
Wolfgang Belitz (Hrsg.)

HOPPMANN –
Eine unternehmerische Alternative
Mit demokratischer Beteiligung und sozialer
Gerechtigkeit zum wirtschaftlichen Erfolg



PABST SCIENCE PUBLISHERS

Lengerich, Berlin, Bremen, Miami, Riga, Viernheim, Wien, Zagreb

Die Hoppmann Stiftung „Demokratie im Alltag“ 2000 – 2010

Wolfgang Belitz

1. Aufbau und Aufgaben der Stiftung

Motive mit großer Tragweite

Der Unternehmer, Sozialreformer und Stifter Klaus Hoppmann gründete die Stiftung mit dem programmatischen Namen „Demokratie im Alltag“ im Jahre 1974 als Schlusspunkt seines seit 1961 in Gang gesetzten Reformprozesses. Es handelte sich um ein Ereignis von größter Tragweite. Ein ähnlicher Vorgang ist in der deutschen Wirtschaftsgeschichte nicht gerade häufig zu verzeichnen gewesen.

Motive und Überlegungen, die Klaus Hoppmann zu diesem epochalen Schritt in der Unternehmensgeschichte führten, beschreibt er recht ausführlich in seiner Autobiographie aus dem Jahre 2006¹:

„Die Stiftung verdankt ihre Entstehung eigentlich meinem Perfektionismus. Als die Beteiligungsstrukturen eingerichtet waren und sich schon in der Praxis bewährt hatten, schien mir das System noch nicht abgerundet zu sein. Die Mitarbeitenden waren am Betriebsgewinn beteiligt und konnten bei wichtigen Entscheidungen mitbestimmen, so weit, so gut. Aber was war mit der anderen Hälfte des Gewinns und der Verzinsung des Kapitals? Die kamen nach wie vor dem Eigentümer zugute. Und was war, wenn dieser über sein Kapital privat verfügen wollte? Da fehlte folgerichtig noch ein wichtiges Element in unserer Betriebsverfassung. Das ließ mir keine Ruhe. Die Ausgabe von Belegschaftsaktien, viele kleine Aktionäre statt einem oder wenigen großen Kapitalisten, das war in meinen Augen keine glückliche Lösung. Eher käme eine Art ‚gesell-

¹ Hoppmann-König, K. (2006) S. 139 - 143

schaftliches Eigentum‘ in Frage, mit anderen Worten die Neutralisierung des Kapitals. Hierfür bot sich die Form einer gemeinnützigen Stiftung an.

Das Kapital, im Eigentum der Stiftung, arbeitet weiterhin im Unternehmen. Jährlich wird 1% des Firmenkapitals – ein überschaubarer Teil – wie eine Dividende an die Stiftung ausgeschüttet, aus dem sie ihre gemeinnützigen Verpflichtungen erfüllen kann. Darüber hinaus bleibt das Betriebsvermögen unangetastet, und das ist durch die Satzung² abgesichert.

So haben alle etwas davon: Das Unternehmen hat eine überdurchschnittliche Eigenkapitalquote, die Mitarbeitenden einen sicheren Arbeitsplatz in einem sozial geführten Betrieb sowie einen Anteil am Betriebsgewinn, und die Gesellschaft profitiert von der Unterstützung gemeinnütziger Zwecke.

Die Stiftung ist alleinige Gesellschafterin des Unternehmens und hat als solche ihre Rechte und Pflichten. Ich habe also nach gründlichen Vorarbeiten das Einzelunternehmen 1973 in eine GmbH umgewandelt und meine Geschäftsanteile an dieser Gesellschaft 1974 der Stiftung vermacht. Ich war weiterhin Geschäftsführer der GmbH, bekam ein Gehalt und bekomme seit meiner Pensionierung eine Firmenrente. An dieser Stelle erinnere ich an den Schulaufsatz, den ich am Anfang des Buches erwähnte und wonach es an uns liegt, das Erbe der Väter würdig zu verwalten, zu vermehren und an die Nachkommen zu übertragen. Das war meine Überzeugung im Jahr 1940. Nach 34 lebhaften Jahren hielt ich es lieber mit dem Prediger Salomo: ‚Alles hat seine Zeit. Festhalten hat seine Zeit und Loslassen hat seine Zeit.‘

Die Stiftung bildete also den Schlussstein in unserer Betriebsverfassung, die ich nun als rundes System betrachten konnte. An den Vorüberlegungen hatte ich meinen Buchhalter, Herrn Eckel, meinen Steuerberater und meinen Freund Hans Linden beteiligt. Hans war mir in diesen Jahren eine ganz wichtige Stütze. Bei ihm und seiner Frau Ruth fand ich ein ruhiges Plätzchen und offene Ohren, wenn mich der familiäre und berufliche Stress zu überwältigen drohten. Hans hat ganz wesentlich die inhaltliche Ausrichtung der Stiftungsaufgaben geprägt, wozu er als Sozialwissenschaftler besonders geeignet war.

Ich hatte den großen Vorteil, dass ich frei entscheiden konnte, nachdem ich meine Mutter und meine Schwestern bzw. deren Nachkommen finanziell abgefunden hatte. Mit Tuja (Ehefrau, Vf.) und unseren Kindern hatte ich ein gutes Gespräch, in dem ich sie über meine Pläne informierte. Sie waren mit allem ein-

² Die Satzung ist abgedruckt im Dokumentenanhang

verstanden und bekamen eine bescheidene Abfindung. Man könnte einwenden, die Kinder hätten die Tragweite der Veränderungen noch nicht überblicken können. Dieser Schwäche war ich mir durchaus bewusst. Immerhin haben sie, als sie erwachsen waren, auf mein Befragen geantwortet, sie würden auch jetzt noch positiv zu meinem Vorgehen stehen.“

Der erwähnte Freund, Weggefährte und Berater Hans Linden war Professor an der Universität Gesamthochschule Siegen, wurde der erste Vorsitzende der Hoppmann Stiftung und hat dieses Ehrenamt 25 Jahre lang bis zum Jahre 1998 „hervorragend ausgefüllt“, wie Klaus Hoppmann schreibt. Hans Linden ist 2004 im Alter von 77 Jahren verstorben. Nach dem Ende seiner Amtszeit hat er aus Anlass des 25jährigen Stiftungsjubiläums eine Broschüre über die Geschichte und die inhaltliche Arbeit der Stiftung verfasst und veröffentlicht³, darin erwähnt er noch einen für die Entstehungsgeschichte der Stiftung wichtigen Gesichtspunkt, der das ungewöhnliche Vorhaben einordnet in einen sozialgeschichtlichen Zusammenhang: *„Dabei orientierte er sich (Klaus Hoppmann, Vf.) an den Ideen von Ernst Abbé, der 1889 die Carl Zeiß Stiftung ins Leben rief. Diesem kam es schon damals darauf an, den durch die Mitarbeiter groß gewordenen Betrieb vor den Fährnissen zufälliger persönlicher Eigentümer oder privater Inhaber zu schützen und möglichst sichere Bedingungen für den Fortbestand und die Weiterentwicklung zu schaffen.“*

Die Bedeutung der Neutralisierung des Kapitals durch die Übertragung des Privateigentums an Produktionsmitteln an eine gemeinnützige Stiftung in der Geschichte des Konflikts zwischen Kapital und Arbeit kann auch für alle aktuellen und zukünftigen Ordnungskonzeptionen nicht hoch genug eingeschätzt werden. In einer Diskussion über das Hoppmann Modell auf dem Deutschen Evangelischen Kirchentag in Essen 1991 äußerte Kurt Biedenkopf im Blick auf die Neutralisierung des Kapitals ein ordnungspolitisch zugespitztes Urteil: *„Ich finde, hier ist auf eine hochinteressante Weise der vorhin von uns diskutierte Konflikt zwischen Kapital und Arbeit beseitigt*

³ Linden, H. (2000) 25 Jahre Demokratie im Alltag - die gemeinnützige Stiftung der Martin Hoppmann GmbH, Siegen

*worden. Das Kapital ist jetzt kein profitorientiertes, durch Personen vertretenes Interesse mehr, sondern eine Stiftung.*⁴

Letztlich ist Hoppmanns Stiftungskonzeption eine revolutionäre Maßnahme, weil sie eine andere Art von Kapitalismus impliziert oder, noch radikaler formuliert, soziale Marktwirtschaft ohne Kapitalismus möglich machen könnte. Die neuen Besitzverhältnisse haben zur Folge, dass es kein privates Kapitaleinkommen mehr geben kann. Alle Einkommen, die im Unternehmen erzielt werden können, beruhen auf menschlicher Arbeit. Die Kapitalverzinsung fließt dem Unternehmen zu und vermehrt das Stiftungsvermögen. Der kleine Teil, der an die Stiftung ausgeschüttet wird, bewirkt gesellschaftlichen Nutzen. Das Unternehmen selbst muss sich wie jedes andere im Wettbewerb des Marktes behaupten und unterliegt dessen Regeln. Leider ist das ordnungspolitische Konzept der Kapitalneutralisierung nie zur sozioökonomischen Reformperspektive tragender gesellschaftlicher Kräfte geworden. Die Gründe dafür liegen auf der Hand. Aber die Realisierungsmöglichkeiten einer Marktwirtschaft ohne Kapitalismus sind damit seit langem unter Beweis gestellt.

Es ist nachdrücklich darauf hinzuweisen, dass alle Reformschritte des Hoppmann Modells und eben auch die Kapitalneutralisierung ausschließlich sozialetisch motiviert sind und nicht psychologisch und/oder ökonomisch. Im Zentrum des Logos des Reformprozesses „Das runde System“ stehen die Begriffe „Mehr Demokratie und mehr soziale Gerechtigkeit“. Klaus Hoppmann wollte eine neue sozialetische Lösung der Verteilungsfrage von Macht (Demokratie) und Geld (Gerechtigkeit) im Betrieb einführen.

Die Machtfrage im Betrieb löste er auf doppelte Weise. Zum einen hat er die funktionale Macht der Vorgesetzten und der Unternehmensführung an die Mitwirkung aller Betriebsangehörigen gebunden durch die rechtlichen Regelungen des kompletten dreistufigen Systems der Mitbestimmung von der Basis bis zur Spitze, vom Arbeitsplatz über den Betriebsrat bis zur Unternehmensführungsebene. Zum anderen schließt die Neutralisierung des Kapitals macht- und druckvolle Interessen persönlicher Kapitaleigner aus. Die Geldfrage wurde zunächst durch die Einführung der Gewinnbeteiligung angegangen. Die ethische Grundlage dafür hatte Klaus Hoppmann

⁴ Belitz (1998) S. 43

beim Studium der Sozialen Frage des 19. Jahrhunderts gefunden. Die Vorstellungen des deutschen konservativen, evangelischen Sozialreformers Viktor Aimé Huber hat er praktisch wörtlich in seinem Lösungskonzept zur Gewinnbeteiligung umgesetzt:

„Die Gerechtigkeit fordert unbedingt und selbstverständlich, dass erstlich dem Kapital seine Zinsen, zweitens jeder Arbeit ihr Lohn..., drittens jeder Arbeit wie dem Kapital ein verhältnismäßiger Anteil an dem gemeinschaftlichen Erzeugnis und seiner Verwertung zugemessen werde.“ (Huber 1865)

Die Frage der Verhältnismäßigkeit des Anteils wurde dann so gelöst, dass sowohl zwischen Kapital und Arbeit als auch zwischen den Mitarbeitenden jeder und jedem das Gleiche zugeteilt wurde. Der revolutionäre Charme dieser verblüffenden Lösung besteht darin, dass die zugrundeliegende Sozialethik nichts weiter ist als eine Ethik des von Machtinteressen befreiten gesunden Menschenverstandes. Die einfache Formel erinnert an den gesunden Menschenverstand der „regula aurea“ des Neuen Testaments. Und wie wir wissen, hat der gesunde Menschenverstand es nicht nur im Wirtschaftsleben schwer. Schließlich liegt es auf der Hand, dass die Geldfrage sich auch anders stellt und beantworten lässt, wenn das Kapital neutralisiert und somit privater Eigentümergeoismus ausgeschlossen ist.

Nachdem der Stifter Klaus Hoppmann sich von seinem Privateigentum an den Produktionsmitteln getrennt hatte, wurde er angestellter Geschäftsführer in seiner früheren GmbH. Nach 9 Jahren teilte er sich im Jahre 1983 die Geschäftsführung mit Bruno Kemper, der sich über viele Jahre hinweg an seiner Seite für alle unumstritten zum designierten Nachfolger entwickelt hatte. Schließlich schied Klaus Hoppmann im Jahre 1990 aus der Geschäftsführung aus und ging im Alter von 63 Jahren „in Rente“. Nachfolger als alleiniger Geschäftsführer wurde wie geplant der damals 38jährige Bruno Kemper, der alle für eine erfolgreiche Unternehmensführung notwendigen Fähigkeiten mitbrachte und seit nunmehr 20 Jahren das ständig wachsende Gesamtunternehmen mit großem Erfolg und unter einhelliger Anerkennung der gesamten Belegschaft leitet. So wie Klaus Hoppmann ein Glücksfall für die deutsche Sozialgeschichte war, so ist Bruno Kemper ein Glücksfall für das Unternehmen.

Klaus Hoppmann indes zog sich noch nicht auf das Altenteil zurück, sondern wurde Mitglied des Stiftungsvorstands, aber nicht dessen Vorsitzen-

der. Klaus Hoppmann und seine Frau, sowie der Vorsitzende Hans Linden prägten fortan über 12 Jahre hinweg das Gesicht und die Arbeit der Stiftung. Als die beiden Weggefährten im Jahre 2002 das 75. Lebensjahr erreichten, beschlossen sie, gemeinsam aus der Stiftungsarbeit auszuschneiden. Im Jahre 1998 wurde der Verfasser zum Vorsitzenden des Stiftungsvorstands gewählt, dessen Mitglied er bereits seit 1983 war. Er trat sein Amt im Jahre 1999 an und hat es bis heute inne.

Satzungsgemäße Aufgaben der Stiftung

Die Stiftung trägt den Namen „Demokratie im Alltag“, der einen hohen Anspruch impliziert und ein Ausdruck der weltanschaulichen Orientierung des Stifters ist. Zugleich ist der Name ein Zeichen für die Verortung der Stiftungsgründung in den reformerischen frühen 70er Jahren, in denen das politische Wollen der Zeit von Willy Brandt mit dem Ausruf „Mehr Demokratie wagen“ einprägsam zum Ausdruck gebracht worden war. Dieser Denkrichtung fühlte sich Klaus Hoppmann sehr verbunden. Erst in den letzten Jahren wurde der Name der Stiftung ergänzt und lautet jetzt: „Hoppmann Stiftung Demokratie im Alltag“. Hinter der Veränderung stehen ein persönliches und ein sachliches Motiv. In der Öffentlichkeit konnte sich der alte Name nur schwer etablieren. Dem sollte durch die Voranstellung des populären Unternehmensnamens abgeholfen werden. Zum anderen sollte nach dem Ausscheiden des Stifters der Erinnerung an seine Person stärker öffentlich Rechnung getragen werden.

Der Stifter und Hans Linden haben die in der vorgeschriebenen Satzung niedergelegten Zwecke oder Aufgaben der Stiftung nach ausführlichen Diskussionen gemeinsam festgelegt. Drei gemeinnützige Handlungsfelder wurden ins Auge gefasst und die folgenden Vorhaben formuliert:

- *Die Aus- und Weiterbildung von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen zur Entfaltung ihrer Persönlichkeit durch Vermittlung von Einsichten in wirtschaftliche, politische und soziale Zusammenhänge und durch praktische Einübung in soziale Fähigkeiten.*
- *Projekte zur Förderung sozial benachteiligter Kinder und Jugendlicher.*
- *Die Stiftung kann sich auch an gemeinnützigen Bürgerinitiativen beteiligen, die zur Lösung konkreter gesellschaftlicher Notstände beitragen und sich um*

die Förderung demokratischer Verhaltensweisen bei ihren Mitgliedern bemühen.

Das zuerst genannte Vorhaben ist in der Praxis zu gut wie gar nicht umgesetzt worden. Hans Linden resümiert nach 25 Jahren Stiftungstätigkeit zu diesem Punkt⁵:

„Diese Aufgabe ergab sich aus der Erfahrung mit der schrittweisen Umsetzung des Beteiligungsmodells in der Martin Hoppmann GmbH. Dort zeigte sich nämlich, dass die Beteiligung der Mitarbeiterschaft an betrieblichen Entscheidungsprozessen nur gelingen kann, wenn alle Beteiligten die notwendigen Einsichten und Fähigkeiten durch gezielte laufende Bildungsangebote erwerben. Deshalb suchte die Stiftung schon in den ersten Jahren nach Möglichkeiten, diese Erfahrung auch für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anderer Unternehmen nutzbar zu machen...Aber die Versuche, Unternehmen und ihre Verbände sowie die Gewerkschaften als Partner bei der Entwicklung angemessener Modelle für entsprechende Bildungsveranstaltungen zu gewinnen, waren mehr oder weniger erfolglos.“

Später wurden die Bemühungen des Stiftungsvorstands in dieser Richtung ganz eingestellt und dem sich verändernden Zeitgeist gemäß erreichte in all den Jahren auch nicht ein einziger diesbezüglicher Projektantrag von Dritten die Stiftung. Die Stiftung beschränkte sich daher darauf, im Bildungsausschuss des Unternehmens an der innerbetrieblichen Bildungsarbeit für die eigene Belegschaft kontinuierlich mitzuwirken.⁶

Eindeutiger Schwerpunkt der Stiftungsarbeit wurde und blieb die Förderung von Projekten für sozial benachteiligte Kinder und Jugendliche. In der Stiftungstätigkeit wird unterschieden zwischen operativen Stiftungsprojekten und der Förderung von durch Dritte beantragten Projekten. Die Hoppmann Stiftung hat sich immer auf beiden Feldern betätigt, wenn auch mit unterschiedlicher Gewichtung. Im Vordergrund stand in der Regel die Förderung fremder dem Satzungszweck entsprechender Projekte. Daneben hat sie auch einmal ein eigenes Forschungsprojekt durchgeführt

⁵ Linden S.16

⁶ Diesen Bereich behandelt der Beitrag von Andrea Dittmann-Dornauf in diesem Band

und lange Jahre eine aus der Obdachlosenarbeit von Klaus Hoppmann und Hans Linden hervorgegangene Werkstatt für arbeitslose Jugendliche unter ihrem Namen betrieben. Aus diesem Engagement ergab sich dann im Jahre 1995 ein besonderes und großes Kooperationsprojekt. Auf Initiative der Stadt Siegen kam es in diesem Jahr zur Gründung einer gemeinnützigen Beschäftigungsgesellschaft für arbeitslose Männer, Frauen und Jugendliche: Die Neue Arbeit Siegerland gGmbH (NAS). Gesellschafter wurden neben der Initiatorin die Stadt Kreuztal, der Evangelische Kirchenkreis Siegen, der seine Einrichtungen für Arbeitslose in die Gesellschaft einbrachte, und die Hoppmann Stiftung, die ihre Jugendwerkstatt mitbrachte. So entstand ein kommunal-kirchlich-zivilgesellschaftliches Kooperationsunternehmen, das für die Stiftung den Vorzug hatte, für ihre Bemühungen auf dem Feld der Jugendarbeitslosigkeit eine stabilere Grundlage und gefestigtere Rahmenbedingungen zu erhalten. Die NAS bestand ein ganzes Jahrzehnt. Die Gesellschafter hatten die Verpflichtung übernommen, das unvermeidbare jährliche Defizit der Gesellschaft nach einem bestimmten Verteilerschlüssel auszugleichen. Nach der Neuregelung der Arbeitsmarktpolitik durch die sogenannte Hartz-Gesetzgebung wurde die Tätigkeit nicht fortgesetzt, und die Gesellschaftsanteile der bisherigen Gesellschafter der NAS an das Diakonische Werk des Ev. Kirchenkreises Siegen übertragen, das seither die Beschäftigungsgesellschaft unter dem Namen Diakonie Netzwerk Arbeit weiterführt.

Die Erfahrungen im Umgang mit Jugendarbeitslosigkeit in der NAS führten nach dem Ausscheiden der Stiftung zu einigen Überlegungen im Stiftungsvorstand über ein weiteres, von den gemachten Erfahrungen ausgehendes operatives größeres eigenes Projekt für arbeitslose Jugendliche. Das Ergebnis war eine erste Konzeptidee für das bislang größte operative Projekt der Hoppmann Stiftung unter dem Namen „Erfahrungsfeld SCHÖN-UNDGUT Fischbacherberg“, von dem unten noch die Rede sein wird, wenn die gesamte Bandbreite der Stiftungstätigkeit behandelt wird. Der bisherige Realisierungsprozess des Großprojekts wird dann ausführlicher beschrieben in dem Beitrag von Hermann Schmid in diesem Band. Hier nun muss noch auf einige Vorgaben der Satzung eingegangen werden, die für die Arbeit der Stiftung neben der Mittelverwendung von besonderer Bedeutung sind.

Das Vermögen der Stiftung ist in ihrem Fall das Unternehmen Martin Hoppmann GmbH, dessen alleinige Gesellschafterin sie ist. Daraus folgt,

dass die Stiftung immer zwei Grundaufgaben zu erfüllen hat, die als gemeinnützige Stiftung und die als Gesellschafterin der GmbH. Der Stiftungsvorstand tritt also einmal zusammen als Organ der Stiftung, um Stiftungsaufgaben zu erfüllen, und zum anderen tritt er zusammen als Gesellschafterversammlung der Eigentümer.

In § 7 der Stiftungssatzung werden die Aufgaben der Gesellschafterin im Wesentlichen festgehalten:

Da die Stiftung alleinige Gesellschafterin der Martin Hoppmann GmbH ist, hat der Vorstand im Rahmen der Vermögensverwaltung sämtlichen einer Gesellschafterin obliegenden Aufgaben nachzukommen. Diese Aufgaben umfassen insbesondere die Beschlussfassung über:

- a) über die Entlastung des Geschäftsführers,*
- b) die Aufstellung von Maßregeln zur Prüfung und Überwachung der Geschäftsführung,*
- c) die Wahl des Wirtschaftsprüfers,*
- d) die Bestellung und Abberufung von Geschäftsführern und Prokuristen,*
- e) die Zustimmung zur Teilung und Einziehung von Geschäftsanteilen.*

Zu dieser Aufgabenbeschreibung kommen noch einige weitere Befugnisse und Verpflichtungen nach dem GmbH-Gesetz. Dazu gehören die Beschlussfassung über den jeweiligen Jahresabschluss und die Gewinnverwendung.

Auch wenn die gemeinnützige Stiftung vom operativen unternehmerischen Geschäft ausgeschlossen bleiben muss, so ist es doch für den Vorstand erforderlich und unausweichlich, sich zur Erfüllung der oben genannten Aufgaben mit ökonomischen und betriebswirtschaftlichen Fragen hinreichend zu befassen. Dem kommt zugute, dass nach den Gepflogenheiten der Hoppmann Stiftung der Geschäftsführer an allen Sitzungen des Vorstands mit beratender Stimme teilnimmt. Auch die in der Satzung vorgegebene Besetzungsstruktur des Vorstands trägt dieser Aufgabe in Ansätzen Rechnung, wenngleich die Satzung in dieser Frage primär an den gemeinnützigen Aufgaben der Stiftung orientiert ist. Deshalb fehlt es dem Stiftungsvorstand letztlich an einem ausreichenden Maß an ökonomischer und betriebswirtschaftlicher Kompetenz, um die Aufgabe der Kontrolle der Geschäftsführung optimal erfüllen zu können und ihr bei der Beratung

strategischer Fragen der Unternehmensentwicklung als Gesprächspartner auf Augenhöhe zur Verfügung zu stehen.

Angesichts der Bedeutung der Kontroll- und Beratungsfunktion der Stiftung gerade auch im Blick auf die zukünftigen Entwicklung wurde im Jahre 2008 ein „Projektteam 2017“ gebildet, in dem Geschäftsführung, Betriebsrat und Stiftung vertreten waren, um ein neues Konzept für die Kontrolle und strategische Begleitung des Unternehmens zu entwickeln.

Zwei Lösungsvorschläge kamen auf den Tisch. Denkbar wäre ein Plan A, nach dem der Geschäftsführer wie sein Vorgänger Klaus Hoppmann nach dem Eintritt in den Ruhestand in den Stiftungsvorstand wechselt und sich mit seiner ganz besonderen Kompetenz dieser Aufgabe widmen könnte. Denkbar wäre auch ein Plan B, der die Einrichtung eines Beirats zur Kontrolle und strategischen Begleitung des Unternehmens vorsieht. Die entsprechenden Überlegungen werden derzeit bis zur Beschlussreife weitergeführt zur Qualifizierung der Stiftungsverantwortung und zum Wohle des Unternehmens.

Der § 5 der Satzung regelt die Besetzungsstruktur des Vorstands. Durchgehend müssen zwei Betriebsangehörige im Vorstand vertreten sein, weil eine möglichst enge Verbindung zwischen der Stiftung und der Belegschaft hergestellt und erhalten werden soll.

Der Betriebsrat hat das Recht, einen Betriebsangehörigen in den Vorstand zu entsenden. Bis auf eine Ausnahme wurde bislang immer der jeweilige Betriebsratsvorsitzende dazu ausersehen. Den zweiten Betriebsvertreter im Stiftungsvorstand bestimmt der Wirtschaftsausschuss aus dem Kreis der Abteilungsleiter. Auch hier hat sich im Laufe der Jahrzehnte eine Entsendungskontinuität entwickelt. In jedem Falle wurde der amtierende Finanzleiter vom Wirtschaftsausschuss in den Stiftungsvorstand entsandt. Diese fachlich ausgerichtete Kontinuität hat dazu geführt, dass von einem bestimmten Zeitpunkt an, die Stiftungssatzung dem Vertreter des Wirtschaftsausschusses die Geschäftsführung der Stiftung zuschreibt.

Gesellschaftliches Engagement im Geist der Stiftung ist eine wichtige Voraussetzung für die Berufung der weiteren drei bis fünf Vorstandsmitglieder. Die drei bis fünf außerbetrieblichen Mitglieder sollen Erfahrungen und Kompetenzen aus Bereichen einbringen, die den Stiftungszwecken entsprechen. Zur Zeit umfasst der Vorstand vier weitere Mitglieder mit unterschiedlichen, der Stiftungsarbeit förderlichen fachlichen Kompetenzen: eine Diplom-Pädagogin im Universitätsdienst, einen Diplomkaufmann

und Organisationsberater, einen Berufspädagogen des Bundesinstituts für Berufsbildung und einen evangelischen Sozialethiker als Vorsitzenden. Die Arbeit für die Stiftung geschieht ehrenamtlich.

In der Satzung gibt es von Anfang an jenseits der Stiftungszwecke und den Aufgaben als Gesellschafterin noch eine weitere Aufgabenstellung, die den Stifter in besonderer Weise auch bei der Gründung der Stiftung bewegt hat. In § 8 der Satzung heißt es:

Zu den Aufgaben des Stiftungsvorstands gehört es auch, die Einhaltung und Entwicklung der in der Hoppmann-Gruppe bestehenden Mitarbeiterbeteiligung, der sogenannten Demokratie am Arbeitsplatz, zu gewährleisten.

Die Bedeutung dieses Satz liegt mit anderen Worten darin, dass dem Stiftungsvorstand der Auftrag erteilt worden ist, dafür Sorge zu tragen, dass in aller Zukunft das Anliegen, die Philosophie und das Werk des Stifters nicht verwässert, nicht geschmälert, nicht gering geschätzt, nicht vernachlässigt, nicht verkürzt oder gar zerstört oder aufgegeben werden darf. Die Stiftung ist eine Einrichtung, die Kontinuität sichern soll, und der Stifter hat solche Kontinuitätssicherung in der Satzung auch hinsichtlich seines Lebenswerks eingefordert, so wie er sie auch von der Belegschaft und den Führungskräften erwartet. Für den Vorstand erwächst aus dieser Verpflichtung eine große Verantwortung, die zwar sehr ehrenvoll ist, aber auch an die Grenzen seiner Möglichkeiten gehen kann.

Bei Gelegenheit nun hat der Vorstand sich bemüht, durch unübersehbare, wenn auch eher zeichenhafte Interventionen zu erkennen zu geben, wie sehr ihm diese besondere Aufgabe am Herzen liegt. In die Endphase der Stiftungsarbeit von Klaus Hoppmann und Hans Linden, in das erste Amtsjahr des neuen Vorsitzenden fiel im Jahre 1999 das 25jährige Jubiläum der Stiftung. Aus diesem Anlass lud der Stiftungsvorstand die Gesamtbelegschaft am 3. Dezember zu einem festlichen Abend ein. Neben den traditionellen Elementen einer solchen Begebenheit, *gemütliches Beisammensein mit zünftigen Essen und Trinken*, gab es an diesem Abend ein vom Stiftungsvorstand vorbereitetes Programm, das auf ernste und heitere Art und Weise die Modellverantwortung der Stiftung im Blick auf die Belegschaft zum Inhalt hatte. Hans Linden präsentierte in einem prägnanten Vortrag die wichtigsten Ergebnisse seiner eben geschriebenen „Geschichte der Stiftung“, Vertreterinnen geförderter Projekte gaben Einblick in ihre Arbeit

und die Sieger eines „Modell-Hoppmann-Preis Ausschreibens“ wurden geehrt. Monate zuvor war allen Mitarbeitenden ein Fragebogen mit 45 ernsthaften und weniger ernsthaften Fragen zum „Runden System“ zugegangen mit der Bitte und Aufforderung, sich in den Teams an die Beantwortung zu machen und eine Teamlösung einzureichen. Schöne Preise waren ausgesetzt. Von 17 Teams haben 11 teilgenommen. Gewinner wurde das Team Buchhaltung mit der höchsten Punktzahl.

Den Sinn des Spiels hatte der Vorsitzende zuvor bei der Ausschreibung in der Betriebszeitschrift „info aktuell“ erläutert: Es sei eben auch die Aufgabe der Stiftung, dafür Sorge zu tragen, *„dass das Lebenswerk von Klaus Hoppmann, das Reformunternehmen Hoppmann, bewahrt wird und erhalten bleibt und darüber hinaus mit Leben erfüllt ist und weiter entwickelt wird. Der Stiftungsvorstand ist der Auffassung, dass diese Aufgabe nur wirklich erfüllt werden kann, wenn jedes einzelne Mitglied der Belegschaft mit einbezogen ist und aktiv daran mitwirken kann. Der Stiftungsvorstand hat den Wunsch, dass jedes einzelne Belegschaftsmitglied über alle Einzelheiten und Besonderheiten des ‚Hoppmann-Modells‘ genau informiert ist, sich damit von Herzen identifizieren kann und darum engagiert für seine lebendige Gestaltung eintreten wird.“* Dem hier formulierten Anliegen sollte das „Jubiläumspreis Ausschreiben“ dienen.

Wenige Jahre später nach dem endgültigen Ausscheiden der beiden Gründerväter Klaus Hoppmann und Hans Linden aus der Stiftungsarbeit und dem Unternehmenskontext im Jahre 2002 stand der neu zusammengesetzte Stiftungsvorstand vor der schwierigen Frage, wie die Entwicklung weiterverlaufen würde. Klaus Hoppmanns Sorge um die Sicherung des Mitbestimmungsmodells bestimmte die Gespräche und Diskussionen der letzten Vorstandssitzungen vor dem Juni 2002, dem Augenblick des Abschieds. Schriftlich hinterließ er einem Vermächtnis gleich zwei Abschiedsdokumente, mit denen er sich letztmalig an alle Mitarbeitenden wandte. Zunächst ließ er unter dem Datum des 31. Dezembers 2001 eine Art ausführlichen Abschiedsbriefes veröffentlichen mit der Überschrift: *„Was ich noch sagen wollte.“ An die Mitarbeitenden der Firma Hoppmann zum Abschied aus dem Stiftungsvorstand.*⁷ Zwei Monate vor dem Ausscheiden am 29. April 2002 ließ er einen weiteren Text folgen unter der Überschrift: *„Mitbestim-*

⁷ Der Text ist am Anfang dieses Bandes abgedruckt.

mung ohne Grenzen, Drei + zehn Stichworte zur Mitbestimmung bei Opel Hoppmann - Ein letzter Gruß vom alten Chef - aber kein Nachruf auf die Mitbestimmung.“⁸

Es muss hervorgehoben werden, dass die Geschäftsführung im Übergangsjahr 2002 ein unübersehbares Zeichen setzte. Nach einer Abstimmung der Belegschaft wurde am 12. und 13. April 2002 in der Stadthalle Kreuztal eine große „Open Space“-Veranstaltung unter fachkundiger Anleitung für alle Mitarbeitenden einschließlich Stiftungsvorstand durchgeführt. Sie trug den programmatischen und aktuellen Titel „Zukunftskonferenz 2002“ und endete mit mancherlei kollektiven Absprachen und einer außerordentlich bewegenden Abschiedszeremonie für Klaus Hoppmann.

Der Stiftungsvorstand seinerseits hat versucht, die Herausforderung einer möglichen „Übergangskrise“ anzunehmen und mit zwei direkt folgenden Maßnahmen seinerseits ein Zeichen setzen wollen. Schon immer war es das Interesse und Bemühen des Stiftungsvorstands, engeren und stetigen Kontakt zur Belegschaft zu entwickeln, nicht zuletzt um dicht an der betrieblichen Wirklichkeit zu sein und seinen Auftrag besser erfüllen zu können. Schon seit 1990 gab es zu Jahresbeginn eine mehrtägige Klausur des Wirtschaftsausschusses (Geschäftsführer, Abteilungsleiter, Betriebsräte und Betriebsrätinnen) mit dem Stiftungsvorstand, die dem letzteren zahlreiche Möglichkeiten eröffnete, an Diskussionen über betriebliche Entwicklungen und Probleme teilzuhaben und darüber hinaus über viele informelle Kontakte das eigene Bild der betrieblichen Realitäten zu verbessern.

Im Abschiedsjahr wurde eine weitere Kontakt- und Informationsplattform eingeführt. Seit Dezember 2002 nun lädt der Vorstand am Ende eines jeden Jahres alle Teamsprecherinnen und Teamsprecher zu einem mehrstündigen Gedankenaustausch ein. So ist es möglich, von den positiven und negativen Erfahrungen dieser für das Mitbestimmungsgeschehen im Unternehmen sehr wichtigen Gruppe Kenntnis zu erhalten. Gleichzeitig soll mit dieser Veranstaltung zum Ausdruck gebracht werden, wie wichtig aus der Sicht des Vorstands das „Amt“ der Teamsprecherinnen und Teamsprecher für die Erhaltung und Entwicklung der allgemeinen Mitbestimmung ist. Schließlich bietet sich hier die Gelegenheit für eine Multiplikatorengruppe

⁸ Dieser Text ist ebenfalls am Anfang dieses Bandes abgedruckt.

der Belegschaft, sich ihrerseits durch gezielte Aufforderungen und Rückfragen über die Tätigkeit der Stiftung genauer zu informieren.

Eine weitere in ihrer Wirkung allerdings wohl eher nur symbolische Initiative ging in diesem Zusammenhang unmittelbar nach dem Abschied der Gründungsväter vom Stiftungsvorstand aus. Seit langem schon gab es im Unternehmen „Führungsgrundsätze“ für Abteilungsleiter und andere Vorgesetzte, die von Zeit zu Zeit überarbeitet werden.⁹ Im Stiftungsvorstand entstand im Oktober 2001 die Idee, in komplementärer Entsprechung zu diesen Führungsgrundsätzen und als ihre asymmetrischer Spiegelung „Mitbestimmungsgrundsätze“ für alle Männer und Frauen der Belegschaft zu entwickeln, die davon handeln sollten, welche Kenntnisse, Einstellungen und Verhaltensweisen von den Mitarbeitenden erwartet werden, damit sie sich motiviert und fundiert an der Mitbestimmung beteiligen können. Schon Ende des Jahres 2001 regte der Vorstand an, im Unternehmen einen Entwicklungsprozess zur Formulierung von Mitbestimmungsgrundsätzen für Mitarbeitende in Gang zu setzen. Der Betriebsrat wurde informiert und gebeten, die Verantwortung für diesen Prozess und sein Ergebnis zu übernehmen. Die Geschäftsleitung unterstützte den Plan tatkräftig, indem sie die Mitwirkung der Personalleitung anbot und die Finanzierung der anfallenden Kosten einschließlich der Begleitung durch professionelle Moderation von außen übernahm. Es wurde ein Projektteam gebildet aus der Betriebsrätin Sabine Mehlich-Held, der Personalleiterin Iris Otterbach und den Betriebsräten Albert Janz und Wolfgang Schmidt. Unter fachlicher Anleitung wurden seit Januar 2002 eingehende Vorbereitungsarbeiten geleistet. Die Gruppe der Teamsprecher und -sprecherinnen wurde von Beginn an in den Prozess einbezogen. Nach der Formulierung eines Katalogs von Grundsätzen wurden diese in zahlreichen Gesprächen des Projektteams mit allen Arbeitsteams des Unternehmens diskutiert, sodass am Ende ein Text vorlag, der von allen besprochen und akzeptiert worden war. Am 02. November wurde die endgültige Fassung vom Betriebsrat verabschiedet, dann in einem handlichen Format mit schöner graphischen Gestaltung gedruckt, in der Betriebsversammlung am 19. November öffentlich vorgestellt und mit Namen versehen jedem Belegschaftsmitglied persönlich überreicht und von diesem quittiert. Die Projektgruppe hatte einen

⁹ Die aktuelle Fassung aus dem Jahre 2006 ist im Dokumentenanhang abgedruckt.

strapaziösen und aufwendigen Arbeitsprozess nach vielen Monaten erfolgreich beendet. Das Ergebnis liest sich wie folgt:

Hoppmann-Mitbestimmungsgrundsätze für Mitarbeitende

Exemplar für NN

Einstellungen:

- Wir sind stolz auf unsere Firma Hoppmann.
- Wir identifizieren uns mit den Leitgedanken, Produkten und Dienstleistungen des Unternehmens und vertreten diese auch nach außen.
- Wir denken über unseren eigenen Tätigkeitsbereich und Standort hinaus im Sinne des ganzen Unternehmens.
- Wir bekennen uns zur Mitbestimmung am Arbeitsplatz, wie sie in der Betriebsvereinbarung von 1995 geregelt ist.
- Wir sind bereit, uns für die Ideale des Hoppmann Modells zu engagieren, auch wenn dieses Engagement über die normale Arbeitszeit hinausgeht.
- Wir sind Veränderungen gegenüber aufgeschlossen.
- Wir zeigen Mut zur Eigeninitiative und Eigenverantwortung.
- Wir haben Respekt vor der Meinung anderer. Wir tolerieren jedoch nicht Rassismus und Diskriminierung von Minderheiten.

Verhaltensweisen:

- Wir helfen Kolleginnen und Kollegen, egal wann und wo.
- Wir halten uns auf dem Laufenden.
- Wir nehmen die Argumente und Vorschläge ernst, sei es von Kolleginnen und Kollegen oder von Vorgesetzten.
- Wir unterstützen unsere Teamsprecher und Teamsprecherinnen bei ihrer Arbeit.
- Wir sorgen dafür, dass Teamsitzungen regelmäßig stattfinden, nehmen daran teil und wirken aktiv mit.
- Wir sorgen für eine offene und angstfreie Gesprächsatmosphäre, in der jede und jeder ihre/seine Meinung vorbringen kann.
- Wir achten besonders auf diejenigen, die sich schwer tun, in größerer Runde frei zu sprechen.

- Wir nehmen konstruktive Kritik an und gehen angemessen damit um. Umgekehrt geben wir konstruktive Kritik.
- Wir lesen die Protokolle der Teamsitzungen und sorgen dafür, dass die Ergebnisse umgesetzt werden.
- Wir fügen unserer Firma keinen Schaden zu.
- Wir achten aktiv auf Umweltschutz und Arbeitssicherheit.

Wissen und Können:

- Wir kennen die wirtschaftliche Situation des Unternehmens.
- Wir können die wirtschaftlichen Notwendigkeiten des Unternehmens unterscheiden von unseren persönlichen Interessen.
- Wir kennen das Hoppmann Modell und können es erklären.
- Wir kennen die Betriebsvereinbarung von 1995.
- Wir nehmen aktiv an der angebotenen Bildungsarbeit teil, die uns auch zur betrieblichen Mitbestimmung befähigt.

Martin Hoppmann GmbH
Siegen – Fellinghausen – Geisweid
Der Betriebsrat
Siegen, 20. November 2002

Wenn auch der Text in einem so handlichen Format gedruckt worden war, dass man ihn wie ein Ausweispapier in der Jackentasche ständig bei sich tragen kann, so darf seine Wirkung doch nicht überschätzt werden. Bei Hoppmanns lässt man vieles über sich ergehen. Wichtig war den Initiatoren der Umstand, dass sich in diesem Entstehungsprozess die Mitarbeitenden mit der Frage auseinandersetzen konnten, welche Verpflichtung jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter gegenüber dem großen Erbe und dem einmaligen Vermächtnis des Unternehmers und Stifters Klaus Hoppmann hat.

Die Verantwortung der Stiftung für das Modell Hoppmann hatten die Gründerväter Klaus Hoppmann und Hans Linden stets mit dem Begriff „Wächteramt“ bezeichnet. Das Wort ist der Kirchensprache entnommen und meint die öffentliche Verantwortung der Kirche im Blick auf gesellschaftliche und politische Entwicklungen. Insofern ist es nicht gänzlich ungeeignet, um entsprechend abgewandelt auf die Aufgabe der Stiftung übertragen zu werden, aber dem Verfasser erschien der Begriff immer etwas

überheblich und eher vormodern zu sein, eben nicht dialogisch und diskursiv. Dennoch werden die Gespräche im Stiftungsvorstand unter dieser Überschrift weitergeführt. Bei der Einrichtung des „Projektteams 2017“ und der Formulierung seiner Aufgabenstellung im Jahre 2008 wurde dann auch die parallele Frage aufgeworfen, wie es denn derzeit bestellt sei um die Kontrolle und strategische Begleitung der Modellelemente durch den Stiftungsvorstand. Vorstandsmitglied Rolf Lang hat dann zu dieser Frage ein Grundsatzpapier über Sinn, Aufgaben und Ausgestaltung des „Wächteramtes“ vorgelegt, in dem es heißt: *„Der Auftrag des Stiftungsvorstands bezieht sich...auf die Gewährleistung aller Elemente des Modells und ihre sinnvolle Verzahnung. Die Ausübung des Wächteramtes wird sich jedoch in der praktischen Ausführung vor allem auf die Frage konzentrieren, wie die verbrieften Rechte der Mitarbeitenden dauerhaft unterstützt, gewährleistet und weiterentwickelt werden können, da die Elemente der Gewinnbeteiligung und der Neutralisierung des Kapitals weitgehend eindeutig geregelt sind.“* Die auf der Grundlage dieses Papiers geführten Gespräche haben bisher zu einem konkreten Ergebnis geführt: Vorstandsmitglied Andrea Dittmann-Dornauf wurde gebeten, für den Vorstand das „Amt“ einer Beauftragten für die Mitbestimmung im Unternehmen zu übernehmen. Sie hält für diese Aufgabe engen Kontakt zur Personalleiterin, die die neue Arbeitsweise der Teams unterstützt und begleitet. Die Belegschaft wurde auf einer Betriebsversammlung von der Beauftragten selbst über diese Neuerung unterrichtet. Der Vorstand arbeitet weiter an dem Grundsatzpapier.

Öffentlichkeitsarbeit

Die Stiftung ist gehalten, Verantwortung zu übernehmen für die jeweilige Realität der im Betrieb praktizierten Mitbestimmung. Umgekehrt gibt es in der Stiftung auch den ausgeprägten Wunsch, dass die Belegschaft Interesse an der Fördertätigkeit der Stiftung zeigt. In dieser Hinsicht scheint sich in den letzten Jahren ein Wandel vollzogen zu haben. Früher lautete eine beliebte Auskunft der Belegschaftsmitglieder: „Die Stiftung ist weit weg, von ihrer Tätigkeit ist uns nichts bekannt.“ Seit längerer Zeit wird die Belegschaft regelmäßig während der jährlichen Betriebsversammlung auf Einladung des Betriebsrats vom Vorstandvorsitzenden über die Fördertätigkeit recht ausführlich informiert. Während der Frühjahrsklausur mit

dem Wirtschaftsausschuss gibt es einen Stiftungsbericht. Die Stiftung ist bereit, in einzelnen Teamsitzungen über ihre Arbeit zu informieren. Gelegentlich gibt es Nachrichten aus der Stiftung in den Betriebsnachrichten „info aktuell“.

Vielleicht ist es eine Folge dieser Informationspolitik, jedenfalls aber ein aus der Sicht der Stiftung aufschlussreiches Ergebnis, dass in der Untersuchung von Jochmann-Döll bei der Beantwortung der Frage nach der Wichtigkeit der vier Elemente des Hoppmann Modells im Ranking der Ergebnisse des Stammhauses „Eiserfelder Straße“ die Stiftung an zweiter Stelle nach der Erfolgsbeteiligung, aber vor dem Wirtschaftsausschuss und den Arbeitsteams angesiedelt wird.¹⁰ Im Übrigen fällt in dieser Untersuchung noch auf, dass in der Rangreihe der 11 Merkmale eines guten Arbeitsplatzes das *„soziale Engagement des Arbeitgebers außerhalb der Firma“* an letzter Stelle steht. In der Untersuchung wird neben der Prioritätengewichtung der 11 Merkmale ihr Realisierungsmaß erfragt. Der Vergleich zeigt im Blick auf die Stiftung, *„dass die Befragten das soziale Engagement des Arbeitgebers außerhalb der Firma für in größerem Ausmaß als erfüllt ansahen als sie es für wichtig hielten. Dies galt für die Beschäftigten aus den neuen Niederlassungen deutlicher als für die Beschäftigten aus dem Stammhaus, was ein Zeichen dafür sein kann, dass sich die Beschäftigten aus dem Stammhaus stärker mit dem Hoppmann Modell identifizierten als die neuen KollegInnen. Doch für beide Beschäftigtengruppen zeigen die Zahlen, dass das soziale Engagement des Arbeitgebers (bzw. der Hoppmann Stiftung) größer zu sein scheint als es den Beschäftigten wichtig ist.“* Eine zu geringe Aktivität ist also nicht das Problem der Stiftung.

Im neuen Jahrzehnt nach der Jahrtausendwende hat die Stiftung sich bemüht, ihr Erscheinungsbild und ihre Außendarstellung zu verbessern. Sie wollte nicht nur bei der Belegschaft, sondern auch in der Öffentlichkeit besser wahrgenommen werden. Eine Reihe von Maßnahmen wurde zu diesem Zweck ergriffen.

– Ein farbiger Informationsflyer über die Stiftung und ihre Tätigkeiten wurde angefertigt.

¹⁰ Siehe den Beitrag von Andrea Jochmann-Döll in diesem Band (Tabellen 8,9 und 11)

- In der großen Ausstellungshalle in Siegen wurde ein schön gestalteter mannshoher Obelisk aus Plexiglas mit informativer Beschriftung und Fächern für Veröffentlichungen und Informationsmaterial aufgestellt, eine Anregung für Kunden und Belegschaft, sich über die Stiftung und ihre Arbeit zu informieren.
- Eine zeitlang wurden Pressetermine organisiert anlässlich der Übergabe einer Spende an ein lokales Projekt. Diese Form der Öffentlichkeitsarbeit darf man nicht übertreiben, weil sie dann langweilig wird.
- Im Jahre 2006 hat die Stiftung ein Internetportal eröffnet unter www.demokratie-im-alltag.de. Die Plattform enthält eine Darstellung des Hoppmann Modells mit den entsprechenden Dokumenten zum Modell und einer Reihe von Informationen und Materialien über die Stiftung, dazu gehört eine Darstellung der Stiftungsphilosophie und der Stiftungssatzung. Veröffentlicht sind Berichte über die Aktivitäten und Förderbereiche, die ergänzt werden durch einige Projektdarstellungen. Interessierte User werden auf die Möglichkeit verwiesen, dass sie sich finanziell und ideell für die Stiftungsanliegen engagieren können. Dazu gab es ein ausführliches Formular zur Online-Abgabe von Förderanträgen. Diese Einrichtung hatte zur Folge, dass sich die Zahl der bei der Stiftung eingehenden Förderanträge deutlich erhöhte. Nach dem Start unseres Großprojektes „Erfahrungsfeld SCHÖNUNDGUT Fischbacherberg“ wurde dann bald ein großer Teil der der Stiftung zur Verfügung stehenden finanziellen Mittel für dieses Projekt verwandt, sodass für andere neu beantragte Projekte deutlich weniger Geld zur Verfügung stand. Deshalb wurde das Online-Antragsverfahren wieder eingestellt. Daraufhin sank die die Zahl der Förderanträge wieder.
- Seit 2001 ist die Stiftung Mitglied im Bundesverband Deutscher Stiftungen. So sind alle wichtigen Informationen über die Hoppmann Stiftung im Verzeichnis Deutscher Stiftungen enthalten, und die Stiftung ist auch über die Stiftungssuche des Verbandes im Internet zu erreichen.

2. Die Fördertätigkeit der Stiftung

Finanzierung, Vergabekriterien und Antragsvolumen

Die Finanzierung der Stiftung ist in Vereinbarungen mit dem Unternehmen verlässlich geregelt. In § 7 des Gesellschaftsvertrags heißt es seit einer Änderung im Jahre 1993: „An die Gesellschafter sind 10% des erwirtschafteten Gewinns der Hoppmann-Gruppe, mindestens jedoch 1 % des Eigenkapitals auszuschütten.“

Die folgende Tabelle ¹¹ zeigt vom Gründungsjahr der Stiftung bis zum Jahre 2009 in synoptischer Darstellung die Entwicklung der Jahresüberschusses, des Eigenkapitals und der Ausschüttung an die Stiftung über den Zeitraum von 35 Jahren.

Es zeigt sich eine bemerkenswerte Entwicklung. Seit der Einrichtung der Stiftung bis zur Gegenwart hat sich das Eigenkapital um das Sechzehnfache vermehrt. Und weil das Unternehmen eine so erfolgreiche Entwicklung durchlaufen hat, haben sich die Einnahmen der Stiftung aus den Ausschüttungen mit Schwankungen erhöht. Seit der Einführung der neuen Ausschüttungsformel im Jahre 1993 steigt die Ausschüttung an die Stiftung sogar stetig an. Vor 1993 gab es einen deutlichen Ausschlag nach oben im Jahre 1990. Nach der Einführung der Währungsunion im vereinten Deutschland gab es bekanntlich einen Boom im Automobilhandel, der zu einer beachtlichen Gewinnsteigerung führte. Der spätere Ausschlag im Jahre 2005 geht auf eine Nachzahlung nach einer fehlerhaften Berechnung zurück.

Auch nach der veränderten Ausschüttungsformel ist die Höhe der für die Stiftung zur Verfügung stehenden Mittel relativ moderat. Das Kapital wird jährlich mit 6%, wurde früher sogar mit 7% verzinst, während der Anteil der Stiftung auf lediglich 1% beschränkt ist. Mit dieser Regelung ist ein ständiges Ansteigen des Stiftungsvermögens gegeben und damit eine äußerst solide Grundlage für eine erfolgreiche Entwicklung des Unternehmens und auch eine Dynamik der Einnahmeentwicklung der Stiftung. Insgesamt wurden in den 35 Jahren seit der Errichtung der Stiftung im Jahre 1974 bis zum Jahre 2010 2.026.734 Euro an die Stiftung ausgeschüttet.

¹¹ Quelle: Martin Hoppmann GmbH

Tab. 1: Jahresüberschuss, Ausschüttung, Vermögen

Ausschüttung und Stiftungsvermögen in €			
Jahr	Jahresüberschuss lt. Steuerbilanz	Ausschüttung 1%	Stiftungsvermögen EK zum 31.12.xx
1973	1.442	0	717.251
1974	120.871	705	761.429
1975	203.993	16.113	1.007.965
1976	246.511	19.765	1.199.128
1977	252.538	17.217	1.478.178
1978	225.578	14.866	1.657.599
1979	142.739	14.055	1.806.589
1980	89.021	8.773	1.978.992
1981	138	22.667	1.964.696
1982	45.123	20.145	1.998.165
1983	201.271	20.452	2.162.487
1984	67.528	9.203	2.267.987
1985	92.378	30.678	2.311.295
1986	199.838	20.452	2.457.718
1987	260.921	30.678	2.696.324
1988	282.669	30.678	3.017.830
1989	260.426	30.678	3.227.819
1990	730.836	71.581	3.918.651
1991	490.466	48.573	4.262.842
1992	409.982	47.039	4.686.750
1993	294.911	49.186	4.934.068
1994	328.141	52.152	5.213.024
1995	234.234	53.992	5.395.105
1996	457.121	58.543	5.798.233
1997	595.946	63.349	6.335.637
1998	494.958	67.695	6.767.246
1999	325.703	70.252	7.025.254
2000	869.448	72.757	7.824.450
2001	699.535	84.500	8.451.220
2002	524.385	88.900	8.891.105
2003	432.237	92.300	9.234.442
2004	159.114	93.000	9.301.256
2005	1.069.829	121.171	9.716.959
2006	1.254.701	109.000	10.261.593
2007	671.447	114.600	10.329.519
2008	121.177	114.600	10.336.096
2009	965.926	123.210	11.590.450

Ausschüttungen an die Stiftung	
1973	0
1974	705
1975	16.113
1976	19.765
1977	17.217
1978	14.866
1979	14.055
1980	8.773
1981	22.667
1982	20.145
1983	20.452
1984	9.203
1985	30.678
1986	20.452
1987	30.678
1988	30.678
1989	30.678
1990	71.581
1991	48.573
1992	47.039
1993	49.186
1994	52.152
1995	53.992
1996	58.543
1997	63.349
1998	67.695
1999	70.252
2000	72.757
2001	84.500
2002	88.900
2003	92.300
2004	93.000
2005	121.171
2006	109.000
2007	114.600
2008	114.600
2009	123.210

In den ersten 25 Jahren waren es 889.486 Euro und in den darauf folgenden 10 Jahren 1.137.248 Euro, also deutlich mehr als in dem Vierteljahrhundert zuvor.¹²

Es soll nun die Rede davon sein, wofür die Stiftung ihre Mittel einsetzt. Lange Zeit bestand die Haupttätigkeit der Stiftung darin, Projektanträge unterschiedlichen Inhalts aus unterschiedlichen Bereichen und Regionen zu sichten, zu beraten und eine Beschlussfassung zu jedem Antrag herbeizuführen. Der Vorstand trifft sich in der Regel fünfmal im Jahr und befasst sich mit den bis zu jeder Sitzung neu eingegangenen Anträgen. Sie werden vor der Sitzung an jedes Vorstandsmitglied digital versandt und nach einer Einführung durch den Vorsitzenden solange diskutiert, bis ein Konsens über Ablehnung oder die Höhe der Förderung erreicht ist. Eine Mehrheitsentscheidung durch Abstimmung hat es bislang noch nicht gegeben. Es ist nicht durchweg bekannt, wie die Antragsteller auf die Hoppmann Stiftung gestoßen sind. Verschiedene Wege sind möglich. Einmal gibt es den Weg über persönliche Bekanntschaften oder die regionale Bekanntheit der Stiftung. Zum anderen merkt man manchen Anträgen an, dass die Stiftung als potentieller Geldgeber über das Verzeichnis Deutscher Stiftungen ermittelt worden ist. Schließlich gibt es Online-Anträge, die über das Internetportal vorgelegt worden sind.

Es versteht sich von selbst, und deshalb hat sich fast jeder Antragsteller vorher darüber informiert, dass das Antragsprojekt den Stiftungszwecken entsprechen muss. Daneben ist es aber erforderlich, dass die Stiftung über einen Kriterienkatalog verfügen muss, nach dem die Anträge bewertet werden können. Im Laufe der Jahre hat sich die Stiftung an folgenden Überlegungen orientiert:

- Die Anträge müssen formalen Kriterien genügen, nach denen z.B. das Online-Antragsformular der Stiftung aufgebaut ist: Projektbeschreibung (Inhalte, Zielgruppe, Ziele, Methoden), vorhandene und fehlende personelle und sachliche Ressourcen, vorläufiger Zeitplan, detaillierter Finanzierungsplan, erbetene Förderung
- Bevorzugt werden Initiativen, Projektgruppen, Vereinigungen, die noch nicht langfristig etabliert sind, zur Linderung besonderer gesellschaftli-

¹² Die Ausschüttung für 2010 ist als Schätzung eingerechnet, weil sie noch nicht errechnet ist.

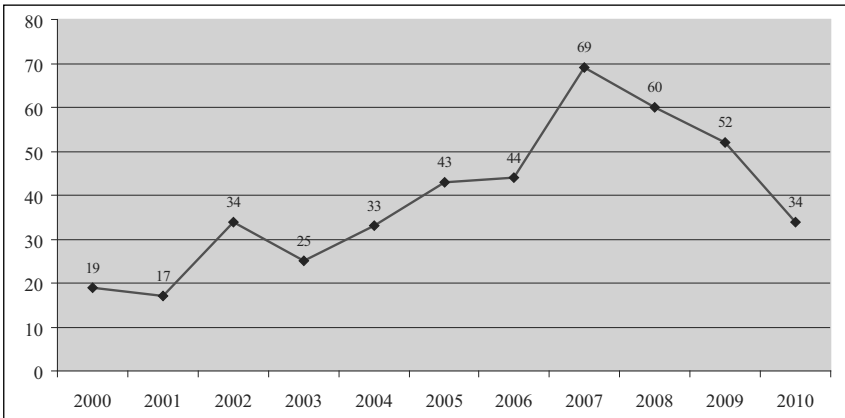
- cher Notsituationen gegründet wurden und kaum ausreichend finanziert sind. Weniger im Vordergrund stehen die etablierten Institutionen und Organisationen der freien Wohlfahrtspflege.
- Unterstützt werden sollen nach Möglichkeit kreative Projektideen von Leuten, die, wo immer sie im Zielgruppenbereich der Stiftung arbeiten, über die traditionellen Maßnahmen und Handlungsmöglichkeiten hinausgehen, um neue Wege auszuprobieren.
 - Besondere Berücksichtigung finden Aktivitäten, die sich vornehmlich an sozial benachteiligte Mädchen, junge Frauen und alleinstehende Mütter wenden, die, vor allem wenn sie der Unterschicht angehören, im gesamtgesellschaftlichen Kontext kaum eine einflussreiche Lobby finden.
 - Da die Hoppmann Stiftung in Siegen zuhause ist und das Unternehmen, das ihr Geld verdient, hier seinen Sitz hat, sollen Projektideen aus der Region besonders berücksichtigt werden. Dabei ist es auch nicht unwichtig, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Unternehmens unschwer verfolgen können, was die Stiftung mit dem von ihnen verdienten Geld fördert.
 - Grundsätzlich ist die Stiftung bereit, sich mit allen Anträgen auch aus dem überregionalen und internationalen Bereich zu befassen. Im Jahre 2005 hat sich die Stiftung bewusst entschieden, ein besonderes Augenmerk auf Projekte in Afrika, dem „verlorenen Kontinent“, zu richten.

Die folgende Tabelle gibt Auskunft über die Gesamtzahl der Anträge im letzten Jahrzehnt und die Zahl der geförderten Anträge. Aus der großen Zahl der abgelehnten Anträge geht hervor, dass bei der Bewilligung von Fördergesuchen strenge Maßstäbe angelegt werden.

Tab. 2: Antragsvolumen 2000 - 2010

Eingegangene Förderanträge	430	100 %
Abgelehnte Förderanträge	260	60 %
Angenommene Förderanträge	170	40 %

Tab. 3: Anträge pro Jahr



Für die geförderten Projekte wurden in den 10 Jahren insgesamt 431.427 Euro ausgegeben. Eine erste Frage nach der Aufteilung der Mittel bezieht sich auf die geographische Zuordnung der geförderten Projekte. Da die Stiftung in besonderer Weise Anträge aus der Region der Firma berücksichtigen möchte und die internationale Orientierung mit Schwerpunkt Afrika in den Blick genommen worden war, gibt die Statistik über die geographische Zuordnung der Projektförderung Antwort auf die Frage, inwieweit die Förderinteressen der Stiftung verwirklicht werden konnten.

Diese Relationen haben sich nicht planvoll ergeben, sondern sind durch die Anwendung der Vergabekriterien auf die eingereichten Anträge zustande gekommen. Ein gutes Drittel der geförderten Projekte kommt aus dem Siegerland. Ein knappes Viertel stammt aus dem Ausland. Die meisten Projekte werden in deutschen Regionen außerhalb des Siegerlandes gefördert und zwar von Hamburg bis München und von Aachen bis Frankfurt an der Oder.

Ausgehend von den quantitativen Unterschieden zwischen den drei geographischen Projektbereichen gibt es im Blick auf die Aufteilung der Fördergelder interessante Verschiebungen. Der kleinste Betrag geht an die überregionalen Projekte, die zahlenmäßig an der Spitze liegen. Die internationalen Projekte sind mit der geringsten Anzahl vertreten, erhalten aber eine höhere finanzielle Zuwendung, als die um mehr als die Hälfte stärker

Tab. 4: Geographische Verteilung der Projekte

Lokalisierung	Anzahl der Projekte	Anzahl der Projekte in Prozent	Fördersumme in Euro	Fördersumme in Prozent
Regionale Projekte	63	37%	166.155 Euro	38%
Überregionale Projekte	66	39%	119.892 Euro	28%
Internationale Projekte	41	24%	145.380 Euro	34%
Total	170	100 %	431.427 Euro	100 %

vertretenen überregionalen Projekte. Die regionale Förderung erweist sich als direkt proportional bezüglich der Relation von Antragsvolumen und Fördersumme. Anders liegen die Verhältnisse in den beiden anderen Förderbereichen. Die Relation von Antragsvolumen und Fördersumme ist im Falle der überregionalen Projekte deutlich unterproportional und im Falle der internationalen Projekte deutlich überproportional.

Vergleicht man die aktuelle geographische Statistik mit der Regionalstatistik im Bericht von Hans Linden¹³, so lassen sich einige bemerkenswerte Entwicklungen feststellen, die sich mit der Aussage beschreiben lassen: Die Fördertätigkeit der Stiftung ist in den letzten zehn Jahren in erheblichem Maße überregionaler und internationaler geworden, ohne dass die Heimatregion vernachlässigt wurde. In der ersten Phase der Stiftungsgeschichte wurden fast ausschließlich Projekte im Siegerland gefördert, bis 1999 sank dieser regionale Anteil auf 63%. Im letzten Jahrzehnt betrug er 37%. Entsprechend gegenläufig entwickelte sich der Anteil der geförderten überregionalen Projekte von 4% in der Anfangsphase auf 23% im Jahre 1999 bis auf 39% im anschließenden Jahrzehnt. Projekte jenseits der Landesgrenzen

¹³ Linden S. 7

wurden bis Mitte der 90er Jahr überhaupt nicht gefördert, wohingegen im letzten Jahrzehnt ein Anteil von 24% erreicht wurde. Ein entscheidender Grund für diesen Entwicklungsverlauf liegt in der einfachen Tatsache begründet, dass die Stiftung im Laufe der Zeit bekannter geworden ist, nicht zuletzt weil sie sich bekannter gemacht hat.

Inhaltliche Förderbereiche

In seinem Bericht über die ersten 25 Jahre der Stiftungsgeschichte hat Hans Linden¹⁴ versucht, die geförderten Projekte von ihm formulierten unterschiedlichen inhaltlichen Förderbereichen zuzuordnen. Die Zuordnung entstammt nicht einer vorformulierten Systematik, sondern wurde dem empirisch vorgefundenen Projektspektrum entnommen. Er kommt zu folgendem Ergebnis:

1. Kinder und Jugendliche in sozialen Brennpunkten und sozial schwachen Gebieten
2. Besonders benachteiligte arbeitslose Jugendliche
3. Behinderte und von Behinderung bedrohte Kinder und Jugendliche
4. Integration ausländischer Kinder und Jugendlicher/ internationale Verständigung
5. Kinder und Jugendliche als Kriegs- und Gewaltopfer
6. Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmerbildung
7. Sonstiges

An dieser Förderbereicheinteilung hat sich in den letzten Jahren doch einiges verändert. Schon unter den damaligen Projekten ist die Arbeiterbildung so gut wie nicht vertreten. Aus heutiger Sicht entfällt dieser Bereich gänzlich. Stark in den Vordergrund hat sich inzwischen der Schulbereich geschoben. Immer wieder haben sich Schulleitungen, Lehrerinnen und Lehrer, Schulsozialarbeiter und -arbeiterinnen im Laufe der Jahre mit Förderanträgen an die Stiftung gewandt. Ferner ist die Geschlechterfrage stärker in den Blick der Stiftung geraten, und die Stiftung räumt entsprechen-

¹⁴ Linden S. 5

den Anträgen in der Regel einen Vorrang ein. Auch der neue Schwerpunkt Afrika hat eine Reihe von Projektanträgen ausgelöst.

Die Hauptfelder des in den letzten 10 Jahren entstandenen Antragspektrums lassen es sinnvoll erscheinen, einige Förderbereiche neu zu bezeichnen, in anderen Fällen bisherige Bereichsbezeichnungen weiterzuführen. So ergibt sich die folgende Zusammenfassung und Zuordnung der geförderten Projekte:

Förderbereich 1: Migrantenkinder und jugendliche Migranten

Förderbereich 2: Kinder und Jugendliche in Gesamt-, Haupt-, Grund- und Förderschulen

Förderbereich 3: Mädchen, junge Frauen und Mütter in besonderen Lebenslagen

Förderbereich 4: Kinder und Jugendliche als Kriegs- und Gewaltopfer

Förderbereich 5: Kinder und Jugendliche in Projekten freier Initiativen und Träger

Förderbereich 6: Kinder und Jugendliche in Afrika und anderen Entwicklungsregionen

Förderbereich 7: Solitärprojekte

Die Tabelle 5 zeigt das Ergebnis der Auszählung und Zuordnung der 170 geförderten Projekte nach den Inhalts- und Zielgruppenkriterien, sowie die Ermittlung der Fördersummen für die einzelnen Bereiche.

Bei der Betrachtung der Ergebnisse fällt zunächst auf, dass die Absicht der Stiftung, vor allem freie, selbstorganisierte und eher mit wenig finanziellen Mitteln ausgestattete Initiativen für sozial benachteiligte Kinder und Jugendliche zu stärken und zu fördern, ihre Wirkung gehabt hat. Ebenso hat die kleine Schwerpunktsetzung Afrika ihre Folgen gehabt. Im Gesamttabelleau lassen sich drei Gruppen ausmachen:

1. Es gibt eine Spitzengruppe, bestehend aus dem Förderbereich 5 (Kinder und Jugendliche in Projekten freier Initiativen und Träger) mit 29% der Anträge und dem Förderbereich 2 (Gesamt- Haupt-Grund- und Förderschulen) mit 27% der Anträge. Beide Bereiche machen zusammen 56% der geförderten Projekte aus mit einer Fördersumme von zusammen 181.033 Euro. Das sind 42% der gesamten Fördersumme.
2. Dann lässt sich eine mittlere Gruppe erkennen. Sie umfasst den Förderbereich 3 (Mädchen, junge Frauen und Mütter in besonderen Lebenslagen) mit 11% der Anträge und den Förderbereich 6 (Kinder und Ju-

Tab. 5: Förderbereiche

Ziffer	Förderbereich	Anzahl der Projekte	Anzahl der Projekte in Prozent	Fördersumme in Euro	Fördersumme in Prozent
1	Migrantenkinder und jugendliche Migranten	7	4 %	27.196 Euro	6 %
2	Kinder und Jugendliche in Gesamt-, Haupt-, Grund- und Förderschulen	46	27 %	78.118 Euro	18 %
3	Mädchen, junge Frauen und Mütter in besonderen Lebenslagen	18	11 %	53.608 Euro	13 %
4	Kinder und Jugendliche als Kriegs- und Gewaltopfer	9	5 %	16.767 Euro	4 %
5	Kinder und Jugendliche in Projekten freier Initiativen und Träger	49	29 %	102.915 Euro	24 %
6	Kinder und Jugendliche in Afrika und anderen Entwicklungsregionen	33	19 %	127.813 Euro	29 %
7	Solitärprojekte	8	5 %	25.010 Euro	6 %
Total		170	100 %	431.427 Euro	100 %

gendliche in Afrika und anderen Entwicklungsregionen) mit 19% der Anträge. Beide Bereiche machen zusammen 30% der geförderten Projekte aus mit einer Fördersumme von zusammen 181.421 Euro. Das sind 42% des gesamten Fördervolumens. Die 51 Projekte der mittleren Gruppen erhalten die gleiche finanzielle Förderung wie die 95 Projekte der Spitzengruppe. Das besondere Engagement der Stiftung für sozial benachteiligte Mädchen und junge Frauen sowie für die Kinder und Jugendlichen des verlorenen Kontinents lässt sich also durchaus in Heller und Pfennig belegen.

3. Den Schluss bilden zwei Gruppen. Da ist der Förderbereich 1 (Migrantenkinder und jugendliche Migranten) mit 4% der Anträge und der Förderbereich 4 (Kinder und Jugendliche als Kriegs- und Gewaltopfer) mit 5% der Anträge. Beide Bereiche machen zusammen 9% der geförderten Projekte aus mit einer Fördersumme von zusammen 43.963 Euro. Das sind 10% der gesamten Fördersumme.

Im Folgenden werden die einzelnen Förderbereiche kurz kommentiert und durch die Benennung einzelner Projekte konkretisiert und charakterisiert.

Förderbereich 1: Migrantenkinder und jugendliche Migranten und Migrantinnen

Es gibt in den Förderbereichen 2 – 5 zahlreiche oder überwiegend Projekte, in denen u.a. auch Migrantenkinder und Jugendliche erreicht werden. Deshalb werden in diesem Förderbereich lediglich Institutionen und Projekte aufgeführt, die für Migrantinnen und Migranten eingerichtet worden sind. Dabei handelt es sich in erster Linie um Arbeitsprojekte der „Regionalen Arbeitsstellen für Förderung von Kindern und Jugendlichen aus Zuwandererfamilien“ (RAA), darunter ein Kindergarten- und ein Theaterprojekt aus Potsdam, ein Jugendaustauschprojekt aus Storkow (Mark) in Brandenburg, sowie eine Lernwerkstadt in Siegen. Die RAAs sind vorwiegend in Nordrhein-Westfalen eingerichtet worden. Es gibt sie aber auch in Berlin und fünf weiteren Bundesländern wie Brandenburg, Sachsen und Mecklenburg-Vorpommern. Aus dem internationalen Zusammenhang ist in diesem Bereich ein Schweizer „Integrationszentrum für Migranten“ vertreten.

Förderbereich 2: Kinder und Jugendliche in Gesamt-, Haupt-, Grund- und Förderschulen

Von den 46 Schulprojekten, die die Stiftung von 2000 bis 2010 gefördert hat, stammen 30 aus dem Siegerland. Herausragend ist das einzigartige Engagement einer Förderschule für Lernbehinderte in Siegen. Gefördert wur-

den hier in 10 Jahren 10 Projekte mit einem Fördervolumen von gut 28.000 Euro.

Als die Anträge aus den Schulen des Siegerlandes eine größere Bedeutung gewannen, hat die Stiftung im Jahre 1999 die Lehrerschaft der genannten Schultypen dreimal zu Konferenzen eingeladen, um sich aus erster Hand ein Bild von den Problemlagen in den Schulen zu machen und um möglicherweise Perspektiven für die weitere Entwicklung zu erkennen. Im damaligen Protokoll des Verfassers sind die Informationen und Erfahrungen der Lehrerinnen und Lehrer festgehalten:

„... Es wird betont, dass an Hauptschulen und Gesamtschulen ein ähnliches Klientel benachteiligter Schülerinnen und Schüler anzutreffen ist. Vertreter beider Schulformen beklagen strukturelle Benachteiligungen. Die Gesamtschule kann wegen mangelnder Ausstattung und ungenügender Beachtung der Bildungschancengleichheit... ihr ursprüngliches Bildungsziel nicht erreichen. Die Hauptschule klagt über massive finanzielle Probleme und mangelnde sozialpädagogische Betreuungsmöglichkeiten... Alle Kinder mit Schulschwierigkeiten werden von den Grundschulen an die Hauptschulen überwiesen, so dass es hier zu einer Anhäufung von Problemfällen kommt. Die sozusagen klassische Gruppe unter den benachteiligten Schülerinnen und Schülern, die der sozialen Unterschicht entstammt, wird mit den einschlägigen Defiziten gekennzeichnet:

Verhaltensstörungen und Verhaltensauffälligkeiten nehmen zu, mangelnde Motivation ist zu beklagen. Das soziale Umfeld ist häufig gestört und vermittelt keinerlei Erziehung. Den Kindern fehlt es an Sprachfähigkeit und Selbstwertgefühl. Nicht selten ist Verwahrlosung zu beobachten. Suchtverhalten und Essstörungen kommen häufiger vor. Auffällig ist, dass das Thema Gewalt in der Schule den Tenor der Berichte nicht bestimmt. Geschlechtsspezifische Rangunterschiede werden nicht betont. Mädchen sind nicht weniger problematisch als Jungen. Sie haben nur andere Probleme.

Aus Siegen wird von zwei regionalen sozialen Brennpunkten berichtet, deren Gegebenheiten voll auf den Schulalltag durchschlagen (Heidenberg/Fischbacherberg und Wellersberg, wo Familien aus der Fludersbach unvorbereitet und unbegleitet zuziehen). ‚Hier brennt es lichterloh‘, heißt es im Blick auf den Fischbacherberg.

Etwas überraschend ist, dass mehrfach die Aussiedlerkinder aus Polen und Russland als die auffälligsten Problemgruppen genannt werden. Aussiedler und Ausländer machen fast ein Drittel der Schülerinnen- und Schülerzahl an der

Hauptschule aus. Die Aussiedlerkinder sind sprachlich stark benachteiligt, nutzen aber ihre Sprachdefizite häufig als strategisches Mittel in der Auseinandersetzung mit Lehrerinnen und Lehrern, Mitschülerinnen und Mitschülern. Es wird nicht nur separiert (die ‚Russenecke‘), es kommt auch zu gewaltsamen Auseinandersetzungen zwischen Deutschen und Aussiedlerdeutschen... Unter Aussiedlern und vor allem unter den Kriegsflüchtlingen finden sich aber auch Kinder, die nur ‚lieb und dankbar‘ sind und ‚unendlich hilflos‘ wirken.

Die Anwesenden berichten von einer Reihe von Maßnahmen und Projekten, die von einzelnen Lehrern und Lehrerinnen oder Schulen initiiert wurden oder werden sollen, um der Not abzuhelpfen. Mancherlei davon ist dem Vorstand bekannt, weil es gerade die Bitten um Unterstützung solcher Projekte waren, die die Stiftung in Kontakt mit manchen Hauptschulen gebracht hatten: Schularbeitshilfe, Streitschlichterprojekte, Montessoripädagogik u.a..

Lehrerinnen und Lehrer engagieren sich in solchen Maßnahmen und Projekten, wenn dadurch eine spürbare Erleichterung des Schulalltags eintritt. Die Anwesenden wollen nicht von Resignation unter der Lehrer- und Lehrerinnen-schaft der Hauptschulen sprechen. Es seien vielmehr Erschöpfung und Kraftlosigkeit, mit denen ihre Situation zu kennzeichnen sei.“

Weiterführende Verabredungen sind aus den Schulkonferenzen der Stiftung nicht hervorgegangen. Die teilnehmenden Lehrerinnen und Lehrer waren sehr interessiert und engagiert. Es gab aber keine Bereitschaft zu schulübergreifender Kooperation und weitergehendem programmatischen Engagement. Für die Stiftung war die genaue Kenntnis der Zielgruppen von großer Bedeutung, weil von daher eingehende Förderanträge besser beurteilt und beschieden werden konnten. Dabei ist es dann auch geblieben. In den folgenden 10 Jahren, wie gesagt, erreichten 46 Anträge aus Schulen die Stiftung. Dabei handelte es sich in der Regel um Maßnahmen und Vorhaben engagierter Lehrerinnen und Lehrer, die Ideen verwirklichen wollten, für die es im Schulalltag keine Finanzierungsmöglichkeiten gab. Manchmal wurden Anträge auch über den Förderverein der Schule eingereicht. Tabelle 6 enthält einige Beispiele geförderter Projekte.

Tab. 6: Schulprojekte

Streitschlichterprojekte, Mediation	Projektstage	Hüttenbau für Streitschlichtung
Coolnesstraining	Buchprojekte, z.B. "Wir können vieles", "Das bunte Lern- und Malbuch"	Schulhofgestaltung
Selbstbehauptungskurse für Mädchen oder Jungen	Unterstützung armer Kinder bei Klassenfahrten	Das flexible Klassenzimmer
Besondere Therapieformen	Kunstexkursionen	Montessori-Materialien

Förderbereich 3: Mädchen, junge Frauen und Mütter in besonderen Lebenslagen

Von den 18 bewilligten Förderanträgen dieses Bereichs stammen 13 aus der Region. Sie umfassen zusammen ein Fördervolumen von 53.608 Euro. Nahezu zwei Drittel der Fördersumme dieser Kategorie sind an Initiativen und Projekte im heimischen Bereich geflossen.

Wie die Projektbezeichnungen erkennen lassen, geht es in einer Reihe der Projekte um direkte Hilfen und Entwicklungsmöglichkeiten für sozial benachteiligte Mädchen. Andere Projekte beinhalten Maßnahmen, die sich an Mütter in Not wenden. Im Sinne der Satzung gewährt die Stiftung hier finanzielle Unterstützung für Hilfen, die es den Müttern ermöglichen, das Leben ihrer Kinder zu erleichtern und zu fördern. Auch bei der Unterstützung der Frauenhäuser geht es um Ausstattungen und Anschaffungen, die den Kindern der Frauen zugute kommen.

Tab. 7: Überblick Frauenprojekte

regional	überregional
Alternative Lebensräume für Frauen	Katholische Mädchensozialarbeit Vorpommern
Beratungsstelle für Mädchen in Not, Hilfe für Opfer sexueller Gewalt	Kinderbetreuung bei Sprachkursen für muslimische Mütter (Hamburg)
Mütter in Not	Frauenhaus
Frauenhäuser	Mädchenzukunftswerkstatt Brandenburg
Frauen helfen Frauen	
Donum Vitae (Präventionsarbeit)	
Beratungsstelle für Schwangere, Sexualpädagogische Prävention für Mädchen und Jungen	

Förderbereich 4: Kinder und Jugendliche als Kriegs- und Gewaltopfer

Hier handelt es sich um den kleinsten Förderbereich mit dem geringsten Fördervolumen in Höhe von 16.767 Euro. Es wurden Vorhaben des Kinderschutzbundes gefördert. In der Mehrzahl der Projekte ging es um Kinder und Jugendliche, die in den Balkankriegen Schäden an Leib und Seele erlitten hatten. Dazu gehörten Ferienmaßnahmen für Jugendliche im internationalen Rahmen und die Unterstützung eines Münchener Zentrums zur Behandlung von Kindern in posttraumatischen Belastungssituationen auf der Basis von Kunsttherapie. Eine Bonner Stiftung vergibt Stipendien zur Förderung der schulischen Entwicklung serbischer Kinder. Das Projekt „Echo des Krieges“ versucht, die Rechte der Kinder im tschetschenischen Schulsystem zu etablieren und durchzusetzen.

Förderbereich 5: Kinder und Jugendliche in Projekten freier Initiativen und Träger

Auf den zahlenmäßig größten Förderbereich entfielen über 100.000 Euro der Fördermittel. Es fällt auf, dass in diesem großen Förderbereich lediglich 9 Projektanträge aus dem Siegerland stammen. Da sich auf diesem Felde vor allem auch freie Initiativen mit ihren Projektideen bewerben, die in der Regel über wenig eigene Geldmittel verfügen und offenbar bei allen erreichbaren Geldgebern um finanzielle Förderung nachsuchen, erreichen die Stiftung Projektanträge aus allen Teilen der Bundesrepublik, sodass die Heimatregion nur eine unter vielen ist, die für eine Förderung in Frage kommen. Die Projekte in dieser Kategorie lassen sich verschiedenen Schwerpunkten zuordnen:

Von etlichen freien Initiativen und Trägern werden **Ferienfreizeiten und Freizeitmaßnahmen** für Kinder und Jugendliche aus sozial schwachen Familien, die sich keinen Urlaub leisten können, angeboten und durchgeführt. Oder die Veranstalter wenden sich an Kinder aus Familien, die von besonderen Problemen belastet sind, die nicht materiellen Ursprungs sind.

Sommerfreizeiten für Kinder aus Familien mit chronisch krankem Elternteil - Sommerfahrten für Jugendlichen im Problemstadtteil, Hamburg- Ferienfreizeit in L. - Ferienangebote in D. - Kinder und Teenagerdienst in L. - Rabauki in S.

Andere Projektträger führen besondere **Hilfsmaßnahmen für Kinder und Jugendliche in Not** durch:

Kindertafel in S. - Medinetz B. Impfmaßnahmen für Kinder illegaler Einwanderer - Schulverweigererprojekt in G. - Schulranzen für alle in D. - Knast ist uncool, Hameln - Stricherhilfen in D. -Projekt AUGÉ, Erlebnispädagogisches Unternehmen für auffällige Jungen

Es ist zu beobachten, dass es immer mehr Projekte gibt, gerade auch Kindern und Jugendlichen aus der Unterschicht **Kreativangebote** zu machen

auf Handlungs- und Erlebnisfeldern, die in deren herkömmlichen Erfahrungsräumen nicht vorkommen:

Straßenjugendliche fotografieren ihr Umfeld – Projekt Weltraum – Kinderkulturtag – Kinder produzieren ein Hörspiel – Mobiles Musikunterrichtsangebot für Kinder und Jugendliche – Selbstbehauptungstraining für Kinder – Theater mit Antigewaltstraining – Projekt Diversity erleben, Brandenburg – Theater All You Need – Kultur für W. Theaterakademie – Kudapo Kreativwerkstatt

Auch auf dem Felde der **politischen Kinder- und Jugendbildung** sind etliche interessante und kreative Projekte gefördert worden:

Zukunftsplan B Jugendliche entwickeln Zukunftsvorstellungen – Heb' deine Hand für Courage – Acting for Peace – „Fremdsein-Anderssein“ Drehbuch- und Produktionsworkshop – Fremdbilder, Interkultureller Schüler- und Schülerinnendialog – Mediathek gegen Rassismus und Diskriminierung – Hallo Oma, wie war das früher, Rechercheprojekt

Besondere Aufmerksamkeit widmete die Stiftung der Kinder- und Jugendarbeit des **Sport- und Jugendclubs (SJC) Hövelriege**, weil es mit ihm eine besondere Bewandnis hat. Es handelt sich um eine Art alternativen Fußballvereins, der neben dem Fußballspiel eine Reihe anderer Interessen und Aufgaben verfolgt, sodass sich eine recht ungewöhnliche Kombination aus Sport, Arbeit, Lernen, Kunst und Zusammenleben ergibt. In einer der letzten Veröffentlichungen des Vereins heißt es dazu: *Wenn auch im SJC versucht und von Vielen als Ziel verfolgt wird, guten und höherklassigen Fußball zu spielen, ist das nicht der primäre Zweck der Vereine. Primärer Zweck ist die Hilfe und Förderung von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen in allen Lebensbereichen:*

- a. *Primäre Bedürfnisbefriedigung wie Sattwerden und Wohnen,*
- b. *Sekundäre Daseinsfürsorge als Erziehung, Bildung und Ausbildung durch Förderung des Lernens*
- c. *Tertiäre, ästhetische und ethische Körper-, Geist- und Charakterentwicklung durch Sport, Kunst und Muse.*

Neben der Trainings- und Spielanlage für den Fußballsport hat der Verein zu Anfang des Jahrzehnts begonnen, in einem angrenzenden von der Kommune zur Verfügung gestellten Waldgelände einen „Erfahrungspark“ auf- und auszubauen. In der natürlichen Umgebung werden Landart und andere künstlerische Projekte von Kindern und Jugendlichen temporär errichtet im Sinne der ganzheitlichen Vereinsphilosophie. Diese Verbindung von Natur und Kunst, Kreativität und handwerklicher Arbeit wirkte auf die Stiftung sehr überzeugend und führte dazu, dass die Stiftung von 2003 bis 2005 das Großprojekt „Indianischer Traum“ mit insgesamt 18.900 Euro gefördert hat. Schüler und Schülerinnen einer Hauptschule, Jugendliche während dreier sozialer Trainingskurse, Kinder und Jugendliche des Sport- und Jugendclubs Hövelriege sowie Kinder aus der Nachbarschaft haben bei der Verwirklichung dieses Projekts mitgewirkt. Es handelt sich bei dem „Indianischen Traum“ um eine großangelegte Wasserlandschaft mit Brunnen und Bachlauf. Brunnen und Bachlauf wurden ausgestaltet mit in mühevoller Kleinarbeit selbstgefertigten Keramikfliesen und Glasmosaiken nach indianischen Motiven im Stile des berühmten spanischen Künstlers Antoni Gaudi.

Die Hövelriegeer Einsichten und Erfahrungen haben einen guten Teil dazu beigetragen, dass die Stiftung ein Jahr später, 2006, daranging, ein eigenes Konzept eines Erfahrungsparks für Jugendliche ohne Arbeit und Einkommen zu entwickeln, von dem unten dann noch die Rede sein wird.

Förderbereich 6: Kinder und Jugendliche in Afrika und anderen Entwicklungsregionen

Für die 33 Projekte dieses Förderbereichs wurde mit 128.000 Euro die höchste Summe aller Förderbereiche zur Verfügung gestellt. Zur Information wird eine nach Kontinenten gegliederte Projektübersicht dargestellt, in der der Schwerpunkt Afrika sofort ins Auge fällt.

Die nicht afrikanischen Auslandsprojekte haben sich durch entsprechende Anträge ergeben. Sie wurden in der Regel von Gruppen oder Vereinigungen eingereicht, die langfristig oder längerfristig in diesen Regionen arbeiten. Die Kindergehörloseneinrichtung in der Ukraine z.B. wird seit vielen Jahren von einer Gruppe namens „Ukrainehilfe Breitscheid“ ehrenamtlich finanziell und handwerklich unterstützt. In Rumänien unterhält die RW

Tab. 8: Internationale Förderung

Afrika	Mittel- und Südamerika
Armani Gospelchor, Büroeinrichtung Tansania	Schulinitiative Nucanchic Yachi Ekuador
Shelter for Africa, Ausbildungszentrum Sierra Leone	Diadema Fußballprojekt Straßenkinder Brasilien
Shelter for Africa: Fischfabrik Sierra Leone	Alem Brasil Fußballprojekt, Straßenkinder Brasilien
Mikocheni Day Care Center, Tansania	Parque Oziel Fußballprojekt Straßenkinder Brasilien
Vorschule Bokk Diom, Dakar, Senegal	Ausbildungsprojekt, Dominikanische Republik
Dialog International, Kindersoldaten Kongo	
Utho Ngathi, Südafrika	Ostmitteleuropa
Computerschulprojekt, Ghana	Auf- und Ausbau einer Kindergehörloseneinrichtung in der Ukraine
Future Hope, Schulprojekt Ghana	RW Stiftung, Ausbildungsprojekt Kinderdorf Rumänien
Kibaha Education, Schulprojekt Tansania	Mädchennähschule Bosnien
Quäker Stiftung: Berufsvorbereitung Frauen, Simbabwe	
Bau eines Jugendzentrums in Ghana	Asien
Bahir Dar Schulprojekt, Äthiopien	Xertifix gegen Kinderarbeit in Indien
	Fluthilfe Schulneubau, Nias, Indonesien

Stiftung seit 15 Jahren ein Kinderdorf, und die Kleinen Schwestern und Brüder sind seit Jahren in der Dominikanischen Republik für Kinder engagiert. Etwas Besonderes war das Projekt Fluthilfe für Indonesien. Auf Antrag des Batakschen Heimatvereins in Deutschland hat die Stiftung nach der Tsunamikatastrophe den Wiederaufbau der Grundschule (Sekolah Dasar) in der 8-Insel-Kette Hinako im Westteil der Hauptinsel Nias finanziell unterstützt.

Es bedarf sicher keiner näheren Begründung, warum sich die Stiftung als bescheidenen ausländischen Förderschwerpunkt von Projekten für Kinder und Jugendliche den afrikanischen Kontinent ausgewählt hat. Es genügt, gewöhnlicher Fernsehzuschauer oder Fernsehzuschauerin zu sein, um zu wissen, dass Afrika der von der Welt „vergessene Kontinent“ ist. Durch Unterernährung, Hunger, Armut, Hungersnöte, Bürgerkriege, Aids und andere Krankheiten leiden Afrikas Kinder und Jugendliche Not bis zum Tod.

Die Stiftung hat sich nicht mit den großen Organisationen und Einrichtungen der Entwicklungshilfe in Verbindung gesetzt, um Hilfsmöglichkeiten zu erkunden. Die Stiftungsvorstandsmitglieder haben durch ihre Kenntnisse und Kontakte einige Menschen und Gruppen aufgespürt mit denen die Stiftung anschließend kleine neue Hilfsprojekte entwickelt oder unterstützt hat.

An erster Stelle ist hier die Zusammenarbeit mit der Entwicklungsorganisation „Dialog international“ (DI) zu erwähnen, zu der deutsche und afrikanische Mitarbeitende gehören. Seit Anfang des Jahrzehnts entwickelt DI Ausbildungsprojekte für ehemalige Kindersoldaten in der Republik Kongo. *„Kindersoldaten sind allesamt Jugendliche ohne Perspektive, so massiv psychisch gestört, dass ihre Eltern nicht mehr mit ihnen zusammenleben können. Vor allem im Osten, im Bergland an den großen Seen, haben sich Besatzungsarmeen, Regierungstruppen, Milizen, selbsternannte Befreiungsbewegungen und mittelständische Warlords in wechselnden Bündnissen bekämpft, und alle haben Kinder und Jugendliche rekrutiert. Kindersoldaten waren billig, hatten keinen Sinn für die Gefahr und taten alles, wofür man sie abrichtete. Nun stehen diese Jugendlichen ohne Schul- und Berufsausbildung da, außer Töten und Plündern haben sie nie etwas gelernt.“* (DI-Bericht)

In Burhinyi und Kaziba, zwei Landkreisen in der Nähe von Bukavu am Kivuusee, wurden mit Hilfe von DI 2006 zwei Lehrwerkstätten eingerichtet, in denen zunächst 65 und später noch einmal die gleiche Anzahl von demobilisierten Kindersoldaten zu Handwerkern in den Bereichen Schreinerei, Metall und Lederverarbeitung ausgebildet wurden. Die Stiftung hat dieses Projekt mit 12.500 Euro unterstützt. Hier wurden zunächst Schulbänke gebaut für die benachbarten Schulen, in denen es an allem fehlte. Später erhielten die Jugendlichen noch eine Starthilfe für die Rückkehr ins „normale“ Leben in Gestalt einer Ziege, die mit deren Nachwuchs bezahlt wird.

Im Jahre 2009 hat die Stiftung in derselben Region noch einmal die Arbeit von sieben Ausbildungsstätten mit 140 Jugendlichen unterstützt mit einem Betrag von 10.000 Euro. Ziel der sechs- oder achtmonatigen Ausbildung ist es, Kenntnisse und Fertigkeiten zu vermitteln, die es den Absolventen ermöglichen, einfache handwerkliche Tätigkeiten selbstständig auszuführen (Schreinerei, Bäckerei, Lederwarenherstellung, teilweise auch Maurerarbeiten). Das Geld der Stiftung wurde in erster Linie dazu verwandt, neuartige holzsparende Lorena-Backöfen für die Kindersoldatenbäckereien in Luhwinja und Mushenji zu finanzieren.

Ein zweites Kinderprojekt in Afrika hat die Stiftung seit 2005 sehr beschäftigt: der Aufbau, die Einrichtung und der Betrieb eines Day Care Centers für Massai Kinder in Mikocheni bei Moshi in Tansania. Die seinerzeitige deutsche Koordinatorin von NAFGEM (Network Against Femal Genital Mutilation) stellte ihr besonderes Anliegen wie folgt dar: *„Die Arbeit gegen weibliche Genitalverstümmelung sollte nicht als isolierte Arbeitseinheit gesehen werden, sondern sie ist eingebettet in vielfältige Aktivitäten im sozialen, medizinischen und vor allem im Bildungsbereich. Unser Ziel ist es, die grundsätzlichen Lebensbedingungen von Kindern, Mädchen und Frauen zu verbessern, was letztendlich der Gesamtbevölkerung zugute kommt. Deshalb ist uns auch die Stärkung und Bildung von Kindern ein wichtiges Anliegen, wobei uns die Kinder der benachteiligten Volkgruppen besonders am Herzen liegen. Aus diesem Grunde möchten wir gerne den Wunsch einer engagierten Massai-Gemeinde, welche intensiv an unserem Programm teilnimmt, nach einem Day Care Center für Kinder aufgreifen.“*

So ist es geschehen. Die Stiftung hat versucht, mit ihren Mitteln zur Verwirklichung dieses Vorhabens beizutragen und nach und nach 33.000 Euro zur Verfügung gestellt. Inzwischen wird das Projekt von einer eigenen NGO „Rural Development Network“ betrieben, nachdem es einige Turbulenzen hat durchlaufen müssen. 2009 wurde das gegliederte Hauptgebäude mit vier Gruppenräumen, einer Versammlungshalle, Therapieraum, Beratungszimmer, Leseraum, Büro und Magazin fertig gestellt. Zurzeit besuchen 140 Kinder im Alter von 3 bis 7 Jahren die Einrichtung. Projektleiter ist ein Massai-Lehrer. Die Kindertagesstätte soll zu einem umfassenden Bildungs- und Familienzentrum entwickelt werden.

Erwähnt werden soll noch die Unterstützung des deutsch-afrikanischen Vereins „Shelter for Afrika“ (Häuser für Sierra Leone) in den Jahren 2002 und 2007. Zunächst handelte es sich um das „Ausbildungsprojekt für ehe-

malige Kindersoldaten in Sierra Leone in den Bereichen Baustoffproduktion und Tischlerei“. Das Vorhaben wurde unter schwierigen Umständen ins Werk gesetzt. Im Oktober 2003 fand die Eröffnung des neu errichteten Ausbildungszentrums statt. Die dort hergestellten Zementmauersteine und Dachziegel sollen die Grundlage eines preiswerten Haus- und Wohnungsbaus für die örtliche Bevölkerung bilden. Es wurde versucht, im Ausbildungszentrum demobilisierten jugendlichen Soldaten eine Ausbildung in den entsprechenden Tätigkeiten zu vermitteln, um möglicherweise einen festen Arbeitsplatz in der Branche zu erhalten.

Im Jahre 2007 stellte der Verein einen Antrag auf Unterstützung der Errichtung eines Fischzuchtprojektes in Freetown. Es werden Zierfische und Speisefische gezüchtet. Damit sollten Beschäftigungsmöglichkeiten für junge Frauen geschaffen werden, die auch zur Selbstständigkeit führen können.

In beiden Projekten galt die Voraussetzung, dass eine Förderung durch die Stiftung nur erfolgen könne, wenn andere Partner ihre Mitfinanzierung zugesagt hätten. In beiden Fällen kam die Förderung zustande mit einem Volumen von insgesamt 20.000 Euro.

3. Das operative Großprojekt „Erfahrungsfeld SCHÖNUNDGUT Fischbacherberg“

Es wurde bereits dargestellt, dass die Stiftung bis dato lediglich einmal in ihrer Geschichte operativ an einem Projekt beteiligt war, nämlich von 1995 bis 2005 als Gesellschafterin der Beschäftigungsgesellschaft „Neue Arbeit Siegerland“ (NAS). In den zehn Jahren wurden zur Finanzierung der Gesellschaft mehr als 200.000 Euro Fördergelder bereitgestellt. Da die Erfahrungen mit dieser Beteiligung insgesamt eher weniger befriedigend waren, beschäftigt sich die Stiftung nach dem Ende der NAS mit der Frage, ob und wenn ja, in welcher Form, mit welchem Inhalt und mit welcher Zielsetzung ein erneutes und zwar eigenständiges operatives Engagement in einem Projekt für arbeitslose Jugendliche sinnvoll sein könnte. Die Stiftung erhielt Anregungen durch einige der theoretischen Überlegungen und praktischen Projekte des Vereins in Hövelriege, von dem oben die Rede

war. Die Stiftung beschäftigte sich ebenfalls mit den Veröffentlichungen ihres Vorsitzenden zur Zukunft der Arbeit.¹⁵

Während der Klärungsphase wurde die Stiftung aufmerksam auf das riesige Schießstandgelände am Fischbacherberg in Siegen, das seit Kriegsende bis 1990 von den belgischen Besatzungstruppen als Übungsplatz benutzt worden war. Es zeichnete sich bald ab, dass hier offensichtlich geeignete räumliche Gegebenheiten zur Verfügung standen, um eine neue Philosophie von Projekten für arbeitslose Jugendliche in die Praxis umzusetzen. Im Sommer 2006 formulierte die Stiftung ihre neue Idee für das Projekt „SCHÖNUNDGUT Erfahrungsfeld Fischbacherberg“ und machte sie in einem schönen Flyer bekannt. Nicht lange danach konnte auf Grund mancherlei glücklicher Umstände mit der Umsetzung praktisch begonnen werden. Hier wird nun noch einmal der Text des Flyers abgedruckt.

SCHÖNUNDGUT

Erfahrungsfeld Fischbacherberg

Gute Arbeit für junge Menschen

Hoppmann Stiftung – Projektidee 2006

Schlechte Zeiten

In NRW sind 121 000 junge Menschen unter 25 Jahren arbeitslos. 46% von ihnen haben keine Berufsausbildung und 20% keinen Hauptschulabschluss. Die Lage am Arbeitsmarkt für junge Leute ist dramatisch.

Gute Ziele

Nach der neuen Arbeitsmarktgesetzgebung müssen alle jungen Menschen unter 25 Jahren in Arbeit, Ausbildung oder eine Arbeitsgelegenheit vermittelt werden. Die Wirklichkeit ist von diesen Zielvorgaben weit entfernt. Das Erfahrungsfeld Fischbacherberg soll in dieser Situation eine Einrichtung auf Dauer werden, die ungewöhnliche Arbeits- und Entwicklungsmöglichkeiten bereitstellt und entwickelt.

¹⁵ Belitz (2003) S. 277 - 337

Gute Lage

Das Erfahrungsfeld soll nach und nach auf der 7,5 ha großen ehemaligen Schießstandanlage Fischbacherberg in Siegen aufgebaut werden.

Gute Arbeit

Der Erfahrungspark soll ein soziales, handwerkliches, künstlerisches und naturbezogenes Projekt werden, das in fortwährender Arbeit von jungen Arbeitslosen unter der Anleitung von befähigten Fachleuten auf dem genannten Gelände entwickelt und gestaltet wird. Natur und Kultur, Arbeit und Kunst, kreative und reproduktive Arbeit sollen eine neue Beziehung eingehen und neue Erfahrungen von Arbeit und Leben, ganzheitlichem Wirken und Erleben vermitteln. Entscheidend sind die Art und die Qualität der Arbeit, die den Jugendlichen angeboten werden kann. Es ist eine Arbeit, die qualifiziert und weiterbildet. Junge Menschen haben das Recht, herauszufinden, welches ihre Stärken sind und welche Arbeit zu ihnen passt. Solche Arbeit ist nicht in erster Linie an den Anforderungen der Wirtschaft orientiert.

Da die Arbeit nicht am Markt geschieht, vollzieht sich hier kein Zweiter Arbeitsmarkt. Vielmehr entstehen die Konturen eines Dritten Systems der Arbeit jenseits von Markt und Staat, das den Menschen fördert und der Gesellschaft Nutzen bringt. Es muss bezahlte, und es muss qualitativ wertvolle Arbeit sein, die Anstrengung, Motivation und Lernbereitschaft erfordert und trotzdem Spaß macht. „Arbeit nicht für den Markt und nicht für den Müll“. Gleichwohl werden Erfahrungen gemacht und Fähigkeiten erworben, die den Zugang zum Arbeitsmarkt erleichtern. Die Ergebnisse sind sichtbare Produkte, mit denen sich die Produzenten und Produzentinnen identifizieren können und die in der Öffentlichkeit Beachtung finden.

Kleine Schritte

Der Arbeits- und Gestaltungsprozess ist auf Dauer angelegt. Nach und nach werden einzelne, in sich selbstständige, aber mit dem Umfeld und der Gesamtidee in engem Zusammenhang stehende Teilprojekte nach vorliegenden Entwürfen und gemäß den vorhandenen finanziellen Mitteln verwirklicht.

Große Pläne

Die folgende Aufstellung bietet einen Katalog von möglichen Projekten, die zur Realisierung auf dem Gelände vorgeschlagen wurden. Er ist weder vollständig

noch steht er als Ganzes zur Verwirklichung an. Er soll die Philosophie des Erfahrungsparks konkretisieren und zu schöpferischem Nachdenken anregen:

Kunstwerkstätten für Eisen, Holz, Keramik zur künstlerischen Gestaltung des Geländes.

Musik- Theater- und Videowerkstätten zur Entwicklung und Erprobung von Installationskunst für den Park und zur Vorbereitung von Darbietungen auf der ebenfalls zu bauenden Freilichtbühne für Open-Air-Veranstaltungen

Die Elemente:

Wasser: Anlegen von Wasserläufen, Teichen, künstlerischen Brunnen, Wasserspielen

Luft: Windspiele und Drachenkunst:

Feuer: Artificielle Grillanlagen

Erde: Gartenanlagen, Kräutergärten, Bauerngarten, Beerensträucher, Obstbäume und Gemüseärten

Tierleben: Der andere Teil der Schöpfung:

Schafe, Ponys, Pferdeschutzhof, Bienenstation, Kleintierzoo

Epochenspielanlage: Großzügige Spiel- und Bauanlage, auf der historische Epochen und unterschiedliche Kulturen nachgebaut, nachgespielt und nachempfunden werden können (z.B. Mittelalter, Indianer, Religionen)

Behindertengerechte Campinganlage, eine neue Erfahrungswelt für Behinderte und Nichtbehinderte.

Allee der Erfahrung der Sinne nach Kückelhaus

Werkstatt zur Entwicklung neuer Projekte

Guter Wille

*„Arbeit ist genügend vorhanden. Es müssen nur Mittel gefunden werden, den gesellschaftlichen Reichtum so einzusetzen, dass sie auch bezahlt werden kann.“
(Sozialwort der Kirchen 1997)*

Dieses Projekt ist eingebettet in den größeren Zusammenhang grundsätzlicher Überlegungen zur Reform der Arbeitsgesellschaft für Arbeit und Einkommen für alle Menschen. In diesem Zusammenhang spielt das sogenannte Dritte System der Arbeit, der Non-Profit-Bereich, eine tragende Rolle. Da die Wirtschaft dauerhaft weniger menschliche Arbeitskraft benötigt und der Staat aus Gründen der öffentlichen Verarmung als Arbeitgeber kaum ein Wachstumssektor der Arbeit sein kann, kommt der Arbeit jenseits von Markt und Staat eine immer bedeutendere Rolle zu. Diese Arbeit wird mittelfristig umfanglich finanziert werden können und müssen durch Erträge aus Fonds und Stiftungen. Wer Interesse hat, in irgendeiner Form an diesem Projekt mitzuarbeiten oder beim Aufbau einer Stiftung mitzuhelfen, ist sehr herzlich eingeladen.

Soweit der Text des Flyers zur Projektidee, mit dem die Stiftung das Projekt zur Diskussion gestellt hat. Seit vier Jahren wird an dieser Vision praktisch gearbeitet. Die Stiftung hat bis zum Jahre 2010 insgesamt 430.000 Euro zur Projektfinanzierung bereitgestellt und wird es weiterhin mit 80.000 Euro pro Jahr unterstützen. Aus Anlass des Firmenjubiläums 2011 hat der Wirtschaftsausschuss der Martin Hoppmann GmbH eine einmalige Sonderausschüttung in Höhe von 50.000 Euro an die Stiftung zur Finanzierung des Erfahrungsfeldes beschlossen.

Die Geschichte des Projekts seit 2006 wird in dem anschließenden Beitrag von Hermann Schmid beschrieben. Der Fortgang der Arbeit am Erfahrungspark Fischbacherberg wird dokumentiert in dem Internetportal www.erfahrungsfeld-schoen-und-gut.de.

Bleibt noch zu erwähnen, warum die Stiftung dem Erfahrungsfeld den Namen SCHÖNUNDGUT gegeben hat. Er impliziert in strenger Komprimierung einige wesentliche Absichten des Projekts. Da ist die Ebene der Alltagserfahrung. Wir kennen die alltägliche Reaktion der Umgebung, wenn etwas Unbekanntes oder Ungewöhnliches sich zeigt oder angekündigt wird: „Schön und gut, aber...“ sagen die Leute und dann folgen alle erdenkliche Einwände, Bedenken oder Zweifel. Die Stiftung wünscht auch diese Reaktionen und ist angehalten, sorgfältig damit umzugehen. Die zweite Implikation der Bezeichnung betrifft den Anspruch der Stiftung an das Projekt. Die architektonischen Konstruktionen auf dem Gelände, seine natürliche Ausgestaltung und die künstlerischen Werke sollen ein möglichst hohes ästhetische Niveau erreichen und das Schöne verkörpern. Schließlich sollen die Arbeit und Entfaltungsmöglichkeiten der dort täti-

gen Menschen hohe ethische Ansprüche für das Humanum erkennen lassen (das Gute).

Gerade weil die Angehörigen der jungen arbeitslosen Generationen überwiegend dem angehören, was hier wertneutral Unterschicht genannt wird, die in reduzierten und belasteten Lebensverhältnissen eingeeignet ist, ist es das Anliegen der Stiftung, den jungen Menschen auch Begegnungen mit dem Anderen zu ermöglichen um der gleichen Würde aller Menschen willen. All dies soll festgehalten und aufbewahrt sein in der Formel SCHÖN-UNDGUT. Die Realität und die Realisierung verlaufen oft anders. Wenn nun das Projekt eingetaucht ist in den grauen Staub der Wirklichkeit, dann bleibt die an allem Anfang im Flyer formulierte Projektidee wie ein Spiegel, der erkennen lässt, was von der ursprünglichen Vision hat übrigbleiben können. Vielleicht ermöglicht der Blick Korrekturen des Bildes der Wirklichkeit.

Literatur

- Hoppmann-König, K. (2006). Mehr Gerechtigkeit wagen - eine autobiographische Collage. Münster.
- Linden, H. (2000). 25 Jahre Demokratie im Alltag – die gemeinnützige Stiftung der Martin Hoppmann GmbH Siegen.
- Belitz, W. (Hrsg.) (1998). Vorwärts und nicht vergessen... Das Reformunternehmen Hoppmann 1961 – 1997. Hille.
- Belitz, W. (2003). Arbeit unser täglich Brot, Bochum, darin: "Man muss neue Wege beschreiten, um soziale Gerechtigkeit zu erreichen (S. 277 - 337).