

ganz schnell überfordert. Da gibt's so viele Vorschriften und Fallen in die man dann tappen kann, insofern sind wir da ganz froh, daß das im Moment so läuft. Ich kann abschließend sagen, ich bin mit dem Projekt ganz zufrieden, es läßt sich gut an.“

Zusammenfassung und Interpretation von l) und m):

3-4 Std. mind. setzt Martin Link für seine Tätigkeit in der Baugenossenschaft wöchentlich ehrenamtlich, neben seiner hauptamtlichen Tätigkeit als Geschäftsführer des Bildungswerks ein.

Daneben hat er Sachverstand in den Vorstand geholt, einen Architekten und Betriebswirt, der ihm unverzichtbar geworden ist. Auch dieser arbeitet ehrenamtlich neben seinem Hauptberuf als Architekt. Ohne ihn wäre er sicher in manche „Falle getappt“, denn es gäbe so viele unübersichtliche Vorschriften.

Auf diese Weise sei er mit dem Projekt „ganz zufrieden“.

15 Überblick in Zusammenfassungen sämtlicher Interviews  
(teilweise gekürzt)

15.1 Engagierte in Projekten

15.1.1 in Seniorengenossenschaften

15.1.1.1 Zusammenfassung des Interviews mit Frau V., SG Wiblingen (14.1.1.1)

Frau V., 77-jährige Chemikerin und ehemalige Gymnasiallehrerin, engagierte sich als Vorsitzende des neu gegründeten Vereins „Seniorengenossenschaft Stuttgart-Wiblingen“, heute SGG = „Solidargemeinschaft der Generationen“ genannt. Ihre Erfahrungen und Fähigkeiten aus dem Berufsleben bildeten die Folie für ihr Engagement. Sie bewältigte damit u.a. ihr Alleinsein nach dem Tode ihres Mannes. Nach 4 Jahren Vorsitz des Vereins trat sie zurück, weil sie den demokratischen Wechsel befürwortete, aber auch der Weg von ihrem neuen Zuhause zu weit war. Als Mitglied von ARBES<sup>278</sup>) fand sie ein neues Engagementfeld bei ZEBRA<sup>279</sup>), da sie sich weiterhin für das Gemeinwesen einsetzen wollte. Das bescherte ihr Sozialkontakte und „Spaß“. In den ersten zwei Jahren habe sie sich rd. 20 Wochenstd. engagiert, soviel wie ein 2/3 Lehrauftrag. Sie wollte aber kein Geld mehr verdienen! Wegen privater Betätigungen wie Chorsingen und sich um die Enkelkinder kümmern, sei sie an der Grenze ihrer Belastbarkeit gewesen.

Probleme, Barrieren, Hürden:

Die Möglichkeit des Scheiterns der SSG machte Frau V. von den Rahmenbedingungen abhängig, als da sind: Spendengelder statt staatlicher Unterstützung, 1 bezahlte Angestellte zur Koordination und Wahrung der Kontinuität, Sondermittel durch die Stadt für Geräte. Der Jahresetat müsse aus der „öffentlichen Hand“ erhöht werden, da Miete und Mietnebenkosten gestiegen seien.  
Probleme zwischen den Vorstandsmitgliedern (Generationenkonflikt)

<sup>278</sup>) ARBES: Arbeitsgemeinschaft Bürgerschaftliches Engagement/Seniorengenossenschaften (in Baden-Württemberg).

<sup>279</sup>) ZEBRA: Zentrale Bürgeragentur, in Ulm.

wurden mithilfe eines Psychologen zu lösen versucht: Problem zwischen hauptamtlicher Sekretärin und einem Vorstandsmitglied<sup>280</sup>).

Probleme in zwischenmenschlichen Beziehungen haben negativen Einfluß auf die inhaltliche Projektarbeit. -

Durchlöcherung des Zeitpunkte-Systems zugunsten von Geldwertberechnungen, insbesondere für körperlich schwere Arbeiten durch Handwerker (Std.-Lohn auf 15 DM begrenzt). Vermeidung von Konkurrenz zu Professionellen des Arbeitsmarktes.

Frau V. beschreibt das buchhaltungsmäßig erfaßte Zeitpunkte-Konto als „geronnene Anerkennung“ für zumeist finanzschwache Nutzer, die nicht imstande sind, die Hilfeleistungen auf dem 1.Arbeitsmarkt zu erwerben. In Zeitpunkten werden auch Leiter von Interessengruppen (Handarbeiten, Singen, Malen, Englisch) vergütet.

Vorstandsmitglieder erhalten keine Zeitpunkte.

Es gibt einen Hilfsfond für zweckgebundene Spendengelder für Hilfsbedürftige, ein zweiter Hilfsfond nimmt gespendete Zeitpunkte auf.

Im Sinne einer Aufgabenerweiterung der SSG wurde ein Mittagstisch für SchülerInnen des nahen Gymnasiums eingerichtet im Tausch gegen Öffnung des Computerraumes der Schule für Senioren.

#### 15.1.1.2 Zusammenfassung des Interviews mit Frau N., ARBES (14.1.1.2)

Das Interview fand am Rande eines Seminars statt (keine Tonbandaufzeichnung) mit der knapp 60-jährigen Frau N., langjähriges Vorstandsmitglied von ARBES.

#### Probleme, Barrieren, Hürden

Auf die Frage nach dem Scheitern der Seniorengenosenschaft Köngen nannte Frau N. folgende Gründe:

Die engagierten Bürger hätten sich zu sehr als Helfer gesehen und wenig Verantwortung für das Projekt übernommen. Sie hätten sich von Amts wegen einsetzen lassen. Offenbar wegen mangelnder Teamfähigkeit hätten die Hauptamtlichen keinen Kontakt zu den engagierten Bürgern hergestellt. Grundsätzlich, meinte Frau N., sei ein Scheitern dann wahrscheinlich, wenn ein Bürgermeister nicht voll hinter dem Projekt stehe. Auch in Riedlingen sei die Unterstützung des Bürgermeisters äußerst gering gewesen – man habe ihn dort abgewählt.

Die SG Wiblingen bestehe schlecht und recht seit 10 Jahren (vgl. Interview mit Frau V., 14.1.1.1). Kontraproduktiv sei ein mangelnder Informationsfluß innerhalb des Vorstandes gewesen. Man habe große Schwierigkeiten im Überwinden von „etabliertem Denken in Vereinsstrukturen“ gehabt, sich aber gegen Einmischung von außen gewehrt.

Wenn die Stadt sich zu viel einmische, machten die Initiativen „dicht“. Wichtig sei ein „nicht-kapitalistisches Denken“, denn wenn Kommunen die Aktivitäten großzügig mit Geld unterstützten, dann würde insbesondere das Engagement der Älteren stagnieren.

Der Solidaritätspakt zwischen Hauptamtlichen und Freiwilligen müsse sich grundsätzlich ändern. ARBES und das Sozialministerium Stuttgart hätten darauf gedrungen, in das Curriculum der Fachhochschule einen „Bürgerkurs“

<sup>280</sup>) Im BE kann nicht wie im politischen Bereich das hauptamtliche Personal von den gewählten Freiwilligen-Vorständen ausgewechselt werden.

Sozialmanagement" aufzunehmen.

Hier werden die Hemmnisse von den Akteuren verursacht!

## 15.1.2 Engagierte in Tauschbörsen

### 15.1.2.1 Zusammenfassung des Int. mit Frau M.-T. vom Tauschring Eppelheim (14.1.2.1)

Meine ca. 40-jährige Interviewpartnerin gehört nicht zu den Gründungsmitgliedern. Sie ist erst vor 2 1/2 Jahren zum Tauschring gestoßen. Dieser bestehe nun 5 Jahre. Als Motivation für ihre Engagement im Tauschring E. gibt Frau M.-T. an, daß sie sich als Zugereiste in einer gewissen Außenseiterposition in dem kleinen Ort empfunden habe und diese durchbrechen wollte und nach einem Ansatzpunkt gesucht habe, indem sie sich in der Gemeinde einbrachte. Als "Offener, interessierter Mensch" wollte sie die Angelegenheiten der Tauschbörse zunächst einmal auf sich wirken lassen. In der eigenen Fremdwahrnehmung empfindet sie ihr Anderssein ("...die von außen kommt, die anders lebt, die mit anderen Menschen in ihrem Freundeskreis zu tun hat... die einfach nicht so dem gewohnten Bild entspricht"). Frau M.-T. stellt dann mit Erstaunen fest, daß ca. 99% der im Tauschring Engagierten Zugereiste, nicht Alt-Eingesessene sind.

Eine weitere Motivation war, daß sie "etwas mitbewegen wollte". Anlaß bot eine in der Nähe gelegene Senioreneinrichtung und die Tatsache, daß der nahe gelegene Supermarkt geschlossen wurde. Das brachte sie, die sowieso für ihre 4-köpfige Familie mehrmals wöchentlich einkaufen ging, auf die Idee, dort Einkaufshilfe anzubieten. Weiter dachte sie an Hilfeleistungen für kranke, bettlägerige alte Menschen, was aber wohl bis dato nicht zum Tragen kam. Zwei ältere Damen dieser Senioreneinrichtung sind inzwischen als Mitglieder der Tauschbörse ausgetreten oder verstorben.

Auf die Nachfrage, was wohl die Motivationen der anderen Tauschring-Mitglieder seien, erläutert sie anhand ihrer eigenen Gefühle, daß alle gern Kontakte knüpfen und das Soziale im Vordergrund stehe. Das Tauschring-Konzept "springe einen förmlich an", denn nicht jeder mache sämtliche Arbeiten im Haus, Garten oder anderen Bereichen gleich gern. Man könne sich durch Hilfen anderer den "Alltag versüßen", alles geschehe entspannter. Sie schildert, wie sie Hilfen mobilisieren könne, wenn sie spontan irgendwo hinwolle. Über den Stammtisch kenne man ein "feines, verbindliches Netz".

Sie bestätigt, daß ihr ihre Erfahrungen aus der Sprachenschule beim Umgang mit "wildfremden Menschen" sowie ihre dortige Tätigkeit in der Administration in ihrem Engagementfeld geholfen haben.

Der zeitliche Aufwand läge derzeit bei zwei Sprechstd. einmal im Monat. Für die Hilfe bei der Entstehung der Marktzeitung schätzt sie ihre Gruppenteilnahme einmal monatlich auf 3-4 Std. oder mehr. Insgesamt schätzt sie ihr Engagement auf das Doppelte, nämlich 10-12 Std. monatlich.

Zu den Rahmenbedingungen gehört die Finanzierung des Marktblattes und des PC-

Zubehörs durch die in Euro geleisteten Mitgliederbeiträge (12 Euro p.a.). Das Bürgerkontaktbüro Eppelheim stellt sowohl die Räume als auch die Computer der Tauschbörse zur Verfügung. Portokosten für Versand der Marktzeitung entstehen nicht, da diese in dem kleinen Ort von Aktiven der Tauschbörse ausgetragen wird. Daß Tauschaktionen steuerfrei seien und es Probleme mit Anrechnungen auf Arbeitslosen- und Sozialhilfe-Leistungen auch noch nicht gegeben habe, scheint das allgemein Übliche zu sein (vgl. **Offe, Claus**, a.a.O.). Frau M.-T. schildert nun ausführlich die Abrechnungsmodi der "Talente" (4 "Talente" = 1 Arbeitsstd., wobei die Art der Arbeit gleichwertig sei). Über Werte-Schecks läuft die Buchhaltung, Kredite sind durch Limits (Soll-Limit = 50 "Talente") begrenzt. Eine Umrechnung in die Landeswährung ist auch bei hohen Haben-Konten nicht vorgesehen, was dem "reinen Modell" eines Korporationsringes entspricht. "Talente" sind übertragbar, auch in einen Sozialfonds. Sondervereinbarungen zum Ansparen eines größeren Guthabens für höhere Aufwendungen, z.B. für Übernachtungskapazitäten sind nach Absprache mit dem Aktivenkreis möglich.

#### Probleme beim Tauschring E.:

Scheitern durch Überbartern sei möglich. Für das Überangebot einiger Mitglieder sei das Büroteam nicht verantwortlich zu machen. Wenn solche Mitglieder dann wieder ausstiegen, bliebe ein Negativ-Konto (mind. mit Verwaltungs-"Talenten") bestehen, daß sie dann mithilfe des Sozialfonds ausgleichen müßten. Seit sie dabei wäre, gäbe es ein ständiges Kommen und Gehen im Tauschring. Einige würden sich ärgern, daß sie für die Verwaltung mtl. 1 Euro abführen müßten.

Diese Verwaltungskasse würde unter den vier aktiven Bürotätigen nach einem festgelegten Schlüssel verteilt; die Austeiler der Marktzeitung bekämen weniger.

#### 15.1.2.2 Zusammenfassung des Interviews mit Herrn U. vom Tauschring Heidelberg (14.1.2.2)

Seit Herr U. (ca. Anfang 50) vorwiegend von den Mieteinkünften seines Heidelberger Miethauses lebt und freiberuflich als Journalist und Reisefotograf tätig ist, hatte er offenbar noch Kapazitäten frei, um sich um die Gründung eines Tauschringes zu bemühen. Über sein politisches Engagement in einer Agenda-21-Gruppe gewann er zwei Mitstreiter. Aufgrund seiner Vorlieben (und Management-Ausbildung) kümmert er sich um Organisatorisches und die Öffentlichkeitsarbeit des Tauschringes. Als ein "nach dem Lustprinzip lebender Mensch" hat er seither nie mehr Fenster geputzt (diese Leistung erbringt für ihn ein Tauschring-Partner). Herr U. kümmert sich um die vierteljährlich erscheinende Marktzeitung, die in den beiden Folgemonaten aktualisiert wird. Darüber laufe aber relativ wenig, meint er. Er sieht als politischer Mensch ganz klar, daß er früher bei seinem Engagement als

Gymnasiast reine Freizeit investiert habe, jetzt aber für seinen Einsatz sozialer Zeit auch etwas zurückbekommt über das "Talente"-System (4 "Talente" für 1 Arb.Std.).

Seine beruflichen Qualifikationen haben ihm nicht so viel geholfen bei Fragen der Organisation und Öffentlichkeitsarbeit wie seine politischen Erfahrungen, insbesondere bei Greenpeace, Friedensinitiativen und während der Studentenzzeit. Als Nebeneffekt bezeichnet Herr U. seine handwerklichen Fähigkeiten, die er auch in seinem Mietshaus einsetze und gelegentlich im Tauschring anbiete. Von seinen rd. 15 Engagement-Std. monatlich lasse er sich nur 50% über das Punkte-System vergüten, also auch hier ein idealistisch-politischer Anteil bei seinem Einsatz.

Weniger als 20% von derzeit 165 Mitgliedern, sagt Herr U., seien Senioren ab 55-60 Jahren.

Das System der Buchhaltung mit "Talenten" ist dem des Eppelheimer Tauschrings vergleichbar, nur, daß das Limit bei 100 "Talenten" statt bei 50 in E. liegt. Herr U. spricht ganz klar von den Problemen des Überbarterns:

Wer sehr aktiv gewesen ist, bei dem wird alles über 100 "Talente" nur noch mit 50% vergütet, der Rest fließt dem System "Tauschring-Organisation" zu.

Falls jemand so hoch im Minus ist, wird er aufgefordert, Leistungen in Anspruch zu nehmen. Wenn das nicht klappt, wird er zu Bürotätigkeiten animiert, der Minus-Rest wird dann beim Ausscheiden dieses Mitglieds vom System "Tauschring" übernommen.

Allerdings kann ein Mitglied auch für größere Planungen nach Absprache "Talente" ansparen, wie das auch bei der Eppelheimer Tauschbörse möglich ist.

Geldliche Erstattungen gibt es nicht; es muß aber, wie in Eppelheim mtl. zusätzlich 1 Euro für die monetären Gebühren des Tauschring-Betriebes entrichtet werden. -

Die Hilfe beim Fensterputzen ist wohl mehr als Beispiel für eine Nachfrage gedacht, denn er sagt, er hätte sie sich auch gegen Entgelt leisten können. Dennoch gäbe es Menschen im Tauschring, für die das Tauschen eine echte finanzielle Erleichterung sei.

Ältere im Tauschring hätten zwei Motivationen, einmal, daß sie noch von anderen Menschen gebraucht würden, aber auch, daß sie "unter Menschen kommen". Dann erzählt er von einer pensionierten Steuerberaterin, die manch guten Tipp gäbe, aber keinesfalls in Konkurrenz zu professionellen Steuerberatern tätig werden würde.

Zur Frage der Arbeits- bzw. Verdienstanrechnung im Tauschring bei Arbeitslosen und Sozialhilfeempfängern habe es noch keine Probleme gegeben. Was die steuerliche Seite anbelange, so werde stets angestrebt, daß ein Punkte-Konto gegen "0" stehe, wenn das Mitglied ausscheide. Und wenn keine Gewinn erzielt werde, sei die Sache steuerlich eine Liebhaberei. Außerdem habe ein Kasseler Rechtsanwalt, selbst Mitglied des dortigen Tauschringes, sich auch für Gewerbesteuerfreiheit mit

Erfolg eingesetzt. Der Standardbrief von ihm habe bislang immer zum Erfolg, d.h. steuerliche Nichtanrechenbarkeit von Tauschgewinnen geführt. Konfliktmanagement werde in den kleinen Organisationskreisen des Tauschringes wahrgenommen. Bislang habe es harte Auseinandersetzungen noch nicht gegeben, so daß auch eine Supervision nicht nötig war.

Konflikte tauchten manchmal auf, wenn die Leute "geistig" nicht auf einer Ebene seien und dadurch Mißverständnisse miteinander hätten.

Herr U. schildert einen Konflikt mit der für die Finanzen zuständigen Engagierten, die gefordert habe, man solle keine harschen Mahnschreiben verschicken, sondern der Vorstand solle sich besser persönlich um die Probleme der Menschen bemühen. Er sagt, daß die Arbeitskapazität des Vorstands dafür nicht ausreiche.

Die Frage der Gewährleistung taucht bei allen Tauschringen immer wieder auf. Herr U. meint, das sei ausschließlich Sache der "Geschäftspartner", lt. Satzung hielte sich der Vorstand da heraus. Bei Monita würde manchmal die Vergütung der Punkte gekürzt. Und schließlich haben die Anbieter innerhalb des Tauschringes einen Ruf zu verlieren, es spräche sich herum, wenn sie qualitativ minderwertige Arbeit ablieferten (soziale Kontrolle).

Auch hochwertige Arbeiten werden gleichwertig vergütet mit 4 "Talenten" pro Std., das sei der Unterschied zur Wirtschaft. Eine Ausnahme entstünde gelegentlich beim Baby-Sitten, wenn die Kinder schliefen und die Sitterin für sich lesen oder fernsehen könne. Eine Vergütung dieses Bereitschaftsdienstes sei Verhandlungssache. Volle Vergütung sei zu erstatten, wenn die Kinder der unmittelbaren Fürsorge bedürfen, z.B. bei Krankheit.

Der monatlich stattfindende Stammtisch würde außer zum Kennenlernen der Teilnehmer untereinander auch für Vorträge genutzt, die gegen "Talente" angeboten würden. Auch eine Schloßführung habe schon stattgefunden. Direkten Tausch gäbe es selten. Bei Gegenständen sei die Schwierigkeit die Bewertung. Herr U. schildert den Tausch einer Lederjacke, die noch einen Wert von ca. 100 DM gehaqt habe. Die Rechnung lautet dann 4 "Talente" = 1 Std. Arbeit = 20 DM, also hier 5 x 4 "Talente". Eine Umrechnung in Landeswährung sei aber grundsätzlich nicht vorgesehen, eine Übertragung von "Talenten" schon. Es gäbe auch Familienkonten. Leihgeräte seien durchaus über "Talente" abrechenbar. Aber häufig erfolge eine Ausleihe auch aus Freundschaft, ohne Vergütung.

Ferienwohnungen und Fremdenzimmer im Angebot seien für Heidelberg nützlich und würden bundesweit über eine Tauschring-Zentrale angeboten.

Die Anschubfinanzierung und die Kosten für einen Messestand habe die Stadt Heidelberg übernommen. Die Räumlichkeiten für den Tauschring stellt der Paritätische Wohlfahrtsverband zur Verfügung gegen Entrichtung von "Talenten", denn dieser ist als Non-Profit-Organisation Mitglied im H'b erger Tauschring "Markt der Talente". Daß dieser nach der Konvention, bei 100 "Talenten" seien nur noch 50% anrechenbar, trotzdem einen hohen "Talente"-Überschuß habe, liegt daran, daß der Verband im Tauschring keine Leistungen nachfrage.

### 15.1.3 Engagierte in Wohnprojekten

#### 15.1.3.1 Zusammenfassung des Interviews mit Herrn T., D.H.G. (14.1.3.1)

Der 63-jährige, ehemalige Studiendirektor eines Gymnasiums wohnt seit 2 Jahren weitgehend in den „Diakonischen Hausgemeinschaften“ und engagiert sich als Buchhalter in der Zentrale der Markusgemeinde in Heidelberg.

Herr T. weiß, wie er sein Alter leben will und ist glücklich, gleichzeitig eine ihn befriedigende Tätigkeit gefunden zu haben. Dabei half ihm seine vielseitige Ausbildung. Durch Reflexion kommt es zu einer „Gestaltschließung“: Er sieht den Tausch seiner Arbeit zwischen Bedürfnisbefriedigung und Nutzen für die Gemeinschaft.

#### Probleme und Hürden:

Eine Streitschlichtungsinstanz bestehe in der Person des Leiters, Ingo Franz<sup>281</sup>), Er schaffe dies auch mit Einschränkungen.

Die „offene Gemeinschaft“ habe zahlreiche Tücken. Die christliche Prägung scheint zu gebieten, daß „ehrenamtliches Engagement“ nicht durch Verträge eingefordert wird. Dadurch verschaffen sich etliche „Schnorrer“ preiswerten Wohnraum, ohne das Obligo für 2 Std. ehrenamtlicher Arbeit in der Zentrale oder im „Feld“ einzugehen, wie das eigentlich erwartet wird. Ein Zeitpunktesystem hierfür besteht nicht.

Einleuchtend erscheint es, daß insbesondere ausländische Studenten hier auch etwas Geld verdienen müssen.

Hier zeigt sich besonders deutlich die Problematik des 3.Sektors, die dringend politischer Regelung bedarf.

Probleme entstehen auch durch sehr unterschiedliche Nachfragen nach Wohnraum. Einige Bewohner seien sicherlich willig, sich für die erwarteten 2 Wochenstd. zu engagieren, aber nach Einzug gefällt ihnen die Art und Weise des gemeinschaftlichen Wohnens nicht oder sie finden keine Zeit für ein Engagement.

Ein weiteres Problem ist es, daß Leerstand aus Kostengründen vermieden werden muß und so eine sehr kurze Prüfung der Bewerber stattfindet. Gelegentlich muß Miete vorgestreckt werden, manchmal wird sie seitens der D.H.G. auch eingebüßt, denn insbesondere junge Menschen haben oft ungesicherte Arbeitsverhältnisse.

#### Motivation:

Hier beschreibt Herr T. insbesondere die Erfüllung seines Bedürfnisses nach unterschiedlichen, intergenerativen Kontakten. Er könne sein Umfeld nach seinen Vorstellungen gestalten, anders, meint er, als z.B. in einem Wohnstift.

Eine eigene professionelle Pflegeabteilung einzurichten, werde von den D.H.G. angestrebt.

Das Anmieten von Wohnungen ist für den seriösen Verein leichter als für finanziell ungesicherte Menschen.

---

<sup>281</sup>) Da hier der Leiter eindeutig identifizierbar ist und die Interviewerin von ihm die Genehmigung der namentlichen Erwähnung hatte, entfällt hier die Maskierung des Namens.

### 15.1.3.2 Zusammenfassung des Interviews mit dem Ehepaar L., D.H.G. (14.1.3.2)

Herr L., 72 Jahre alt, läßt seiner Frau, 67 Jahre alt, zumeist den Vortritt beim Interview. Sie ist im Gegensatz zu ihm nicht sehr redegewandt. Beide haben ein Einfamilienhaus in einer Kleinstadt nahe Heidelberg aufgegeben, weil die Frau schon seit rd. 20 Jahren in eine Wohngemeinschaft zusammen mit jungen Menschen strebt. Die Möglichkeit bot sich bei den D.H.G. Es handelt sich um einen zweigeschossigen kleinen Neubau, der an ein altes Mietshaus im 2. Hinterhof angebaut worden war. Die D.H.G. haben das kleine Gebäude angemietet für eine WG, Gesunde mit einem Behinderten. Insofern ist das Haus durch Rampe und Fahrstuhl behindertengerecht gebaut worden. Der behinderte Sohn der Eigentümerin wohnte bereits dort, als die anderen WG-Mitglieder einzogen.

Bevor die hauptverantwortlichen Mieter, das Ehepaar L., dort einzogen, wohnten schon junge Leute dort.

#### Probleme, Barrieren, Hürden:

Ich erfahre fast nebenbei, daß das Ehepaar nun nach Jahren wieder ausziehen will, und dafür werden zwei Gründe genannt:

Der stark Behinderte im Rollstuhl und der Platzmangel für unausgepackte Umzugskartons.

Erstaunlicherweise kam der Behinderte bei der Aufzählung der Bewohner gar nicht vor. Es schien so, als ob die Tatsache, nicht mit einem Behinderten leben zu wollen/zu können, sehr zögerlich und erst nach geraumer Zeit (als genügend Empathie mit der Interviewerin aufgebaut war) eingeräumt wurde, vermutlich, da solche Äußerung in einem christlichen Umfeld unerwünscht war.

Beide wollen nach Kassel wieder in eine WG ziehen, allerdings ohne Behinderte. In der Schilderung der gemeinsamen Mahlzeiten in der WG, teilweise noch mit weiteren Mietern, taucht nun der behinderte P. auf. Er erscheine ohne seine Eltern zum Festmahl alle 14 Tage dienstagabends. Die Pflegerin V. wird von Herrn L. als so alt wie seine Frau geschildert. Frau L. erhebt dagegen Einspruch: sie sei immerhin 7 Jahre jünger als sie.

Beim Ehemann zeigt sich nun ein weiterer Grund für den Auszug, nämlich, daß das Gemeinschaftsleben ihm auf Dauer "zu lebendig" sei. Dann betont er aber wieder (mit einem Seitenblick auf seine Frau), wie schön er die Lebendigkeit fände.

Frau L.: Das Zusammenleben sei so schön, auch die Versöhnung, wenn man sich einmal gezankt habe. Es folgt eine Schilderung von Herrn L. der schwierigen Anfangszeit der D.H.G., wo einige und auch er größere Darlehn geleistet hätten. Inzwischen sei die Lage aber besser.

#### Dann folgt noch ein weiterer Grund für ihren Auszug:

Sie wollten aus dem Haus mit der WG selber ein ökologisches Projekt machen, was hier nur teilweise möglich war.

### 15.1.3.3. Zusammenfassung Int. Mit Herrn B., Hofje-Projekt Berlin-Neukölln (vgl. 14.1.3.3)

Das Interview bezieht sich nur auf das Scheitern dieses Projekts. 15 Parteien leben nach wie vor dort, jedoch nur 50% der Gründungsmitglieder von vor 13 Jahren. Alles, was hier progressiv war, wurde zurückgedreht: Die Wohnungsbaugenossenschaft bestimmt, wer einzieht, keine Mitbestimmung der Bewohner mehr, Kinder dürfen nach 20 Uhr draußen nicht mehr laut sein, es gibt keine gemeinsamen Feste mehr, keine Zusammenkünfte in der Diakonie-Station, die geschlossen wurde. Mein Interviewpartner engagiert sich in seinem kleinen Kreis, hat aber im übrigen resigniert.

### 15.1.3.4 Zusammenfassung des Interviews mit Frau S., ÖkoLeA (14.1.3.4)

Die rd. 60-jährige Frau S. schildert vor allem Schwierigkeiten im zwischenmenschlichen Bereich.

#### Barrieren, Probleme Hürden:

Zwar leben bei ÖkoLeA Angehörige der Mittelschicht, die alle mehr oder weniger studiert sind, aber sie seien sehr different durch unterschiedliche Lebenszusammenhänge, Lebenserfahrungen, Leistungsvermögen und -willen. Als politischen Konflikt sieht sie, daß Alter nicht thematisiert werde, die Generationen nicht expressis verbis zusammenleben. Aber bei Konflikten spiele das Alter dann doch eine Rolle: Jüngere seien nicht so leistungsorientiert. Frau S. sagt, sie wolle nicht so aufopfernd Leistung zeigen wie andere, schildert gleichzeitig ein handicap durch Krankheit.

Als unpolitische Differenzen sieht sie Probleme mit der Schichtspezifik, keinen Zugang zu Kunst und Wissenschaft zu haben.

Sie empfand sich als "elitär", bemüht aber heute die eigene Fremdwahrnehmung: "auch andere meinen das". Sie vertritt "immernoch" das Gestaltungsprinzip zwischen Bildung und Leistungswille.

Frau S. läßt kurz anklingen, daß Engagierte dort Probleme mit dem Gemeinschaftseigentum haben. Sie schildert, daß etliche kein eigenes Einkommen außer Sozialhilfe oder Arbeitslosenhilfe haben.

Sie thematisiert die Frage der Gerechtigkeit. Wenn jemand 4.000 Euro mtl. an Netto-Einkommen hat, liefert 50%, wie dort usus, ab, bleiben ihm immernoch 2.000 Euro mtl. für sich. Aber jemand, der nur 800 Euro mtl. hat, dem verbleiben nach Ablieferung der 50% ganze 400 Euro für persönliche Bedürfnisse.

Frau S. thematisiert des weiteren Macht und Machtgefälle, was überall konfliktbeladen sein kann. Offensichtlich aber gibt es bei ÖkoLeA eine wirkungsvolle Supervision.

Eine positive Rahmenbedingung sei, daß es keine Ideologien gäbe, jedes Engage-

ment bleibe freiwillig. Die soziale Kontrolle aber sei groß. Es herrsche eine vertrauensvolle Atmosphäre, es gäbe keine Tür- und andere Schlösser, alles sei offen. Die BewohnerInnen seien nicht gleich, sie hätten verschiedene Werte. Wöchentlich, Sonntagabend sei Plenum, in die Kirche gehe niemand.

In der Tendenz seien sie kein intergeneratives Projekt, sie arbeiteten aber daran.

#### 15.1.3.5 Zusammenfassung des Interviews mit Herrn N., ÖkoLeA (14.1.2.4)

Herr N. berichtet von der Gemeinschaftsordnung von ÖkoLeA, derzufolge mit 4/5 Mehrheiten Beschlüsse gefaßt würden. Die Dorfbewohner hätten sie vor 9 Jahren beargwöhnt, inzwischen seien sie aber weitgehend integriert. Den 4 m langen Kuhstall haben sie als Seminarraum ausgebaut. Der Gründungsverein ÖkoLeA habe sich vor 12 Jahren unter Federführung von Prof. W. in Berlin gegründet. Man wurde sich damals schon einig, daß man 50% des jeweiligen Netto-Einkommens an die Gemeinschaft abliefern wollte. Dafür sei Miete, Mittagessen, Heizung, Elektrizität, Wasserverbrauch und Benutzung des Autopools frei, das eigene Telefon nicht. Das Kindergeld könne jeder für sich behalten. Wer ein Auto benötige, müsse das vorab mittels einer Liste abstimmen, der km koste 25 cents. Man wollte eine Trennung von Leistung und Konsum analog der israelischen Kibbuzim. Man setzte auf Zeitarbeit als Modell unterhalb des Kapitalistischen Geldmanagements. Die Freiwilligkeit funktioniere gut.

#### Probleme, Barrieren, Hürden:

Die Gründung einer Genossenschaft sei an dem antigenossenschaftlichen Recht der Bundesrepublik gescheitert.

Sie hätten es nicht geschafft, alles beim "Kibbuz", der hier ein alter fränkischer Hof sei, anzusiedeln.

Drei Projekte, Bildungsarbeit unterhalten 4-5 Menschen seit 1985, seit einem Jahr gäbe es eine Bäckerei, eine ökologisch orientierte Gärtnerei (Permakultur). Umstritten sei noch, wo das Büro mit den PCs anzusiedeln sei. Für Geld- und Zeitprobleme gäbe es monatlich eine Supervision. Es gäbe regelmäßige Treffs zum Thema "Arbeit und Hilfe".

Ungerechtigkeiten seien vor allem hinsichtlich Freizeit und Ferien vorhanden. Es gäbe schwere Konflikte auf menschlicher Ebene. Um nicht kleine Konflikte ins Plenum zu bringen, hänge an der Tür eine Info-Rolle, worauf jeder "Dampf ablassen" könne.

Konflikte gäbe es nach außen zwischen urbanen und suburbanen Leuten. Was die Dorf-Connection anbeträfe, "so fallen die Erwartungen schnell in sich zusammen". Es wechselten "Eiszeiten" mit aufgelockerten, nämlich dann, wenn sie ein Dorffest mit rd. 750 Jugendlichen veranstalteten.

Im Schnitt lebten 17-25 Erwachsene und 6-7 Kinder auf dem "Kibbuz ÖkoLeA". Zur

Zeit arbeitete der größte Teil der Erwachsenen außerhalb, in der Stadt. Über Netzwerke beziehe man Lebensmittel vom alternativen Großbauern TERRA, man arbeite mit einer Apfelweinkellerei zusammen, insges. mit ca. 60-70 Kommunen.

## 15.2 Hauptamtliche Experten für Projekte

### 15.2.1 für Seniorengenossenschaften

#### 15.2.1.1 Zusammenfassung des Interviews mit dem Hauptamtlichen Herrn G.bezüglich SG Köngen (14.2.1.1)

1991 habe er mit großer Unterstützung die Vorbereitungen für eine Seniorengenossenschaft im Rahmen des Stuttgarter Modellversuchs mit 7 Leuten begonnen, berichtet Herr G. Seine Beamtenstelle wurde dann mit dieser Aufgabenbeschreibung eingerichtet. In der Modellphase habe man "Beta" kreiert, d.h. "Bürger engagieren sich und teilen Altern". Es sei gebaut worden im "betreuten Wohnen" und so sei eines der großzügigsten Wohnstifte entstanden. Außerdem gäbe es ein Haus für „sozial Schwache“ (vgl. Fußnote 277 auf S. 133) einen Handwerkerdienst, einen Essensdienst, einen Fahrdienst, Besuchsdienst und Beratung (z.B. für geeigneten Wohnraum). Hauptaufgabe von "Klima" ("Köngener Leben im Alter") sei die Tagespflege, die sich aus Nachbarschaftshilfen entwickelt habe. Sie dient insbes. Demen-ten und deren Betreuern. Man pflege dort Erinnerungsvermögen. Durch Krafttraining gäbe es weniger Stürze. Von den Ehrenamtlichen werde nicht nur Kaffee gekocht, sondern sie wollten auch Teilhabe. Dazu bedürfe es einer guten Fortbildung. Zur Zeit arbeiteten 8 Personen in der Tagespflege, davon 1 examinierte Fachkraft, die aus der Pflegeversicherung vergütet werde.

In den Heimen arbeite man vorwiegend mit ausländischen Pflegekräften. Es gibt Qualitätssicherung, und so hätten die Heime einen guten Ruf.

Mit Hilfe von Spendenakquisition habe er mit anderen einen zweckgebunden Fonds installiert, um Sozialhilfeempfängern Notwendiges zukommen zu lassen.

#### Probleme, Barrieren, Hürden:

Inzwischen sei das "Umfeld schwieriger geworden", die SG habe sich in eine Richtung entwickelt, die er nicht wollte. Es gäbe massive Finanzprobleme. Die Tagespflege habe nicht länger mit Ehrenamtlichen allein arbeiten können. Eigentlich habe es ein Punktesystem gegeben, für 1 Std. Ehrenamtlichkeit = 4 Punkte. Es gäbe Ehrenamtliche, die auf ihre Punkte verzichteten. Dann würden 4 Punkte pro Std. in DM 10 umgerechnet und auf ein Sonderkonto für Essen, Heizung und Bezahlung der Fachkraft übertragen. Die Ehrenamtlichen wollten inzwischen ohne Punkte gegen Geldvergütung arbeiten (10 DM pro Std.). "Es ist nie gelungen, für das Punktesystem Jüngere zu begeistern. Wir müssen zufrieden sein, wenn wir überhaupt Ehrenamtliche gewinnen und können nicht fragen, was sie

bringen." Hauptamtliche müßten das Freiwilligenmanagement erlernen.

Der Vorsitzende des Vereins sei der Bürgermeister, der kein Fachmann sei, weder in der Altenpflege noch kaufmännisch, noch in der Betreuung der Ehrenamtlichen. Er sei wegen seiner Kontakte gewählt worden, aber Teamarbeit fände praktisch nicht statt. Der Verein „Klima“ der inzwischen die Seniorengenossenschaft ersetzt, habe noch 360 Mitglieder, die der Bürgermeister angeworben habe. Er sei es auch, der zu den Vereinssitzungen einlade.

Eine Supervision für das Ganze sei vom hauptamtlichen Geschäftsführer abgelehnt worden.

Statt einer komplizierten Genossenschaft hätten sie einen Verein gegründet. Die Versorgung der Älteren durch den Verein sei aber schwierig, obgleich diese ein Recht auf Versorgung hätten.

#### 15.2.1.2 Zusammenfassung des Interviews mit dem hauptamtlichen Herrn Dr. Konrad Hummel, Sozialministerium Stuttgart (14.2.1.2):

Der Modellversuch "Seniorengenossenschaften" (SG) in Baden-Württemberg sei auf vier Jahre angelegt gewesen und 1994 ausgelaufen. Ursprünglicher Arbeitsauftrag für die Geschäftsstelle BE im Sozialministerium Stuttgart war, Aufbau und Evaluation von Seniorengenossenschaften. Nach Auslaufen des Modellversuchs, 1994 kam dazu: Selbsthilfe-Koordination bis hin zur europäischen Regionalarbeit, generationsübergreifendes BE in kommunaler Kooperation, Vereinbarung mit Städtetag, Landkreis und Gemeindetag über Standorte des BE. Promotoren in den meisten Standorten waren Senioren. Bedingungen für die Initialzündung seitens des Ministeriums zur Bildung von sog. SG waren 1. Selbstbestimmung der Ziele durch die Akteure, 2. weitgehende Abkehr von Gewährleistungen, Garantien und damit Sicherheit durch staatliche Stellen, aber beratende "Hilfe zur Selbsthilfe", Förderung von Ideen und Projekten seitens des Ministeriums, 3. gegenseitiger Tausch, direkt oder indirekt auf eigenes Risiko.

Die SG sind in der Regel eingetragene Vereine, weil das dt. Genossenschaftswesen zu bürokratisch und die Eintragung ins Genossenschaftsregister zu teuer ist.

#### Probleme, Barrieren, Hürden:

Rückentwicklung am Beispiel Köngen bedeutet, so weitermachen wie bisher im herkömmlichen Ehrenamt, ohne Selbstbestimmung, mit Aufwandsentschädigung, was der Idee des Zeittausches zuwiderläuft. Außerdem gäbe es keine Mitsprache, keine Beteiligung der "Ehrenamtlichen" bei der Sozialplanung der Gemeinde, was ein Überangebot an Altenheimplätzen zur Folge hatte.

Dennoch könnte der Genossenschaftsgedanke fortentwickelt werden, wenn die An-

gebote nicht zu teuer wären für die Nutzer (was nicht "Betuchte" ausschließe).

Es sei aber niemand gescheitert, auch Köngen nicht. Eine Rückwärtsentwicklung bedeute nicht, daß man alles aufgäbe und sich die Sache nicht gelohnt habe. Massiv weiterentwickelt hätten sich Riedlingen und Steinen hin zu Dienstleistungsträgern, was man verschieden beurteilen könne. Der gegenseitige Tausch läuft, das genossenschaftliche Gedankengut, das Verantwortungsprinzip, Werthaltung seien zweitrangig.

Dies seien Requirierungs- und Akquisitionsinstrumente, vergleichbar dem Bauherrenmodell. Es gäbe auch Mitglieder, die Wohnungen kauften, investierten. Der Verein beschäftige auch Menschen, und vom Gewinn des Verkaufs lebe ihr Vereinsleben. Später gab es landesweit eine Diskussion darüber, daß man den Namen "Senioren" weg haben wollte. Es ginge ja auch darum, daß niemand wisse, wie man Senioren heute definiere, ob mit 50, 60 oder 70 Jahren. Die aktiven Initiativen haben sich inzwischen geöffnet für Alt-Jung-Projekte. Sie seien auch selbstverwaltet, was ganz wichtig sei. Akteure sind aber Subjekte des Geschehens.

## 15.2.2 Hauptamtlicher Experte für eine Tauschbörse

### 15.2.2.1 Zusammenfassung des Interviews mit dem hauptamtlichen Herrn Z., i.S. Tauschbörse Nürtingen (14.2.2.1)

Hier wird von günstigen Rahmenbedingungen in Form von Zur-Verfügung-Stellen der Räumlichkeiten im umgebauten Rathaus berichtet. Es handelt sich beim "Bürgertreff Nürtingen" (einschl. Zeittauschbörse) um ein generationsübergreifendes Projekt, was inzwischen zur bundesweiten Würdigung seiner Arbeit geführt hat.

Der Tauschring wurde zunächst als Kontaktbörse für Ältere gegründet, die in direktem Austausch Leistungen erbrachten. Im Laufe der Zeit und angeregt durch eine Sozialkonferenz zum Thema "Zukunft der Arbeit" erweiterte sich das Projekt zum Tauschring. Nicht mehr nur alte Menschen, sondern auch jüngere, Arbeitslose und andere Interessenten wurden Mitglieder und boten Zeiteinsatz für "Talente", nicht mehr unmittelbar, sondern über eine Bank, die Kredit und Debit abrechnet. Das Prinzip der Gleichwertigkeit von getauschter Zeit (pro Std. = 15 "Talente") wird durchgehalten, allerdings mit unterschiedlicher Geschwindigkeit im kommunikativen Handeln, d.h. es wird eine Erkenntnis aus der Gerontologie berücksichtigt, daß die handlungsleitende Informationsverarbeitungsgeschwindigkeit mit zunehmendem Alter abnimmt. Hierfür wird dann ein Altersbonus gewährt.

Neben der Freude und dem Bedürfnis zu tauschen steht das Bedürfnis der Sozialität, was in den Druckschriften der Tauschringe nicht explicit zum Ausdruck kommt.

In seiner Suada entwirft Herr Z. ein Zukunftsszenario für Zeiten oder Bereiche, wo kein Zentrum der Stadt für derartige Aktivitäten zur Verfügung steht. Er sieht dezentrale Treffs in privaten Wohnbereichen der Interessenten voraus.

In größeren Bereichen scheint eine Marktzeitung für Tauschofferten und -Wünsche geboten, in der Anbieter und Sucher anonymisiert sind.

Von Anfang an wurde in Nürtingen der Gleichheitsgrundsatz gewahrt, die halbjährlichen Mitgliedsbeiträge in Höhe von 6 DM den Ärmsten angepaßt, was offenbar ausreichend ist für den noch staatlich bezuschussten Büro- und Unterhaltsbetrieb des Tauschringes.

Da der Tauschring auf Fähigkeiten und Fertigkeiten orientiert, fühlten sich Männer stärker angesprochen. Defizite der Mitglieder (z.B. Arbeitslosigkeit) werden nicht erfaßt.

Im Gegensatz zur Seniorengenossenschaft (SG) scheinen hier Ältere, Hilfsbedürftige kaum nachzufragen, es gibt auch keinen Sozialfonds für Zeitwertpunkte. Zwar könnte sich Herr Z. eine derartige Aufgabenerweiterung vorstellen, gibt aber zu bedenken, daß man damit in den "grauen Markt" hineinkomme.

Bezüglich der Nachhaltigkeit führt Herr Z. aus, daß man bereits jetzt dezentral zu den Menschen in die Stadtteile gehe, was langfristig weniger staatliche Kosten verursachen wird, da von den Bürgern im Wohnzimmer selbst organisiert.

Sein Zukunftsszenario rekurriert auf Patchwork-Biographien von jüngeren Erwerbstätigen, die sich zwischendurch verstärkt unentgeltlich z.B. in Tauschringen organisieren, was ihnen in Zeiten von Arbeitslosigkeit einen größeren Handlungsspielraum als Konsumenten ermöglicht für Arbeiten, die sie sich von ihrem Budget nicht leisten könnten.

Da Herr Z. jetzt schon Freiwilligenseminare durchführt, meint er, dies wäre künftig auch auf Tauschring-Engagierte zu erweitern, und zwar gegen Zeittauschpunkte.

### 15.2.3 Hauptamtlicher Experte für Wohnprojekte

#### 15.2.3.1 Zusammenfassung des Interviews mit dem hauptamtlichen Geschäftsführer des Paritätischen Bildungswerkes, Herrn Dipl.Päd. Martin Link (14.2.3.1)

Martin Link schildert den Anfang des Projektes WABE aus seinen Erfahrungen mit Alten-Gesprächskreisen heraus, wo Menschen ab 50 sich überlegten, wie sie ihr Alter einmal leben wollten.

Aus einer über ein Zeitungsinserat zusammengebrachten Interessentengruppe von rd. 30 Menschen entstand der eingetragene Verein WABE, was bedeutet, die Menschen sollten (und wollten) nicht mehr vereinzelt, sondern gemeinsam und intergenerativ leben.

Zur Realisierung gründete er die Baugenossenschaft "Pro", die die Finanzierung sogar für Mittellose lösen konnte.

Auf meine Nachfrage zur sozialen Schichtung im Projekt betont er stolz, daß es ihnen gelungen sei, auch Leute, die nichts erspart haben, in das Projekt hineinnehmen zu können. Im Projekt WABE, Stuttgart-Burgholzhof, gäbe es öffentlich geförderte Wohnungen, und bei den 15 Wohneinheiten, 3 Eigentumswohnungen von Leuten, die Eigentum bilden konnten und wollten. Der Generationen-Range reicht von Kleinstkindern über Jugendliche, deren Eltern bis zur Generation der 70-Jährigen. Auf die Schichtenspezifität und die Generationendurchmischung sei er sehr stolz.

So lebten in der Anlage Familien, Alleinerziehende, Singles, Paare, ältere Paare bis hin zu einer afghanischen Familie. Lediglich extrem Behinderte seien nicht vorhanden. Die Wohnanlage sei behindertenfreundlich, wenn auch nicht behindertengerecht (nach DIN). Es gäbe einen Fahrstuhl, Balkone und einen Garten. Inzwischen arbeite der WABE-Vorstand völlig selbständig, er treffe ihn nur gelegentlich, weil er auch die Zeit dazu nicht habe. Seine Aufgabe sei derzeit eine Art Supervision bei auftauchenden Schwierigkeiten. Darüber hinaus bedeute die Vorstandsarbeit in der Baugenossenschaft "Pro" für ihn, daß er sich um städtische Kontakte bemühe, daß die Stadt bei der Altenplanung die WABE mit im Blick habe und um "heikle Dinge", da es stets um sehr viel Geld ginge. Dies mache er alles "ehrenamtlich".

Er schildert die relativ zentrale Lage des Burgholzshofs, was daran lag, daß hier die Amerikaner weggezogen seien. Einige Häuser wurden abgerissen, und dann sei ein Neubaugebiet mit ca. 5-10.000 Einwohnern entstanden. Es folgte die Infrastruktur. Schwierigkeiten gäbe es noch mit dem stündlich verkehrenden Bus. Die Bewohner wollten ihn wenigstens halbstündlich verkehren sehen, auch, wegen einer besseren Verkehrsanbindung.-

Von den Gründungsmitgliedern der WABE sei niemand letztlich eingezogen. Ein sehr aktiver älterer Herr konnte nicht länger auf die Projekt-Realisierung warten wegen zunehmender Altersbeschwerden, er sei aber nach wie vor aktiv im Verein WABE, auch, wenn er dort nicht wohne. Schließlich waren es sämtlich neue Leute, die nach Gründung der Baugenossenschaft und Realisierungsaussichten eingezogen und erst danach Mitglieder des Vereins WABE geworden seien.

10 Jahre habe die Realisierung nach Vereinsgründung noch gedauert, jetzt, mit neu geplanten Projekten, werde es wesentlich schneller gehen.

Inzwischen befinden sich neue Projekte in der Planung, eines, was in der Nähe vom Burgholzshof errichtet werden sollte, scheiterte an den Amerikanern. Ein Grundstückstausch soll den Verein WABE nun der Realisierung von 3 untereinander verbundenen Häusern mit 3 Wohngruppen und insgesamt 27 Personen näher bringen (Baubeginn noch 2003). Weitere Planungen bestehen in Tübingen, im französischen Viertel und dem Ort Orb, sämtlich intergenerative Projekte, ausgehend stets von Älteren. Verhandlungen laufen auch mit Heidelberg und Karlsruhe. Nicht alles müsse mithilfe der Baugenossenschaft realisiert werden, meint mein Interviewpartner. Mit der Baugenossenschaft, die bei 0 angefangen habe und über keine Bestände verfüge, seien sie Pioniere!

Zur Philosophie der WABE gehöre nicht nur die Intergenerativität, sondern auch, sich gegenseitig zu helfen (in der Präambel zur Hausordnung fixiert), Leben miteinander zu gestalten, das hieße ein Stück Gesellschaftspolitik, gegen Vereinzelung des Menschen. Hilfreich dafür seien ein Gemeinschaftsraum für Erwachsene und einer für Kinder und Jugendliche, aber auch der Garten und die Grünflächen. Regelmäßige Tage der "offenen Tür" fänden nun nicht mehr statt. Ein Café für Treffen sei aber abgelehnt worden, ebenso die Einrichtung von Gästezimmern, was alles hätte freifinanziert werden müssen. Die Bewohner und Vereinsmitglieder leben völlig selbstbestimmt. Sie haben erkannt, daß der Staat an seine Grenzen stößt, wollen Verantwortung übernehmen und sich so weit wie möglich selbst helfen.

Die Richtlinien der Förderung des sozialen Wohnungsbaus gehören zu den rigiden Rahmenbedingungen der Stadt Stuttgart. Daher sind Ältere mit einem höheren Ein-

kommen oft nicht als förderungswürdig eingestuft worden und mußten notgedrungen im Projekt eine Eigentumswohnung erwerben, obgleich sie lieber zur Miete gewohnt hätten. Auf der anderen Seite sei die Stadt dem Verein damit entgegengekommen, daß sie Teile des Grundstücks verbilligt abgegeben habe. Auch bei der Wohnraumförderung in qm seien sie bezüglich 1, 2 qm mehr in der Förderung großzügig gewesen.

Gemeinschaftsflächen seien grundsätzlich nicht förderungswürdig, nicht so wie etwa in Hamburg oder Nordrhein-Westfalen. -

Alle Mieter und Eigentümer hätten als Mitglieder der Baugenossenschaft selbstverständlich das Recht zu bestimmen, w e r im Projekt wohne. Bei etwaigem Verkauf einer Eigentumswohnung hätte sowohl die Genossenschaft als auch die Mieter und Eigentümer ein Vorkaufsrecht. Das sei sehr ungewöhnlich. -

Eine Streitschlichtungsinstanz schlechthin gäbe es nicht, aber mein Interviewpartner bemüht sich, hier zu helfen. Gelingt das nicht, müsse von außen ein Schlichter gegen Entgelt angefordert werden. Das wüßten die Bewohner und würden daher alles daran setzen, den Streit selbst zu schlichten. Bisher seien M.Link nur zwei Fälle erinnerlich, einmal, daß es Generationenkonflikte gegeben habe, weil die Kinder zu laut gewesen wären - das sei aber inzwischen ausgestanden. Zum anderen, weil eine Familie mit ihrer eigenen Unordnung nicht klarkam. Dabei sei das Problem, inwieweit man sich von außen einmischen dürfe/solle.

3-4 Std. mindestens setzt Martin Link für seine Tätigkeit in der Baugenossenschaft wöchentlich ehrenamtlich, neben seiner hauptamtlichen Tätigkeit als Geschäftsführer des Bildungswerks ein.

Daneben hat er Sachverstand in den Vorstand geholt, einen Architekten und Betriebswirt, der ihm unverzichtbar geworden ist. Auch dieser arbeitet ehrenamtlich neben seinem Hauptberuf als Architekt. Ohne ihn wäre er sicher in manche "Falle getappt", denn es gäbe so viele unübersichtliche Vorschriften.

Auf diese Weise sei er mit dem Projekt "ganz zufrieden".

## 16 Zusammenschau der Projekte hinsichtlich Problemen, Hürden, Barrieren und ihre Lösungsversuche

### 16.1 Menschliches, allzu Menschliches

In allen Projekten gibt es immer wieder Schwierigkeiten in menschlicher Kommunikation. Aus der Zeittauschbörse Heidelberg wird berichtet, daß es gelegentlich Mißverständnisse aufgrund eines Bildungsgefälles gäbe.

Generationenkonflikte sind weit verbreitet und schwer lösbar.

Konflikte zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen kann man mit Fortbildung bewältigen. Ein guter Ansatz für die Zukunft bietet der Vorstoß von ARBES hinsichtlich eines "Bürgerkurses Sozialmanagement" an der Fachhochschule Stuttgart.

Nicht selten sind Machtkämpfe innerhalb von Vorständen, wobei hier immernoch ein