halten Sie von Ehrungen, Auszeichnungen, die Ihnen im öffentlichen Rahmen für ehrenamtliches Engagement ausgesprochen werden?

- ☐ Es ist eine Form des Dankes. Ich finde es gut, auch für den Verein, dass das Ehrenamt nicht wie im Alltag „sang- und klanglos“ hingenommen wird, sondern in seiner Bedeutung hervorgehoben wird.
- ☐ Ich halte nicht so viel davon, öffentl. geehrt zu werden. Obwohl Ehrungen sicherlich angemessen sind für langjähriges ehrenamtl. Engagement, ist es mir persönlich peinlich, in der Öffentlichkeit gelobt zu werden.
- ☐ Mir bedeuten öffentliche Ehrungen nichts.

31b) Haben Sie persönlich schon Ehrungen/Auszeichnungen erhalten?

- | | |
|-------------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> nein | <input type="checkbox"/> ja, welche _____ |
|-------------------------------|---|

31c) Könnten Sie sich vorstellen, dass Sie zu einem späteren Zeitpunkt voll in der Politik tätig sein würden?

- | | |
|-------------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> ja | <input type="checkbox"/> ich weiß es noch nicht |
| <input type="checkbox"/> nein | <input type="checkbox"/> ich bin schon voll in der Politik tätig |

31d) Haben Sie politische Vorbilder?

- ☐ nein
☐ ja Würden Sie bitte den Namen nennen? _____

32a) Haben Sie am Anfang Ihrer Vorstandsarbeit den Zeitaufwand, die Belastungen, die Vielfältigkeit der zu leistenden Arbeit richtig eingeschätzt?

- ☐ Ja, ich wusste durch meine vorherige SkF-Tätigkeit als Mitarbeiterin recht genau, was auf mich zukommen würde.
☐ Nein, ich hatte mir die Arbeit problemloser vorgestellt und kam erst allmählich dahinter, was alles bewältigt werden muss.
☐ Ich weiß es nicht mehr.

32b) Haben Sie einmal errechnet, wie viel Zeit die verantwortliche Tätigkeit im SkF von Ihnen monatlich durchschnittlich fordert?

- ☐ ja, ca. ____ Std. ☐ nein, ich schätze ca. ____ Std.

32c) Stimmt der vom SkF durchschnittlich monatlich erforderliche Zeitaufwand in etwa mit dem Zeitkontingent überein, das Sie persönlich dem SkF zur Verfügung stellen möchten?

- ☐ ja, mehr oder weniger kommt es zur Übereinstimmung. (dann weiter bei Frage 34.)
☐ nein, in der Regel wird viel mehr Zeit von mir gefordert, als ich problemlos zur Verfügung stellen kann.

33) Wie gleichen Sie die durch die SkF-Arbeit zusätzlich erforderliche Zeit aus?

(Mehrfachantworten möglich)

- ☐ Indem ich meine eigenen Freizeitbedürfnisse zurückstelle.
☐ Indem in meiner Familie die anstehenden Aufgaben anders verteilt werden.
☐ Indem ich erforderliche Angelegenheiten des SkF nicht immer termingerecht erledigen kann.
☐ Indem auch die anderen Vorstandsmitglieder voll verantwortlich in die Arbeit einbezogen werden.

34) Wer unterstützt Sie in kritischen Situationen?

- a) im SkF Alltag _____
b) bei speziellen SkF Schwierigkeiten _____

35a) Haben Sie darüber hinaus auch Menschen, die Ihnen bei „Engpässen“ Ihres Ortsvereins durch Beziehungen und/oder durch finanzielle Mittel behilflich sind?

- ☐ ja ☐ nein

35b) Wer ist Ihr wichtigster Ansprechpartner(in) im vereinsinternen bzw. im innerkirchlichen Bereich?**36) Wie halten Sie persönlich die zeitweiligen starken Arbeitsbelastungen aus, die eine Vorstandsarbeit im SkF mit sich bringen kann?**

- ☐ Ich erhalte von meiner Familie Unterstützung. Dort kann ich über vieles sprechen, was mich bedrückt, aber auch worüber ich mich freue, was mich stolz macht.
☐ Ich bin alleinstehend, finde aber einen Ausgleich in meinem Freundeskreis, der Verständnis für meine ehrenamtliche Arbeit hat.
☐ Ich führe Gespräche mit einer Freundin/Freund (bitte unterstreichen), mit der/dem ich vieles erörtern kann.
☐ Ich kann gut allein damit fertig werden.
☐ Ich muss allein damit fertig werden.
☐ _____

37a) In welchen Situationen/bei welchen Gegebenheiten empfinden Sie eine starke Frustration, z.B. als ein Gefühl von Versagen, ein Gefühl, nicht mehr weitermachen zu wollen?

(Mehrfachantworten möglich.)

ein Gefühl von Versagen

- ☐ Wenn schwerwiegende Probleme im zwischenmenschlichen Bereich auftreten,

ein Gefühl, nicht mehr weitermachen zu wollen

- ☐ Wenn schwerwiegende Probleme im zwischenmenschlichen Bereich auftreten,

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> besonders bei Personalangelegenheiten. <input type="checkbox"/> Wenn die Finanzbeschaffung schwerwiegende Probleme bereitet. <input type="checkbox"/> Wenn die zusätzliche Überlastung zu groß wird. <input type="checkbox"/> Wenn die Rechtslage zu kompliziert wird und nichts mehr zugelingen scheint. <input type="checkbox"/> Wenn _____ <input type="checkbox"/> Das Gefühle der angegebenen Art hatte ich bisher noch nicht. | <input type="checkbox"/> besonders bei Personalangelegenheiten. <input type="checkbox"/> Wenn die Finanzbeschaffung schwerwiegende Probleme bereitet. <input type="checkbox"/> Wenn die zusätzliche Überlastung zu groß wird. <input type="checkbox"/> Wenn die Rechtslage zu kompliziert wird und nichts mehr zugelingen scheint. <input type="checkbox"/> Wenn _____ <input type="checkbox"/> Das Gefühle der angegebenen Art hatte ich bisher noch nicht. |
|---|---|

37b) In welchen Situationen/bei welchen Gegebenheiten empfinden Sie schwerpunktmäßig ein Gefühl der großen Freude, des Stolzes, der innerlichen Zufriedenheit und des Glücks?

Von Bekannten, Freunden und z.T. auch von der eigenen Familie werden die verantwortlichen Frauen des SkF manchmal gefragt, warum sich die Betreffenden für den Verein SkF einsetzen, bzw. wo die Motive für das Engagement liegen.

38a) Wo liegen die Motive für Ihr Engagement? Nennen Sie die 2 wichtigsten Gründe

38b) Haben sich die Motive für Ihr ehrenamtliches Engagement im Laufe der Jahre gewandelt?

- ☐ nein (dann weiter bei Frage 39)
 ☐ ja

38c) In welcher Richtung zeigen sich Verschiebungen Ihrer Motive?

von _____ nach _____

von _____ nach _____

39 Sind im Laufe Ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit im SkF persönliche Freundschaften zu anderen ehrenamtlich Tätigen im SkF entstanden?

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> ja, viele Freundschaften <input type="checkbox"/> ja, einige Freundschaften <input type="checkbox"/> ja, eine Freundschaft <input type="checkbox"/> weder Freundschaft noch Bekanntschaft ist entstanden. <input type="checkbox"/> _____ | <input type="checkbox"/> nein, keine Freundschaft, wohl aber viele gute Bekanntschaften <input type="checkbox"/> nein, keine Freundschaft, wohl aber einige Bekanntschaften |
|---|--|

40 Wie erleben Sie gemeinsame Tagungen, Zusammenkünfte, die von der SkF-Zentrale Dortmund für die verantwortlich ehrenamtlich tätigen Frauen einberufen werden? (Mehrfachantworten möglich.)

- ☐ Ich fahre nicht dort hin.
☐ Sie sind informativ für unseren Ortsverein, daher nehme ich teil.
☐ Nicht nur die Informationen sind für mich wichtig, sondern auch das Zusammensein und der Austausch mit den anderen Anwesenden.

- ☐ Neben den Informationen, der Kommunikation zwischen Gleichgesinnten nehme ich viel Kraft und Mut für meinen SkF-Alltag mit nach Hause.

41a) Sind Sie der Ansicht, dass die verantwortlichen Frauen im SkF innerhalb ihrer ehrenamtlichen Arbeit generell autonome Entscheidungskompetenzen haben?

- ☐ ja (dann weiter bei 43b) ☐ nein Können Sie eine Begründung für Ihre Verneinung angeben?

(dann weiter bei Frage 42)

41b) In welchen der folgenden Arbeitsfelder gehen Sie davon aus, unabhängig, nach Ihrem Ermessen - nur im Einklang mit Ihrem Vorstand - für den SkF entscheiden zu können?

(Bitte alle Aufzählungen bewerten.)

| | verstärkt möglich | nur zum Teil möglich | nicht möglich |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| • in rechtlicher Hinsicht | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| • in ökonomischer Hinsicht | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| • in religiöser Hinsicht | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| • bei der Personaleinstellung | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| • in der Gestaltung des kollegialen Miteinanders | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| • in der Übernahme von neuen Aufgabenfeldern | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| • in _____ | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

41c) Gibt es Bereiche, Situationen in Ihrer SkF-Arbeit, in denen Sie sich in gravierender Weise in Ihrer autonomen Kompetenz eingeengt fühlen?

- ☐ ja

Bitte nennen Sie diese und begründen Ihre Meinung.

- ☐ nein, ich fühle mich in keiner wichtigen Hinsicht in meiner Entscheidungskompetenz beeinträchtigt bzw. eingeengt.

IV statistische Angaben

Bitte beantworten Sie abschließend noch einige persönliche Fragen.

42a) Besitzen Sie eine Ausbildung als :

- | | | | | | |
|--------------------------|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|---------------------|
| <input type="checkbox"/> | Sozialarbeiterin? | <input type="checkbox"/> | Sozialpädagogin? | <input type="checkbox"/> | Heilpädagogin? |
| <input type="checkbox"/> | Pädagogin? | <input type="checkbox"/> | Soziologin? | <input type="checkbox"/> | Juristin? |
| <input type="checkbox"/> | Caritaswissenschaftlerin? | <input type="checkbox"/> | Erzieherin? | <input type="checkbox"/> | Gemeindereferentin? |
| <input type="checkbox"/> | Rechtspflegerin? | <input type="checkbox"/> | Sozialwissenschaftlerin? | | |
| <input type="checkbox"/> | Ich komme aus einem anderen Berufsfeld und zwar bin ich: | | | | |
-

42b) Sind Sie z.Zt. berufstätig?

- | | | | | | | |
|------|--------------------------|---|--------------------------|-----------------------------|--------------------------|--------------------|
| nein | <input type="checkbox"/> | ich bin Rentnerin | <input type="checkbox"/> | ich bin Pensionärin | <input type="checkbox"/> | ich bin arbeitslos |
| | <input type="checkbox"/> | ich bin Hausfrau und versorge unseren Familienhaushalt (dann weiter bei Frage 43) | | | | |
| ja | <input type="checkbox"/> | ich bin vollbeschäftigt | <input type="checkbox"/> | ich bin teilzeitbeschäftigt | | |

42c) Sind Sie tätig als:

- | | | | | | | | |
|--------------------------|------------|--------------------------|---------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------|
| <input type="checkbox"/> | Beamtin | <input type="checkbox"/> | selbständig tätig | <input type="checkbox"/> | Angestellte | <input type="checkbox"/> | Handwerkerin |
| <input type="checkbox"/> | Arbeiterin | <input type="checkbox"/> | freiberuflich tätig | <input type="checkbox"/> | im Familienbetrieb tätig | | |

42d) Haben Sie hauptberuflich eine leitende Funktion zu erfüllen?

- | | | | |
|--------------------------|----|--------------------------|------|
| <input type="checkbox"/> | ja | <input type="checkbox"/> | nein |
|--------------------------|----|--------------------------|------|

43a) In welcher Haushaltsform leben Sie?

- | | | | |
|--------------------------|--|--------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> | Ich bin alleinstehend | <input type="checkbox"/> | Ich lebe mit Lebensgefährten /Ehemann |
| <input type="checkbox"/> | Ich lebe mit Lebensgefährtin | <input type="checkbox"/> | Ich lebe mit Partner/Ehemann und Eltern (Vater/Mutter) |
| <input type="checkbox"/> | Ich lebe mit anderen Angehörigen (Vater/Mutter/Verwandte) (bitte unterstreichen) | | |
| <input type="checkbox"/> | Ich lebe in einer Wohngemeinschaft | | |
| <input type="checkbox"/> | Ich lebe _____ | | |

43b) Sind Sie:

- | | | | | | | | |
|--------------------------|--------|--------------------------|--------------|--------------------------|------------|--------------------------|-------------|
| <input type="checkbox"/> | ledig? | <input type="checkbox"/> | verheiratet? | <input type="checkbox"/> | verwitwet? | <input type="checkbox"/> | geschieden? |
|--------------------------|--------|--------------------------|--------------|--------------------------|------------|--------------------------|-------------|

43c) Haben Sie Kinder?

- | | | | | |
|--------------------------|------|--------------------------|----|--|
| <input type="checkbox"/> | nein | <input type="checkbox"/> | ja | Anzahl: _____ , davon leben noch zu Hause: _____ |
|--------------------------|------|--------------------------|----|--|

44a) Falls Sie nicht alleinstehend sind, ist Ihr Partner(in)/Ehemann berufstätig?

- | | | | |
|--------------------------|---|--------------------------|----------------------|
| nein | | ja | |
| <input type="checkbox"/> | er ist Rentner | <input type="checkbox"/> | er ist Beamter |
| <input type="checkbox"/> | er ist Pensionär | <input type="checkbox"/> | er ist Angestellter |
| <input type="checkbox"/> | er ist arbeitslos | <input type="checkbox"/> | er ist Arbeiter |
| <input type="checkbox"/> | er ist Hausmann und versorgt unseren Familienhaushalt | <input type="checkbox"/> | er ist Handwerker |
| | (weiter mit Frage 45) | <input type="checkbox"/> | er ist Selbständiger |
| | | <input type="checkbox"/> | er ist Freiberufler |

44b) Hat Ihr Partner(in)/Ehemann eine leitende Funktion zu erfüllen?

- | | | | |
|--------------------------|----|--------------------------|------|
| <input type="checkbox"/> | ja | <input type="checkbox"/> | nein |
|--------------------------|----|--------------------------|------|

45) Woher stammen Ihre Eltern?

- | | | |
|-------------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Meine Großeltern stammen aus: | väterlicherseits | mütterlicherseits |
| aus dem bäuerlichen Bereich | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| aus dem Handwerkerbereich | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| aus der Arbeiterschaft | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| aus dem akademischen Bereich | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| aus _____ | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| aus _____ | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Welcher Berufsgruppe gehören/gehörten Ihre Eltern an?

Mein Vater ist/war beruflich tätig als _____

Meine Mutter ist/war (neben der Hausfrauentätigkeit) ausgebildete _____

Ich möchte dazu keine Angaben machen ☐

46) Meine Mutter ist/war selber auch schon ehrenamtlich tätig:

☐ nein ☐ im SkF ☐ in der Gemeinde ☐ in der Nachbarschaft ☐ in _____

47) Bitte gruppieren Sie sich altersmäßig in die folgende Tabelle ein:

☐ unter 30 Jahre ☐ 31 – 40 Jahre ☐ 41 – 50 Jahre
☐ 51 – 60 Jahre ☐ 61 – 70 Jahre ☐ älter als 70 Jahre

48) Welche Hobbys schätzen Sie?

☐ sportliche Betätigungen Nennen Sie bitte die wichtigsten:

☐ gestalterische Betätigungen Nennen Sie bitte die wichtigsten:

| | | |
|--|--|--|
| <input type="checkbox"/> Theaterbesuche | <input type="checkbox"/> Leichte Musik | <input type="checkbox"/> Literatur lesen |
| <input type="checkbox"/> Opernbesuche | <input type="checkbox"/> Musicals | <input type="checkbox"/> Literatur selber schreiben |
| <input type="checkbox"/> Klassische Musik | <input type="checkbox"/> Gesprächskreise | <input type="checkbox"/> Sprachen vertiefen |
| <input type="checkbox"/> Sprachen lernen | <input type="checkbox"/> Reisen | <input type="checkbox"/> Kurse zur Wissenserweiterung an der VHS |
| <input type="checkbox"/> Kurse zur Wissenserweiterung an der Universität | | <input type="checkbox"/> Altenakademie |
| <input type="checkbox"/> Kurse zur Wissenserweiterung an anderer Bildungseinrichtung | | <input type="checkbox"/> _____ |
| <input type="checkbox"/> _____ | | |

49) Können Sie Ihre Hobbys z. Zt. ausüben?

☐ ja Wie viel Zeit investieren Sie monatlich in Ihre Hobbys? _____ Stunden
☐ Ist sehr unterschiedlich

☐ nein Woran liegt das? _____

50) Welche Zeitungen/Zeitschriften lesen Sie regelmäßig?

| | | |
|--|---|--|
| <input type="checkbox"/> Örtliche Tageszeitung | <input type="checkbox"/> Der Spiegel | <input type="checkbox"/> FAZ |
| <input type="checkbox"/> Focus | <input type="checkbox"/> Welt | <input type="checkbox"/> Brigitte |
| <input type="checkbox"/> Bild | <input type="checkbox"/> Petra | <input type="checkbox"/> Die Süddeutsche |
| <input type="checkbox"/> Die Bunte | <input type="checkbox"/> Die Zeit | <input type="checkbox"/> Bild der Frau |
| <input type="checkbox"/> Der Rheinische Merkur | <input type="checkbox"/> Fachzeitschrift: _____ | <input type="checkbox"/> Kirchenzeitung |
| <input type="checkbox"/> _____ | <input type="checkbox"/> _____ | <input type="checkbox"/> _____ |

Für Ihr Mittun möchte ich mich herzlich bedanken. Falls Sie persönlich noch weitere Mitteilungen oder Ergänzungen zur schriftlichen Befragung abgeben möchten, bitte ich Sie, einen Bogen mit Ihrer Niederschrift beizufügen. Sie brauchen auch dabei nicht Ihren Namen zu nennen. Über die Ergebnisse der Gesamtbefragung werde ich Sie im Korrespondenzblatt weiter informieren. Ich bitte Sie darum, möglichst in den nächsten 14 Tagen den Fragebogen auszufüllen und an mich zurückzusenden.

Es grüßt Sie freundlich

Margrit Lüdtke-Jansing
 Dipl.-Sozialwissenschaftlerin

Bodelschwinghstr. 22
 33142 Büren-Wewelsburg (Kreis Paderborn)

Margrit Lüdtkke-Jansing

Frauenpower im leitenden Ehrenamt
Engagement im Sozialdienst katholischer Frauen

Lambertus

Margrit Lüdtkke-Jansing

Frauenpower im leitenden Ehrenamt

Engagement im Sozialdienst katholischer Frauen

Lambertus

Deutsche Bibliothek – CIP-Einheitsaufnahme
Ein Titeldatensatz für diese Publikation ist bei
Der Deutschen Bibliothek erhältlich

Alle Rechte vorbehalten
© 2008, Lambertus-Verlag, Freiburg im Breisgau
Umschlaggestaltung: Nathalie Kupfermann, Bollschweil
Herstellung: Druckerei F.X. Stückle, Ettenheim
ISBN 978-3-7841-1849-9

Inhalt

| | |
|---|----|
| VORWORT | 11 |
| EINLEITUNG | 13 |
| | |
| I. DER SOZIALDIENST KATHOLISCHER FRAUEN ALS FRAUEN- UND FACHVERBAND IN SEINEM HISTORISCH-GESELLSCHAFTLICHEN KONTEXT – ENGAGEMENT UND PROFESSIONALISIERUNG SEINER DAMALIGEN REPRÄSENTANTINNEN IM LEITENDEN EHRENAMT | 19 |
| 1 Gründung, Namensgebung, Aufgabenfelder und Strukturen des Vereins | 19 |
| 1.1 Einführung | 19 |
| 1.2 Zeitgeschichtliche Hintergründe, der Vereinsgründung .. | 23 |
| 1.3 Die Gründerin Agnes Neuhaus und biographische Aspekte, die zur Vereinsgründung des SkF in der Ruhrgebietsstadt Dortmund führten | 28 |
| 1.4 Vereinsstrukturen und Arbeitsweisen in der frühen SkF-Arbeit | 32 |
| 2 Ausbreitung der SkF-Vereine im Deutschen Reich und der Zusammenschluss zum Gesamtverband | 37 |
| 2.1 Von der örtlichen SkF-Arbeit in Dortmund zur überregionalen Arbeit in Westfalen und im Rheinland ... | 37 |
| 2.2 Reichsweite Ausbreitung und Zusammenschluss aller Ortsvereine zu einem Gesamtverband | 39 |
| 2.3 Einbindung des SkF in den Katholischen Frauenbund (KFB) | 42 |
| 3 Repräsentantinnen im leitenden Ehrenamt des SkF in der Gründungsphase | 46 |
| 3.1 Einführung | 46 |
| 3.2 Soziale Herkunft der Repräsentantinnen | 48 |
| 3.3 Mitgebrachte Professionalitäten und Nutzung von Weiterbildung | 53 |
| 3.4 „Frauen helfen Frauen“ – wo die Motivquellen liegen ... | 56 |

| | | |
|-----|---|-----|
| 3.5 | „Welch herrliches Ehrenamt“ – Selbstverwirklichungsmöglichkeiten im Ehrenamt | 62 |
| 4 | Bedeutung des Sozialdienstes katholischer Frauen für die damalige Gesellschaft und Kirche | 64 |
| 4.1 | Bedeutung des historischen SkF im Rahmen der damaligen Gesellschaft | 64 |
| 4.2 | Die Arbeit des frühen SkF und seine Bedeutung in der und für die damalige katholische Kirche | 67 |
| 5 | Rückblick aus heutiger Sicht auf den frühen Sozialdienst katholischer Frauen in seinem historisch-gesellschaftlichen Kontext | 69 |
| II. | UNTERSUCHUNGSPLANUNG UND DURCHFÜHRUNG DES FORSCHUNGSVORHABENS ÜBER DAS HEUTIGE LEITENDE EHRENAMT IM SOZIALDIENST KATHOLISCHER FRAUEN .. | 75 |
| 1 | Besonderheiten des über 100jährigen katholischen Frauenverbandes und seiner Repräsentantinnen | 75 |
| 1.1 | Duale Organisationsstruktur | 75 |
| 1.2 | Verantwortungsbereiche des Vorstandes | 78 |
| 1.3 | „S wie sozial, k wie kreativ, F wie flexibel“ – Die Arbeitsweisen der Frauen im leitenden Ehrenamt | 82 |
| 2 | Begründung und Eingrenzung des geplanten Forschungsvorhabens | 86 |
| 3 | Hypothesenerarbeitung für das geplante Projekt | 90 |
| 4 | Methodenauswahl und Datenerhebung | 93 |
| 4.1 | Schriftliche Befragung mit ergänzender Dokumentenanalyse – Erhebungsumfang der Befragung .. | 93 |
| 4.2 | Fragebogenkonstruktion mit inhaltlichen Schwerpunkten | 95 |
| 4.3 | Ergebnisse des durchgeführten Pretests | 98 |
| 4.4 | Probleme bei der Durchführung der Haupterhebung | 100 |
| 4.5 | Aufbereitung der erhobenen Daten | 103 |
| 4.6 | Reflexion nach der Auswertung | 104 |

| | | |
|-------|--|-----|
| III. | SOZIALENGAGEMENT UND PROFESSIONALISIERUNG IM HEUTIGEN LEITENDEN EHRENAMT DES SOZIALDIENSTES KATHOLISCHER FRAUEN | 105 |
| 1 | Der Ursprung lag im Bauerntum und Handwerk, Angestellte und Beamte sind daraus hervorgegangen – Wo die Wurzeln der heutigen Repräsentantinnen liegen .. | 105 |
| 1.1 | Soziale Herkunft der Vorsitzenden | 105 |
| 1.1.1 | Großelterliche Herkunft der Frauen | 108 |
| 1.1.2 | Elterliche Herkunft der Frauen | 110 |
| 1.1.3 | Zusammenfassende Ergebnisse | 114 |
| 1.2 | Soziale Schicht, in der die Vorsitzenden leben | 116 |
| 1.2.1 | Berufsstruktur der Ehemänner | 117 |
| 1.2.2 | Berufsausbildungen und -ausübungen der Vorsitzenden .. | 119 |
| 1.2.3 | Familienstand | 124 |
| 1.2.4 | Kinderzahl und Familienstruktur | 127 |
| 1.2.5 | Zusammenfassende Ergebnisse | 131 |
| 2 | Die verantwortlichen Frauen kommen nicht mit leeren Händen – Professionale Qualifikationen der Vorsitzenden und ihre Einstellung zur Weiterbildung | 132 |
| 2.1 | Mitgebrachte Qualifikationen der Vorsitzenden | 133 |
| 2.2 | Angebotene Professionalisierungsmöglichkeiten durch Weiterbildung und die Nutzung durch die Vorsitzenden .. | 134 |
| 2.3 | Zusammenfassende Ergebnisse | 154 |
| 3 | Vorsitz in einer alternden aber agilen Gesellschaft – Altersstruktur der Vorsitzenden im heutigen SkF | 155 |
| 3.1 | Die „jungen Alten“ und ihre Ressourcen | 156 |
| 3.2 | Altersklassen der Vorsitzenden | 158 |
| 4 | „Ich kannte den SkF schon als Kind durch meine Mutter“ – Wie die Vorsitzenden zu ihrem Ehrenamt kommen und wie lange sie es ausüben | 161 |
| 4.1 | Übernahme des leitenden Ehrenamtes | 161 |
| 4.2 | Verweildauer im leitenden Ehrenamt | 164 |

| | | |
|-----|--|-----|
| 5 | Leitendes Ehrenamt und persönliche Ressourcen – Wie sich die Vorsitzenden in ihrem Ehrenamt engagieren und zu einem zufrieden stellenden Arrangement kommen | 168 |
| 5.1 | Zeitkapazitäten, die dem SkF zur Verfügung gestellt werden | 169 |
| 5.2 | Arrangement zwischen Familie – Berufstätigkeit – Ehrenamt | 172 |
| 6 | Zwischenbilanz zur Frage, welche Frauenkreise das leitende Ehrenamt im SkF übernehmen und welche Professionalitäten sie mitbringen | 177 |
| | Exkurs: Impressionistische Skizzen zu den ungleich gleichen Schwestern | 181 |
| 7 | Organisationsstile in den Vereinen – Organisations- strukturen und -prozesse in den SkF-Ortsvereinen | 194 |
| 7.1 | Vorgegebene Rahmenbedingungen in der Verbandsstruktur | 194 |
| 7.2 | Vereinsinterne Ausgestaltung des Organisationsstruktur-Rahmens und variable Organisationsprozesse in den Ortsvereinen | 198 |
| 7.3 | Typische Arbeitsfelder der Sozialarbeit in den Ortsvereinen | 200 |
| 7.4 | Prozentualer Mitgliederbestand der Ortsvereine | 207 |
| 7.5 | Fachpersonalbestand der Ortsvereine und Inanspruchnahme externer Dienste | 209 |
| 7.6 | Personalführungsqualitäten der Vorsitzenden und Einschätzung der eigenen Fachkompetenz durch die Vorsitzenden | 212 |
| 7.7 | Zusammenarbeit zwischen den Vorsitzenden und ihren Vorstandskolleginnen | 234 |
| 7.8 | Zusammenarbeit zwischen den SkF-Ortsvereinen und deren Geistlichen Beratung | 238 |
| 7.9 | Kooperationen und Vernetzungen im Außenbereich der Ortsvereine | 244 |

| | | |
|------|---|-----|
| 8 | „Es ist für mich eine sinngebende Arbeit“ – Motive, die hinter dem Engagement im leitenden Ehrenamt stehen | 257 |
| 8.1 | Motive, die für die Übernahme des leitenden Ehrenamtes bei den ehemaligen Vereinsrepräsentantinnen von Relevanz waren | 257 |
| 8.2 | Motive, die für die heutigen Vorsitzenden bei der Übernahme des leitenden Ehrenamtes von Bedeutung waren | 258 |
| 8.3 | Zusammenfassende Teilergebnisse | 268 |
| 9 | Frustrationstoleranz zielt ein Ehrenamt – Faktoren, die die ehrenamtliche Tätigkeit determinieren können | 270 |
| 9.1 | Angegebene Grenzen der Frustrationstoleranz von den Vorsitzenden im Hinblick auf ihre Leitungsfunktion im Verein | 270 |
| 9.2 | Sichtbarwerden von möglichen Stabilisierungsmechanismen für die Bewältigung von Konflikten | 275 |
| 9.3 | Bewusst eingesetzte Strategien der Vorsitzenden für Konfliktlösungen | 279 |
| 10 | Bedeutungsinhalte einer Selbstverwirklichung im leitenden SkF-Ehrenamt – Unterschiedliche Wege zur Selbstverwirklichung | 282 |
| 10.1 | Selbstverwirklichung in der Sicht des SkF-Frauenverbandes im Kontext der Kirche | 282 |
| 10.2 | Bereiche, in denen die Vorsitzenden mögliche Selbstverwirklichung realisieren können | 284 |
| 11 | Zusammenfassende Ergebnisse der Datenerhebung | 293 |
| 12 | Resümee und Ausblick | 301 |
| | ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS | 319 |
| | LITERATURVERZEICHNIS | 321 |
| | DIE AUTORIN | 325 |

Vorwort

Die vorliegende Studie beschäftigt sich mit dem leitenden Ehrenamt in einem über 100-jährigen deutschen Frauen- und Fachverband der katholischen Kirche.

Im eigenen Selbstverständnis des Verbandes wird hervorgehoben: dass der Sozialdienst katholischer Frauen „ein Sozialverband von Frauen in der Kirche“ sei, der von Beginn an als „freie Initiative von Frauen, die Kirche und Welt aktiv mitgestaltet“. Und weiter heißt es: „Er ist entstanden aus der eigenständigen kirchlichen Verantwortung von Frauen, die schon am Ende des 19. Jahrhunderts ihr Vereinigungs- und Versammlungsrecht in der Kirche wahrnahmen, und nicht durch einen Antrag oder ein Mandat der Bischöfe. Am Anfang der Arbeit stand der religiöse Impuls: durch Hinwendung zum Not leidenden Menschen den Glauben in die Tat umzusetzen“.

Die Gründungsidee des Frauenverbandes wurde am Ende des 19. Jahrhunderts ausgelöst durch die damaligen „besonderen Notsituationen von Frauen, in denen die Hilfe anderer Frauen notwendig war. Frauen wollten Frauen helfen“. Die ethischen Grundlagen der Hilfe sind in den Prinzipien der katholischen Soziallehre verankert, sie sind „heute so modern wie damals“.

Als Verband in der katholischen Kirche steht der SkF „offen für Frauen aus unterschiedlichen Lebens- und Glaubenssituationen ... mit unterschiedlichen Talenten ... legt Wert auf eine lebendige Kultur der Kommunikation innerhalb des Verbandes, die Gemeinschaft ermöglicht, den individuellen Gaben Entfaltungsräume öffnet und Spiritualität in vielfältigen und unterschiedlichen Formen zulässt“¹.

In rund 150 SkF-Ortsvereinen der Bundesrepublik arbeiten zurzeit ca. 5.000 hauptberufliche Fachkräfte und ca. 12.000 ehrenamtlich tätige Frauen. Zu diesen Letzteren gehört auch der Kreis der leitenden Frauen im SkF-Ehrenamt, deren spezielles Sozialengagement und ihre möglichen Professionalisierungen im Mittelpunkt der vorliegenden Arbeit stehen soll.

¹ Der Text wurde im Herbst 1995 von den Mitgliedern des Zentralrates in Hamburg verabschiedet. Erschienen im Korrespondenzblatt, Sonderdruck 3/95, Herausgeber: SkF-Zentrale e.V., Dortmund 1995.

Die vorliegende Untersuchung wurde im Sommersemester 2006 an der Ruhr-Universität Bochum, Fakultät für Sozialwissenschaft unter dem Titel „Sozialengagement und Professionalisierung im leitenden Ehrenamt des Sozialdienstes katholischer Frauen“ als Dissertation angenommen.

Mein besonderer Dank gilt Frau Prof. Dr. Ilse Lenz, die als Frauenforscherin und Organisationssoziologin die Arbeit betreute und mit großem Interesse begleitet hat. Sie stand mir jederzeit mit kritischen Anregungen und persönlichem Verständnis zur Seite.

Mein Dank gilt darüber hinaus auch Frau Dipl. Geographin Gisela Prey, die die Kodierung der empirischen Datenerhebung und die sich daraus ergebenden Rohdaten aufbereitet hat und dadurch auf ihre Weise mit zum Gelingen der Untersuchung über die leitenden Frauen im Ehrenamt des SkF beigetragen hat.

Einleitung

„Macht unsichtbare Arbeit sichtbar“, lautete eine Forderung der Weltfrauenkonferenz 1995 in Peking.

Als Leitgedanke kann diese Aufforderung auch dieser Studie vorangestellt werden. Das gilt vorrangig für die leitenden Frauen im SkF, darüber hinaus aber auch für den Verband selber:

Denn, obwohl der Sozialdienst katholischer Frauen seit über 100 Jahren als Frauen- und Fachverband innerhalb der katholischen Kirche auf vielfältigen sozialen Feldern und in aktuellen gesellschaftlichen Brennpunkten effizient und sehr erfolgreich arbeitet, ist der Frauenverband oftmals nur Fachleuten und den Nutzerinnen und deren Familien, weniger aber – oder gar nicht – den meisten Bundesbürgern bekannt.

Ein augenscheinlicher Grund für den fehlenden Bekanntheitsgrad des SkF in der breiten Öffentlichkeit lässt sich durch die spezifische Gliederung der caritativen Verbandsarbeit in der katholischen Kirche anführen.

Der für alle katholischen Fachverbände zuständige übergeordnete Dachverband in Deutschland ist der Caritasverband in Freiburg (DCV). Er ist Spitzenverband der freien Wohlfahrtspflege und vertritt auf Bundesebene die Interessen aller ihm angeschlossenen selbstständig tätigen katholischen Fachverbände. Diese gelten als dessen „Mitgliederorganisationen“.

Neben seiner Leitungsfunktion kann der Caritasverband aber auch selber als Träger von sozialen Aufgaben/Einrichtungen tätig werden. Allerdings gilt hierfür immer das Prinzip des Subsidiaritätsgrundsatzes, das heißt, der Caritasverband darf nur dann tätig werden, wenn die Fachverbände die speziellen sozialen Dienste selber nicht wahrnehmen. Für Außenstehende wird dadurch die Kompetenzverteilung von einzelnen Aufgaben nicht mehr vergleichbar und somit undurchschaubar.

So kennen selbst gut informierte Katholiken oftmals nur „*die Caritas*“. Sie subsumieren darunter meist alle eigenständig arbeitenden katholischen Fachverbände und deren verschiedensten Vereinsintentionen und charakteristischen Hilfsangebote, die breit gestreut sind.

Die vorliegende Studie erhebt nicht den Anspruch, den Sozialdienst katholischer Frauen – den Kardinal Lehmann in seinem Grußwort zum 100-jährigen Vereinsbestehen 1999 als „eine besonders kostbare Perle

im Kranz der vielen katholischen Verbände“ bezeichnet hat² – allgemein bekannt zu machen. Es wird aber möglich sein, dass Interessierte Informationen über typische Arbeitsfelder und Arbeitsprinzipien des Frauenverbandes, sowie Aufschluss darüber erhalten, für welche Menschen sich der SkF in seiner Vergangenheit und in unserer gesellschaftlichen Gegenwart einsetzt.

Allerdings liegt – wie im Vorwort bereits genannt – hierin nicht die Schwerpunktsetzung beziehungsweise Intention der vorliegenden Studie³, diese liegt eindeutig bei den Frauen, die als Vorsitzende die SkF-Ortsvereine führen und leiten.

Sieht man von einigen älteren Biographien über die Vereinsgründerin Agnes Neuhaus ab, so war in den vergangenen 100 Jahren bis in unsere Gegenwart hinein von den leitenden Frauen des SkF außerordentlich selten die Rede. Sie leisteten früher und leisten heute gleichermaßen meistens „unsichtbare Arbeit“. Diese soll in der vorliegenden Studie aufgegriffen, durchleuchtet und sichtbar gemacht werden.

Denn: seit über 100 Jahren erbringen katholische Frauen zum – modern ausgedrückt – Null-Tarif soziale Hilfs- und Beratungsdienste. Der ideale Wert dafür kann gar nicht hoch genug eingeschätzt werden, aber auch der ökonomische Wert ist für unsere Gesellschaft von großer Bedeutung: unendlich viele geschenkte Freizeitstunden werden von den Frauen des SkF allen Menschen, die zu ihnen kommen (ohne Ansehen der Person, der Religion, des Alters) in aller Stille zur Verfügung gestellt. Diese enorme ehrenamtliche Leistung wird jedoch von der Gesellschaft kaum wahrgenommen und kann deshalb auch nicht wertgeschätzt werden.

Aber auch die katholische Kirche selber würdigt so gut wie nicht die ehrenamtlichen Sozialdienste.

Konrad Hilpert⁴ stellt bedauernd fest, dass sowohl die freiwilligen als auch die professionellen Sozialdienste, die sich in kirchlicher Trägerschaft befinden (dazu gehört unter anderem auch der Sozialdienst katholischer Frauen) im „überwiegenden Teil von den in den Enzykliken kaum erwähnten Frauen getragen werden“.

² Vgl. <http://www.kath.de/bistum/mainz/bischof/Lehmann/leh.-skf99.htm>, 11.04.03.

³ Von den Anfängen bis 1968 wurde die Verbandsgeschichte des SkF in zwei Dissertationsveröffentlichungen (von Andreas Wollasch und Petra von der Osten) gründlich aufgearbeitet, auf die – wenn erforderlich – zurückgegriffen werden kann.

⁴ Caritas und Sozialethik, Elemente einer theologischen Ethik des Helfens, Paderborn 1997, S. 97.

Das Ehrenamt, auch das leitende wird von der Kirche in der Regel als eine innerkirchliche Dienstleistung für „Gottes Lohn“ in großem Selbstverständnis angenommen.

So soll die vorliegende Studie auch dazu beitragen, dem oft unterschätzten Ehrenamt von Frauen in der katholischen Kirche eine angemessene Beachtung und verdiente Anerkennung zu erweisen.

Im Jahre 2000 hat der Deutsche Bundestag den Geldwert der ehrenamtlichen Tätigkeit in der Bundesrepublik mit insgesamt rund 130 Milliarden DM eingeschätzt. Die Frauen im leitenden Ehrenamt des SkF sind an diesem Ertrag für unsere Gesellschaft mitbeteiligt.

Der Wert der Arbeit im leitenden SkF-Ehrenamt geht – wie bereits angesprochen – allerdings weit darüber hinaus, was in Geld entlohnt werden könnte; denn dieser Wert prägt unter anderem das Bild einer menschlichen Gesellschaft. Auch das ist ein Grund, unsichtbare Arbeit sichtbar zu machen.

Die als Monographie konzipierte vorliegende Studie über das leitende Ehrenamt im SkF wird in einem ersten Arbeitsteil den über 100 Jahre bestehenden, traditionsreichen katholischen Frauenverband in seinem historisch- gesellschaftlichen Kontext beleuchten. Dabei werden auch die Vereinsgegebenheiten von ihren Anfängen her aufgeschlüsselt und die seinerzeit notwendigen sozialen Hilfsangebote vorgestellt. Im Mittelpunkt des historischen Arbeitsteils stehen jedoch die damaligen Vereinsrepräsentantinnen. Das Untersuchungsinteresse richtet sich auf Fragen nach ihrem persönlichen Sozialengagement und ihrer Professionalisierung, sowie nach schichtenspezifischen Hintergründen dieser Frauenkreise, deren vordringliches Anliegen darin bestand, sich dem Not leidenden Menschen zuzuwenden, um ihren starken Glauben als tätige Nächstenliebe umzusetzen.

Darüber hinaus wird aufzuzeigen sein, dass die damalige Vereinsarbeit nicht als abgeschlossener Sektor anzusehen ist und dass danach ein neuer SkF mit seiner neuen Arbeit beginnt, die nun im 21. Jahrhundert steht. Vielmehr soll verdeutlicht werden, dass der Frauen- und Fachverband SkF Tradition und Moderne in sich vereint, – das sich in einem spezifischen Mischungsverhältnis auch heute zum Teil noch zeigt –. Die Betrachtungen beider Teile, des historischen und des gegenwärtigen Vereinsgeschehens und seiner Akteurinnen ergeben erst das Ganze in seinem Kontinuum. Denn insgesamt betrachtet, ist der SkF der gleiche Verband geblieben, der früher und heute in der freien Wohlfahrtspflege verankert ist, früher wie heute soziale Arbeit leistet und als katholischer

Frauen-Verband immer mitten in seiner Kirche stand und weiterhin steht.

Bei einer Längsschnitt-Betrachtung des nun über 100-jährigen aktiv in der Sozialarbeit tätigen Vereins müssen allerdings neben vielen gleich bleibenden Abläufen in der Arbeit und dem Einsatz seiner Vertreterinnen auch die Einschnitte, Brüche, und Veränderungen politischer und gesellschaftlicher Art, die den SkF tangierten, angesprochen werden. Zu denken ist dabei zum Beispiel an die nationalsozialistische Herrschaft von 1933–1945, die dem SkF, wie der gesamten Wohlfahrtspflege erhebliche Nachteile aufgezwungen hat⁵, daneben dem Frauenverband SkF zwar kein generelles Verbot, wohl aber sehr einschneidende Beschränkungen und Schikanemaßnahmen brachten. Zu denken ist ferner an die gesellschaftliche Aufbruchsituation der 1968er Jahre des 20. Jahrhunderts, die unter anderem in der gesamten Sozialarbeit einen wichtigen Paradigmenwechsel auslöste⁶ und die damalige SkF-Arbeit grundlegend modernisierte. Zu dem Zeitpunkt wurde aus einem „Katholischen Fürsorgeverein“ für Frauen, Mädchen und Kinder ein „Sozialdienst katholischer Frauen“.

Der zweite Teil beschäftigt sich – im Sinne einer einleitenden Information – zunächst mit den satzungsmäßigen Besonderheiten des Vereins und den sich daraus abzuleitenden Konsequenzen für die Kompetenzverteilung in der Vereinsführung und -leitung durch die Vorsitzenden.

Anschließend werden für die Untersuchung über das leitende SkF-Ehrenamt die Planung, die Konzeption und die Methodenauswahl beleuchtet und erläutert.

Zwar wurde die Verbandsgeschichte des SkF in den vergangenen Jahren von den Vereinsanfängen bis zum Jahre 1968 gründlich durch Dissertationsveröffentlichungen aufgearbeitet⁷, die verantwortlich tätigen Frauen im SkF wurden selber bisher aber noch nicht in den Mittelpunkt einer

⁵ Vgl. zu diesem Themenkomplex die mit vielen Zeitdokumenten belegten Darlegungen in der Dissertationsveröffentlichung von Andreas Wollasch, *Der kath. Fürsorgeverein (der Vereinsname bis 1968) für Mädchen, Frauen und Kinder (1899–1945). Ein Beitrag zur Geschichte der Jugend- und Gefährdetenfürsorge in Deutschland*, Freiburg im Breisgau 1991, S. 257ff.

⁶ Vgl. Petra von der Osten, *Jugend- und Gefährdetenfürsorge im Sozialstaat. Auf dem Weg zum Sozialdienst kath. Frauen 1945–1968*, Diss. Paderborn 2002, S. 231ff.

⁷ Vgl. Wollasch, Andreas, *Der kath. Fürsorgeverein*, a.a.O. und von der Osten, Petra, *Jugend- und Gefährdetenfürsorge im Sozialstaat*, a.a.O., sowie eine ältere Dissertation von Pankoke-Schenk, Monika, *Moderne Not als institutionelle Herausforderung kirchlicher Sozialarbeit*, dargestellt am Beispiel des „Sozialdienstes kath. Frauen (maschinenschriftlich)“, Bochum 1975.

wissenschaftlichen Arbeit gestellt. Es existieren zum Beispiel keinerlei empirische Angaben über die Betroffenen. Insofern steht das geplante Vorhaben in keiner Tradition, vielmehr wird damit Neuland betreten. Deswegen wurde eine eigene empirische Erhebung durchgeführt.

Als Methodenauswahl für die Studie fällt die Wahl auf eine schriftliche Befragung der Vorsitzenden, die in ihren Ortsvereinen in geographisch sehr unterschiedlichen Orten ihr leitendes Ehrenamt ausüben. Für die anzufertigende Querschnittserhebung sind bei einem postalischen Versand von Fragebögen am günstigsten die erforderlichen Daten über die Vorsitzenden zu erhalten.

Bei der Konzeptualisierung eines Fragebogens für die Vorsitzenden der Ortsvereine sind die folgenden sechs Leit- beziehungsweise Forschungsfragen für das weitere methodische Vorgehen erarbeitet worden, um zu gezielten inhaltlichen Informationen über die heutigen SkF-Repräsentantinnen gelangen zu können:

- (1) Welche unterschiedlichen Kreise von Frauen arbeiten verantwortlich im Ehrenamt des SkF und wie sieht ihr Sozialengagement aus?
- (2) Findet eine Professionalisierung der verantwortlichen Frauen für Ihr Ehrenamt statt, beziehungsweise bringen Frauen Professionalisierungen mit?
- (3) Welche Organisationsprinzipien werden im SkF praktiziert?
- (4) Welche Motivationen stehen hinter dem ehrenamtlichen Engagement der verantwortlichen Frauen im SkF?
- (5) Welche Faktoren können die ehrenamtliche Führungstätigkeit im SkF determinieren?
- (6) In welchem Rahmen können Bestrebungen der Selbstverwirklichung von den verantwortlichen Frauen im SkF in einem katholischen Frauenverband realisiert werden?

Nach den methodischen Vorbereitungen und der Erarbeitung relevanter Hypothesen sowie der Erstellung eines Fragebogens für die Querschnittsuntersuchung über das Sozialengagement und die Professionalisierung der Frauen im leitenden Ehrenamt des SkF nimmt der dritte Teil der Studie mit den Auswertungen der Datenerhebung und den Interpretationen der Befragungsergebnisse den größten Anteil der Erarbeitung ein.

In diesem Teil wird zum einen nach der schichtenspezifischen Herkunft der heutigen Vorsitzenden gefragt und zum anderen nach ihren professionellen Qualifikationen für ihr recht spezielles leitendes Ehrenamt, um ein aussagerelevantes Bild der Frauenkreise herausarbeiten zu können.

nen, die sich für ein leitendes SkF-Ehrenamt interessieren, dieses ausüben und ausfüllen. Hierin liegt eine zentrale Frage der Untersuchung.

Darüber hinaus sollen die weiteren Leitfragen untersucht werden, warum sich die heutigen Vorsitzenden – im Vergleich zu ihren früheren Schwestern zu Vereinsbeginn – sozial engagieren, wo mögliche Grenzen in ihrem Sozialengagement liegen können und ob es den heutigen Vorsitzenden möglich sein wird, sich durch ihr anspruchsvolles Ehrenamt in einem katholischen Frauenverband selber verwirklichen zu können.

In einem weiteren Schwerpunkt des dritten Teiles werden die SkF-Ortsvereine strukturell und in ihren inhaltlichen Arbeitsweisen beleuchtet. Dadurch können einerseits vereinsspezifische Zusammenhänge verdeutlicht werden und andererseits die Vorsitzenden als Akteurinnen in ihren Verbandfunktionen vorgestellt werden. Diese Zusammenschau von dargestelltem Betätigungsfeld und den dort agierenden Vereinsrepräsentantinnen ist eine weitere Kernfrage der vorliegenden Untersuchung.

Es kann zudem von sozialwissenschaftlichem Interesse sein, möglicherweise Zukunftsprognosen für einen über 100-jährigen Frauen- und Fachverband, der auch in unserer Gegenwart in der katholischen Kirche und in unserer multikulturellen Gesellschaft seinen festen Platz hat, ansprechen zu können.

Insgesamt gesehen zeigt sich, dass es den Vorsitzenden zu gelingen scheint, ein gutes Arrangement zwischen den unterschiedlichsten Anforderungen zu finden und ihre individuellen Zeitressourcen geschickt zu nutzen, um zu einem zufriedenstellenden Ergebnis zu kommen. Dass den Vorsitzenden dieses gelingt, beweisen die langen Jahre, die die Frauen in der Regel in ihrem Vorsitzenden-Amt verbleiben (siehe Abb. e, Dauer der Vorstandstätigkeit als Vorsitzende, S. 165).

6 ZWISCHENBILANZ ZUR FRAGE, WELCHE FRAUENKREISE DAS LEITENDE EHRENAME IM SKF ÜBERNEHMEN UND WELCHE PROFESSIONALITÄTEN SIE MITBRINGEN

Bei der Durchsicht des bisherigen erarbeiteten Datenmaterials konnten Frauenkreise, die sich für das leitende Ehrenamt im SkF interessieren und es auch übernehmen, recht deutlich vorgestellt werden.

Bei der sozialen Herkunft der Frauen ergaben sich interessante Einsichten darüber, dass sich die Großelterngeneration der Vorsitzenden zu zwei Drittel aus Bauern und Handwerkern zusammensetzt, die Elterngeneration jedoch zu beinahe gleichen Anteilen aus Angestellten, Beamten und Kaufleuten. Diese recht konträre Mischung bei den Lebenseinstellungen und -ausrichtungen, das heißt, das Verhältnis von Beharrung und Bodenständigkeit gepaart mit Konservatismus auf der einen und auf der anderen Seite bei der nächsten Generation die Mobilität, Flexibilität, der Wagemut und die Risikobereitschaft, oft gepaart mit moderner Offenheit in der Einstellung. Dieses Mischungsverhältnis können die Vorsitzenden in ihrer Sozialisation möglicherweise so geprägt haben, dass sich gute Voraussetzungen zeigten, um sich auf ein herausforderndes und anspruchsvolles Ehrenamt einzulassen. Denn hierfür sind variable, flexible und zum Teil auch risikooffene Haltungen/Einsichten erforderlich. Andererseits bieten aber auch typische Einstellungen/Haltungen, wie sie die Großeltern praktiziert und an die Eltern der Vorsitzenden prägend weiter gegeben haben könnten, gute Voraussetzungen für eine leitende Ehrenamt-Tätigkeit²⁴⁸.

²⁴⁸ Dazu gehört z.B. ein ausgeprägtes Selbstbewusstsein und Stolz, sinnvolle Leistungen erbringen zu können, Standfestigkeit und Beharrungsvermögen, sowie durchaus auch traditionell ausgerichtete Handlungsstrategien entwickeln zu können. Diese Eigenschaften/Fähigkeiten sind für einen katholischen Frauenverband bedeutsam und zum Teil unerlässlich. Es gehört – und das wissen in der Regel die Vorsitzenden – zum leitenden SkF-Ehrenamt ein breites Spektrum an unterschiedlichsten Einstellungs- und Handlungseinsichten, sowie Einschätzungen von Erwartungshaltungen und strategischen Antworten darauf, um ein so bedeutsames, machtvolleres Ehrenamt beherrschen zu lernen.

Was die Schichtzugehörigkeit betrifft, so entspricht sie aufgrund der Herkunft der Frauen nicht der ersten Hypothese. Großeltern und Eltern der Vorsitzenden entstammen nur zu ca. 20 % der oberen Mittelschicht, zwei Drittel der Frauen entstammen hingegen der mittleren und unteren Mittelschicht.

Durch die Berufsstruktur der Ehemänner, die sich zu 88 % in leitender Berufsposition befinden und vor allem durch die Berufsausbildungen der Vorsitzenden, die zu 70 % aus Akademikerinnen und Fachhochschulabsolventen bestehen, konnte allerdings die Festlegung der ersten Hypothese einer schichtmäßigen Einordnung zur oberen Mittelschicht jedoch endgültig bestätigt werden.

In der Familienstruktur und zur Kinderzahl der Vorsitzenden, die zu ca. 75 % verheiratet sind, können in dreierlei Hinsicht Besonderheiten hervorgehoben werden:

- es zeigen sich im Gegensatz zu den BRD-Frauen²⁴⁹ bei den Vorsitzenden erhöhte Kinderzahlen bei den Zwei- und Drei-Kinderfamilien, bei den Vier- und mehr Kinderfamilien liegen hingegen die Prozentwerte bei den BRD-Frauen höher als bei den Vorsitzenden.
- Die Vorsitzenden leben mit ihren Familien zu 8 % in so genannten Drei-Generationsfamilien (Kinder – Eltern – Großeltern in einem Haushalt). In der Bundesrepublik (einschließlich der neuen Bundesländer) liegt der Wert bei 1 % mit fallender Tendenz.
- Die Scheidungsquote der 30- bis 75-jährigen Vorsitzenden beträgt lediglich 0,8 % (n = 1 von N = 123 Befragten ist geschieden). Die Durchschnittswerte der 30- bis 75-jährigen BRD-Frauen weisen eine Scheidungsquote von 9,1 % aus.

Es konnte durch die Berufsausbildungsstruktur der Vorsitzenden festgestellt werden, dass sie hohe professionelle Qualifikationen für ihre ehrenamtliche Tätigkeit im SkF einbringen, die sich in vielfältiger Weise für die Vorstandstätigkeit in einem sozialarbeitenden Frauenverband positiv auswirken.

Wegen der hohen mitgebrachten Qualifikationen und des allgemeinen Bildungsniveaus der Frauen, die in der Regel auch die ihnen angebotenen Professionalisierungsmöglichkeiten durch aufwändige Weiterbildungsmaßnahmen nutzen, wird die vierte Hypothese über die angenommene Professionalisierung voll bestätigt.

²⁴⁹ Die Vergleiche betreffen die Geburtskohorten von 1935 und 1960.

Die Altersstruktur der Vorsitzenden bestätigt den zweiten Teil der zweiten Hypothese, dass die Vorsitzenden – zwar nicht alle – wohl aber zu großen Anteilen den mittleren und höheren Altersstufen entsprechen.

Die 30- bis 40-jährigen Vorsitzenden sind nur mit 4,5 % vertreten.

Auch die folgende Altersklasse der 41- bis 50-Jährigen stellen lediglich einen Anteil von 12,6 % der Vorsitzenden.

Ein Drittel der Vorsitzenden befinden sich in der Altersstufe der 51- bis 60-jährigen, also im angesprochenen mittleren Alter.

Die höheren Altersstufen von 61 bis 70 Jahren stellen den größten Anteil von 41 % aller Vorsitzenden.

Unzutreffend ist der erste Teil der zweiten Hypothese, dass wegen des hohen Arbeitsaufwandes, die Frauen in der Regel erst nach ihrem Berufsleben beziehungsweise ihrer aktiven Familienphase sich dem SkF-Ehrenamt zuwenden.

Es stellte sich heraus, dass 50 % der erwerbsfähigen Frauen (also die 30- bis 60-jährigen) sich sehr wohl dem Amt als SkF-Vorsitzende stellen und es auch ausüben. Die hypothetische Feststellung im ersten Teil ist daher zu verwerfen.

Es wird angenommen, dass andere Kriterien als das Alter für die Übernahme des Vorsitzenden-Amtes entscheidend sein werden, auf die unter anderem im Rahmen von möglichen Motiven für die Übernahme einzugehen sein wird.

In den Darlegungen zum Alter der Vorsitzenden zeigte sich, dass die höheren Jahrgänge spezifische Ressourcen besitzen, die für den Frauenverband SkF von Bedeutung sind und nicht unterschätzt werden dürfen.

Bei der Rekrutierung neuer Vorsitzender zeigt sich, dass in aller Regel eine Anwerbung von geeigneten Frauen im internen katholischen Bezugsfeld beziehungsweise im spezifischen katholischen Lebensbereich statt findet. Hier scheinen die geeigneten Kandidatinnen für das SkF-Ehrenamt beheimatet und verankert zu sein.

Nach der Übernahme des Vorstandsamtes ist es erstaunlich, für wie lange Zeiten die Vorsitzenden in ihrem Ehrenamt bleiben. Gerade hierbei wird deutlich, dass ähnlich wie in den Anfängen des Vereins Anfang des 20. Jahrhunderts, die ehrenamtlichen Repräsentantinnen dem katholischen Frauenverband in aller Regel in Treue verbunden bleiben. Dieses zeigt sich beispielhaft auch darin, dass die Frauen – obwohl drei Viertel im Vorfeld nicht wussten, welche Belastung auf sie zukamen – ihr auf-

wändiges Ehrenamt in der Regel über Jahre gewissenhaft ausüben und anschließend als Mitglied im Verein weiter tätig bleiben, viele bis zu ihrem Tod²⁵⁰.

Gemessen an den Durchschnittswerten von monatlich zehn Stunden für ehrenamtlich geleistete Arbeit in Wohlfahrtsverbänden²⁵¹ zeigen die Angaben der SkF-Vorsitzenden Zeitwerte, die in erheblichem Umfang über dem allgemeinen Wert liegen. Als Minimum werden 20 Stunden/monatlich benannt, als Höchstangaben werden noch von 5 % der Vorsitzenden bis 100 Stunden/monatliche Arbeit im leitenden SkF-Ehrenamt angegeben (also mehr als eine Halbtagsstelle). Hier zeigt sich unter anderem das hohe Sozialengagement der Frauen, von dem die dritte Hypothese ausgeht, die sich voll bestätigte.

Als beruhigend und vereinstabilisierend kann es für den Frauenfachverband SkF angesehen werden, dass die Vorsitzenden, die ihre regelmäßig monatlichen Leistungen im Verein nicht tatsächlich errechnet haben, sondern lediglich schätzen (immerhin sind das 64 % der Befragten²⁵²), ihre erbrachten Dienstleistungen großzügig unterschätzen. Diese Frauen stellen anscheinend – ohne auf die Uhr zu sehen – ihre zum Teil eng bemessene Freizeit dem Ortsverein unentgeltlich zur Verfügung.

Dabei scheinen sich die Frauen durch ihre anspruchsvollen Leitungsaufgaben nicht zu verausgaben. Sie engagieren sich in der Regel über viele Jahre effektiv im Verein und kommen dabei für sich selbst zu einem zufriedenstellenden Arrangement zwischen ihren Familienaufgaben, ihrer Berufstätigkeit und den Anforderungen in ihren Ehrenämtern.

Es konnten im Ergebnis der Zwischenbilanz zur Frage nach den Frauenkreisen, die sich für das leitende Ehrenamt im SkF interessieren und sich nach Übernahme stark engagieren, sicherlich Unterscheidbarkeiten und

²⁵⁰ Wie es die Nachrufe im Vereinsorgan bestätigen. Diese Treue zum Verein und das immerwährende Sozialengagement der Frauen deutet einerseits auf traditionelle Einstellungen zum einmal übernommenen Ehrenamt hin. Andererseits weist die Motivlage für das Ehrenamt bei den befragten Vorsitzenden (vgl. 8. Kap., S. 260ff.) deutlich moderne Einstellungen auf. Überlieferte Vorstellungen von Pflichterfüllung, Opferbereitschaft sind in der Motivbenennung stark zurückgetreten. Dafür stehen Präferenzen für Selbstverwirklichung, persönliche Herausforderung bei der Motivangabe im Mittelpunkt. Vgl. zum Strukturwandel des traditionellen zum modernen Ehrenamt R.G. Heinze und C. Strünck, Die freie Wohlfahrtspflege auf dem Prüfstand VI. Das soziale Ehrenamt in der Krise – Wege aus dem Dilemma. In: Theorie und Praxis der sozialen Arbeit, Heft 5, Weinheim 1999, S. 163ff.

²⁵¹ Vgl. Darlegungen zur Literatur und dem Berechnungsschlüssel bei Behr et.al, oben, S. 168.

²⁵² Siehe Tabelle 13, S. 170.

Besonderheiten der Frauen durch die Ergebnisse der Fragebogendaten aufgezeigt werden, daneben aber auch viele Gemeinsamkeiten der Frauen herausgestellt werden. Wobei die Gleichheiten, Ähnlichkeiten bei der vorgenommenen Auflistung überwiegen. Diese Sichtweise kann dazu verleiten anzunehmen, es handelte sich bei den Frauenkreisen, die den Vorsitz in einem Ortsverein übernehmen, weitgehend um eine recht homogene Frauengruppe, die speziell in einem katholischen Frauenverband die ehrenamtlichen Führungspositionen einnehmen.

Die Ansicht einer solchen Homogenität der Frauenkreise widerspricht jedoch dem Vorverständnis von Insidern. So hatte die Verfasserin die Möglichkeit, über viele Jahre gemeinsam mit SkF-Vorsitzenden ehrenamtlich zusammenzuarbeiten²⁵³ und kam zu anderen Feststellungen:

Bei den Frauen im leitenden Ehrenamt handelt es sich um eine heterogene, „bunte“ Mischung von unterschiedlichsten Frauenpersönlichkeiten. Allerdings lassen sich diese Einzelpersönlichkeiten – mit allem Vorbehalt – durch ihre Einstellungen, ihre Haltungen und durch ihren Gesamthabitus unterschiedlichen Kreisen/Gruppen zuordnen, nicht jedoch einem einzigen Kreis beziehungsweise einer Gruppe, denn dafür sind sie in ihrem Verhalten zu different.

Durch eine Fragebogenerhebung, wie sie in der vorliegenden Studie durchgeführt wurde, lassen sich verständlicherweise keine individuellen Persönlichkeitsstrukturen, Verhaltens- und Reaktionsmuster erfassen, die im Bereich der Sozialpsychologie anzusiedeln sind.

Um das zum Teil etwas einseitige Frauenbild der Vorsitzenden, das durch die sachlich belegten Fragebogenergebnisse entstanden sein könnte, zu ergänzen beziehungsweise lebenswirklicher vorzustellen, entschloss sich die Verfasserin, impressionistische Skizzen möglicher Frauenporträts in einem sich anschließenden Exkurs zu entwerfen.

EXKURS: IMPRESSIONISTISCHE SKIZZEN ZU DEN UNGLEICH GLEICHEN SCHWESTERN

Vorbemerkungen:

Im Laufe von vielen Jahren hatte die Verfasserin mannigfache Möglichkeiten, die Vorsitzenden des SkF in deren unterschiedlichsten Zusammentreffen teilnehmend zu beobachten.

²⁵³ Verfasserin war selber über Jahre in verantwortlichen SkF-Ehrenämtern auf Orts- und Diözesanebene tätig und darüber hinaus als Mitglied des SkF-Zentralrates in der BRD involviert, so dass sie über viel Insider-Wissen verfügt.

So zum Beispiel:

- bei den zweimaligen jährlichen Zentralratssitzungen, die in jeweils anderen Städten der Bundesrepublik über einige Tage stattfanden;
- auf Diözesansitzungen für die SkF-Vorstände der Diözese, die jährlich zwei- bis dreimal stattfanden;
- auf Delegierten-Versammlungen und anderen gemeinsamen überörtlichen SkF-Aktivitäten;
- auf Sitzungen in der SkF-Zentrale Dortmund;
- während mehrerer Weiterbildungsmaßnahmen für Vorstände, die ein- oder mehrtätig waren;
- bei strategischen Sitzungen, Ausschusssitzungen und vielen anderen Einzelveranstaltungen;
- in sehr vielen Einzelgesprächen, aber auch bei Beratungsgesprächen in den einzelnen Vorständen in ihrer Diözese.

Aufgrund dieser langen Teilnahme im Feld ergaben sich Beobachtungen zu unterschiedlichen Frauentypen unter den SkF-Vorsitzenden, die hier in impressionistischen Skizzen zusammengefasst werden. Mit diesen Frauenportraits soll eine Illustration von unterschiedlichen Selbstrepräsentationen und Verhaltensstrategien im Alltag der Organisation gegeben werden. Es handelt sich aber selbstverständlich nicht um repräsentative empirische Ergebnisse, sondern wie der Name dieses Abschnitts andeutet, um impressionistische Skizzen.

Zur Illustration portraitiert werden die Typen der Powerfrau, der Konstruktiven und der Eigenbrötlerin.

Allerdings ist Vorsicht geboten, dass es nicht zu Verkürzungen und Überzeichnungen kommt.

Es muss ferner bedacht werden, dass die realen, individuellen Merkmale der befragten Frauen eine gestufte Bandbreite von schwacher bis starker Ausprägung umfasst und dass nicht alle Merkmale für alle Vorsitzenden einer Gruppe zutreffen. Darüber hinaus zeigen sich innerhalb der Abgrenzungen in der Realität zum Teil Überschneidungen und mögliche Mischformen.

Eine Besonderheit ist noch erwähnenswert: Schon in den Gründerjahren des Vereins haben sich auch Damen des Adels für den SkF und seine spezifischen Hilfen für bedürftige Frauen und deren Familien interessiert und sich intensiv engagiert. Im süddeutschen Raum lagen die Zahlen der betreffenden Damen höher als im norddeutschen Bereich²⁵⁴.

²⁵⁴ Vgl. dazu Alfred Kall, *Katholische Frauenbewegung in Deutschland*, a.a.O., S. 242.

Auch in der heutigen SkF-Arbeit arbeiten Frauen aus dem Adel als Vorsitzende mit, allerdings sind die Zahlen insgesamt gesehen eher marginal zu nennen. Die spezielle Relation von Süd nach Nord hingegen ist gleich geblieben.

Anders als zum Beispiel im katholischen Fachverband des Malteser Hilfsdienstes, der anscheinend ehrenamtliche Mitarbeiter, die dem Adelsstand angehören, sofort in Spitzenfunktionen zum Repräsentieren einsetzt, gilt dieses Prinzip in der SkF-Arbeit nicht. Bürgerliche und adelige Frauen engagieren sich gleichberechtigt im verantwortlichen Ehrenamt. Es gibt in der SkF-Arbeit keine Vorrechtsstellungen für bestimmte Frauengruppen beziehungsweise Hierarchieabstufungen.

Die Powerfrau

Das äußere Erscheinungsbild dieses Frauentyps ist in der Regel geprägt von modischer Eleganz, kosmetischer Gepflegtheit, gut sitzender Frisur, solidem Goldschmuck, Tragen von modernen vielfältigen Accessoires. (Diese Aussagen sind nicht altersabhängig und ebenso wenig abhängig von der körperlichen Konstitution der Frauen.)

Bei einer Minderheit der Frauen zwischen 30 und 40 Jahren zeigt sich eine relativ neue Variante: Betonung eines außerordentlich schlichten, tristen Outfits, ohne Schmuck, Accessoires und Make-up.

Statussymbol der Powerfrauen ist das meist neueste Modell eines Handys, mit dem die Frauen wie mit anderen technischen Geräten/Medien sehr selbstverständlich umgehen und sie entsprechend jederzeit und überall nutzen.

Allgemein beobachtbare Verhaltensweisen und daraus resultierende Auswirkungen in SkF-Sitzungen, Gremien, Gesprächsrunden etc.

Die Powerfrau zeigt in der Regel ein selbstbewusstes, sicheres Auftreten. Ihre sprachliche Diktion ist überzeugend, die Argumentationen logisch nachvollziehbar. Sie zeigt eine große Diskussionsfreude und ist bei allen angebotenen Aktionen des Vereins eine aktiv Handelnde. Bei schwachen beziehungsweise zurückhaltenden Diskussionsleiterinnen dominiert sie und kann dann geschickt die Gesprächsführung an sich ziehen. Sie brilliert mit zum Teil überraschenden, aber auch innovativen inhaltlichen Vorschlägen. Insgesamt gesehen: ist sie dynamisch, initiativ und ideenreich, sie ist oft der Impulsgeber der Runde. Als unermüdlische Akteurin gibt sie – wenn sie es für erforderlich hält – unaufgefordert Zwischenbilanzen, lange Zusatz erläutern oder Hintergrundinformationen zum jeweiligen Sachgegenstand an. Auf verfahrenere oder zer-

strittene Debatten kann sie richtungsweisend eingehen und führt zum Thema zurück. Sie kann eine Diskussion auf den entscheidenden Punkt bringen, den anschließend alle Teilnehmerinnen akzeptieren, gegebenenfalls sogar beschließen. Andererseits kann die Powerfrau aber auch gehörig polemisieren und provozieren. Dadurch bringt sie willentlich Unruhe in die Gesprächsrunde. Sie genießt – so hat es zum Teil den Anschein – ihre besondere Position und fordert, da sie kämpferisch sein kann, dann Widerspruch heraus. Vor ihrer manchmal schonungslosen Kritik ist keine Teilnehmerin sicher. Vor allem nicht die Podiumsmitglieder mit Machtpositionen. Sie kann aggressiv und persönlich verletzend werden, um anschließend in großer Selbstverständlichkeit sachlich weiter zu diskutieren. So kann sie einerseits Schläge austeilen, andererseits selber aber auch vieles „wegstecken“ ohne typische weibliche Reaktionen (z. B. beleidigt sein) zu zeigen.

Am Rande der Powerfrauengruppe stehend zeigt sich neben der oben beschriebenen Form eine andere spezifische Variante. Diese relativ kleine Frauengruppe neigt in Diskussionsrunden zu langatmigen Monologen und zur Selbstdarstellung. Ihre zum Teil mit großer Vehemenz oder emotionalem Engagement vorgetragenen Statements sind oft Wiederholungen beziehungsweise Bestätigungen von Vorrednerinnen aus der Powerfrauenrunde. Diese Minderheit wird wegen des Zeitaufwandes zum Teil als Belastung gesehen. Interessant ist es in diesem Zusammenhang zu beobachten, dass sich die manchmal genervten anderen Diskussionsteilnehmerinnen in der Regel nicht gegen diese Verhaltensweisen wehren. Die Gesprächsrunde lässt anscheinend die unvermeidliche „Litanei“ über sich ergehen und diskutiert anschließend an der unterbrochenen Stelle weiter ohne Bezug zum Statement etc. zu nehmen.

Folgende Attribute können aus den so gezeigten, regelmäßigen Verhaltensweisen der Powerfrauen abgeleitet werden:

Die Powerfrauen scheinen an Führungspositionen und persönlichem Einfluss interessiert zu sein, die sie zu erringen beziehungsweise zu verteidigen versuchen. Eine solche Einstellung lässt sich besonders deutlich in Diskussionsrunden beobachten, in denen sich die Powerfrauen durchsetzungsfähig, zum Teil auch bewusst kämpferisch darstellen.

Ihre große Einsatzbereitschaft für wichtige Vereinsbelange lässt sich beispielsweise bei der Übernahme komplizierter Aufgaben, oder in der Erarbeitung von Strategiekonzepten belegen. Hierbei stellen diese Frauen oft unter Beweis, dass ihnen ein rationales Denkvermögen zu eigen ist, das sie strategisch geschickt und für den Außenstehenden überzeugend zum Einsatz bringen können.

Insgesamt gesehen zeigen sie sich als selbstbewusste, emanzipierte Frauen, denen es nicht an Machtbewusstsein zu fehlen scheint. Konkurrenz und Dominanzverhalten konnte in der Regel nur innerhalb der Powerfrauengruppe untereinander beobachtet werden. Anderen Frauengruppen gegenüber zeigen sich Powerfrauen oftmals kooperativ, insbesondere dann, wenn von den anderen keine Dominanzansprüche gestellt werden.

Für den Verein selber ist die Powerfrau eine wichtige Vordenkerin, sie gestaltet die anstehende Arbeit und regt die anderen zum Mitmachen und Weitermachen an.

Auch in der Außenwirkung ist die Powerfrau der Motor des Vereins. Sie ist eine unentbehrliche Multiplikatorin und wirkt in ihrem Rollenverständnis nach außen als Lobbyistin für den Verein und seine spezifischen Anliegen. Sie transportiert die sozialen Anliegen des SkF in die Öffentlichkeit.

In anderen Zusammenhängen wurde bereits dargelegt (vgl. oben, S. 173), dass sich ca. 18 % der befragten Vorsitzenden über die SkF-Arbeit hinausgehend parteipolitisch engagieren und Mandatsträgerin sind.

Von Insidern wird zum Teil die Vermutung geäußert, dass ein größerer Anteil von ihnen ihr SkF-Ehrenamt als Sprungbrett nutzen könnte, um nachher voll in die politische Arbeit überzuwechseln. Diese Ansicht lässt sich durch die Befragung nicht bestätigen; denn keine Befragte wollte sich darauf festlegen, lediglich 7 % der jetzt schon politisch Tätigen gaben an, vielleicht ganz in die Politik gehen zu wollen. Meines Erachtens weisen die in der Regel sehr langjährigen SkF-Vereinszugehörigkeiten der Vorsitzenden in die entgegengesetzte Richtung: das parteipolitische Engagement wird wahrscheinlich für eine effiziente SkF-Arbeit genutzt. So können zum Beispiel soziale Anliegen, wichtige Belange parteipolitisch eingebracht und gegebenenfalls sogar durchgesetzt werden; oder in der Kommunalpolitik können zum Beispiel gute Bedingungen (auch in finanziellen Fragen) für den SkF ausgehandelt werden. In diesem Sinne nahmen die Gründerfrauen des SkF zum Beispiel ihr politisches Mandat wahr. Agnes Neuhaus nutzte ihre Reichstagstätigkeit unter anderem sehr gezielt dazu, dass neuentstehende Reichsjugendwohlfahrtsgesetz entscheidend mitzugestalten. Sie sicherte zum Beispiel für die freien Wohlfahrtsverbände (also auch den SkF als Fachverband) entscheidende Mitspracherechte und wirkte richtungsweisend mit, – im Rahmen des Subsidiaritätsprinzips – die Vorrangstellung der freien Wohlfahrtspflege den neuentstehenden Jugendämtern gegenüber zu verankern.

Die parteipolitisch tätige Powerfrau kann – wie dargelegt – von großem Nutzen für die SkF-Vereinsarbeit sein. Darüber hinaus aber bietet das politische Engagement den Betreffenden eine Fülle an Informationen, Hintergrundwissen und das Bekanntwerden mit Spitzenpolitikern. Dieses Wissen kann die Powerfrau für die internen SkF-Gremien-, Sitzungsarbeit auf regionaler Ebene, gleichermaßen aber auch auf überregionaler Ebene und in der Zentralverbandsarbeit des SkF nutzen. Dadurch wird die Fachkompetenz der Betreffenden gestärkt – sie schafft sich ein Forum – und kann ihren Einfluss und ihre Stellung in der internen SkF-Arbeit festigen, ausbauen und sich schließlich unentbehrlich machen.

Der Multiplikationswert der Powerfrau für den SkF lässt sich neben ihrem parteipolitischen Arbeitssektor auch auf die vielfältigen kirchlich verankerten Arbeitsbereiche in überregionalen Gremien und auf Bundesebene arbeitenden Zusammenschlüsse, Ausschüsse etc. übertragen. Offizielle und private Kontakte zu hohen geistlichen Würdenträgern unterstützen dieses Unterfangen. Gleichermäßen wächst durch diese Tätigkeiten die persönliche Fachkompetenz, Souveränität und der gesellschaftliche Bekanntheitsgrad der betreffenden Powerfrau, was sie vereinsintern voll in die Waagschale werfen kann. Powerfrauen werden heute genau wie in der Gründerzeit des SkF zu Frauen mit Macht, mit der sie im Laufe der Zeit sehr selbstverständlich umzugehen und sie zu genießen verstehen.

Auch ein weiterer gesellschaftlicher Sektor darf nicht außer Acht gelassen werden, auf dem die Powerfrau als Multiplikatorin für den SkF tätig wird und der ihr dadurch auch persönlich viele Zusatzinformationen bringt, die sie unter anderem für ihre interne SkF-Arbeit nutzen kann.

70 % aller Vorsitzenden sind zusätzlich in unterschiedlichsten gesellschaftlichen Ehrenämtern tätig, zum Beispiel in Kultur-, Kunst-, Sport-, Fördervereinen, Elternvertretungen und sonstigen sozialen Vereinen. Neben der sicherlich vielfältigen zeitlichen und arbeitsintensiven Belastung scheinen die befragten Frauen an ihren Ehrenämtern Freude zu haben und Selbstbestätigung zu finden; denn alle dargestellten Aufgabenbereiche wurden von ihnen freiwillig übernommen beziehungsweise die Frauen haben sich dafür wählen lassen.

Die Konstruktive

Das äußere Erscheinungsbild dieses Frauenporträts ist in der Regel geprägt durch unauffällige klassische Eleganz und Solidität. Zum Teil wird kunstgewerbliche, gediegene Kleidung bevorzugt. Von den Frauen

aus Süddeutschland wird teilweise elegante klassische Trachtenmode getragen. Einige der Vertreterinnen zeigen sich in interessanten Frisuren, die sich allerdings meist nur mit langen Haaren gestalten lassen. Die Accessoires sind ebenfalls gediegen, zum Teil werden ausgefallene Schmuck-Unikate getragen, dazu ergänzen unter anderem vielfältige Seiden- und andere Schmucktücher das spezifische Outfit.

Der relativ geringste Teil der Konstruktiven trägt einen althergebrachten Kleidungsstil, der sich – ohne polemisch zu werden – vielleicht mit „bieder katholisch“ umschreiben lässt.

Auch die Konstruktiven benutzen modernste Handys – dies erfolgt allerdings meist in den Pausen, zum Beispiel auf abgelegenen Fluren. Die übrigen Sitzungsteilnehmer werden davon nicht tangiert.

Allgemein beobachtbare Verhaltenweisen und daraus resultierende Auswirkungen in SkF-Sitzungen, Gremien, Gesprächsrunden etc.

Die Konstruktive zeigt in der Regel ein selbstbewusstes, sicheres Auftreten, genau wie die Powerfrau, allerdings ist sie bei weitem nicht so diskussionseifrig wie diese. Vielmehr zeigt die Konstruktive in Diskussionen ein aufmerksames Schweigen, spontane Wortmeldungen sind von ihr nur dann zu erwarten, wenn sie voreilige Entscheidungen beziehungsweise Abstimmungen vermutet, sonst aber hört die Konstruktive geduldig zu. Im Nachhinein – das muss nicht immer in der gleichen Sitzung sein – zeigt sich, dass die Konstruktive ihr wesentlich erscheinende Diskussionsbeiträge, Forderungen, Argumente der anderen Teilnehmerinnen und zum Beispiel auch vorab zugesandte Tagungsskripte sehr gründlich durchdacht und abgewogen hat. Sie versteht es, die Beiträge zu filtern und Quintessenzen herauszuarbeiten. In sehr wichtigen Fragen (bei juristischen Spitzfindigkeiten, komplizierten Satzungsfragen, strittigen Vereinsangelegenheiten etc.) berät sie sich mit ihr befreundeten beziehungsweise von ihr als zuverlässig angesehenen Frauen des SkF in kleiner Runde oder telefonisch über mögliche Lösungen der anstehenden Probleme. Sie bespricht sich aber auch im Privatbereich mit ihrem Ehemann und/oder ihren erwachsenen Kindern, wenn dieser Personenkreis in seiner beruflichen Position in anstehenden Problemfeldern Zuständigkeiten besitzt. Ihre daraus folgenden Diskussionsbeiträge sind in der Regel gekennzeichnet von großer Fachkompetenz. Ihre meist ausgewogenen, ausgereiften Vorschläge stellt sie in angemessener Kürze sachlich und emotionslos vor und zeigt gegebenenfalls vertretbare Alternativen auf. Von den meisten Sitzungsteilnehmerinnen erhält sie dafür volle Anerkennung. Sie wird sogar von den oftmals spontan agierenden Powerfrauen durchaus bewundert, von denje-

nigen aber, die vorab andere Entscheidungen für den Verein forderten beziehungsweise vertreten haben, wird sie als lästige Rivalin angesehen und gemieden oder angegriffen. Letztere Reaktion ist allerdings die Ausnahme. Sie kommt nur dann zur Anwendung, wenn das Ansehen der Betreffenden in dem Gremium nicht hoch ist.

Insgesamt gesehen zeigt die Konstruktive weniger Risikobereitschaft als die Powerfrau. Sie verhält sich abwartend und zurückhaltend. Zum Teil zeigt sie sich in Diskussionen hartnäckig und beharrend. Sie stimmt nur in dem Umfang Veränderungen und Neuerungen zu, wenn sich diese für den Verein aus ihrer Sicht als nützlich erweisen und sich in der Realität umsetzen lassen. Ist das der Fall, wird sie initiativ und bringt die Sache/Angelegenheit zu einem akzeptablen Abschluss, den dann alle befürworten.

Im Gegensatz zur Powerfrau wird die Konstruktive in Diskussionen nie aggressiv. Sie besitzt in der Regel die Fähigkeit, durch geduldige Vermittlung zu integrieren, dadurch erhält sie von den anderen Frauen im SkF – im Gegensatz zur Powerfrau – hohe Sympathiewerte.

Der Vollständigkeit wegen muss im Zusammenhang der Darlegungen über die Konstruktive erwähnt werden, dass auch von diesen Frauen viele sowohl parteipolitisch als auch in regionalen und überregionalen katholischen Gremien erfolgreich tätig sind. Ihre unter anderem daraus erwachsenen Fachkompetenzen fließen mit großer Selbstverständlichkeit in die SkF-Arbeit ein.

Folgende Attribute lassen sich aus den gezeigten regelmäßigen Verhaltensweisen der Konstruktiven ableiten.

Es lässt sich nicht feststellen, dass die Konstruktiven für sich Macht- und Führungspositionen im Verein beanspruchen. Sie scheinen aber ihren hohen Stellenwert im SkF zu kennen und genießen ihn in aller Stille. Anscheinend brauchen sie sich nicht wie die Powerfrauen selbst zu beweisen, sie wollen wahrscheinlich nicht erobern und suchen nicht die Veränderung, sondern vielmehr die Kontinuität. In Diskussionen wird deutlich, dass die Konstruktiven darauf bedacht sind, die innere Stabilität des Vereins zu sichern und zu schützen unter anderem auch vor den vorgetragenen Neuerungswünschen und Veränderungsplänen der Powerfrauen.

Es lässt sich vergleichend feststellen, dass die Powerfrau als die Vordenkerin und in Ergänzung dazu die Konstruktive als die Nachdenkerin des Vereines bezeichnet werden kann.

Im spezifischen Wettbewerbsverhalten und in ihrem Rollenverständnis zeigen sich gleichermaßen wie bei den Powerfrauen auch bei den Konstruktiven für die SkF-Vereinsarbeit viele positive, aber auch einige negative Auswirkungen. Letztere zeigen sich zum Beispiel dann, wenn das Festhalten am Bewährten einen so hohen Stellenwert erhält, dass die Modernisierung auf der Strecke bleibt. Diese Gefahr zeigt sich allerdings in der Praxis so gut wie nie; denn die beiden Frauentypen: Powerfrau und Konstruktive sind für einander ein gutes Korrektiv. Positiv wirkt es sich für das Gruppengeschehen aus, dass die Konstruktive in der Regel in sich selber ruht und diese Ruhe auch auf die anderen ausstrahlt. Sie muss sich in ihrer Rolle nicht ständig beweisen, wie dies bei den Powerfrauen zum Teil der Fall ist. Ihr starker Wille und ihr Durchsetzungsvermögen dürfen allerdings nicht unterschätzt werden. Wegen der Sache kann sie durchaus sehr kämpferisch werden. Allerdings immer unter der Devise: freundlich im Umgang, hart in der Sache. So wird sie nie verletzend und gibt sich selber keine Blöße. Dadurch, dass sie sich als Person nicht in Frage stellt, wird sie im Gegensatz zu vielen Powerfrauen unangreifbar und das macht sie stark und unabhängig. So sind die eigentlich mächtigen und emanzipierten Frauen des Vereins die Konstruktiven. Wenn sie nicht selber in der „ersten Reihe“ des Gesamtvereins stehen (das überlassen sie sehr oft bewusst den Powerfrauen), sind sie die grauen Eminenzen, die die Fäden des Vereins fest in der Hand halten und den Kurs bestimmen.

Zu dem beschriebenen Frauenporträt der Konstruktiven gehört eine relativ große Untergruppe, die wegen ihrer spezifischen Besonderheiten eine gesonderte Beschreibung erforderlich macht.

Bei dieser Untergruppierung handelt es sich zwar auch um konstruktive Frauen des Vereins, sie gehören allerdings nicht zu der Kerngruppe, die die relevanten Diskussionsbeiträge zum Beispiel der Powerfrauen analytisch hinterfragen, durchleuchten und anschließend zu gefilterten Ergebnissen kommen, die sie den jeweiligen SkF-Foren präsentieren. Sie sind nicht die eigentlichen Nachdenkerinnen, schon gar nicht die Vordenkerinnen, sondern viel mehr die Mitdenkerinnen im Verein. Sie kümmern sich oft um die konkrete Umsetzung beziehungsweise Realisierung der von ihnen zum Beispiel auf Bundesebene mitgetragenen und gemeinsam beschlossenen Entscheidungen. In gewisser Hinsicht sind sie die vereinsinternen Multiplikatorinnen. Neben diesem für den Verein wichtigen Aufgabenbereich des Bekanntmachens, Weitergebens, Erklärens von Zusammenhängen und Hintergründen auf regionaler und örtlicher Vereinsebene zeigen diese Frauen noch eine andere Stärke. Oftmals handelt es sich um mütterliche Frauen. Sie sorgen für die „emotionale Nestwär-

me“ im Verein. Bei den überregionalen beziehungsweise bundesweiten Zentralratssitzungen, Mitgliederversammlungen, anderen Zusammenkünften kümmern sie sich um die Einzelnen, die sich dadurch persönlich angenommen fühlen, sie sorgen für ein gutes, ausgeglichenes Betriebsklima. Sie sind es, die viel dazu beitragen, dass die in Gremien gewählten Ortsvorsitzenden gern zu gemeinsamen Treffen kommen, die in den unterschiedlichsten Städten in der Bundesrepublik stattfinden und für viele mühsam zu erreichen sind. Mit diesen Konstruktiven werden vermutlich die meisten Bekanntschaften und Freundschaften geschlossen²⁵⁵. Innerhalb dieser Frauengruppe existieren viele kleine informelle Gruppen und sogar private Netzwerke. Es werden Ratschläge und auch bewährte Kochrezepte ausgetauscht (für die sich Powerfrauen sogar interessieren). In den freien Zeiten bei Tagungen sitzen diese Kleingruppen entspannt diskutierend und lachend zusammen. Es zeigt sich dem Beobachter sehr deutlich, dass gerade diese spezielle Untergruppe der Konstruktiven die gemeinsame Ehrenarbeit im SkF sehr liebens- und lohnenswert für die einzelne Vorsitzende macht.

Die Eigenbrötlerin

Es handelt sich bei dieser Porträtgruppe um ein sehr heterogenes Erscheinungsbild. Das lässt sich daraus ableiten, dass die isoliert operierenden Ortsvorsitzenden im Grunde lediglich eine Ansammlung von Frauen sind, die völlig unabhängig voneinander in ihrem jeweiligen Einzugsbereich im verantwortlichen Ehrenamt arbeiten. So reicht das Erscheinungsbild von Mauerblümchen bis Prima Ballerina.

In der Regel kommen die Eigenbrötlerinnen nicht zu SkF-Veranstaltungen. Auf Bundesebene treten sie überhaupt nicht in Erscheinung, da hier nur die gewählten Vertreterinnen der Ortsvereine agieren. Außenstehende, wozu diese Gruppe zählt, werden verständlicherweise nicht als Vertreterinnen vorgeschlagen, sie stehen somit für eine Wahl gar nicht zur Disposition.

Auf Diözesanveranstaltungen, zu denen alle Ortsvorsitzenden der betreffenden Diözese zu regelmäßigen Sitzungen, den so genannten Vorstände-Treffen eingeladen werden, lassen sich Eigenbrötlerinnen sehr selten sehen. Bei zufälliger Anwesenheit kennt sie meist keine der ande-

²⁵⁵ In der Beantwortung von Frage 39 haben insgesamt 45 % der Beantworterinnen angegeben, Freundschaften mit anderen Frauen des SkF geschlossen zu haben. Über 50 % haben angegeben, viele Bekanntschaften im SkF gemacht zu haben. Neben 4 % Missings konnten lediglich 1 % der befragten Vorsitzenden im Laufe ihres leitenden Ehrenamtes weder Bekanntschaften noch Freundschaften bestätigen.

ren Vorsitzenden. Sie selber wirken verunsichert und nehmen in der Regel keinen Kontakt zu anderen auf. Trotz ausgeprägter Heterogenität zeigen sich aber auch Gemeinsamkeiten:

Viele Eigenbrötlerinnen verfolgen eine typische ohne-mich-Strategie. Bei Fragen nach den Gründen für ihre generelle Nichtteilnahme an SkF-Veranstaltungen werden fast gebetsmühlenartig genannt:

- keine Zeit,
- zu lange Wege,
- kein Geld.

Bei der Beantwortung von Frage 40 des Fragebogens:

Wie erleben Sie gemeinsame Tagungen, Zusammenkünfte, die von der SkF-Zentrale Dortmund für die verantwortlich ehrenamtlich tätigen Frauen einberufen werden?,

haben sich 20 % der Befragten für die Alternative:

„Ich fahre nicht dort hin“ entschieden.

Unter diesen 20 % der Verweigerinnen können viele Eigenbrötlerinnen vermutet werden.

Bei dieser Beantwortung sind viele entschuldigende schriftliche Zusatzinformationen im oben angegebenen Rahmen erfolgt. Eine weitere beobachtbare gemeinsame Verhaltensweise ist eine oft ausgeprägte Desorientierung und Unkenntnis in Vereins- und Wirtschaftsfragen, die sich als Risiko auswirken kann. Verfasserin hatte im Rahmen ihrer Diözesanvorstandsarbeit im SkF in den zurückliegenden Jahren häufiger die Gelegenheit, bei Problemen in einzelnen Ortsvereinen ihrer Diözese zu vermitteln, zu schlichten beziehungsweise gemeinsam nach Auswegen aus Vereinskrisen zu suchen. Die dabei zum Teil gezeigte Unkenntnis der Ortsvorstände beziehungsweise ihrer Vorsitzenden war manchmal geradezu entwaffnend und unvorstellbar.

Negative Konsequenzen der Uninformiertheit oder Misswirtschaft belasten oder zerstören gegebenenfalls den Ortsverein. Aus Unkenntnis des Vorstandes heraus sind bereits SkF-Ortsvereine in die Insolvenz gegangen und aufgelöst worden. Denn auch ein Non-Profit-Verein muss sich unter anderem an seiner Wirtschaftlichkeit messen lassen.

Alle noch so gut gemeinten gemeinsamen Informationsveranstaltungen, gezielte Fortbildungsangebote für Vorsitzende von der Zentrale beziehungsweise der Diözesen erfolgen immer auf freiwilliger Basis. Kein Ortsverein kann zur Teilnahme verpflichtet werden; denn ein ein-

getragener Verein ist juristisch gesehen eigenständig, er handelt im eigenen Namen und eigenen Auftrag.

Als abschließendes Beispiel für weitere typische Desorientierung von Eigenbrötlerinnen soll ein Begleitbrief dienen, den die Verfasserin zusammen mit einem schriftlich beantworteten Fragebogen erhielt. Der Begleitbrief enthielt die Mitteilung, dass nicht sie als Vorsitzende den Fragebogen beantwortet habe, sondern ihr hauptberuflicher Geschäftsführer, da dieser das „profihafter“ als sie könne und so eine „objektive Beantwortung gewährleistet“ sei. Selbstverständlich konnte der Fragebogen nicht in die Bewertung genommen werden, sondern musste ausgesondert werden.

Welche Attribute sich aus den Verhaltenweisen der Eigenbrötlerinnen ableiten lassen beziehungsweise welches Wettbewerbsverhalten und Rollenverständnis dahinter stehen, kann wegen der großen individuellen Unterschiede der Betroffenen nicht beurteilt werden.

Auswirkungen für den eigenen Verein und für das Zusammenwirken aller Ortsvereine lassen sich allerdings registrieren:

- Die Eigenbrötlerin ist in und mit ihrem Ortsverein isoliert und unvernetzt. Nicht nur sie selber und der Verein haben darunter zu leiden, die Gemeinschaft aller Vereine erhält ebenfalls keine Rückmeldungen oder evtl. wichtige Einzelinformationen von dem betreffenden Ortsverein. (Der Verein ist für den Gesamtverband verloren.)
- Durch die selbst gewählte Isolation gerät die Eigenbrötlerin allmählich ins Abseits und verliert den Anschluss an Gesamtentwicklungstendenzen des Verbandes zum Beispiel bei Neusetzungen von Zielen, Standards, Anforderungen und vieles mehr. Es kann zu bedauerlichen Fehlanpassungen kommen.
- Jegliche Partizipation an Erkenntnissen des Gesamtvereins erlischt schließlich.
- Wenn alle Vorsitzenden so handeln würden wie die Eigenbrötlerin, zerbräche der Gesamtverband des SkF.

Es wäre wünschenswert, wenn möglichst mehrere Eigenbrötlerinnen durch gemeinsame Anstrengungen auf Diözesan- und Bundesebene integriert werden könnten. Es müssen allerdings bei diesen Wünschen realistischerweise gruppendynamische Bedingtheiten mitbedacht werden. So besteht kein Gruppengebilde ausschließlich aus Mitgliedern einer Kerngruppe, immer wird es auch Randgruppen beziehungsweise/ persönlichkeiten geben. Je weiter sich diese vom Kern entfernen, umso weniger werden sie erreichbar und sanktionierbar.

Konkret muss es in diesem Zusammenhang aber darum gehen, den relativ hohen Anteil von 20 % Verweigerinnen im Interesse des Gesamtverbandes absenken zu können.

Die impressionistischen Skizzen zeigen meines Erachtens recht deutlich, wie individuell unterscheidbar und ungleich die drei porträtierten „Schwestern“ sind. Ihre Ausdrucksformen/Ausprägungen und Verhaltensmuster schließen sich zum Teil gegenseitig aus, wenn sie isoliert betrachtet werden. – Es sind dann sehr ungleiche Schwestern.

Im Zusammenspiel jedoch zeigt sich – um im Bild zu bleiben – dass zumindest zwei Schwestern im Hinblick auf ihre gemeinsame „Familie“ ein enges geschwisterliches Korrelat bilden und als Gegensatz-Paar fast unentbehrlich für den Bestand und Zusammenhalt der Familie respektive des Vereins sein können, weil sie sich ideal ergänzen. So gesehen werden sie zu gleichen Schwestern.

Die etwas abseits stehende, recht eigenwillige Schwester, die nicht nur im Verein, sondern fast klassischer Weise auch in vielen Familien existiert, verfolgt zwar hier wie dort oft die „ohne mich Strategie“ und stört sich nicht an ihre anderen Schwestern.

Aber über alle starken Ungleichheiten hinweg bestehen interessanterweise doch engere geschwisterliche Verbindungen. Dies wird immer dann sichtbar, wenn es Schwierigkeiten und Probleme gibt.

In diesen Fällen kommen die Eigenbrötlerinnen hilfesuchend und willig – zu jeder Mitarbeit bereit – in den Schoß ihrer „Familie“ zurück.

Und ihre ungleichen Schwestern, die im Alltagsgeschehen oftmals ärgerlich über die fern stehenden Schwestern sind, legen dann alle sonstigen Vorbehalte ab und werden zu parteiübergreifenden und helfenden Schwestern, zum Teil allerdings in der trügerischen Hoffnung, dass in Zukunft der Zusammenhalt unter den Schwestern besser wird, so dass aus den ungleichen Schwestern gleiche werden.

Literatur

- Asmus, Gesine, Hg., Hinterhof, Keller und Mansarde, Reinbek bei Hamburg 1982.
- Atteslander, Peter, Methoden der empirischen Sozialforschung, 10., neu bearbeitete und erweiterte Auflage, Berlin, New York 2003.
- Barley, Delbert, Grundzüge und Probleme der Soziologie. Eine Einführung in das Verständnis des menschlichen Zusammenlebens, 6. überarbeitete Auflage, Darmstadt 1973.
- Behr, Karin, Liebig, Reinhard, Rauschenbach, Thomas, Strukturwandel des Ehrenamts. Gemeinwohlorientierung im Modernisierungsprozess, Weinheim und München 2000.
- Blättnr, Fritz, Geschichte der Pädagogik, Heidelberg 1958.
- Blessing, Werner K., Kirchenfromm-volksfromm-weltfromm: Religiosität im katholischen Bayern des späten 19. Jahrhunderts. In: Deutscher Katholizismus im Umbruch zur Moderne, hg. von Wilfried Loth, Köln 1991.
- Böhm, Irmgard, Agnes Neuhaus in: Geliebte Kirche, gelebte Caritas, Festgabe für Dr. Paul-Heinrich Nordhues, Titularbischof von Kos, Weihbischof emeritus in Paderborn zur Vollendung des 80. Lebensjahres, Paderborn 1995.
- Bolte, Karl Martin, Deutsche Gesellschaft im Wandel, 2. überarbeitete Auflage, Opladen 1967.
- Bussemer, Herrad-Ulrike, Frauenemanzipation und Bildungsbürgertum. Sozialgeschichte der Frauenbewegung in der Reichsgründungszeit, Weinheim und Basel 1985.
- Dahrendorf, Ralf, Gesellschaft und Demokratie in Deutschland, Opladen 1965.
- Dauner-Lieb, Einführung in das BGB, Neueste Fassung, Bonn, Ausgabe 01.01.2003.
- Dießenbacher, Hartmut, Soziale Umbrüche und sozialpolitische Antworten. In: Hinterhof, Keller und Mansarde, hg. von Gesine Asmus, Reinbek bei Hamburg 1982.
- Ebertz, Michael N., Anschlüsse gesucht, Ergebnisse einer neuen Milieu-Studie zu den Katholiken in Deutschland, Herder Korrespondenz 60, 4/2006.
- Fischer Weltalmanach 2004, Zahlen – Daten – Fakten, Hg. Dr. Mario von Baratta, Frankfurt 2003.
- Føllesdal, Walløe und Elster, Rationale Argumentation, Berlin 1988.
- Friedrichs, Jürgen, Methoden empirischer Sozialforschung, 14. Auflage, Opladen 1990.
- Gausemeier, Jürgen, Fink, Alexander, Führung im Wandel – Ein ganzheitliches Modell zur Zukunftsorientierten Unternehmensgestaltung, München/Wien 1999.
- Geißler, Rainer, Informationen zur politischen Bildung, Heft 269, 2000. Facetten der modernen Sozialstruktur – Modelle und Kontroversen.
- Ders., Die Sozialstruktur Deutschlands, Die gesellschaftliche Entwicklung, 3., grundlegend überarbeitete Auflage, Wiesbaden 2002.

- Geller, Mechthild, Sind ehrenamtliche Vorstände noch zeitgemäß? Ehrenamtliche Vorstandsarbeit beim SkF, In: neue Caritas, Politik, Praxis, Forschung, hg. vom Deutschen Caritasverband Freiburg, 102 Jahrgang, Heft 1/2001.
- Haug, Ernst, Sind ehrenamtliche Vorstände noch zeitgemäß? Ehrenamtliche Vorstände: Nein, In: neue Caritas, Politik, Praxis, Forschung, hg. vom Deutschen Caritasverband Freiburg, 102 Jahrgang, Heft 1/2001.
- Hausen, Karin, Hg., Frauen suchen ihre Geschichte: historische Studien zum 19. und 20. Jahrhundert, München 1983.
- Heinze, R.G., Strünck, Zum Strukturwandel des traditionellen zum modernen Ehrenamt, Die freie Wohlfahrtspflege auf dem Prüfstand VI. Das soziale Ehrenamt in der Krise – Wege aus dem Dilemma. In: Theorie und Praxis der sozialen Arbeit, Heft 5, Weinheim 1999.
- Hengst/Brandt/Böhm, Hg., Geliebte Kirche – Gelebte Caritas, Festgabe für Dr. Paul-Heinrich Nordhues, Titularbischof von Kos, Weihbischof emeritus in Paderborn, zur Vollendung des 80. Lebensjahres, Paderborn 1995.
- Herber, Pauline, Grifar, Maria, Hg., Charakterbilder der katholischen Frauenwelt, Kirchengeschichtliche Studien des Vereins katholisch deutscher Lehrerinnen, Paderborn 1912.
- Hilpert, Konrad, Caritas und Sozialethik, Elemente einer theologischen Ethik des Helfens, Paderborn, München, Wien, Zürich 1997.
- Ders., Der Ort von Caritas in Kirche und Theologie, In: Caritas und Sozialethik, Elemente einer theologischen Ethik des Helfens, Paderborn, München, Wien, Zürich 1997.
- Holz, Petra, CDU-Politikerinnen und KDFB-Kontinuitäten und Neuansätze. In: Katholikinnen und Moderne, Katholische Frauenbewegung zwischen Tradition und Emanzipation, hg. von Gisela Muschiol, Münster 2003.
- Hopmann, Sr. M. Victoria, 2. überarbeitete Auflage von Heinz Neuhaus, Agnes Neuhaus, Leben und Werk, Salzkotten 1977.
- Kall, Alfred, Katholische Frauenbewegung in Deutschland, Eine Untersuchung zur Gründung katholischer Frauenvereine im 19. Jahrhundert, Paderborn 1983.
- Kaufmann, Doris, Vom Vaterland zum Mutterland, In: Frauen suchen ihre Geschichte: historische Studien zum 19. und 20. Jahrhundert, hg. von Karin Hausen, München 1983.
- König, René, Praktische Sozialforschung 1, Das Interview, 7. Auflage, Köln 1969.
- Korrespondenzblatt, hg. vom Sozialdienst katholischer Frauen – Zentrale e.V. –Dortmund.
- Kranstedt, Gabriele, Migration und Mobilität im Spiegel der Verbandsarbeit Katholischer Mädchenschutzvereine 1895 – 1945, Ein Beitrag zur Geschichte der katholischen Frauenbewegung, Diss. Freiburg im Breisgau.
- Langnickel, Hans, Gabler, Heinz, Qualität fängt im Vorstand an. Qualitätsentwicklung in der ehrenamtlichen Vorstandsarbeit, Materialien zur Qualitätssicherung in der Kinder- und Jugendhilfe. Hg. vom Bundesministerium für Familie, Senioren und Jugend, Unkel am Rhein 1997.

- Lechner, Martin, Gelebter Glaube im sozialen Dienst. Was macht den SkF kirchlich? Korrespondenzblatt, Sonderdruck 1/95, hg. vom Sozialdienst katholischer Frauen, Dortmund.
- Lexikon für Theologie und Kirche, Hg. von Höfer, Josef, Rom und Rahner, Karl, München, Freiburg 1964, 3., völlig neu bearbeitete Aufl., Hg. Walter Kasper et.al., 2000.
- Meiwes, Relinde, Katholische Frauenbewegung und religiöses weibliches Genossenschaftswesen im wilhelminischen Deutschland. In: Katholikinnen und Moderne. hg. von Gisela Muschiol, Münster 2003.
- Meyer, Sybille, Die mühsame Arbeit des demonstrativen Müssiggangs, Über die häuslichen Pflichten der Beamtenfrauen im Kaiserreich, In: Frauen suchen ihre Geschichte: historische Studien zum 19. und 20. Jahrhundert, hg. von Karin Hausen, München 1983.
- Michel, Ernst, Sozialgeschichte der industriellen Arbeitswelt, 4. unveränderte Auflage, Freiburg im Breisgau 1960.
- Mooser, Josef, „Christlicher Beruf“ und „Bürgerliche Gesellschaft“. Zur Auseinandersetzung über Berufsethik und wirtschaftliche Inferiorität im Katholizismus um 1900, In: Deutscher Katholizismus im Umbruch zur Moderne, Hg. Wilfried Goth, Stuttgart, Berlin, Köln 1991.
- Nell-Breuning, von, Oswald, Verantwortung für den Menschen, in: Worauf es mir ankommt, Zur sozialen Verantwortung, Freiburg 1983.
- Neuhaus, Agnes, Aus der Geschichte des katholischen Fürsorgevereins. In: Geliebte Kirche – gelebte Caritas. Festgabe für Dr. Paul-Heinrich Nordhues, Titularbischof von Kos, Weihbischof emeritus in Paderborn zur Vollendung des 80. Lebensjahres, hg. von Hengst / Brandt / Böhm, Paderborn 1995.
- Neuss, Wolfgang, Der totale Neuss, hg. von Volker Kühn, Hamburg 1997
- Nipperdey, Thomas, Deutsche Geschichte 1866 – 1918, Bd. 1, Arbeitswelt und Bürgergeist, München 1998.
- Nuber, Ursula, Resilienz: Immun gegen das Schicksal? In: Psychologie heute, 32. Jahrgang, Heft 9, September 2005.
- Ohrt, Lore, Die Bevölkerungsentwicklung in Deutschland, Opladen 1966.
- Oldendorff, Antoine, Sozialpsychologie im Industriebetrieb, Köln 1970.
- Olk, Thomas, Das soziale Ehrenamt. In: Sozialwissenschaftliche Literatur Rundschau, Heft 14, 1987, S. 89.
- Osten von der, Petra, Jugend- und Gefährdetenfürsorge im Sozialstaat. Auf dem Weg zum Sozialdienst katholischer Frauen 1945 – 1968, Diss. Paderborn – München – Wien – Zürich 2002.
- Pankoke-Schenk, Monika, Moderne Not als institutionelle Herausforderung kirchlicher Sozialarbeit – Sozialwissenschaftliche Aspekte caritativen Engagements, dargestellt am Beispiel des „Sozialdienst katholischer Frauen“. Diss., Bochum 1975.
- Peters, Dietlinde, Mütterlichkeit im Kaiserreich, Die Bürgerliche Frauenbewegung und der soziale Beruf der Frau, Wissenschaftliche Reihe, Band 29, Diss. Bielefeld 1984.
- Rucht, Dieter, Modernisierung und neue soziale Bewegungen, Frankfurt/New York 1994.

- Sachße, Christoph, Mütterlichkeit als Beruf, Sozialarbeit, Sozialreform und Frauenbewegung, Kasseler Studien zur Sozialpolitik und Sozialpädagogik Bd. 1, Weinheim 2003.
- Sennet, Richard, Der flexible Mensch. Die Kultur des neuen Kapitalismus, Berlin 2000.
- Stoehr, Irene „Organisierte Mütterlichkeit“. Zur Politik der deutschen Frauenbewegung um 1900. In: Frauen suchen ihre Geschichte: historische Studien zum 19. und 20. Jahrhundert, hg. von Karin Hausen, München 1983.
- Scherzberg, Lucia, Die Katholische Frauenbewegung im Kaiserreich. In: Deutscher Katholizismus im Umbruch zur Moderne, Hg. Wilfried Loth, Stuttgart, Berlin. Köln, 1991.
- Schlee, Edwin, Sind ehrenamtliche Vorstände noch zeitgemäß? Ehrenamtliche Vorstände: Ja, In: neue Caritas, Politik, Praxis, Forschung, hg. vom Deutschen Caritasverband Freiburg, 102. Jahrgang, Heft 1/2001.
- Schrader, Achim, Einführung in die empirische Sozialforschung, Stuttgart 1985.
- Wollasch, Andreas, Von Fürsorge „für die Verstoßenen des weiblichen Geschlechts“ zur anwaltschaftlichen Hilfe: 100 Jahre Sozialdienst kath. Frauen (1899–1945); Für den Sozialdienst kath. Frauen, hg. von Maria Elisabeth Thoma, Annelie Windheuser, Bigge 1999.
- Ders, Der Kath. Fürsorgeverein für Mädchen, Frauen und Kinder (1899–1945). Ein Beitrag zur Geschichte der Jugend- und Gefährdetenfürsorge in Deutschland, Diss. Freiburg im Breisgau 1991.
- Zillken, Elisabeth, Entwicklung und Gestalt des KfV aus der Verantwortung für Jugend und Familie. In: Kath. Fürsorgearbeit im 50. Jahre des Werkes von Agnes Neuhaus, Jubiläumstagung 1950 in Dortmund.

Die Autorin



Margrit Lüttke-Jansing war viele Jahre als Dipl.-Sozialwissenschaftlerin an einer Fachschule für Sozial- und Heilpädagogik als Studienleiterin beschäftigt.

Neben ihrer hauptberuflichen Tätigkeit hat sie sich über 40 Jahre ehrenamtlich im Sozialdienst katholischer Frauen engagiert. Davon war sie 12 Jahre als Vorstandsvorsitzende eines großen Ortsvereins, 10 Jahre im SkF-Diözesanvorstand und 8 Jahre im Zentralrat des SkF auf Bundesebene ehrenamtlich tätig.

Nach ihrer Pensionierung entstand bei ihr der Wunsch, ihre vielfältigen Erfahrungen über den SkF in einer wissenschaftlichen Arbeit zu dokumentieren.

An der Ruhr-Universität Bochum schrieb sie bei der Frauenforscherin und Organisationssoziologin Prof. Dr. Ilse Lentz eine Dissertation zum Thema: Sozialengagement und Professionalisierung im leitenden Ehrenamt des Sozialdienstes kath. Frauen.

Als 73-jährige wurde sie zum Dr.rer.soc. promoviert.