

netbem Newsletter 07/ Dezember 2007

Netzwerk Bürgerschaftliches Engagement im Museum

INHALT

EDITORIAL *Seite 2*

ORGANISATIONSFORMEN FREIWILLIGER MITARBEIT *2-5*

- Einführung *2-3*
- Freiwilligenarbeit für kulturelle Einrichtungen. Der Verein Ehrenamt für Darmstadt e.V. *3*
- Organisation der freiwilligen Mitarbeit. Eine Erfahrung aus der Kunstsammlung Nordrhein-Westfalen (K20 K21), Düsseldorf *4*
- Ehrenamt im Freilichtmuseum am Kiekeberg, Ehestorf. Organisation und Strukturen des Freiwilligenprogramms *4-5*
- Landesmuseum für Technik und Arbeit in Mannheim: Zum Einsatz ehrenamtlicher Kräfte *5*

DIE TRICKS DER PROFIS

- 10 Regeln zur Anerkennung von Freiwilligen *5-6*

MANAGEMENT

- Fortbildung ehrenamtlicher Mitarbeiter/innen im Badischen Landesmuseum Karlsruhe *6-7*
- Die Museen in Mulhouse/ F und der Region Süd-Elsass bündeln die Freiwilligenarbeit *7*

POLITIK UND EHRENAMT

- Gesetz zur weiteren Stärkung des bürgerschaftlichen Engagement *7*
- Haftpflichtversicherung ehrenamtlicher Tätigkeit in Hessen *7-8*

AKTUELL

Volunteering for Cultural Heritage (VoCH), EU-Projekt *8*

NEUE PUBLIKATIONEN

- Hessischer Museumsverband e.V.: Voraussetzungen erfolgreicher Freiwilligenarbeit im Museum heute *8-9*
- Küchler, Yvonne: Bürgerschaftliches Engagement für Museen *9*
- Roth-Kleiner, Eva: Zierde? Bürde? Würde! Ein Freiwilligen-HandWerkBuch *9*
- Liebelt, Udo: Bürgerschaftliches Engagement im Museum *9*

VERANSTALTUNGEN, TERMINE *10*

VORSCHAU *10*

FÖRDERER *10*

IMPRESSUM/KONTAKT *10*

Weitergabegenehmigung, Abdruckvorbehalt *11*

EDITORIAL

Liebe Leserin, lieber Leser, am Ende eines auch für das Freiwilligenwesen an den Museen ereignisreichen Jahres übersenden wir Ihnen hiermit die letzte Ausgabe des Newsletter in diesem Jahr! Nach der am 18. August in Wien geführten Diskussion hat sich das **Netzwerk** sowohl fachlich wie mit seiner regionalen Erweiterung im deutschsprachig-europäischen Raum neu formiert. Stärker als bisher dürfen wir zukünftig mit Beiträgen auch aus unseren Nachbarländern Österreich und der Schweiz rechnen.

Zur **Partnerschaft** im neuen Projekt laden wir herzlich ein und bitten alle unsere bereits eingetragenen Partner/innen darum, diese Einladung weiter zu empfehlen. Für die persönliche Registrierung, die den kostenlosen Bezug des netbem Newsletter einschließt, benötigen wir folgende Daten: Name, Museum bzw. Dienststelle, eMail- und Postanschrift – bitte per eMail zu senden an: newsletter@netbem.eu.

Das **Leitthema** dieser Ausgabe heißt „Organisationsformen freiwilliger Mitarbeit“. Dr. des. Alexandra Hentschel, verantwortliche Redakteurin des Newsletter, führt in diese für das Management zentrale Problematik ein und stellt – mit Berichten aus Darmstadt, Düsseldorf, Ehestorf bei Hamburg und Mannheim – vier unterschiedliche Modelle vor.

Die Europäische Union fördert ein Projekt namens **Volunteering for Cultural Heritage (VoCH)**. Wir stellen weiter unten die Projektbeschreibung kurz vor.

Dank. Herausgeber und Redaktion danken allen Autorinnen und Autoren, die zu dieser Ausgabe beigetragen haben. Ein besonderes Dankeschön richten wir an die **Förderer** des Netzwerks, die am Ende des Newsletter genannt sind. Die freundliche Bereitschaft der mit uns kooperierenden Museumsverbände, die das Netzwerk in seinen Zielen unterstützen, indem sie den Newsletter in eigenen Publikationen und Websites veröffentlichen, schätzen wir sehr.

Allen, die diese Zeilen lesen, wünschen wir ein Frohes Weihnachtsfest sowie ein glückliches und erfolgreiches Neues Jahr!

Mit freundlichen Grüßen, Udo Liebelt

ORGANISATIONSFORMEN FREIWILLIGER MITARBEIT

Einführung

Freiwillige Mitarbeit bedarf der Organisation, um Aufgaben zu koordinieren und eine Balance zwischen den Interessen der Freiwilligen und dem Bedarf des Museums zu schaffen. Das Museum kann selbst Träger eines Freiwilligenprogramms sein oder auf externe Strukturen zurückgreifen. Dabei stehen dem Aufwand an Kosten, Zeit und Mühen seitens des Museums der Grad an Kontrolle und gezielter Ausrichtung an eigenen Interessen gegenüber. Beides steigt, je stärker das Museum selbst die Organisation übernimmt.

Freiwillige Träger können der Freundeskreis sein oder Freiwilligenzentren, die Interessierte an Einrichtungen vermitteln. Das Museum spart hierbei die Kosten für die zentrale Verwaltung und braucht sich nicht um Rekrutierung zu kümmern. Es gibt jedoch auch die Kontrolle über das Programm aus der Hand. Freiwilligenzentren liegen außerhalb des Einflusses des Museums. Es kann nur auf vorhandene Strukturen zurückgreifen, die mehr oder weniger gut auf seine Bedürfnisse

■ 3

ausgerichtet sind.

Freundeskreise bieten einen Pool von Menschen, die dem Museum bereits verbunden sind. So wird schnell ein erster Stamm von Freiwilligen gewonnen. In diesem Vorteil liegt zugleich sein Nachteil: die typischerweise homogene Zusammensetzung von Freundeskreisen erschwert ein Engagement von Menschen aus anderen Bevölkerungsschichten. Eine finanzielle Abhängigkeit des Museums vom Förderkreis kann die Zusammenarbeit verkomplizieren.

Im Museum selbst kann die Organisation zentral oder dezentral erfolgen. Die dezentrale Organisation in den einzelnen Abteilungen hat den Vorteil, dass die hauptamtlichen Mitarbeiter eingebunden sind. Diese legen selbst fest, ob und mit wem sie arbeiten. Damit ist allerdings ein erhöhter Zeitaufwand für sie verbunden. Gerade in Zeiten starker Belastung, wenn der Bedarf am größten wäre, fehlt die Zeit, sich um neue Helfer zu kümmern. Ohne zentrale Anlaufstelle und Werbungsmöglichkeiten finden nur sehr zielstrebige Interessenten den Weg zum Engagement. Eine zentrale Koordinationsstelle entlastet und unterstützt die Hauptamtlichen durch Anwerbung, Information, Beratung, Vorauswahl und Verwaltung der Freiwilligen. Damit ermöglicht sie umfangreichere Programme mit größerer sozio-demografischer Vielfalt unter den Freiwilligen. Diese Organisationsform verursacht die höchsten unmittelbaren Kosten, bietet aber die größte Kontrolle. Sie gewährleistet als einzige die gezielte Ausrichtung an übergeordneten Zielen des Museums. In Ländern wie den USA oder Großbritannien ist das professionelle Freiwilligenmanagement mittlerweile die übliche Form.

Die folgenden Berichte stellen verschiedene Modelle in der Praxis vor.

Alexandra Hentschel

Freiwilligenarbeit für kulturelle Einrichtungen. Der Verein Ehrenamt für Darmstadt eV.

Der Verein Ehrenamt für Darmstadt e.V. ist durch seine thematische und regionale Begrenzung auf Kultur und Darmstadt eine Freiwilligenagentur besonderer Art. Mehr als 300 Mitglieder sind für über 50 kulturelle Einrichtungen ehrenamtlich tätig.

Der Verein beruht auf bürgerschaftlichem Engagement ohne Auftrag oder finanzielle Förderung durch offizielle Stellen. Die Organisationsform als e.V. bringt dem Vorstand Entscheidungsfreiheit und Aktionsschnelligkeit – kein Träger oder Geldgeber kann beeinflussen oder hemmen.

Der Verein übernimmt die Mitgliederpflege. Eine Vereinsbindung wird erzielt durch Aktionen wie Infotreff, Besichtigungen, Ausflüge, Stammtische, Vereins-Zeitschrift. Der Vorstand arbeitet ausschließlich ehrenamtlich.

Der Verein finanziert sich ohne öffentliche Zuschüsse aus Spenden der Darmstädter Wirtschaft und eines Förderkreises von Mitgliedern. Ein Mitgliedsbeitrag wird nicht erhoben. Von den mehr als 300 Mitgliedern sind 75% aktiv tätig, der Rest gehört dem Förderkreis an.

Die Stärke des EAD ist das Angebot einfacher, besonders auch qualifizierter und hochqualifizierter Mitglieder. Trotzdem kostet es oft viel Zeit und Mühe, passende Tätigkeiten für neue Interessenten anzubieten.

Die Konzentration auf Kultur und Darmstadt ermöglicht eine optimale, intensive Zusammenarbeit mit den öffentlichen oder gemeinnützigen kulturellen Institutionen. Das Darmstädter Modell hat viel Aufmerksamkeit und Wertschätzung gefunden und anderen Vereinen als Anregung und Vorbild gedient.

Uta Müller-Merbach und Friedrich-Wilhelm Bremer, Kontakt: info@ehrenamt-darmstadt.de,

Website: www.ehrenamt-darmstadt.de

Organisation der freiwilligen Mitarbeit – Eine Erfahrung aus der Kunstsammlung Nordrhein-Westfalen (K20 K21), Düsseldorf

In der Kunstsammlung NRW wird versucht, die Organisation der Ehrenamtlichen an den Zielen und Bedürfnissen der freiwilligen Helfer zu orientieren, um eine langfristige Bindung von leistungsfreudigen Bürgern zu erreichen. Da freiwillige Helfer Kontakte und Anerkennung suchen, aber ihren persönlichen Freiraum nicht aufgeben wollen, lauten die generellen Prinzipien: Integration in die Museumsorganisation so tief wie möglich, direkte Verantwortung gegenüber dem Fachpersonal und so viel Freiraum in der Zeitorganisation wie möglich.

Voraussetzungen für eine erfolgreiche Zusammenarbeit sind eine hohe Akzeptanz der freiwilligen Mitarbeiter bei den Festangestellten, ein ausgeprägtes Verantwortungsgefühl des einzelnen freiwilligen Helfers und die Selbstbestimmung innerhalb der Gruppe.

Am Beispiel der Organisation eines Infostandes für Besucher lassen sich die Prinzipien in der Praxis darstellen: Die Aufgaben und der Leistungsumfang des Arbeitsplatzes werden in der Gruppe diskutiert und mit der Museumsleitung abgestimmt. Es wird ein verantwortlicher ehrenamtlicher Mitarbeiter bestimmt, der in Zusammenarbeit mit dem Museum die Schulung und Vorbereitung der Kollegen übernimmt und die Tagesprobleme vor Ort klärt. Die freiwilligen Helfer verpflichten sich durch Eintragung in einen Kalender immer nur für ihre nächste einzelne Arbeitsschicht. Sie verantworten sich gegenüber dem Personal an der Kasse und erhalten auch von dort ihre Informationen und Hilfe in Problemsituationen. Die soziale Bindung erfolgt über regelmäßige, selbst organisierte Treffen und gemeinsame Aktivitäten der freiwilligen Helfer.

Die intensive Arbeitsteilung und das unterschiedliche Kommitment der freiwilligen Helfer erfordern ein ständiges Bemühen, den Wissensstand der Einzelnen auf einem gleichen, den Anforderungen angemessenen Niveau zu halten und die Festangestellten zu motivieren, auftretende Schwierigkeiten auszugleichen.

Eine auf dieser Basis aufgebaute und integrierte Organisation von ehrenamtlicher Arbeit ist ein insgesamt fragiles System, das laufend betreut werden sollte, damit ein akzeptabler Nutzen für das Museum erarbeitet werden kann. Es hat nur dauerhaften Bestand, wenn der Interessensausgleich zwischen allen Beteiligten gelingt und eine freundschaftliche Atmosphäre geschaffen werden kann.

Stefanie von Knop, Kontakt: s.von-knop@web.de, Website: www.kunstsammlung.de

Ehrenamt im Freilichtmuseum am Kiekeberg, Ehestorf. Organisation und Strukturen des Freiwilligenprogramms

Der große Erfolg des Freilichtmuseums am Kiekeberg, das mit seinen derzeit 12 Außenstellen und einer umfassenden Programmviefalt jährlich an die 250.000 Besuche anlockt, ist ganz wesentlich auch das Verdienst einer stetig wachsenden Zahl ehrenamtlicher Helfer. 2006 waren ca. 200 Personen unbezahlt und freiwillig über 15.000 Stunden für das Museum im Einsatz.

Die Organisation unseres Freiwilligenprogramms basiert auf zwei Modulen: Die persönliche Betreuung – als ein zentraler Baustein – stellt dabei die Wertschätzung der für das Museum unverzichtbaren freiwilligen Helfer in den Mittelpunkt. Vermittelt wird diese durch einen hausintern ernannten Ansprechpartner, der unseren Ehrenamtlichen in allen Belangen zur Verfügung steht, sowie durch eine Vielzahl unterschiedlicher Motivationsmaßnahmen. Zu diesen zählt u.a. der Einsatz nach persönlichen Vorlieben und Neigungen, die gezielt abgefragt werden, die Vergabe von Namen-Buttons, die das umfangreiche freiwillige Engagement auch nach außen demonstrieren, sowie regelmäßige Quartals-Treffen mit Fortbildungsangeboten und Informationen über wichtige

■ 5

Entwicklungen im Haus. Auch werden die Interessen ehrenamtlicher Kolleginnen und Kollegen durch ein Mitglied im Vorstand des Fördervereins unseres Hauses, aus dem sich die überwiegende Mehrzahl der Freiwilligen rekrutiert, vertreten.

Ein effizientes Datenmanagement – als zweiter Baustein des Freiwilligenprogramms – bildet die Grundlage für eine reibungslose Organisation der Vielzahl unterschiedlicher Personen, Tätigkeitsgebiete und -präferenzen. Standardisierte Fragebögen unterstützen dabei die systematische Erhebung relevanter Daten, die mit Hilfe der im Freilichtmuseum am Kiekeberg entwickelten Museumssoftware FirstRumos verwaltet und koordiniert werden (s. netfmm Newsletter 03/2007, S. 8. Red.).

Die Organisationsform unseres Freiwilligenprogramms, das eine zwischenmenschliche wie effizienz sichernde Komponente gewährleistet, hat sich seit seiner Einführung im Jahr 2001 sehr bewährt. Nach wie vor zu intensivieren sind der Fachaustausch sowie die hausinterne Bedeutungsvermittlung des Ehrenamtes für unser Museum.

Lars Peper, Kontakt: peper@kiekeberg-museum.de, Website: www.kiekeberg-museum.de

Landesmuseum für Technik und Arbeit in Mannheim: Zum Einsatz ehrenamtlicher Kräfte

Seit Jahresbeginn 2007 wird der Einsatz ehrenamtlicher Kräfte im Landesmuseum von einem hauptamtlichen Mitarbeiter betreut. Das Landesmuseum für Technik und Arbeit in Mannheim trägt damit der wachsenden Bedeutung des bürgerschaftlichen, ehrenamtlichen Engagements gerade im Kulturbereich Rechnung. Der für die ehrenamtlichen Kräfte zuständige Mitarbeiter hat dabei alle möglichen Einsatzorte im Museum auszuloten und entsprechend der verschiedenen Anforderungen die geeigneten Personen zu finden.

Die Einsatzorte und Anforderungen an die Tätigkeiten werden dabei vom Betreuer der ehrenamtlichen Kräfte in Abstimmung mit den Fachabteilungen erörtert. Kernaufgabe des hauptamtlichen Verantwortlichen für das Ehrenamt ist es, die geeigneten Personen zu suchen und für die Tätigkeit im Landesmuseum zu interessieren. Die organisatorische und persönliche Betreuung liegt dann ebenfalls in seinen Händen, während die fachliche Aufsicht in den Abteilungen stattfindet, in denen auch die Einteilung der Kräfte in den Tagesablauf vorgenommen wird.

Die Betreuung der Ehrenamtlichen durch einen Hauptamtlichen hebt dabei die Bedeutung der Ehrenamtlichen innerhalb der Dienststelle und ihrer Tätigkeiten hervor. Von großem Vorteil ist es sicher, wenn der Planer und Organisator des ehrenamtlichen Einsatzes die Dienststelle „in-und auswendig“ kennt und im Kontakt mit Besuchern oder Personen und Einrichtungen außerhalb der Dienststelle über ausreichende Erfahrung verfügt.

Fritjof Kleff, Kontakt: Fritjof.Kleff@lta-mannheim.de, Website: www.landmuseum-mannheim.de

DIE TRICKS DER PROFIS

10 Regeln zur Anerkennung von Freiwilligen

Möglichkeiten zur Anerkennung von Freiwilligen stehen immer wieder im Blickpunkt der Diskussion. Dabei geht es häufig darum, ein oder zwei Instrumente zu finden, die für alle Freiwilligen der Organisationen gelten. Sue Vineyard stellt stattdessen allgemeine Grundsätze auf, anhand derer angemessene Formen der Anerkennung entwickelt werden können.

■ 6

1. **Anerkennung ist individuell.** Der Dank geht nicht an „alle unsere Freiwilligen“, sondern an „Ingrid, die im letzten Jahr 38 Führungen für Schulklassen geleitet hat“.
2. **Anerkennung ist fortlaufend.** Sie findet nicht nur einmal im Jahr statt, sondern über direkte wie indirekte Formen im Alltag.
3. **Anerkennung ist ehrlich und aufrichtig gemeint.** Menschen spüren, wenn sie mit Floskeln abgespeist werden.
4. **Anerkennung erfolgt zeitnah.** Besondere Leistungen werden möglichst sofort honoriert, nicht erst beim Jahresempfang.
5. **Anerkennung berücksichtigt Motivation.** Geeignete Formen der Anerkennung hängen von der Motivation eines Menschen ab, sich zu engagieren.
6. **Anerkennung passt sich an.** Angemessene Formen der Anerkennung hängen vom gesellschaftlichen Umfeld eines Freiwilligenprogramms ab und können sich mit der Zeit ändern.
7. **Anerkennung berücksichtigt Vielfalt.** In der Anerkennung ihrer Leistungen werden die unterschiedlichen Voraussetzungen der Freiwilligen berücksichtigt.
8. **Anerkennung wird geteilt.** Ein Dankesbrief ist schön, ebenso wichtig ist aber die offene Anerkennung vor Menschen, deren Wertschätzung dem einzelnen Freiwilligen wichtig ist.
9. **Anerkennung ist kreativ.** Sie zeigt sich in unerwarteten Anerkennungsformen und wechselnder Gestaltungen von Jahresfeiern.
10. **Anerkennung gehört zum Klima der Organisation.** Sie besteht nicht aus Aktionen, sondern ist eine innere Einstellung bei Leitung und Mitarbeitern, die sich in allen Aspekten der Arbeit ausdrückt.

Literatur: Sue Vineyard 2001: Recognizing Volunteers and Paid Staff. Darien
Alexandra Hentschel

MANAGEMENT

Fortbildung ehrenamtlicher Mitarbeiter/innen im Badischen Landesmuseum Karlsruhe

Das BLM Karlsruhe, eines der großen Universal Museen im deutschen Südwesten, bietet gegenwärtig seinen ehrenamtlichen Mitarbeiter/innen einen zehnteiligen Fortbildungszyklus an, mit einem von Oktober 2007 bis Juli 2008 laufenden Programm. Jeden Monat einmal, in der Regel werktags um 15 Uhr in den vom Fortbildungsthema vorgegebenen Museumsräumen, führen die Direktion, Abteilungs- und Referatsleiter/innen, Ausstellungskurator/innen, weitere hauptamtliche Mitarbeiter/innen des Hauses wie auch ein supervisionserfahrener Ehrenamtlicher in die Sammlungen, die Ausstellungen und die Arbeit des Museums ein. Zum Generalthema *Blick hinter die Kulissen* (6 Termine) gehören die Einführung in das Budgetierungsmodell „Landesbetrieb“, in Strukturen, Abläufe und Verantwortlichkeiten im Museum, wie z.B. eine Ausstellung entsteht, wie die Pressearbeit und die Events im Museum gemanagt werden, oder wie das Sicherheitssystem funktioniert. Ein zweites Generalthema, das mit *Information und Austausch* überschrieben ist (4 Termine), dient vor allem der Einführung in laufende Ausstellungen. Dazu, vor allem aber zur Anerkennung der ehrenamtlichen Leistungen gehört die Einladung zum traditionellen „Neujahrsempfang“ und zum Sommerfest der Museumspädagogik. Das Programm wurde von der Unterzeichnenden und Frau Eva-Maria Schubart, der ehrenamtlichen Koordinatorin der Freiwilligen,

■ 7

gemeinsam entworfen und mit den beteiligten Mentoren abgestimmt.

Gabriele Kindler, Kontakt: gabriele.kindler@landesmuseum.de und ehrenamt@landesmuseum.de, www.landemuseum.de

Die Museen in Mulhouse/F und der Region Süd-Elsaß bündeln die Freiwilligenarbeit

Die Museen in Mulhouse (Stadt und naher Umgebung) betreiben ihre Museumsdienste in einem gemeinsamen Verein mit dem Namen „Musées Mulhouse Sud Alsace“. Dieser Verein hat im Mai 2007 eine lange Nacht der Museen veranstaltet und bei der Gelegenheit ‚entdeckt‘, dass man auch mit Ehrenamtlichen bzw. Freiwilligen arbeiten kann und, dass es tatsächlich Leute gibt, die das gerne machen. Seitdem kamen mehrere Anfragen aus der Bürgerschaft heraus, ob man denn ehrenamtlich tätig werden könne. Der Verein beschloss darauf hin, eine Struktur aufzubauen, um den Bedarf der Museen zu sammeln und den Einsatz Freiwilliger bzw. Ehrenamtlicher – allein im Freilichtmuseum Ecomusée d’Alsace sind mehr als 400 tätig – zu koordinieren, und zwar museumsübergreifend. Es geschieht dies in Zusammenarbeit mit der „Union départementale du bénévolat associatif“, der Freiwilligenorganisation zur Förderung des Ehrenamtes in Vereinen etc. Laut Pressebericht stellt das Mulhouse-Projekt für Frankreich eine „Premiere“ dar. Quelle: Dernières Nouvelles d’Alsace, 9.11.2007. Weitere Informationen: www.musees.mulhouse.museum/dn_benevolat_musees/ Stéphanie Wintzerith, Kontakt: stephanie.wintzerith@landesmuseum.de

POLITIK UND EHRENAMT

Gesetz zur weiteren Stärkung des bürgerschaftlichen Engagement

Rückwirkend zum 1. Januar 2007 tritt das neue Spenden- und Gemeinnützigkeitsrecht in Kraft.

Punkte, die das bürgerschaftliche Engagement in und für Museen betreffen können:

- Die Aufwandspauschale für ehrenamtliche Tätigkeiten wurde auf € 500 heraufgesetzt. Für Menschen, die für ihr Engagement im Museum eine Vergütung erhalten, bleiben Einkünfte bis zu dieser Höhe steuerfrei. Inwieweit man hier noch von ehrenamtlichem oder freiwilligem Engagement sprechen kann, ist allerdings fraglich.
- Mitgliedsbeiträge für Fördervereine im kulturellen Bereich sind steuerlich abzugsfähig. Dies gilt auch dann, wenn die Mitglieder Vergünstigungen (z.B. freien Museumseintritt) erhalten. Die aktive Mitgliedschaft in kulturellen Vereinigungen, z.B. Chören, bleibt dagegen weiterhin nicht absetzbar. Wer mitsingt, muss zahlen, wer nur fördert, darf absetzen.
- Zuwendungen an steuerbegünstigte Körperschaften können einheitlich mit 20% (bisher 5% oder 10%) geltend gemacht werden.
- Die Liste der steuerbegünstigten Zwecke wurde in der Abgabenordnung vereinheitlicht. Die „Förderung des bürgerschaftlichen Engagements“ wurde als neuer Zweck aufgenommen. Steuerbegünstigte Körperschaften können steuerunschädlich bis zu € 35.000 im Jahr durch wirtschaftliche Tätigkeiten einnehmen.

Alexandra Hentschel

Haftpflichtversicherung ehrenamtlicher Tätigkeit in Hessen

In den Haftpflicht-Versicherungsbedingungen der HUK-Coburg heißt es: „Versichert ist... der Versicherungsnehmer als Privatperson aus den Gefahren des täglichen Lebens, mit Ausnahme der

■ 8

Gefahren eines Betriebes, Berufes, Dienstes, Amtes (auch Ehrenamtes), einer verantwortlichen Tätigkeit in Vereinen aller Art oder einer ungewöhnlichen oder gefährlichen Beschäftigung...“ Die Einschränkung bez. des Ehrenamtes gilt nur für die gewählten Funktionsträger bei ehrenamtlicher Tätigkeit, also z.B. für den Vorstand. Um diese Lücke zu schließen, hat das Land Hessen eine Haftpflichtversicherung bei der Sparkassenversicherung abgeschlossen. Diese tritt im Bedarfsfall für Ehrenamtliche ohne private Haftpflicht und für Funktionsträger ein, und zwar subsidiär.

Uta Müller-Merbach, in: Verein Ehrenamt für Darmstadt e.V. (Hg.): Das Ehrenamt, November 2007, S. 3. Kontakt: info@ehrenamt-darmstadt.de. www.gemeinsam-aktiv.de/dynasite.cfm?dsamid=5262

AKTUELL

Volunteering for Cultural Heritage (VoCH)

Unter dieser Überschrift hat die Exekutivagentur für Bildung, Audiovisuelles und Kultur (EACEA), die für die Umsetzung des Programms "Europa für Bürgerinnen und Bürger" 2007-2013 der Europäischen Kommission zuständig ist, am 1. November 2007 ein von der EU gefördertes Projekt initiiert. In der Projektbeschreibung heißt es: „Volunteers are an important resource for a cultural organisation, and make a vital contribution to the achievement of its aims and objectives by complementing and adding value to the work of paid staff.“ Das Projekt setzt sich zum Ziel, die wachsende Bedeutung des bürgerschaftlichen Engagements (civic engagement) für die Bewahrung des kulturellen Erbes, für den interkulturellen Dialog wie auch für die Fortentwicklung der kulturellen Institutionen auf europäischer Ebene zu erforschen. Man möchte herausfinden, welche Typen der Freiwilligenarbeit existieren, und auf welchen Feldern sich Freiwillige kulturell engagieren. Im Einzelnen wird angestrebt, auf der Basis von „good practice case studies“ Fortbildungsmodule zu entwickeln, die sich sowohl an die Freiwilligen selber wie an die in den Kulturorganisationen Verantwortlichen richten. Zur kulturpolitischen Begründung wird auf die Existenz von Organisationen, wie CEV (European Volunteer Centre), IAVE (International Association for Volunteers Effort) oder CIVICUS (World Alliance for Citizen Participation) verwiesen, vor allem auf die relevanten Beschlüsse des Europäischen Parlaments: „Mainstreaming Volunteering in EU Policy“ (5. Dez. 2006), „State of the art of Volunteering in the EU“ (Dez. 2004), „Manifesto on Volunteering in Europe“ (28.03.2006).

Das Projekt hat eine Laufzeit bis Herbst 2009. Unter Federführung des Slovenischen Museumsverbandes wirken vier italienische Partner mit: Istituto per i beni artistici, culturali e naturali (IBC), Prato's Textile Museum (Prato), das European Centre for Cultural Organisation and Management (ECCOM, Rom) und Amicitie (Bologna) sowie der Steirische Museumsverein MUSIS (Graz/A), das Manchester Museum/GB und das European Museum Forum. Eine erste Konferenz der Partner ist für 18./19. Januar 2008 in Prato/I geplant. Udo Liebelt

NEUE PUBLIKATIONEN

Hessischer Museumsverband e.V. (Hg.): Voraussetzungen erfolgreicher Freiwilligenarbeit im Museum heute. Referate und Materialien der Fachkonferenz des

Hessischen Museumsverbandes e.V. am 30. Juni 2007 in Frankfurt/Main. Red.: Ulla Merle, Uwe Reher. In: Museumsverbandstexte, Heft Nr. 12, Kassel 2007 (105 S.). Bezug: www.museumsverband-hessen.de

Küchler, Yvonne: Bürgerschaftliches Engagement für Museen, Magisterarbeit 2007

Aufgrund der Finanznot der öffentlichen Haushalte ist der Staat immer weniger in der Lage, die materiellen und ideellen Grundlagen des gesellschaftlichen Zusammenhalts zu gewährleisten. So wird der Ruf nach dem Bürger von Seiten der Politik und der Kulturinstitutionen immer lauter. Ziel der Arbeit ist es, den Stellenwert des bürgerschaftlichen Engagements in der Kultur und hier speziell im Bereich der (Kunst-)Museen aufzuzeigen.

Eine kurze historische Analyse zeigt, dass das bürgerschaftliche Engagement für Museen kein neues Phänomen ist. Vielmehr handelt es sich traditionell um ein enges Verhältnis, das allerdings vor dem Hintergrund der gesellschaftlichen Entwicklung auf makro-, meso- und mikrosoziologischer Ebene einer Neugestaltung bedarf. Anhand gesellschaftswissenschaftlicher Theorien und exemplarischer Analysen wird gezeigt, warum die Bürger ihr Geld und ihre Zeit in die Kultur investieren, welche Möglichkeiten des Engagements bestehen, und wie die politischen und rechtlichen Rahmenbedingungen das Engagement fördern bzw. blockieren.

Das wiedererwachte Interesse am Bürger stellt die Museen hinsichtlich der Chancen und Risiken vor neue Herausforderungen. Vor allem die Kulturinstitutionen in öffentlich-rechtlicher Trägerschaft haben in den letzten Jahren einen Wandel erfahren, der die Institutionen stärker als bisher nach außen öffnet und alternative Formen der Finanzierung und aktiven Partizipation der Bürger zulässt. Neue Konzepte, wie z.B. im Rahmen des Freiwilligenmanagements, sollen den Umgang mit bürgerschaftlichem Engagement zukünftig stärker professionalisieren.

Yvonne Küchler, Kontakt: yvonne.kuechler@gmx.de

Roth-Kleiner, Eva: Zierde? Bürde? Würde! Ein Freiwilligen-HandWerkBuch. Diplomarbeit im Lehrgang Kulturvermittlung/Museumspädagogik „kuverum“, Epalinges/CH, September 2007. Das Buch beinhaltet einerseits grundsätzliche Überlegungen zum sinnvollen Einsatz von Freiwilligen (FW) allgemein und speziell in Museen (Bsp.: Wertschätzung, Vergleich mit kanadischem System), andererseits praktische Aspekte der Umsetzung (Bsp.: Einsatzvereinbarung). Bestehend aus einer losen Sammlung sog. Essais mit assoziativen Bezügen zu Werkzeugen, erhebt es keinen Anspruch auf akademische Linearität oder Vollständigkeit. Dies wird auch durch die spezielle Heftung unterstrichen: Die gut 70 bebilderten Seiten im Format A5 werden von zwei Karabinerhaken zusammengehalten – Karabinerhaken symbolisieren im Text die Funktion von FW-Arbeit: FW klinken sich in tragende Strukturen (Ketten) ein und bereichern, unterstützen und vervielfältigen so das Angebot einer Institution. Das HandWerkBuch gehört zu einer tragbaren, für Präsentationszwecke eingerichteten Werkzeugkiste. Diese stellt ein zusätzliches Informations- und Beratungsangebot an interessierte Museen dar. Buchbestellung: 37 CHF plus Versand.

Eva Roth-Kleiner, Kontakt: rothkleiner@bluewin.ch, www.zuerichfreiwillig.ch

Liebelt, Udo: Bürgerschaftliches Engagement im Museum. Ziele und Nutzen, Tätigkeitsfelder, das Management. Zum Entwurf der Handreichung des Deutschen Museumsbundes e.V. und zum Netzwerk im deutschsprachigen Raum. In: Verein MUSIS, Graz/A (Hg.): Die Stellwand, Heft 4/2007, S. 28-35.

VERANSTALTUNGEN, TERMINE

Wie Haupt- und Ehrenamtliche ihre Zusammenarbeit verbessern können. Seminar des Kulturbüro Rheinland-Pfalz der LAG Soziokultur & Kulturpädagogik, 22./23. April 2008 in Neuwied-Engers. Info und Anmeldung: www.kulturmanagement-seminare.de, info@kulturbuero-rlp.de

Museumsvolunteering. Freiwillige Ehrenamtliche Freunde. Workshop der Museumsakademie Joanneum in Kooperation mit dem Österreichischen Museum für Volkskunde, 10.-11. Oktober 2008 in Wien/ A. www.museumsakademie-joanneum.at/projekte

VORSCHAU

Die nächste, voraussichtlich im März 2008 erscheinende Ausgabe des netbem Newsletter soll schwerpunktmäßig dem **Klassischen Ehrenamt**, d.h. dem bürgerschaftlichen Engagement an den zumeist kleineren, ganz oder überwiegend ehrenamtlich betriebenen Museen, gewidmet sein. Wenn Sie Ihr Museum bzw. die Tätigkeit Ihres Museumsvereins als ein Modell dafür betrachten und im Newsletter kurz vorstellen möchten, wenden Sie sich bitte bis Mitte Januar 2008 an die Redaktion: a.hentschel@netbem.eu. Wir stellen die bereits angekündigte Handreichung „Bürgerschaftliches Engagement im Museum“ vor, die der **Deutsche Museumsbund e.V.** Ende dieses oder Anfang des kommenden Jahres herausgeben wird. Vor dem Hintergrund der fachlichen Erweiterung des Netzwerks wird unsere neue Mitarbeiterin Yvonne Küchler ab der nächsten Ausgabe eine Rubrik „**Manager und Sammler**“ betreuen.

FÖRDERER

Das Netzwerk wird unterstützt von Deutscher Museumsbund e.V., www.museumsbund.de · ICOM Deutschland, www.icom-deutschland.de · ICOM Österreich, www.icom-oesterreich.at · Landesstelle für Museumsbetreuung in Baden-Württemberg, www.landesstelle.de · Oberösterreichischer Museumsverband, www.ooemuseumsverband.at · Förderverein Zivilgesellschaftsforschung e.V. · Verein MUSIS, Graz/A, www.musis.at · sowie von zahlreichen Museen, Museumsvereinen, haupt- und freiwillig tätigen Museumsmitarbeiter/innen in Deutschland, Österreich und der Schweiz

IMPRESSUM/ KONTAKT

Netzwerk Bürgerschaftliches Engagement im Museum/ netbem-Newsletter: info@netbem.eu
Projektleiter Netzwerk, Herausgeber des Newsletter: Dr. Udo Liebelt, u.liebelt@netbem.eu
Redaktion des Newsletter: Dr. des. Alexandra Hentschel, a.hentschel@netbem.eu
Vertrieb Newsletter: newsletter@netbem.eu
Postanschrift: D-76149 Karlsruhe/ Deutschland, Stettiner Str. 25D

Weitergabegenehmigung, Abdruckvorbehalt. Dieser Newsletter ist urheberrechtlich geschützt. Er ist ein kostenloser Informationsservice des Netzwerk Bürgerschaftliches Engagement im Museum (Karlsruhe/D), dessen Inhalte mit Sorgfalt ausgewählt und redaktionell bearbeitet werden. Es ist daher – ohne Absprache – nicht gestattet, Inhalte aus diesem Newsletter zu übernehmen, auch nicht auszugsweise. Sie können den kompletten Newsletter aber gern an andere Interessenten weiterleiten. Wenn Sie sich für einzelne Beiträge aus diesem Newsletter interessieren, nehmen Sie bitte Kontakt zu uns bzw. zu dem/der Autor/in des Beitrags auf. Für Links auf fremde Webseiten übernehmen wir keine Haftung.