Zusammenarbeit zwischen Haupt- und Ehrenamt in der Sozialen Arbeit am Beispiel der Arbeit mit Geflüchteten

Abschlussarbeit

zur Erlangung des akademischen Grades

Master of Arts (M.A.)

im Studiengang Soziale Arbeit

der Fakultät Architektur und Sozialwissenschaften

der HTWK Leipzig
Hochschule für Technik, Wirtschaft und Kultur

Marius Volkmann
Matrikel-Nummer: 75001
E-Mail: marius.volkmann@stud.htwk-leipzig.de

Erstprüferin: Prof. Dr. phil. Heike Förster

Zweitprüfer: Prof. Dr. rer. pol. habil. Thilo Fehmel

Leipzig, den 06.12.2021

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung 1
2. Ehrenamtliches Engagement 3
   2.1. Definition und Begriffsklärung 3
   2.2. Staatliche Ehrenamts- und Engagementpolitik 5
   2.3. Gesamtgesellschaftliche Bedeutung des Ehrenamts 9
3. Das Verhältnis von Sozialer Arbeit und Ehrenamt 11
   3.1. Unterschiede und Verzahnung von Haupt- und Ehrenamt 11
   3.2. Potenzielle Spannungsfelder der Zusammenarbeit 14
   3.3. Potenzielle Chancen der Zusammenarbeit 18
   3.4. Rahmenbedingungen guter Zusammenarbeit 20
4. Haupt- und ehrenamtliche Arbeit mit Geflüchteten 23
   4.1. Geflüchtete in Deutschland 23
   4.2. Soziale Arbeit mit Geflüchteten 26
   4.2.1. Historische und rechtliche Grundlagen 26
   4.2.2. Aufgabenbereiche 29
   4.2.3. Herausforderungen 30
   4.3. Ehrenamtliches Engagement für Geflüchtete 33
   4.3.1. Bedeutung und Entwicklung 33
   4.3.2. Aufgabenbereiche 36
   4.3.3. Motivlagen 37
   4.4. Zusammenarbeit von Haupt- und Ehrenamt in der Hilfe für Geflüchtete 39
5. Zwischenfazit 43
6. Forschungsfrage und Vorannahmen 45
7. Beschreibung und Begründung der empirischen Methodik 48
   7.1. Zielgruppe und Feldzugang 48
   7.2. Problemzentriertes Interview (PZI) 49

7.3. Leitfadenkonstruktion 50
7.4. Pilotphase 51
7.5. Interviewdurchführung und Aufzeichnung 51
7.6. Soziodemografischer Fragebogen, Postskript und Transkription 52
7.7. Auswertungsmethode 54
8. Durchführung der empirischen Erhebung 56
8.1. Leitfadenkonstruktion 56
8.2. Pilotphase 57
8.2.1. Rekrutierung 57
8.2.2. Erfahrungen in der Umsetzung 58
8.2.3. Veränderungen im Leitfaden 59
8.3. Hauptstudie 61
8.3.1. Rekrutierung 61
8.3.2. Ablauf der Erhebungsphase und Erfahrungen 63
8.3.3. Verfahren der Datenauswertung 64
9. Zentrale Ergebnisse 65
9.1. Bedeutung und Bewertung des ehrenamtlichen Engagements 65
9.1.1. Bedeutung während der Flüchtlingskrise 66
9.1.2. Entwicklung seit der Flüchtlingskrise und Bedeutung heute 67
9.1.3. Chancen und Gefahren des ehrenamtlichen Engagements 69
9.2. Formen der Zusammenarbeit 73
9.2.1. Keine Ehrenamtskoordination 74
9.2.2. Externe Ehrenamtskoordination 75
9.2.3. Allgemeine Ehrenamtskoordination beim eigenen Träger 77
9.2.4. Ehrenamtskoordination speziell für die Arbeit mit Geflüchteten 78
9.3. Konflikte und Konfliktgründe 80
9.3.1. Kompetenz- und Rollenkonflikte 80

9.3.2. Kommunikations- und Absprachekonflikte 82
9.3.3. Erwartungs- und Zielvorstellungskonflikte 83
9.3.4. Zwischenmenschliche Konflikte 86
9.4. Beispiele und Faktoren erfolgreicher Zusammenarbeit 87
9.4.1. Beispiele erfolgreicher Zusammenarbeit 87
9.4.2. Strukturelle und organisatorische Faktoren 89
9.4.3. Kommunikative Faktoren 92
9.4.4. Zwischenmenschliche Faktoren 93
10. Diskussion der Ergebnisse 95
11. Fazit 99
12. Literaturverzeichnis 102
13. Anhang 110
Anhang A: Anschreiben an Träger und Einrichtungen 110
Anhang B: Leitfaden vor der Pilotphase 111
Anhang C: Leitfaden nach der Pilotphase 114
Anhang D: Postskript 117
Anhang E: Kategoriensystem 118

Abstract

Die vorliegende Masterarbeit beschäftigt sich mit der Frage, wie die Zusammenarbeit von Haupt- und Ehrenamtlichen in Arbeitsbereichen der Sozialen Arbeit gelingen kann. Exemplarisch wird hierfür das Arbeitsfeld der Sozialen Arbeit und des ehrenamtlichen Engagements für Geflüchtete betrachtet. Handlungsleitende Forschungsfrage war dabei, wie die Hauptamtlichen der Flüchtlingssozialarbeit die Zusammenarbeit erleben und welche Faktoren und Rahmenbedingungen eine gute Zusammenarbeit mit dem Ehrenamt fördern. Im theoretischen Teil dieser Arbeit wird aufgezeigt, welch große Rolle das ehrenamtliche Engagement in Deutschland mittlerweile spielt und welche Rahmenbedingungen diesbezüglich in den vergangenen Jahrzehnten seitens der Politik geschaffen wurden. Dabei wird deutlich, dass sich auch die Soziale Arbeit vermehrt mit dem Ehrenamt beschäftigen muss, da ehrenamtliches Engagement in vielen Feldern der Sozialen Arbeit eine Rolle spielt. Dies hat sich auch in der Arbeit mit Geflüchteten gezeigt. Speziell die Situation während der sogenannten „Flüchtlingskrise“ hat für ein enormes Ansteigen von ehrenamtlichem Engagement in diesem Arbeitsfeld gesorgt. Dabei entstehen sowohl Chancen als auch Herausforderungen für die Flüchtlingssozialarbeit. Um die Eindrücke und Erfahrungen der Hauptamtlichen zu erforschen, wurden im Zuge dieser Arbeit zwölf problemzentrierte Interviews mit Personen geführt, die hauptamtlich in der Flüchtlingssozialarbeit tätig sind und dabei Erfahrungen in der Zusammenarbeit mit dem Ehrenamt gesammelt haben. Die Ergebnisse der Interviews zeigen auf, dass die Hauptamtlichen in diesem Zusammenhang sowohl positive als auch negative Erfahrungen gemacht haben. Dabei zeigt sich, dass das Ehrenamt und die Zusammenarbeit mit diesem vor allem dann seine Stärke entfaltet, wenn eine klare und offene Kommunikation zwischen Haupt- und Ehrenamt etabliert ist und die jeweiligen Rollen und Aufgaben eindeutig geklärt sind. Das Ehrenamt wird von den Hauptamtlichen vor allem geschätzt, wenn es sich als ergänzende Kraft etabliert, die unterstützend tätig ist und Aufgaben übernimmt, die von den Hauptamtlichen aufgrund fehlender zeitlicher und personeller Ressourcen nicht erfüllt werden können.

Abkürzungsverzeichnis

AfD	Alternative für Deutschland
AsylbLG	Asylbewerberleistungsgesetz
AWA	Allensbacher Markt- und Werbeträgeranalyse
AWO	Arbeiterwohlfahrt
BAMF	Bundesamt für Migration und Flüchtlinge
BFD	Bundesfreiwilligendienst
BMFSFJ	Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend
BMI	Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat
BRD	Bundesrepublik Deutschland
CDU	Christlich Demokratische Union Deutschlands
CSU	Christlich-Soziale Union in Bayern
DBSH	Deutscher Berufsverband für Soziale Arbeit
DDR	Deutsche Demokratische Republik
EASO	European Asylum Support Office
EMRK	Europäische Menschenrechtskonvention
EU	Europäische Union
EURODAC	European Dactyloscopy
FDP	Freie Demokratische Partei
FÖJ	Freiwilliges Ökologisches Jahr
FSJ	Freiwilliges Soziales Jahr
FWS	Deutscher Freiwilligensurvey
GEAS	Gemeinsames Europäisches Asylsystem
GG	Grundgesetz
IFSW	International Federation of Social Workers

PZI	Problemzentriertes Interviews
SGB	Sozialgesetzbuch
SI-EKD	Sozialwissenschaftliches Institut der Evangelischen Kirche in Deutschland
SOEP	Sozio-oekonomisches Panel
SPD	Sozialdemokratische Partei Deutschlands

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Ausgewählte Bereiche des ehrenamtlichen Engagements laut FWS 2014 und 2019..... 10

Abbildung 2: Ablaufmodell PZI nach Mayring 2016 49

Abbildung 3: Ablaufschema einer inhaltlich strukturierenden Inhaltsanalyse. 55

Abbildung 4: Das angewandte Kategoriensystem. 118

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Übersicht über die in der Pilotphase geführten Interviews. 58

Tabelle 2: Übersicht über die in der Hauptuntersuchung geführten Interviews..... 62

1. Einleitung

„Über 30 Millionen Bürgerinnen und Bürger in Deutschland engagieren sich freiwillig und unentgeltlich für gesellschaftliche Belange. Dieses Engagement hat eine große Bedeutung für den gesellschaftlichen Zusammenhalt. Es ist ein Grundpfeiler der Demokratie, sichert Freiheit, schafft Lebensqualität und prägt den Gemeinsinn.“ (vgl. BMFSFJ 2017a, S. 5)

Diese Worte aus der Stellungnahme der Bundesregierung zum Zweiten Engagementberichts des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) zeigen deutlich, welch große Bedeutung dem ehrenamtlichen Engagement in Deutschland mittlerweile zugesprochen wird. Als ein Grundpfeiler der Demokratie soll es dazu beitragen, den gesellschaftlichen Zusammenhalt zu stärken und Gemeinschaft zu gestalten. Gleichzeitig haben die vergangenen Jahre gezeigt, dass ehrenamtliches Engagement vor allem auch dann gefragt ist, wenn staatliche oder kommunale Strukturen überfordert und nicht handlungsfähig sind. Besonders deutlich wurde dies in den Jahren 2015 und 2016, als während der sogenannten „Flüchtlingskrise“ über eine Million Geflüchtete nach Deutschland kamen und versorgt und begleitet werden mussten. Schnell wurde in Deutschland von einer „Willkommenskultur“ gesprochen, die Bilder vom Münchener Hauptbahnhof, als freiwillige Helfer*innen die Sonderzüge für Geflüchtete empfingen, gingen um die Welt. Eine Untersuchung des Instituts für Demoskopie Allensbach aus dem Jahr 2017 kam zu dem Ergebnis, dass sich ab 2015 insgesamt 55% der Bevölkerung in irgendeiner Form für Geflüchtete eingesetzt haben (vgl. BMFSFJ 2017b, S. 8). Das Beispiel des ehrenamtlichen Engagements aus dem Bereich der Hilfe für geflüchtete Menschen zeigt deutlich, dass Ehrenamt auch in Arbeitsfeldern der Sozialen Arbeit eine Rolle spielt. Das Nebenher und Miteinander von Haupt- und Ehrenamt wird daher oft als typisch für den Sozialsektor bezeichnet. Für Träger und Organisationen der Sozialen Arbeit ist es in der Folge unumgänglich, sich mit der Art und Weise der Zusammenarbeit von Haupt- und Ehrenamt auseinanderzusetzen.

Die vorliegende Arbeit beschäftigt sich mit genau dieser Thematik. Ziel der Arbeit war es, die Eindrücke, Erfahrungen und Wünsche von Hauptamtlichen in der Zusammenarbeit mit Ehrenamtlichen in Erfahrung zu bringen und dadurch Faktoren und Rahmenbedingungen herauszuarbeiten, die aus Sicht von Hauptamtlichen dazu beitragen können, diese Zusammenarbeit möglichst konfliktarm und gewinnbringend zu gestalten. Aufgrund der erwähnten besonderen Bedeutung von ehrenamtlichem Engagement in der Geflüchtetenhilfe wurde versucht, diese Fragen aus der

Perspektive von Hauptamtlichen dieses Arbeitsbereichs beantwortbar zu machen. Die handlungsleitende Forschungsfrage, die dieser Arbeit zugrunde lag, war dabei: *Wie erleben Hauptamtliche in der Geflüchtetenarbeit die Zusammenarbeit mit Ehrenamtlichen und welche Faktoren fördern aus ihrer Sicht eine gute Zusammenarbeit?* Zu diesem Zweck wurden insgesamt zwölf Interviews mit Personen geführt, die hauptamtlich in der Geflüchtetenarbeit tätig sind und dabei schon Erfahrungen in der Zusammenarbeit mit Ehrenamtlichen gesammelt haben.

Im Vorfeld der empirischen Untersuchung fand eine theoretische Beschäftigung mit dem ehrenamtlichen Engagement allgemein, dem ehrenamtlichen Engagement in der Geflüchtetenhilfe und der Zusammenarbeit von Haupt- und Ehrenamtlichen in Arbeitsfeldern der Sozialen Arbeit statt. Kapitel 2 beschäftigt sich zunächst mit den Fragen, was ehrenamtliches Engagement überhaupt ist und welchen Stellenwert es in der Bundesrepublik (mittlerweile) einnimmt. Das dritte Kapitel handelt vom besonderen Verhältnis zwischen dem Ehrenamt und der Profession Soziale Arbeit. Dabei geht es sowohl um die enge Verzahnung des Haupt- und des Ehrenamts als auch um Unterschiede, potenzielle Spannungsfelder und Chancen sowie um Voraussetzungen guter Zusammenarbeit. Kapitel 4 beschäftigt sich konkreter mit der Zusammenarbeit von Haupt- und Ehrenamt im Bereich der Geflüchtetenhilfe. Dabei wird sowohl die Situation von Geflüchteten beleuchtet als auch die professionelle und ehrenamtliche Arbeit mit Geflüchteten genauer vorgestellt sowie die Zusammenarbeit dieser beiden Akteure betrachtet. Nach einem Zwischenfazit wird ab dem sechsten Kapitel das Vorgehen der empirischen Untersuchung erläutert. Während es im siebten Kapitel darum geht, das Vorgehen theoretisch darzustellen und zu begründen, schildert das achte Kapitel den genauen Ablauf der durchgeführten Untersuchung. Im neunten Kapitel werden schließlich die zentralen Ergebnisse der Untersuchung vorgestellt, die im zehnten Kapitel im Hinblick auf die Forschungsfrage und die im Vorfeld aufgestellten Vorannahmen diskutiert werden. Die Arbeit schließt mit einem Fazit, welches die anfangs erwähnte Forschungsfrage beantwortet. Zunächst findet nun aber eine Annäherung an die Begrifflichkeit *Ehrenamt* statt.

2. Ehrenamtliches Engagement

2.1. Definition und Begriffsklärung

In diesem Kapitel soll zunächst definiert werden, welche Arten von Tätigkeiten unter den Begriff des *Ehrenamts* bzw. des *ehrenamtlichen Engagements* fallen und wie diese definiert werden können. Neumann und Hübinger begreifen ehrenamtliches Engagement dabei als einen von mehreren Bereichen gesellschaftlicher Arbeit. Sie grenzen es von dem Bereich der Erwerbsarbeit, also der selbständigen oder abhängigen Beschäftigung zur Sicherung des Lebensunterhalts, und dem Bereich der Haushaltsproduktion und Netzwerkhilfe, die vor allem von und in den Familien sowie deren privaten Umfeld verrichtet wird, ab. Der Bereich des ehrenamtlichen Engagements definiert sich daher als ein Bereich, der in einem öffentlichen bzw. halböffentlichen Raum erfolgt und in der Regel ohne Bezahlung stattfindet (vgl. Neumann/Hübinger 1999, S. 121). Für die im Jahr 2000 gebildete Enquete-Kommission *Zukunft des bürgerschaftlichen Engagements* und die Soziologin Bettina Hollstein fallen unter den Begriff Ehrenamt alle Tätigkeiten, die freiwillig, ohne materielle Gewinnabsicht und gemeinwohlorientiert im öffentlichen Raum sowie in der Regel gemeinschaftlich oder kooperativ ausgeübt werden (vgl. Hollstein 2017, S. 36; vgl. Enquete-Kommission 2002, S. 38). Das *Gesetz zur Errichtung der Deutschen Stiftung für Engagement und Ehrenamt*, welches die Grundlage für die 2020 gegründete gleichnamige Stiftung bildet, definiert bürgerschaftliches Engagement bzw. Ehrenamt nach §2 Abs. 2 Satz 1 als „freiwillige, unentgeltliche und am Gemeinwohl orientierte“ Tätigkeit von „einer oder mehreren Personen auf Basis der freiheitlichen demokratischen Grundordnung“. Ehrenamt führt laut §2 Abs. 2 Satz 2 dabei „ohne Gewinnerzielungsabsicht“ Aufgaben aus, „die im öffentlichen Interesse liegen oder gemeinnützige, kirchliche beziehungsweise mildtätige Zwecke fördern“. Ehrhardt ergänzt in seiner Definition von Ehrenamt zudem den Aspekt, dass es sich bei ehrenamtlichem Engagement um Tätigkeiten handelt, die sich in der Regel über einen gewissen Zeitraum erstrecken. Gleichzeitig verweist er aber darauf, dass jedes der genannten Definitionsmerkmale über eine gewisse Unschärfe verfügt. Dies erschwert eine genaue Definition davon, was als ehrenamtliches Engagement gelten kann (vgl. Ehrhardt 2011, S. 15).

Ehrenamtliches Engagement ist vielfältig und findet in unterschiedlichen gesellschaftlichen Bereichen statt. Der Deutsche Freiwilligensurvey (FWS), der seit 1999 als telefonische, bevölkerungsrepräsentative Studie durchgeführt wird und die Basis für die Berichterstattung zum aktuellen Stand und zur Entwicklung des Ehrenamts in Deutschland bildet (vgl. BMFSFJ 2021, S. 6), unterteilt in seinen Untersuchungen insgesamt 14 Bereiche in denen in Deutschland ehrenamtliches Engagement stattfindet. Die Bandbreite reicht dabei von *Sport und Bewegung* über *Umwelt, Naturschutz und Tierschutz* bis hin zum *Gesundheitsbereich* (vgl. BMFSFJ 2021, S. 22). In der Folge fällt unter den umgangssprachlichen Begriff des Ehrenamts eine große Vielzahl unterschiedlichster Tätigkeiten.

Bezüglich der Begrifflichkeit herrscht bei der Beschreibung dieser unentgeltlichen, freiwilligen Tätigkeiten sowohl in der theoretischen als auch in der empirischen Beschäftigung kein Konsens (vgl. Han-Broich 2012, S. 65). Ehrenamt, ehrenamtliches Engagement, Freiwilligenarbeit, Bürgerarbeit, ehrenamtliche soziale Dienstleistungen oder bürgerschaftliches Engagement sind dabei nur einige der Begriffe, die in der deutschsprachigen Diskussion teilweise synonym, teilweise aber auch mit unterschiedlichem Verständnis angewandt werden (vgl. Klöckner 2016, S. 33; vgl. Han-Broich 2012, S. 65). Dies liegt unter anderem daran, dass die verschiedenen Begrifflichkeiten die besondere Akzentuierung der jeweiligen Tätigkeit verdeutlichen sollen, zum anderen aber auch daran, dass mit den jeweiligen Begriffen unterschiedliche politische Absichten zum Ausdruck gebracht werden sollen. So ist der Begriff des *Ehrenamts* bzw. des *ehrenamtlichen Engagements* traditionell mit den Aktivitäten engagierter Bürger*innen in Arbeitsfeldern von Verbänden, Organisationen oder Behörden verbunden, während bei den Begriffen des *bürgerschaftlichen bzw. zivilgesellschaftlichen Engagements* vor allem die gesellschafts- und sozialpolitische Dimension der Tätigkeiten hervorgehoben werden soll. Die Begrifflichkeiten *freiwilliges Engagement* oder *Freiwilligenarbeit* gelten dagegen als Kennzeichnung neuerer Formen des Engagements wie z.B. in Initiativen oder Projekten. Daneben bieten diese Begriffe laut Han-Boich die beste Anschlussmöglichkeit an die international weit verbreitete Begrifflichkeit *volunteering* (vgl. Han-Boich 2012, S. 65-67). In Deutschland verbindet man mit diesem Begriff vor allem das Engagement in Diensten wie dem Freiwilligen Sozialen Jahr (FSJ), dem Freiwilligen Ökologischen Jahr (FÖJ) oder dem Bundesfreiwilligendienst (BFD). Ehrenamt gilt in Deutschland jedoch als der

traditionelle Begriff, der umgangssprachlich für jede Art freiwilliger und unentgeltlicher Tätigkeit genutzt wird (vgl. Pinl 2015, S. 49) und im deutschen Kulturraum als „tief verankerte Größe“ (Klöckner 2016, S.34) eine wichtige Rolle spielt.

Untersuchungen haben in diesem Zusammenhang aufgezeigt, dass die meisten Engagierten die Bezeichnung Freiwilligenarbeit oder Ehrenamt für ihre Tätigkeit bevorzugen (vgl. Beher/Liebig 2012, S. 977-978). Dies zeigt auch ein Blick auf den FWS: In den Jahren 1999, 2004 und 2009 wurde im Rahmen des FWS explizit nach dem Selbstverständnis der Engagierten gefragt. Dabei wurde der Begriff Freiwilligenarbeit als Selbstbezeichnung von den Befragten in allen Befragungszeiträumen am häufigsten genannt. Die Autor*innen des Freiwilligensurvey stellen dabei allerdings fest, dass diese Umfrageergebnisse im Gegensatz zur gängigen Praxis stehen, in der sich „die meisten Engagierten ganz selbstverständlich als Ehrenamtliche bezeichnen“ (BMFSFJ 2010, S. 15). Es kann daher also davon ausgegangen werden, dass sich die Engagierten durch beide Begriffe vertreten fühlen. In dieser Arbeit wird überwiegend der Begriff des Ehrenamts bzw. des ehrenamtlichen Engagements verwendet, unter anderem auch um diese Form von Engagement deutlicher von Diensten wie dem FSJ, dem FÖJ oder dem BFD abzugrenzen.

Grundsätzlich gilt ehrenamtliches Engagement in Deutschland als ein quantitativ bedeutsames Phänomen (vgl. Hollstein 2015, S. 41). Dies hat unter anderem damit zu tun, dass das Ehrenamt von staatlicher und kommunaler Seite seit Jahren verstärkt gefördert und gefordert wird. Das folgende Kapitel führt dies weiter aus und gibt einen kurzen Überblick über die staatliche Ehrenamts- und Engagementpolitik in Deutschland.

2.2. Staatliche Ehrenamts- und Engagementpolitik

Die Grundlagen der staatlichen Ehrenamts- und Engagementpolitik in Deutschland liegen im 19. Jahrhundert. Die zunehmende Industrialisierung führte zu bis dahin unbekannten sozialen Problemlagen, denen mit Hilfe neuartiger voluntaristischer Vereine und Organisationen begegnet werden sollte. Dadurch stieg die Zahl der konfessionell geprägten oder statusabhängigen Vereine und mit ihnen auch die

Bedeutung des Ehrenamts (vgl. Erlinghagen 2013, S. 200). Gleichzeitig wurden von Kommunen Hilfsstrukturen geschaffen, die auf ehrenamtlichem Engagement beruhten. Mit dem Elberfelder System entstand ab dem Jahr 1850 beispielsweise ein Netz zur Armenfürsorge, dessen Grundlage die Ernennung ehrenamtlicher Armenpfleger*innen darstellte. In Preußen vergab der Staat zudem nur an diejenigen das volle Bürgerrecht, die bereit und in der Lage waren, kommunale Aufgaben zu übernehmen - was in der Regel die Begleitung eines unbesoldeten Ehrenamts bedeutete (vgl. Vandamme 2018, S. 808-809).

Trotz dieser Grundlagen aus dem 19. Jahrhundert, kann die heutige massive Förderung und Forderung von Ehrenamt als ein relativ neues Phänomen bezeichnet werden, welches sich vor allem in einem Kurswechsel der westlichen Industrienationen in den 1980er Jahren begründet (vgl. Lang 2010, S. 332). Neben dem Rückzug des Staates und der Öffnung für marktwirtschaftliche Prinzipien innerhalb des Sozialsektors wurde auch eine Förderung des zivilgesellschaftlichen Engagements angestrengt (vgl. Vandamme 2018, S. 814). Bundeskanzler Helmut Kohl setzte schon zu Beginn seiner Amtszeit dem seiner Meinung nach anonymen demokratischen Wohlfahrtsstaat ein Gesellschaftsmodell entgegen, welches mehr von Selbsthilfe und Nächstenliebe der Bürger*innen untereinander gekennzeichnet werden sollte (vgl. Lang 2010, S. 332-333). Als wichtiger Entwicklungsschritt gilt dabei die Antwort der Regierung Kohl auf eine große Anfrage der Regierungsfraktionen CDU/CSU und FDP im Jahr 1996. Diese Bestandsaufnahme ebnete schließlich den Weg für den ersten Freiwilligensurvey im Jahr 1999 und die Enquete-Kommission *Zukunft des Bürgerlichen Engagements*, deren Arbeit enorme Auswirkungen auf die Ehrenamtspolitik der Bundesrepublik entfaltete und an späterer Stelle noch ausführlicher beschrieben wird (vgl. Lang 2010, S. 332-333).

Die Bedeutung des ehrenamtlichen Engagements wurde unter der rot-grünen Regierung von Gerhard Schröder weiter ausgebaut. Denn während sich die Engagementpolitik unter Helmut Kohl hauptsächlich um Verbände und Vereine kümmerte, forderte die rot-grüne Regierung ein grundlegend neues Staatsverständnis. Aufgabe des Staates sei es, die Ressource Engagement nutzbar zu machen, sie zu verstärken, zu verstetigen und sie in denjenigen Bereichen der Daseinsvorsorge einzusetzen, die nicht mehr mit öffentlichen Mitteln bedient werden können (vgl. Pinl

2018, S. 42). Insofern wurde das bürgerschaftliche Engagement im Rahmen des aktivierenden Sozialstaats massiv forciert, während es zeitgleich zu „immensen Kürzungen und Einschnitten in den Sozialsicherungssystemen“ (Graf 2017, S. 60) kam. Insgesamt lässt sich daher festhalten, dass spätestens seit dem Ende der 1990er-Jahre ein deutlich gesteigertes Interesse am Phänomen Ehrenamt besteht. Häufig wird es dabei als „Allzweckwaffe gegen die fundamentalen Krisen der Postmoderne verstanden“ (Erlinghagen 2013, S. 208). Die 2002 vorgestellten Ergebnisse der Enquete-Kommission stärkten zudem die Forderung nach einem engagementfreundlichen und partizipativen Klima innerhalb der Gesamtgesellschaft, dessen roter Faden die Vorstellung einer Bürgergesellschaft bildet. Diese beschreibt „ein Gemeinwesen, in dem die Bürgerinnen und Bürger auf der Basis gesicherter Grundrechte und im Rahmen einer politisch verfassten Demokratie durch das Engagement in selbstorganisierten Vereinigungen und durch die Nutzung von Beteiligungsmöglichkeiten die Geschicke des Gemeinwesens wesentlich prägen können" (Lang 2010, S. 334). So sollte die Bereitschaft der Bürger*innen zur Selbstorganisation und zu individuellem Engagement gefördert und dabei als Ausdruck einer vitalen Zivilgesellschaft und Grundlage für das Funktionieren einer modernen Gesellschaft verstanden werden (vgl. Priller 2010, S. 196).

Die Empfehlungen der Enquete-Kommission aus dem Jahr 2002 wurden in den vergangenen Jahren an verschiedener Stelle rechtlich umgesetzt. So schaffte das *Gesetz zur weiteren Stärkung des bürgerschaftlichen Engagements* aus dem Jahr 2007 steuerrechtliche Erleichterungen im Gemeinnützigkeits- und Spendenrecht und das *Gesetz zur Stärkung des Ehrenamtes* aus dem Jahr 2013 eine Anhebung der Ehrenamtspauschale auf 720 Euro (vgl. Burkhardt/Schupp 2019, S. 767; vgl. Alscher 2010, S. 66). Im Jahr 2007 wurde außerdem das Politikprogramm „Initiative Zivilengagement“ vom BMFSFJ aufgelegt (vgl. Alscher 2010, S. 66), ab 2009 die Nationale Engagementstrategie vorgestellt, das Nationale Forum für Engagement und Partizipation gegründet sowie der erste Engagementbericht veröffentlicht (vgl. Pinl 2015, S. 51–54). Neben diesen Bemühungen auf Bundesebene entwickelten sich ab dem Ende der 1990er zudem Infrastrukturen lokaler Engagementförderung z.B. in Form von Freiwilligenagenturen oder Seniorenbüros, unter anderem auch deshalb, weil Kommunen aufgrund

defizitärer Haushaltslagen verstärkt auf das Ehrenamt zur Sicherstellung ihrer kommunalen Daseinsvorsorge angewiesen sind (vgl. Alscher 2010, S. 66).

Auch aktuell stehen die Auseinandersetzung und die Förderung des Ehrenamts noch auf der politischen Agenda. Die 2018 von der Bundesregierung eingesetzte *Kommission Gleichwertige Lebensverhältnisse*, veröffentlichte 2019 ihren Bericht und setzt sich dabei auch mit der Stärkung des Ehrenamts auseinander. Die Kommission nimmt dabei vor allem die Rahmenbedingungen ehrenamtlichen Engagements in den Blick und fordert, dass sich Ehrenamtliche auf eine stabile Engagementinfrastruktur sowie auf angemessene Anerkennung und Förderung verlassen können (vgl. BMI 2019, S. 126). Infolge der Arbeit der Kommission wurde zudem die bereits erwähnte Deutsche Stiftung für Engagement und Ehrenamt initiiert (vgl. vgl. Burkhardt/Schupp 2019, S. 766), die durch das *Gesetz zur Errichtung der Deutschen Stiftung für Engagement und Ehrenamt* im März 2020 errichtet wurde und im Juli 2020 ihre Arbeit aufnahm. Stiftungszweck ist laut §2 des genannten Gesetzes, das Ehrenamt insbesondere in strukturschwachen und ländlichen Regionen zu stärken. Dies soll dabei nach §3 Abs. 2 unter Berücksichtigung bereits bestehender Bundesgesetze- und Programme sowie in Abstimmung mit bestehenden Engagement- und Ehrenamtsstrukturen geschehen.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass in Deutschland in den vergangenen Jahren und Jahrzehnten eine intensive politische Beschäftigung, Förderung und Forderung von ehrenamtlichem Engagement stattgefunden hat und nach wie vor stattfindet. Dies hat immer wieder auch darauf Einfluss, wie mit neuen sozialen und gesellschaftlichen Problemlagen umgegangen wird, für die von staatlicher bzw. kommunaler Seite immer häufiger auch sehr bewusst auf die Ressource Ehrenamt zurückgegriffen wird. Dass diese Entwicklungen und Tendenzen auch in der Arbeit mit Geflüchteten zu beobachten waren und immer noch sind, wird in Kapitel 4.3. noch einmal ausführlicher beleuchtet. Im folgenden Kapitel soll aber zunächst dargestellt werden, welche gesamtgesellschaftliche Bedeutung das Ehrenamt in Deutschland einnimmt.

2.3. Gesamtgesellschaftliche Bedeutung des Ehrenamts

Um die gesamtgesellschaftliche Bedeutung des Ehrenamts zu erfassen, soll in diesem Kapitel vor allem auf Zahlen, Untersuchungen und Studien zurückgegriffen werden, die sich damit beschäftigen, wie viele Menschen sich in Deutschland tatsächlich ehrenamtlich engagieren. Der bereits erläuterte fehlende Konsens über eine einheitliche Begrifflichkeit wirkt sich dabei auch auf diese Untersuchungen und Erhebungen aus. Aufgrund unterschiedlicher definitorischer, konzeptioneller und methodischer Prämissen schwanken die Angaben in der Folge zum Teil deutlich. Dies macht eine Vergleichbarkeit der Befunde schwer (vgl. Beher/Liebig 2012, S. 976).

So spricht die Deutsche Stiftung für Engagement und Ehrenamt beispielsweise von etwa 30 Millionen Menschen, die sich in Deutschland ehrenamtlich engagieren (vgl. Deutsche Stiftung für Engagement und Ehrenamt 2021). Der FWS gab 2014 und 2019 jeweils eine Engagementquote von knapp 40% innerhalb der deutschen Bevölkerung an (vgl. BMFSFJ 2016, S. 7, vgl. BMFSFJ 2021, S. 4), während die Allensbacher Markt- und Werbeträgeranalyse vom IfD Allensbach (AWA) aus dem Jahr 2019 nur einen Wert von 25% nennt (vgl. Köcher 2019, S. 11). Laut Freizeitmonitor 2020 der Stiftung für Zukunftsfragen haben sich 2020 knapp 23% der deutschen Bevölkerung zwischen 18 und 74 Jahren mindestens einmal pro Monat ehrenamtlich engagiert (vgl. Reinhardt 2020, S. 133). Dies macht deutlich, wie unterschiedlich die Quoten ausfallen, je nachdem welche Definition der Untersuchung oder Befragung zugrunde liegt und wie weit der Begriff ehrenamtliches Engagement dabei gefasst wird. Pinl bemängelt diese Dehnbarkeit und Beliebigkeit der Tätigkeiten, die unter dem Begriff ehrenamtliches Engagement zusammengefasst werden: „Ob Vogelbeobachter bei NABU, Sporttrainer, Freiwillige Feuerwehr oder Trachtengruppe - unter den Begriffen Freiwilligenarbeit, Ehrenamt und bürgerschaftlichen Engagement wird allerhand zusammengefasst, was nicht unbedingt zusammengehört.“ (Pinl 2018, S. 15).

Insgesamt besteht trotz dieser Unterschiede Einigkeit darüber, dass es sich beim Ehrenamt in Deutschland insgesamt um ein quantitativ bedeutsames Phänomen handelt (vgl. Hollstein 2015, S. 41). Betrachtet man die Zahlen der repräsentativen Befragungsergebnisse des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) ist das ehrenamtliche Engagement in Deutschland in den letzten 30 Jahren sogar kontinuierlich gestiegen. Waren es 1990 noch 27% der Bevölkerung, lag der Anteil der

Ehrenamtlichen im Jahr 2017 bereits bei 32%. Auffallend ist dabei, dass sich zwar die Geschlechterquoten seit dem Jahr 1990 angenähert haben, die Unterschiede in den Engagementquoten zwischen West- und Ostdeutschland aber eher größer geworden sind (vgl. Burkhardt/Schupp 2019, S. 766-768). Laut FWS zeigt sich den vergangenen Jahren außerdem der Trend, dass Engagierte Ehrenämter ausüben, die weniger zeitintensiv sind. So sank zwischen 1999 und 2019 der Anteil derer, die ihr Ehrenamt mehr als sechs Stunden pro Woche ausüben von 23% im Jahr 1999 auf lediglich 17,1%. Die weniger zeitintensiven Tätigkeiten von bis zu zwei Stunden pro Woche stiegen dagegen von 50,8% auf 60,0%. Insofern zeigt sich eine Tendenz, dass sich die Art und Weise wie Ehrenamt ausgeübt wird, in den vergangenen Jahren verändert hat und voraussichtlich auch weiterhin ändern wird (vgl. BMFSFJ 2021, S. 30).

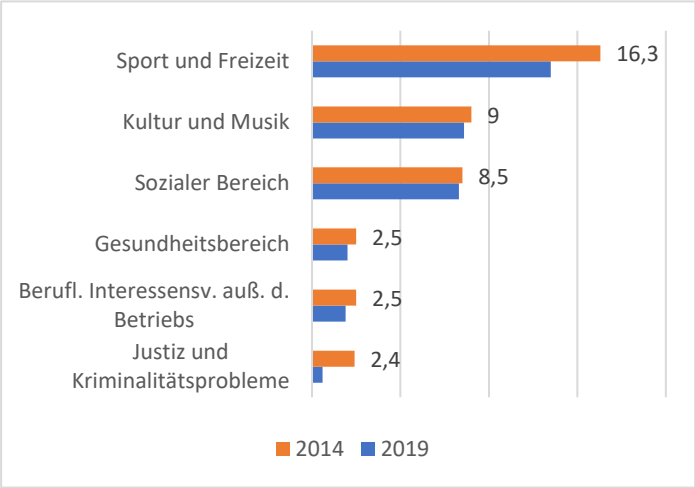

Abbildung 1: Ausgewählte Bereiche des ehrenamtlichen Engagements laut FWS 2014 und 2019.

Gesamtgesellschaftlich bedeutend ist zudem ein Blick darauf, in welchen Bereichen sich besonders viele bzw. besonders wenige Menschen ehrenamtlich engagieren. Der FWS unterscheidet dabei wie bereits erwähnt 14 verschiedene Bereiche des gesellschaftlichen Engagements. In den Erhebungszeiträumen 2014 und 2019 war dabei jeweils der Bereich *Sport und Bewegung* der Bereich, in dem sich die meisten der Befragten engagieren, gefolgt vom Bereich *Kultur und Musik*. Diese Zahlen deuten darauf hin, dass eine große Zahl von Ehrenamtlichen sich nicht primär engagiert, um soziale Missstände zu bekämpfen oder Bedürftigen zu helfen, sondern schlicht, um ihre Freizeit mit anderen Menschen zu verbringen bzw. zu gestalten (vgl. Pinl 2018, S. 15).

Dennoch ist der vom FWS aufgeführte *Soziale Bereich,* also der Bereich in dem Sozialarbeiter*innen überwiegend tätig sind, eines der Felder, in dem sich eine große Zahl von Menschen ehrenamtlich engagiert. So waren laut FWS 2014 8,5 Prozent und 2019 8,3 Prozent der Engagierten in einem Ehrenamt aktiv, das sich dem *Sozialen*

Bereich zuordnen lässt. Zwischen 1999 und 2019 ist die Zahl der in diesem Bereich ehrenamtlich Engagierten laut FWS von 2,4 auf rund 6 Millionen Menschen gestiegen (vgl. Kausmann/Hagen 2021, S. 94). Dies zeigt, dass der *Soziale Bereich* einen quantitativ bedeutsamen Faktor im Rahmen des ehrenamtlichen Engagements innerhalb der Bundesrepublik darstellt (vgl. BMFSFJ 2021, S.22; BMFSJ 2016, S. 30) und dadurch auch eine Rolle für viele Arbeitsfelder der Sozialen Arbeit spielt. Die Bandbreite der ehrenamtlichen Tätigkeiten ist dabei groß. Der FWS zählt zu diesem Bereich des Ehrenamts unter anderem die Ausgabe von Lebensmitteln bei der Tafel, Nachbarschaftshilfen für Seniorinnen und Senioren, die Durchführung von Nachhilfe für Migrant*innen aber auch die Übernahme des Vorsitzes des Sozialausschusses eines Gemeinde- bzw. Stadtrats (vgl. vgl. Kausmann/Hagen 2021, S. 95).

Schirilla verweist in diesem Zusammenhang darauf, dass ehrenamtliches Engagement im Sozial- und Gesundheitsbereich oftmals als unverzichtbar bezeichnet wird und dabei unter anderem als eine Ergänzung zu den Tätigkeiten der professionellen Sozialarbeiter*innen dienen soll (vgl. Schirilla 2016, S. 199). Der hohe Stellenwert des ehrenamtlichen Engagements hat daher unmittelbare Auswirkungen auf die Arbeit und die Arbeitsverhältnisse von Fachkräften der Sozialen Arbeit bzw. von Hauptamtlichen, die in Arbeitsfeldern der Sozialen Arbeit tätig sind. Im folgenden Kapitel soll deswegen das Verhältnis zwischen professioneller Sozialer Arbeit und ehrenamtlichem Engagement thematisiert werden.

3. Das Verhältnis von Sozialer Arbeit und Ehrenamt

3.1. Unterschiede und Verzahnung von Haupt- und Ehrenamt

Grundsätzlich gilt, dass die Existenz, das Nebenher und das Miteinander von ehrenamtlicher und hauptamtlicher Arbeit charakteristisch für viele Organisationen und Vereine innerhalb des Sozialbereichs ist. Es ist daher ein Thema, mit dem sich Sozialarbeitende und ihre Trägerorganisationen nahezu zwangsläufig beschäftigen müssen (vgl. Wallner 2016, S. 172). Hierbei sei angemerkt, dass sich dieses Kapitel mit den Unterschieden und Gemeinsamkeiten zwischen Haupt- und Ehrenamt in der Sozialen Arbeit auf zwei verschiedenen Ebenen beschäftigt: Einerseits geht es um den Vergleich zwischen der Profession Soziale Arbeit und dem Ehrenamt, andererseits

geht es aber auch generell um Arbeitsfelder der Sozialen Arbeit, in denen auch Hauptamtliche tätig sind, die nicht Soziale Arbeit studiert haben. Diese Klarstellung ist notwendig, da in vielen Arbeitsbereichen der Sozialen Arbeit ein nicht unerheblicher Teil der Beschäftigten aus Quereinsteiger*innen besteht. Die Zeitschrift *Kommentierte Daten der Kinder- & Jugendhilfe* veröffentlichte 2020 beispielsweise Zahlen aus dem Bereich der Erziehungsberatung oder den ambulanten Hilfen nach SGB VIII, wonach im Jahr 2018 lediglich 54,2 bzw. 54,8% der Beschäftigten in diesen Bereichen über eine fachlich einschlägige akademische Ausbildung verfügten (vgl. Fendrich 2020, S. 13). Eine Kleine Anfrage an die Thüringer Landesregierung aus dem Jahr 2015 ergab zudem, dass nur knapp über die Hälfte aller Fachkräfte in den Unterkünften für Geflüchtete studierte Sozialarbeiter*innen sind (vgl. Rehklau 2017, S. 308). Insofern beschäftigt sich dieses Kapitel sowohl mit professionstheoretischen Überlegungen der Sozialen Arbeit, als auch mit Unterschieden und Gemeinsamkeiten, die sich in der praktischen Arbeit in Berufen des Sozialbereichs ergeben.

Dabei ist es zunächst wichtig, sich mit den grundlegenden Unterschieden von haupt- und ehrenamtlicher Arbeit zu beschäftigen. Das offensichtlichste Unterscheidungsmerkmal ist dabei zunächst die Entlohnung. Das Ehrenamt entzieht sich weitgehend marktlichen Prinzipien und definiert sich vor allem dadurch, dass es ohne materielle Gewinnabsicht ausgeführt wird. Ehrenamtliche Arbeit ist darüber hinaus höchst unterschiedlich und ohne gemeinsamen Maßstab geregelt. Hauptamtliche Fachkräfte der Sozialen Arbeit werden für ihre Tätigkeit dagegen entlohnt und schließen Verträge mit ihrem Arbeitgeber ab. Die Arbeitgeber*innen des Sozialsektors sind dabei in der Regel öffentliche oder freie Träger (vgl. Beher/Liebig 2012, S. 979). Auch organisatorisch lassen sich Unterschiede ausmachen: Während professionelles Handeln zumeist in größeren Verbänden und Institutionen eingebettet ist, findet ehrenamtliches Engagement vor allem in informellen Kontexten statt (vgl. Karakayali 2018, S. 9).

Betrachtet man die Unterschiede zwischen studierten Sozialarbeitenden und Ehrenamtlichen, so muss zunächst festgehalten werden, dass es sich bei Sozialarbeitenden um Angehörige einer spezifischen Profession handelt. Diese verfügen durch wissenschaftlich angeeignetes Wissen im Zuge ihrer Ausbildung über eine besondere Kompetenz und orientieren sich an wissenschaftlichen Standards, die aus einer professionstheoretischen Fachkultur abgeleitet werden. Sozialarbeiter*innen

verfügen demnach über eine zulassungsbeschränkte Ausbildung, der Berufszugang unterliegt einer staatlichen Kontrolle. Ehrenamtliche brauchen für ihre Tätigkeit in der Regel dagegen weder eine Ausbildung noch einen Studienabschluss (vgl. Müller 2012, S. 957-958). Für den Landesverband Bayern des Deutschen Berufsverbands für Soziale Arbeit e.V. (DBSH) zeichnet sich professionelle Soziale Arbeit zudem dadurch aus, dass sie in den verschiedenen Handlungsfeldern aufgrund von erworbenem Beschreibungs-, Erklärungs-, Handlungs- sowie Erfahrungswissen in der Lage ist, komplexe Problemlagen zu erkennen und auf Basis eigener berufsethischer Prinzipien und berufseigener Kompetenzen Handlungsstrategien zu entwickeln. Ehrenamtliche verfügen über dieses Wissen dagegen nur in Ansätzen und meist nur themenspezifisch (vgl. DBSH Bayern 2013, S. 1).

Dennoch besteht zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen im Sozialsektor eine enge Verzahnung, da sich beide mitunter denselben Tätigkeitsfeldern widmen. Dies hat einen historischen Ursprung. Beher und Liebig merken daher an, dass die Entwicklung der Sozialen Arbeit und die Etablierung und Professionalisierung der sozialen Berufe „ohne Bezüge zur ehrenamtlich geleisteten Arbeit nicht nachzuzeichnen" sei (Beher/Liebig 2012, S. 981). So wurde wie bereits erwähnt die Armenfürsorge, eine der Vorläufer der modernen Sozialen Arbeit, Mitte des 19. Jahrhunderts in der Stadt Elberfeld erstmals systematisch organisiert – mit männlichen, ehrenamtlichen Bürgern, die als Armenpfleger fungierten. Das System wurde auch in vielen anderen Städten übernommen, ehe diese Systematik verstärkt unter Druck geriet und nach und nach von professionellen Kräften ausgeführt wurde. Ehrenamtliche Tätigkeit steht bezüglich der Armenfürsorge also vor dem Beginn von Professionalisierung (vgl. Vandamme 2018, S. 808-809). Vandamme stellt fest, dass auch viele andere Handlungsfelder der Sozialen Arbeit durch ehrenamtliche Initiativen (weiter)entwickelt und oft erst nachträglich professionalisiert worden sind (vgl. Vandamme 2018, S. 807). Im sozialen Bereich gilt das ehrenamtliche Engagement daher traditionell als Wegbereiter professioneller Arbeit und als innovationsstiftendes Element (vgl. Beher/Liebig 2012, S. 976-977), das soziale Notlagen auch heute noch häufig zuerst erkennt und bearbeitet (vgl. DBSH Bayern 2013, S. 1).

Trotz – oder gerade wegen – dieser engen Verbindung von Sozialer Arbeit, hauptamtlichen Hilfen und ehrenamtlichem Engagement ist das Verhältnis teilweise von Vorsicht und gegenseitiger Konkurrenz geprägt. Die Soziale Arbeit und andere

pädagogische Berufe haben sich in den vergangenen Jahrzehnten weiter professionalisiert und der überwiegend öffentliche finanzierte Sozialmarkt wurde zu einem wichtigen volkswirtschaftlichen Faktor. Dadurch hat sich die Welt der sozialen Dienstleistungen sowohl professionalisiert als auch verstärkt institutionalisiert und sich somit nach und nach von ihren ehrenamtlichen Wurzeln entfernt (vgl. Rosenkranz/Weber 2012, S. 12). Gesellschaftliche Veränderungen und die im vorherigen Kapitel vorgestellte verstärkte Engagementförderung durch die deutsche Politik haben allerdings dazu geführt, dass sich das Verhältnis zwischen haupt- und ehrenamtlichen Kräften in der Sozialen Arbeit noch einmal verändert hat. In vielen Berufsfeldern der Sozialen Arbeit haben sich in der Folge neue, ehrenamtsbezogene Aufgabenfelder etabliert. Organisationen und Vereinen haben zudem verstärkt Stellen geschaffen, die ehrenamtliches Engagement fördern und koordinieren sollen (vgl. Rosenkranz/Weber 2012, S. 12). Infolge der Neuaushandlung zwischen staatlichen, marktwirtschaftlichen und zivilgesellschaftlichen Kräften innerhalb des Sozialsektors, werden Sozialarbeitende vermehrt damit beauftragt, Gelegenheitsstrukturen für das Engagement der Bürger*innen zu organisieren und bereitzustellen (vgl. Aner 2007, S. 17)

Doch das Nebenher und Miteinander von haupt- und ehrenamtlichen Kräften läuft nicht immer störungsfrei. In der Folge kommt es zu Konflikten und Missverständnissen. Im folgenden Kapitel sollen daher potenzielle Spannungsfelder der Zusammenarbeit vorgestellt werden, die in bisherigen wissenschaftlichen Auseinandersetzungen mit der Thematik genannt werden.

3.2. Potenzielle Spannungsfelder der Zusammenarbeit

Die Konkurrenz zwischen Ehren- und Hauptamt im sozialen Bereich sowie die Frage, welche Tätigkeitsform vorzuziehen ist, zieht sich wie ein roter Faden durch die wissenschaftliche Reflektion Sozialer Arbeit (vgl. Beher/Liebig 2012: 981-982). Die Gründe hierfür sind vielfältig. Wallner verweist in diesem Zusammenhang auf die Problematik, dass die Professionalisierungsdebatten auch innerhalb der Profession der Sozialen Arbeit noch keineswegs abgeschlossen sind. So gibt es in der Sozialen Arbeit nach wie vor keine klaren Grenzen zu anderen Berufsgruppen oder Tätigkeitsfeldern und ebenso noch keinen, von einer breiten Mehrheit getragenen,

definierten Aufgabenbereich. Dies führe laut Wallner zu Statusängsten bei Sozialarbeitenden und zu der Befürchtung, durch Ehrenamtliche verdrängt zu werden (vgl. Wallner 2016, S. 175). Nadai kritisiert in diesem Zusammenhang, dass sich viele Sozialarbeitende nicht als Angehörige einer eigenständigen Profession verstehen, sondern sich selbst vielmehr in einer diffusen und nicht genau definierten Gruppe von „sozial Tätigen“ (Nadai et al. 2005, S. 191) verorten. Dadurch gelinge es der Sozialen Arbeit als Profession nicht, klare Grenzen zwischen „Helfen als Beruf und Helfen als Laienarbeit“ (Nadai 2006, S. 588) zu ziehen, was wiederrum Verdrängungs- und Deprofessionalisierungstendenzen Sozialer Arbeit durch das Ehrenamt begünstige. Die Auseinandersetzung mit dem Ehrenamt und die Zusammenarbeit fände ohne professionstheoretische Reflektion statt, da Sozialarbeitende diese Problematik häufig „alleine auf ihre oder seine persönliche Weise“ (Nadai et al. 2005, S. 191) angehen würden.

Sozialarbeiter*innen wird von der Öffentlichkeit darüber hinaus oft vorgeworfen, in ihrer Arbeit lediglich auf Fähigkeiten zurückzugreifen, über die im Grunde jede*r verfügt. Dies macht es für die Soziale Arbeit schwerer, als tatsächliche und eigenständige Profession wahrgenommen zu werden. Das führt immer wieder zu der Behauptung, dass ehrenamtlich Engagierte die Aufgaben der Sozialarbeitenden in gleicher Weise erledigen könnten (vgl. Kähler 1999, S. 156-157). Sozialarbeitende verspüren dadurch häufig den Druck, ihre Professionalität auf besondere Weise beweisen zu müssen und ihr Handeln immer wieder zu rechtfertigen. Zum Teil auch, um von den Ehrenamtlichen bezüglich ihrer Stellung anerkannt zu werden. Dabei ist immer wieder festzustellen, dass die sozialarbeiterische Ausbildung vonseiten der Ehrenamtlichen eine gewisse Abwertung erfährt, da die eigene Lebenserfahrung gegenüber dem Studium der Sozialen Arbeit als mindestens gleichrangig angesehen wird. Auch Fachwissen wird von der Öffentlichkeit und infolgedessen auch von Ehrenamtlichen oft bestenfalls als nützlich, aber nicht als wirklich notwendig angesehen (vgl. Wallner 2016, S. 174).

Für Sozialarbeitende und ihre Trägerorganisationen ergibt sich dadurch ein schwieriges und ambivalentes Verhältnis zur Förderung ehrenamtlichen Engagements: Schließlich wird bei der Förderung des Ehrenamts oftmals mit dem Subsidiaritätsprinzip, also dem Vorrang der nächstkleineren vor der nächstgrößeren Einheit, argumentiert. Die Soziale Arbeit steht dabei sowohl institutionell als auch

individuell für das Subsidiaritätsprinzip und gerade die großen Wohlfahrtsverbände haben von diesem Prinzip historisch gesehen profitiert. Nun aber müssen sie aufgrund der angestrebten Neuverteilung vieler sozialstaatlicher Aufgaben hin zur kleineren Einheit, also der Zivilgesellschaft, häufig um ihren eigenen Bestand fürchten (vgl. Aner 2007, S. 18). Schaden merkt in diesem Zusammenhang an, dass Sozialarbeitende und ihre Träger kritisch bleiben sollten, wenn ehrenamtliches Engagement angesichts „staatlicher Sparstrategien und wachsender Mahnung zur Bürgerpflicht“ (Schaden 2021, S. 216) wieder vermehrt dazu eingesetzt werden soll, sozialstaatliche Leistungen zu erbringen.

Viele professionelle Kräfte und Träger der Sozialen Arbeit haben daher eine skeptische Grundhaltung gegenüber ehrenamtlichem Engagement. Diese Grundskepsis hat dann auch negative Auswirkungen auf die Zusammenarbeit. So befürchten viele Sozialarbeitende, dass das ehrenamtliche Engagement dazu führen könnte, dass fachliche Standards aufgeweicht werden und die ohnehin schon geringe Bezahlung im Sozialsektor weiter unterboten wird (vgl. Vandamme 2018, S. 807). Ein häufiger Vorwurf ist darüber hinaus, dass Ehrenamtliche in ihrer Betreuung schlicht mehr Kosten als Nutzen für die Sozialarbeitenden mit sich bringen. Auch die hohe Anspruchshaltung vieler Ehrenamtlicher wird von Sozialarbeiter*innen kritisch gesehen, vor allem wenn die Erfüllung dieser Anspruchshaltung als Druckmittel der Engagierten gegenüber Sozialarbeitenden bzw. deren Trägerorganisationen eingesetzt wird (vgl. Wallner 2016, S. 172-173). Der vom BMFSFJ im Jahr 2015 herausgebrachte Leitfaden *Kooperation von Haupt- und Ehrenamtlichen als Gestaltungsaufgabe* fasst insgesamt sechs Aspekte zusammen, die Faktoren dafür sein können, dass Hauptamtliche eine negative Haltung gegenüber dem Ehrenamt entwickeln. Grundsätzliche Ängste seien dabei einerseits, dass das Ehrenamt Arbeitsplätze gefährde und häufig als zusätzliche Arbeitsbelastung angesehen wird. Darüber hinaus wird befürchtet, dass Ehrenamtliche eine zusätzliche Kontrollinstanz bezüglich der Arbeitsleistung darstellen. Gegenüber der Zusammenarbeit äußern Hauptamtliche zudem häufig die Skepsis, dass ehrenamtliches Engagement nicht verlässlich planbar sei und die Qualität der Arbeit und Hilfsangebote durch ehrenamtliches Engagement potenziell auch sinken kann. Gleichzeitig äußern viele Hauptamtliche die Befürchtung, dass ihre Arbeit durch die Verfügbarkeit des Ehrenamts auf das notwendige und unverzichtbare Maß reduziert wird und die

positiven Aspekte der Arbeit den Ehrenamtlichen vorbehalten sind (vgl. BMFSFJ 2015).

Diese häufig verbreitete Grundskepsis vieler Sozialarbeiter*innen gegenüber dem Ehrenamt führt in der Folge dazu, dass die Infrastruktur für ehrenamtliches Engagement vor allem von den Kommunen und nicht von den Sozialarbeitenden selbst vorangetrieben wird (vgl. Aner 2007, S. 18). Hieraus ergibt sich die Schwierigkeit, dass Sozialarbeitende die Gewinnung und Begleitung von Ehrenamtlichen häufig nicht aus eigener Motivation betreiben, sondern das Gefühl haben, dass ihnen dieses Aufgabengebiet von öffentlicher Hand aufgezwungen wird. Rosenkranz und Weber kritisieren in diesem Zusammenhang. dass die politische Förderung und wissenschaftliche Beschäftigung mit dem ehrenamtlichen Engagement häufig außer Acht lassen, dass es für eine erfolgreiche Zusammenarbeit zwischen Haupt- und Ehrenamt neben den Engagierten eben auch die Einbeziehung der professionellen Kräfte brauche. Diese geraten ihrer Meinung bei der Diskussion um die Einbindung von Ehrenamtlichen zunehmend in den Hintergrund. Daher sei es wichtig, die Perspektive der professionellen Kräfte stärker zu thematisieren (vgl. Rosenkranz/Weber 2012, S. 11-13).

Vorbehalte und Skepsis gibt es aber nicht nur auf Seiten der Fachkräfte. Häufig sind es auch die Engagierten, die Bedenken gegenüber hauptamtlichen Kräften äußern. Dabei kommt von Seiten der Engagierten beispielsweise immer wieder der Vorwurf, dass professionelle Kräfte hauptsächlich aufgrund der Entlohnung und nicht aus ehrbaren, altruistischen Motiven handeln. Darüber hinaus wird Hauptamtlichen oftmals unterstellt, aufgrund ihrer institutionellen Anstellung einen verfärbten Blick auf die Realität zu haben oder in der Zusammenarbeit zu stark die Kontrolle übernehmen zu wollen (vgl. Wallner 2016, S. 173).

Es lässt sich also festhalten, dass die Zusammenarbeit von Haupt- und Ehrenamt durchaus unter einer gewissen Skepsis und Vorurteilen auf beiden Seiten leidet. Beher und Liebig stellen allerdings fest, dass die Frage, ob das Ehren- und Hauptamt in einem Ersatz-, Ergänzungs- oder Konkurrenzverhältnis stehen, nicht aus einer gesamtgesellschaftlichen Perspektive beantwortbar sei. Dies gehe nur mit einem Blick auf die konkrete Situation vor Ort (vgl. Beher/Liebig 2012, S. 981-982).

Neben den hier vorgestellten potenziellen Spannungsfeldern gibt es aber auch zahlreiche Argumente, die für ein engeres Miteinander von Haupt- und Ehrenamt sprechen. Diese Aspekte sollen daher im folgenden Kapitel ausführlicher beleuchtet werden.

3.3. Potenzielle Chancen der Zusammenarbeit

Aner sieht in einer verstärkten Zusammenarbeit zwischen haupt- und ehrenamtlichen Kräften im Sozialbereich vor allem drei Vorteile: Erstens können Sozialarbeitende bei den Ressourcen der Bürger*innen ansetzen und so versuchen eine neue, gemeinwohlorientierte Kultur des Zusammenlebens zu etablieren. Darüber hinaus ist es möglich, dass durch das verstärkte zivilgesellschaftliche Engagement auch vormals Privates an die Öffentlichkeit gelangt, wodurch auch vormals tabuisierte oder verdeckte Benachteiligungen deutlich werden. Außerdem wendet sich Aner gegen das Verdrängungs- bzw. Konkurrenzverhältnis und macht deutlich, dass ein Mehr an Ehrenamt nicht zwangsläufig ein weniger an Hauptamt bedeutet. Dafür sei es jedoch wichtig, dass sich Sozialarbeitende gegenüber dem Ehrenamt nicht verschließen und gegenüber der Öffentlichkeit deutlich machen sollten, dass bürgerschaftliches Engagement professionelle Begleitung und infolgedessen auch mehr Ressourcen benötigt. Sozialarbeitende sollten sich daher einerseits für das Ehrenamt öffnen andererseits aber auch deutlich machen, dass unbegleitetes zivilgesellschaftliches Engagement nicht als Mittel zur Kosteneinsparung und Effizienzsteigerung geeignet ist (vgl. Aner 2007, S. 21).

Auch Strasser und Stricker plädieren für eine Öffnung der professionellen Kräfte gegenüber dem Ehrenamt. Durch das Engagement von Ehrenamtlichen werden aus ihrer Sicht professionelle, organisatorische Abläufe transparenter. Da Ehrenamtliche häufig ohne Umschweife Kritik an Abläufen und gängigen Verfahrensweisen äußern, bietet sich für Organisationen auf diese Weise die Chance, ihre bisherigen Arbeitsabläufe stärker zu reflektieren. Darüber hinaus verweisen Strasser und Stricker darauf, dass Ehrenamtliche durch eigene Ideen immer wieder zu Innovationen beitragen können. Außerdem könnten Ehrenamtliche vielerorts die Qualität der sozialen Dienstleistungen steigern, da durch sie häufig Angebote und Leistungen

durchgeführt werden könnten, die von Sozialarbeitenden in dieser Form nicht durchführbar wären. Häufig bringen Ehrenamtliche zudem Fertigkeiten und Fähigkeiten mit, die im bisherigen Team nicht vorhanden sind (vgl. Strasser/Stricker 2008, S. 37-38).

Ein weiterer Vorteil ehrenamtlichen Engagements liegt in dem besonderen Verhältnis, welches Ehrenamtliche zu Klient*innen aufbauen können: Während Sozialarbeitende und andere Hauptamtliche aufgrund ihrer Stellung ein professionelles Nähe-Distanz-Verhältnis herstellen sollten, können Ehrenamtliche in der Regel ein größeres Maß an Nähe zulassen und haben dadurch die Möglichkeit, Hilfebedürftigen potenziell auf Augenhöhe und nicht in einem engen Klienten-Setting zu begegnen (vgl. Wallner 2016, S. 175). Vandamme verweist in diesem Kontext auf die Erfahrungen in Pflegeheimen. In diesem Arbeitsbereich gilt mittlerweile als anerkannt, dass ehrenamtlich Engagierte andere Beziehungsqualitäten herstellen können als es Professionelle aufgrund ihrer Funktion und Stellung können und sollen (vgl. Vandamme 2018, S. 816). Auch im Kontext der Kinder- und Jugendhilfe gilt der unkomplizierte und niederschwellige Zugang zu Familien als eine der Stärken des ehrenamtlichen Engagements. Während hauptamtliche Arbeit in diesem Arbeitsfeld darüber hinaus oft darauf abzielt, sich überflüssig zu machen, können Ehrenamtliche eine längerfristige, persönliche Beziehung mit den Klient*innen aufbauen, ohne dabei den Druck zu haben, bestimmte Ziele erreichen zu müssen. Dies führt in der Folge häufig zu einem entspannteren Verhältnis zwischen Klient*innen und Ehrenamtlichen (vgl. Schaden 2021, S. 216-218).

Für Organisationen, Träger und Vereine ergeben sich aus einer engeren Zusammenarbeit mit ehrenamtlich Engagierten zusätzlich weitere Chancen. So kann die Zusammenarbeit beispielsweise ein spezifisches Set von Hilfsangeboten ermöglichen, welches allein durch Hauptamtliche in dieser Form nicht möglich wäre. Besonders vielversprechend ist in diesem Zusammenhang eine Kompetenzverteilung, bei der die qualitativ und professionell anspruchsvollen Tätigkeiten von den hauptamtlichen Mitarbeiter*innen geleistet werden, wohingegen die Alltags-, Klienten- und milieunahen Hilfen von Ehrenamtlichen durchgeführt werden. Hier muss allerdings angemerkt werden, dass auch die alltagsnahe Arbeit emotional und fachlich schnell anspruchsvoll und überfordernd sein kann – daher ist eine enge Zusammenarbeit und ein klares Absprechen von Kompetenzen und Aufgabenfeldern zwingend notwendig.

Ein weiterer Vorteil von ehrenamtlichem Engagement wird außerdem darin gesehen, dass Ehrenamt heute in vielen Fällen ein Garant dafür ist, dass Organisationen und Träger eine gewisse Handlungsfreiheit haben, um auch gesellschaftliche Aufgaben zu übernehmen, die ansonsten schlecht finanziert werden und aufgrund veränderter rechtlicher Rahmenbedingungen ansonsten schlicht wegfallen würden (vgl. Beher/Liebig 2012, S. 979-980).

Damit die genannten Vorteile aber auch tatsächlich zum Tragen kommen, ist es wichtig, dass in Organisationen gewisse Rahmenbedingungen geschaffen werden. Darüber hinaus ist es wichtig, dass sowohl Hauptamtliche als auch Ehrenamtliche gewisse Haltungen und Einstellungen an den Tag legen. Wie diese Haltungen und Rahmenbedingungen aussehen sollten, soll daher im folgenden Kapitel behandelt werden.

3.4. Rahmenbedingungen guter Zusammenarbeit

Ein wesentlicher Erfolgsfaktor für die Gewinnung und erfolgreiche Einbindung ehrenamtlich Engagierter besteht darin, dass das Engagement gut in bestehende, betriebliche und organisatorische Strukturen eingebunden ist. Insofern ist es für Organisationen im Sozialsektor wichtig, dass das Freiwilligenmanagement als eine Aufgabe angesehen wird, die systematisch und langfristig angelegt sein muss (vgl. Strasser/Stricker 2008, S. 36-38). Für Organisationen und Sozialarbeitende geht es dabei nicht nur darum, möglichst viele Engagierte für ihre Organisation zu gewinnen. Es sollten stattdessen gezielt qualifizierte und motivierte Menschen für das Ehrenamt gewonnen und in die Arbeit eingebunden werden. Dabei ist es wichtig, Vorstellungen und Wünsche der Ehrenamtlichen mit den tatsächlichen Anforderungen und Aufgaben der Organisation zusammenzubringen. Für Rosenkranz und Weber steht dabei fest, dass die Zusammenarbeit nur dann dauerhaft zum Nutzen und Vorteil aller Beteiligten gelingen kann, wenn hauptamtliche Mitarbeiter*innen von Anfang an in die Fragen der Zusammenarbeit mit Ehrenamtlichen einbezogen werden (vgl. Rosenkranz/Weber 2012, S. 11-13). Die Bedürfnisse der hauptamtlichen Kräfte sollten dementsprechend stets berücksichtigt werden.

Systematisches Ehrenamts-, bzw. Freiwilligenmanagement bedeutet auch, Qualitäten und Vorteile für die Arbeit zu sehen, die spezifisch durch ehrenamtliches Engagement entstehen können. Dabei ist es wichtig, dass die Grenzen zwischen hauptamtlicher und ehrenamtlicher Arbeit klar definiert sind und ebenso klar kommuniziert werden (vgl. Vandamme 2018, S. 816). Entscheidend für das Gelingen einer Zusammenarbeit ist es also, dass Aufgaben und vor allem auch die unterschiedlichen Rollen, geklärt und klar voneinander getrennt sind (vgl. BMFSFJ 2015, S. 32). Essenziell ist dabei, dass die Trennung der Aufgaben- und Kompetenzbereiche für alle Beteiligten auch transparent ist (vgl. Krüger/Stellbrink 2014, S. 30). Ansonsten drohen Kompetenz- und Aufgabenkonflikte, die die Arbeit und das persönliche Verhältnis der Sozialarbeitenden und der Ehrenamtlichen belasten. Der DBSH Bayern plädiert darüber hinaus auch für eine klare sprachliche Trennung. Ihnen ist es dabei wichtig zu betonen, dass ehrenamtlich engagierte Menschen eben keine Soziale Arbeit leisten, sondern lediglich die Professionellen der Sozialen Arbeit unterstützen (vgl. DBSH Bayern 2013, S.2).

Neben dieser präzisen Aufgabenteilung und sprachlichen Differenzierung ist es darüber hinaus unerlässlich, dass auf Leitungsebene klare Rahmenbedingungen der Zusammenarbeit geschaffen werden (vgl. Wallner 2016, S. 173). Der Aufbau und die Betreuung eines Ehrenamtsmanagements ist somit immer auch eine Aufgabe der Organisationsentwicklung, wobei die Verantwortung für ehrenamtliches Engagement allen Ebenen der Organisation und möglichst sogar im Leitbild verankert sein sollte (vgl. Krüger/Stellbrink 2014, S. 30). Der DBSH hält darüber hinaus einen Ausbau von Planstellen zur Koordinierung des ehrenamtlichen Engagements unter Federführung von Sozialarbeiter*innen für wünschenswert, da dadurch einem Verlust von Qualitätsstandards in der Sozialen Arbeit entgegengewirkt werden und gleichzeitig die Qualität des Ehrenamts gestärkt und gesichert werden kann (vgl. DBSH Bayern 2013, S. 2).

Für das Verhältnis zwischen haupt- und ehrenamtlichen Kräften ist es außerdem wichtig, dass die Beziehung so gestaltet wird, dass gegenseitiger Respekt, Dank und Anerkennung für die jeweilige Arbeit vorherrschen. Krüger und Stellbrink machen dabei deutlich, dass neben einem systematischen Freiwilligenmanagement vor allem „eine Kultur der gegenseitigen Wertschätzung und Anerkennung“ (Krüger/Stellbrink 2014, S. 29) wichtig sei, damit die Hauptamtlichen das Engagement von

Ehrenamtlichen als bereichernd und entlastend und nicht als zusätzliche Belastung im Arbeitsalltag erleben. Häufig wird dabei jedoch außer Acht gelassen, dass auch hauptamtliche Kräfte der Sozialen Arbeit eine gewisse Anerkennung benötigen. Ihre Arbeit wird dabei oft als selbstverständlich hingenommen, während Dank und Anerkennung vor allem Ehrenamtlichen vorbehalten ist. Auch dies kann zu atmosphärischen Störungen führen und die Zusammenarbeit belasten (vgl. BMFSFJ 2015, S. 24).

Hollstein nennt darüber hinaus Faktoren, die bei der Zusammenarbeit mit Ehrenamtlichen berücksichtigt werden sollten. Grundsätzlich sollte das Engagement dabei nicht im Widerspruch zu den Interessen der Ehrenamtlichen stehen. Es geht hierbei also darum, klar zu kommunizieren, was sich Ehrenamtliche von ihrem Engagement erhoffen und welche Motive ihrem Engagement zugrunde liegen. Ergeben sich hier Widersprüche zu dem, was tatsächlich geleistet werden kann bzw. soll, sollte dies auch klar kommuniziert werden. Um die Motivation aufrecht zu erhalten, empfiehlt Hollstein außerdem, dass Ideale und Werte in Form von emotionsgeladenen, außeralltäglichen Handlungen realisiert werden sollte. Damit meint sie vor allem das gemeinsame Begehen von Jubiläen, Geburtstagen oder das Schaffen von besonderen Ehrungen. Desweiteren plädiert Hollstein dafür, dass das Ehrenamt immer auch als Raum für gemeinsame, emotionale Erfahrungen dienen muss. Dieser Raum sollte von Hauptamtlichen geschaffen und gestaltet werden. Für Hauptamtliche ist es also wichtig, ehrenamtliches Engagement nicht ausschließlich als Möglichkeit zur Effizienzsteigerung zu sehen, sondern sich zu vergegenwärtigen, dass Ehrenamtliche auch Erwartungen an ihr Engagement haben, die über die reine Erfüllung spezieller Arbeitsaufträge hinausgehen (vgl. Hollstein 2017, S. 41).

Olk und Gensicke verweisen außerdem darauf, dass auch freiwilliges Engagement nicht ohne den Aufbau spezieller Kompetenzen geleistet werden kann. Häufig ist für gewisse Aufgaben spezielles Fachwissen notwendig, über das Ehrenamtliche zu Beginn ihrer Tätigkeit nicht verfügen. Hier sind daher Schulungen bzw. Fort- und Weiterbildungen notwendig. Ehrenamtliche geben zudem häufig an, dass ihre Aufgaben ein hohes Maß an Organisationsfähigkeit, Einsatzbereitschaft und Zeitmanagement erfordern. Auch auf diese Bedürfnisse müssen Organisationen und Sozialarbeitende gebührend eingehen und gegebenenfalls Möglichkeiten des gegenseitigen Austauschs und der Fort- und Weiterbildung schaffen (vgl.

Olk/Gensicke 2014, S. 18). Die Anforderungen an ehrenamtliches Engagement unterscheiden sich dabei je nach Tätigkeitsbereich und Aufgabengebiet. So gibt es Tätigkeitsbereiche für die eventuell mehr spezifisches Fachwissen notwendig ist als in anderen Bereichen. Auch die Art und Intensität der emotionalen Belastung kann im Rahmen des Engagements deutlich variieren.

Da es in dieser Arbeit speziell um die Zusammenarbeit von Haupt- und Ehrenamt in der Arbeit mit Geflüchteten gehen soll, werden diese besonderen Anforderungen und Herausforderungen im folgenden Kapitel genauer beleuchtet. Dabei wird sowohl die Soziale Arbeit mit geflüchteten Personen als auch das ehrenamtliche Engagement für diese Zielgruppe analysiert. Zunächst soll es aber einen kurzen Überblick über die Situation und die Problemlagen von Geflüchteten in Deutschland geben.

4. Haupt- und ehrenamtliche Arbeit mit Geflüchteten

4.1. Geflüchtete in Deutschland

Rechtlich gesehen entwickelte sich in der BRD nach dem Zweiten Weltkrieg aufgrund der Erfahrungen der nationalsozialistischen Diktatur ein vergleichsweiser großzügiger Umgang mit Geflüchteten. Mit Artikel 16 GG („Politisch Verfolgte genießen Asyl“) wurde das Recht als Asyl als Grundrecht verankert, welches gleichrangig neben anderen Grundrechten steht (vgl. Meier-Braun 2015, S. 85). Die Genfer Flüchtlingskonvention aus dem Jahr 1951 weitete das Asylrecht weiter aus, da sie nicht nur politische, sondern auch Verfolgung aufgrund der Zugehörigkeit zu einer bestimmten Religionsgemeinschaft oder sozialen Gruppe als Fluchtursache in den Blick nahm (vgl. Schulte/ Treichler 2010, S. 24).

Insgesamt spielte die Asylzuwanderung im Vergleich zu anderen Migrationsformen in Deutschland bis in die 1980er Jahre quantitativ aber nur eine geringe Rolle (vgl. Kohlmeier/ Schimany 2005, S. 19). Die Migrationspolitik sowohl der BRD als auch der DDR wurde dagegen lange Zeit vor allem von der sogenannten Arbeitsmigration bestimmt (vgl. Schulte/ Treichler 2010, S. 20-25). Krisenhafte Umbruchprozesse in Mittel-, Ost- und Südosteuropa führten seit Ende der 1980er aber zu einem Ansteigen der Asylgesuche in West- bzw. dem wiedervereinten Deutschland. Vor allem zwischen 1988 und 1992 kam es zu einem immer stärkeren Anstieg der

Asylbewerber*innenzahlen. Diese Entwicklung führte dazu, dass sich CDU, CSU, SPD und FDP Ende 1992 auf eine umfassende Neuregelung des Asylrechts, den sogenannten Asylkompromiss, einigten (vgl. Schimany 2014, S. 38-39/ vgl. Kohlmeier/ Schimany 2005, S. 19-20). Durch diesen wurde das Grundrecht auf Asyl nach Art 16 GG eingeschränkt. In Artikel 16a Absatz 1 GG heißt es zwar weiterhin „Politisch Verfolgte genießen Asylrecht“, Absatz 2 schränkt den Schutzbereich aber erheblich ein. Auf Abs. 1 kann sich seitdem niemand mehr berufen, der aus einem Mitgliedsstaat der Europäischen Gemeinschaft oder einem anderem Drittstaat einreist. Wer aus einem sogenannten sicheren Herkunftsstaat einreist, hat ebenfalls kein Recht auf Asyl (vgl. Meier-Braun 2015, S. 85). Daneben wurde eine Absenkung der sozialen Standards für Asylsuchende verankert. Für Asylbewerber*innen und Ausländer*innen ohne verfestigten Aufenthalt wurde das Asylbewerberleistungsgesetz (AsylbLG) geschaffen, dessen Leistungen deutlich geringer waren als die vorher gültigen Leistungen nach dem Bundessozialhilfegesetz (vgl. Schulte/Treichler 2010, S. 27). Diese Absenkung der sozialen Standards für Asylsuchende sollte eine abschreckende Wirkung entfalten und in der Tat waren die Zahlen der Asylanträge in den folgenden Jahren deutlich rückläufig (vgl. Heinze 2015, S. 28).

Rechtlich gesehen hat der Einfluss der EU bezüglich der Migrationspolitik ihrer Mitgliedsstaaten in den vergangenen Jahren erheblich zugenommen (Schulte/Treichler 2010, S.30). Dies zeigt sich auch beim Umgang mit Asylbewerber*innen. Neben der Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK) ist vor allem das Gemeinsame Europäische Asylsystem (GEAS) relevant, dass 2013 von der EU verabschiedet wurde. Das GEAS stützt sich auf zwei Institutionen, das European Asylum Support Office (EASO) und die Grenzschutzagentur FRONTEX, sowie zwei Verordnungen (Dublin und EURODAC) und fünf Richtlinien (vgl. Heinze 2015, S. 21). Besonders relevant ist dabei die seit 1997 in Kraft getretene Dublin-Verordnung. Das Dublin-Verfahren ist in seiner dritten Überarbeitung seit 2014 gültig (Dublin III). Die Verordnung soll sicherstellen, dass nur in einem Staat ein Asylantrag gestellt wird. Der Staat, in den der Geflüchtete nachweislich als erstes einreist, ist für das Asylverfahren zuständig (vgl. Meier-Braun 2015, S. 92). Zum Zwecke der Umsetzung wird auf die EURODAC-VO zurückgegriffen. Dabei handelt es sich um ein System zum europaweiten Austausch von Fingerabdrücken von Asylsuchenden ab 14 Jahren (vgl. Heinze 2015, S. 22).

Nach einem Tiefstand an Asylanträgen in Deutschland im Jahr 2008, stieg die Zahl der Anträge bis ins Jahr 2012 aber wieder langsam an. Im Jahr 2013 wurden dann das erste Mal seit Jahren wieder über 100.000 Anträge pro Jahr gestellt. Die Zahlen stiegen in der Folge weiter, so dass in den Jahren von 2014 bis 2017 über 1,5 Millionen Asylanträge gestellt wurden (vgl. BAMF 2021, S. 5). Schon vor dem starken Anstieg haben einige Kommunen und Flüchtlingsinitiativen vermehrt Strukturen geschaffen, die sich mit der Unterstützung und Versorgung von Geflüchteten beschäftigen. Untersuchungen deuten darauf hin, dass Kommunen, die bereits vor dem massiven Anstieg der Geflüchtetenzahlen ab dem Jahr 2015 Institutionen und Strukturen geschaffen haben, den Anforderungen der Jahre 2015 und 2016 deutlich besser gewachsen waren als diejenigen, die solche Strukturen erst in der Hochphase des Zuzugs von Asylbewerber*innen geschaffen haben (vgl. Schumacher 2018, S. 10). Der Umgang Deutschlands mit Geflüchteten seit dem Jahr 2015 kann dabei als ambivalent bezeichnet werden. Schröer stellt in diesem Zusammenhang fest, dass diese Phase der deutschen Flüchtlingspolitik zum einen von einer humanitären Aufnahme von Geflüchteten und großem zivilgesellschaftlichen Engagement andererseits aber auch von einer Verschärfung und Aushöhlung des Asylrechts sowie einer zunehmenden Spaltung der Gesellschaft geprägt war und ist (vgl. Schröer 2021, S. 43).

In den vergangenen Jahren ist die Zahl der Asylantragsstellungen zwar zurückgegangen, mit 102.581 Anträgen im Jahr 2020 aber immer noch vergleichsweise hoch. Zwischen Januar und Oktober 2021 sind bereits 114.996 Erstanträge auf Asyl gestellt worden (vgl. BAMF 2021, S. 5). Es ist daher klar, dass die Zuwanderung und Integration von Geflüchteten als längerfristige Aufgabe gesehen werden muss und dadurch „nicht nur zu einer sozialen, sondern auch zu einer infrastrukturellen, städtebaulichen und generell gesellschaftspolitischen Frage“ (Aumüller et al. 2015, S. 32) wird. Auch die Soziale Arbeit wird sich in den kommenden Jahren weiter und vermehrt mit der Arbeit mit geflüchteten Menschen beschäftigen müssen. Geflüchtete Menschen unterliegen dabei bestimmten rechtlichen und sozialen Restriktionen, die sie von deutschen Staatsbürger*innen aber auch von anderen migrantischen Gruppen unterscheidet.

Grundsätzlich verbergen sich hinter dem Begriff „Geflüchtete“ unterschiedliche (aufenthalts-) rechtliche Kategorisierungen von Menschen mit Fluchthintergrund, die

sich bezüglich ihres rechtlichen und sozialen Status erheblich unterscheiden. So ist die Situation von Personen, die sich noch im Asylverfahren befinden von vielfältigen sozialen und rechtlichen Restriktionen geprägt. Anderen Gruppen von Migrant*innen sind sie erst dann gleichgestellt, wenn sie ihre Anerkennung bzw. ihren sicheren Aufenthaltsstatus erhalten haben (vgl. Schirilla 2016, S. 26). Eine weitere Gruppe bilden darüber hinaus auch die sogenannten „Geduldeten“, deren Asylantrag abgelehnt wurde, deren Abschiebung aber aus verschiedenen Gründen ausgesetzt wird (vgl. Aumüller 2018, S. 175). Professionelle Soziale Arbeit und ehrenamtliches Engagement mit Geflüchteten findet dementsprechend in ganz unterschiedlichen Kontexten statt. Während einige Arbeitsbereiche explizit an einen bestimmten Aufenthaltsstatus gebunden sind, wird in anderen Bereichen mit Personen mit ganz unterschiedlichen aufenthaltsrechtlichen Status gearbeitet. Dies gilt insbesondere für die Arbeit in Unterkünften, in denen – immer abhängig von den jeweiligen Flüchtlingsaufnahmegesetzen der Länder – sowohl Personen leben, deren Asylverfahren positiv oder negativ abgeschlossen wurde als auch Personen untergebracht sind, die sich noch im Asylverfahren befinden. Dies macht eine genaue Definition davon, was häufig als „Flüchtlingssozialarbeit“ bezeichnet wird, schwierig. Im folgenden Kapitel wird die Soziale Arbeit mit Geflüchteten daher differenziert dargestellt.

4.2. Soziale Arbeit mit Geflüchteten

4.2.1. Historische und rechtliche Grundlagen

Als Beginn der professionellen Arbeit mit Geflüchteten kann die Betreuung der „Displaced Persons“, einer Personengruppe die sich überwiegend aus ehemaligen Häftlingen der Konzentrationslager, Zwangsarbeiter*innen und Kriegsgefangenen zusammensetzte, bezeichnet werden. Zuständig für diese Arbeit war zunächst der US-amerikanische Caritasverband, ehe ab dem Jahr 1959 der Deutsche Caritasverband die Betreuung übernahm (vgl. Rehklau 2017, S. 306). Ab den 1950ern waren in der Bundesrepublik aber vor allem die Gastarbeiter*innen und ihre Familien die Hauptzielgruppe der Sozialen Arbeit mit Migrant*innen. Bedingt durch steigende Einreisezahlen wurden ab den späten 1980ern und frühen 1990ern dann aber auch wieder vermehrt Aussiedler*innen und Geflüchtete Klient*innen Sozialer Arbeit.

Während für die Gruppe der Aussiedler*innen spezielle Beratungsangebote und weitere integrationsfördernde Maßnahmen geschaffen wurden, blieb die Arbeit mit Geflüchteten zu dieser Zeit vor allem eine Herausforderung für zivilgesellschaftliches Engagement (vgl. Schröer 2021, S. 52).

Rehklau verweist in diesem Zusammenhang darauf, dass im Arbeitsfeld Migration institutionelle Strukturen oft erst spontan und als Antwort auf historische Problemlagen entstehen und dabei meistens keiner systematischen oder geplanten Konzeption folgen. Dies zeigte sich auch in den Jahren ab 2014, als die Zahl der Asylsuchenden rapide stieg. Auch in dieser Situation mussten sich die professionellen Helfer*innen und ihre Träger und Organisationen zunächst institutionell und strukturell neu sortieren (vgl. Rehklau 2017, S. 305-306). Die massive Einwanderung in den Jahren 2014, 2015 und 2016 führte in der Folge dazu, dass die Bedeutung des Themas Flucht auch im Kontext der Sozialen Arbeit wieder deutlich größer und präsenter wurde (vgl. Gögercin 2018, S. 551).

Dabei ist zu beachten, dass die Arbeit mit Geflüchteten innerhalb der Sozialen Arbeit in sehr unterschiedlichen Kontexten und Arbeitsfeldern stattfindet. Für Geflüchtete, die das Asylverfahren bereits erfolgreich durchlaufen und einen Aufenthaltstitel haben, gibt es beispielsweise die Migrationsberatung für erwachsene Zuwanderer (MBE). Sozialarbeiter*innen arbeiten außerdem z.B. in psychosozialen Zentren oder in Asylverfahrensberatungsstellen mit Geflüchteten. Auch in der Kinder- und Jugendhilfe nimmt die Arbeit mit Geflüchteten einen immer größeren Raum ein (vgl. Rehklau 2017, S. 305). Schirilla merkt diesbezüglich an, dass sich nahezu die gesamte Soziale Arbeit gegenüber Menschen mit Fluchtgeschichte sensibilisieren muss, da Geflüchtete in den meisten Arbeitsfeldern eine größere Rolle einnehmen werden (vgl. Schirilla 2016, S. 159).

Als „klassische“ Flüchtlingssozialarbeit gilt aber die Betreuung und Beratung von Geflüchteten in Erstaufnahmeeinrichtungen, Gemeinschaftsunterkünften oder dezentralen Unterbringungsformen (vgl. Rehklau 2017, S. 305; vgl. Schirilla 2016, S. 156). Um diese soll es daher auch in dieser Arbeit gehen. Der Bundesverband der Arbeiterwohlfahrt (AWO) merkt in diesem Zusammenhang allerdings an, dass der Begriff Flüchtlingssozialarbeit kein feststehender Begriff ist und es länderspezifisch verschiedenste Begriffsprägungen wie z. B. Asylsozialarbeit oder

Flüchtlingssozialdienst gibt (vgl. AWO Bundesverband 2018, S. 9). Dies liegt vor allem daran, dass es zur Ausgestaltung dieser Arbeit weder eine verbindliche Verpflichtung noch bundesweite Standards gibt. Die Arbeit hängt damit wesentlich von den Verordnungen und Flüchtlingsaufnahmegesetzen der einzelnen Bundesländer ab. Diese weisen dabei eine große Bandbreite bezüglich der Aufgaben und Ziele der Flüchtlingssozialarbeit auf. So gilt beispielsweise die Gesetzlage im Stadtstaat Bremen als stark integrationsfördernd, während die Gesetzeslage in Bayern in Bezug auf die Integrationsförderung von Geflüchteten eher als restriktiv bezeichnet werden kann (vgl. Rehklau 2017, S. 308). Die Flüchtlingsaufnahmegesetze der Länder konzentrieren sich bislang fast ausschließlich auf die Gestaltung der Unterbringung, während es für die Sozialdienste für Geflüchtete selten verbindliche Verpflichtungen und gesetzliche Regelungen gibt. Vor allem weitergehende Richtlinien die z.B. eine psychosoziale Begleitung von Geflüchteten vorsehen, existieren nur in wenigen Bundesländern (vgl. Aumüller 2018, S. 180).

Keine bundeseinheitlichen Standards gibt es auch bezüglich des Personalschlüssels oder der Qualifikation, die notwendig ist, um in einer Unterkunft für Geflüchtete zu arbeiten. Wie bereits in Kapitel 3.1. erwähnt, ergab eine Kleine Anfrage an die Thüringer Landesregierung aus dem Jahr 2015, dass nur knapp über die Hälfte alle Fachkräfte in den Unterkünften studierte Sozialarbeiter*innen sind. Ein Drittel der Beschäftigten in diesem Bereich hatte keine einschlägige Qualifikation (vgl. Rehklau 2017, S. 308). Der Personalschlüssel schwankt dabei zwischen beispielsweise 1:96 in Mecklenburg-Vorpommern oder 1:150 in Bayern (vgl. Eichinger/Schäuble 2018, S. 278).

Trotz der in diesem Kapitel erläuterten fehlenden bundesweiten Standards und der Vielschichtigkeit des Begriffs Flüchtlingssozialarbeit, sollen im folgenden Kapitel nun kurz wesentliche Aufgaben und erforderliche Kompetenzen für die Arbeit mit Geflüchteten, speziell in Unterkünften, vorgestellt werden. Dies ist vor allem im Hinblick auf die Aufgaben, die Ehrenamtliche in der Arbeit mit Geflüchteten häufig einnehmen und die Formen der Zusammenarbeit von Haupt- und Ehrenamt, notwendig.

4.2.2. Aufgabenbereiche

Auch wenn die gesetzlichen Unterschiede und Rahmenbedingungen in den einzelnen Bundesländern unterschiedlich sind, so lassen sich für die professionelle Arbeit mit Geflüchteten doch einige grundsätzliche Aufgabenfelder identifizieren, die im Folgenden kurz geschildert werden.

Der Bundesverband der Arbeiterwohlfahrt benennt unter anderem die Beratung zum Ausländerrecht und sonstigen Rechtsfragen, psychosoziale Beratung, sozialpädagogische Einzelfallberatung und Gruppenarbeit, Netzwerk- und Ehrenamtsarbeit sowie die politische Lobby- und Gremienarbeit (vgl. AWO Bundesverband 2018, S. 9). Eichinger und Schäuble betonen dabei, dass sich die Aufgaben der Flüchtlingssozialdienste in Unterkünften überwiegend als „Betreuungsaufgaben“ definieren lassen, die die Einschränkung der Selbstständigkeit kompensieren sollen, die sich aus der Unterbringung in einer Unterkunft ergibt (vgl. Eichinger/Schäuble 2018, S. 279). Die Aufgaben umfassen dabei vor allem das Management des Alltags der Bewohner*innen, die Bearbeitung von internen und externen Konflikten, Hilfen bei der Wohnungs- und Arbeitssuche, aber auch Aufgaben wie die Wäsche- und Materialausgabe, die Organisation von notwendigen Reparaturen, die Postverteilung oder das Vermitteln zwischen Klient*innen und Behörden, Schulen oder Ärzt*innen. Ob und in welchem Umfang überhaupt gezielt Beratungsaufgaben übernommen werden können, ist dabei wieder Ländersache (vgl. Eichinger/Schäuble 2018, S. 279). Auch Wahl betont, dass die einzelnen Aufgaben der Sozialarbeiter*innen stark davon abhängen, wo man arbeitet, was neben den bereits erwähnten gesetzlichen Grundlagen auch an unterschiedlichen räumlichen Gegebenheiten liegt. Grundsätzlich zählt sie zu den weiteren Aufgaben von Hauptamtlichen auch die Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und deren Eltern, die in diesem Kontext vor allem als ergänzende Arbeit zu den Regeldiensten geleistet werden soll. Darüber hinaus benennt sie die asylrechtliche Beratung, die Durchführung von Informationsveranstaltungen, die psychosoziale Beratung, Krisenintervention, Vermittlungsaufgaben oder die Zusammenarbeit mit Sicherheitsdiensten als zentrale Aufgabenfelder von Hauptamtlichen (vgl. Wahl 2018, S. 304-313).

Diese Bandbreite der Aufgaben zeigt, dass Hauptamtliche in der Arbeit mit Geflüchteten eine Vielzahl von Kompetenzen mitbringen bzw. erlernen müssen. Die

„Initiative Hochschullehrender zu Sozialer Arbeit in Gemeinschaftsunterkünften“ hat daher im Jahr 2016 eine Stellungnahme veröffentlicht, in der sie unter anderem einheitliche, fachliche Standards für die Flüchtlingssozialarbeit fordert. Zu diesen Standards gehört laut der Initiative das Vorhandensein von Betreuungs- und Unterbringungskonzepten, der gesicherten Zugang von Klient*innen zu vorhandenen Beratungsangeboten, eine angemessene Personalausstattung, die Gewährleistung der fachlichen Unabhängigkeit der Sozialarbeiter*innen sowie eine ausreichende fachliche Qualifikation der Hauptamtlichen (vgl. Initiative Hochschullehrender 2016, S. 7-8). Darüber hinaus benennt die Initiative eine Vielzahl von Schlüsselkompetenzen, die bei Hauptamtlichen in der Geflüchtetenarbeit zwingend vorhanden sein sollten. Dazu zählt die Initiative unter anderem Kenntnisse fachwissenschaftlicher Grundlagen Sozialer Arbeit, Kommunikations- und Beratungskompetenzen, diskriminierungssensible Kompetenzen sowie eine Auseinandersetzung mit dem Thema Rassismus, sozialrechtliche und sozialwissenschaftliche Kenntnisse, professionsethische Reflexivität oder Kenntnisse über gängige Handlungskonzepte Sozialer Arbeit (vgl. Initiative Hochschullehrender 2016, S. 9-10). Gögercin fordert darüber hinaus die Fähigkeit der Hauptamtlichen, Widersprüche, Mehrdeutigkeiten, fragmentarisches Wissen und Nichtwissen, Fremdheit sowie Kontrollverlust auszuhalten und auszubalancieren (vgl. Gögercin 2018, S. 559) Warum genau diese Fähigkeiten für die Arbeit mit Geflüchteten besonders wichtig sind, soll das folgende Kapitel verdeutlichen, das sich mit den (professionstheoretischen) besonderen Herausforderungen der Sozialen Arbeit mit Geflüchteten beschäftigt.

4.2.3. Herausforderungen

Trotz der gestiegenen Bedeutung der Sozialen Arbeit mit Geflüchteten in den vergangenen Jahren sind professionstheoretische Überlegungen und handlungsleitende Impulse für die Soziale Arbeit mit geflüchteten Menschen nach wie vor rar (vgl. Müller/Volkmann/Wiedemann 2018, S. 563). Insofern muss sich die Soziale Arbeit auch in den kommenden Jahren vermehrt mit dieser Thematik beschäftigen und grundsätzliche Haltungsfragen klären. Dabei wird die Soziale Arbeit mit Geflüchteten von einem Grundproblem begleitet, mit dem sich die gesamte Profession der Sozialen Arbeit konfrontiert sieht. Schließlich ist Soziale Arbeit zumeist

ein „Spagat zwischen unauflösbaren Widersprüchen, zwischen Macht und Ohnmacht, Hilfe und Kontrolle, Distanz und Nähe, Reflexivität und Pragmatik, Vorgabe und Aushandeln“ (vgl. Gögercin 2018, S. 551). Im Asylkontext treten diese Spannungsfelder in besonderer und extremer Weise zutage.

Die Arbeit mit geflüchteten Menschen ist stark durch nicht erfüllte Bedürfnisse, Erfahrungen mit Menschenrechtsverletzungen sowie Handlungsunsicherheit geprägt. Dabei wird die Arbeit in aller Regel sowohl de jure als auch de facto unter prekären und größtenteils ungeregelten Bedingungen geleistet (vgl. Initiative Hochschullehrender 2016, S. 4). Der im Kodex der International Federation of Social Workers (IFSW) verankerte Grundauftrag der Sozialen Arbeit, „gesellschaftliche Veränderungen, soziale Entwicklungen und den sozialen Zusammenhalt sowie die Stärkung der Autonomie und Selbstbestimmung von Menschen“ (vgl. DBSH 2016, S. 2) zu stärken, wird durch die in der Praxis bestehenden Rahmenbedingungen erschwert und aufgrund der gesetzlichen Grundlagen vielfach unmöglich gemacht (vgl. Wahl 2018, S.312-313).

Fest steht, dass die Lebensrealität vieler Bewohner*innen von Unterkünften offenbar in einem starken Gegensatz zu den Zielbestimmungen aktueller Theorien der Sozialen Arbeit steht (vgl. Eichinger/Schäuble 2018, S. 274). Dabei sind Sozialarbeiter*innen häufig in Tätigkeiten verwickelt, die dem eigentlichen Mandat der Sozialen Arbeit widersprechen. Hierzu zählt laut der Initiative der Hochschullehrenden beispielsweise die Weitergabe von Adressen untergetauchter Klient*innen, die Mitwirkung an der Altersfeststellung oder Amtshilfe gegenüber der Polizei bei aufenthaltsbeendenden Maßnahmen (vgl. Initiative Hochschullehrender 2016, S. 5). Für Scherr ist im Feld der Flüchtlingssozialarbeit daher die Diskrepanz zwischen dem was gewollt wird und dem, was organisatorisch und rechtlich möglich ist, größer als in nahezu allen anderen Handlungsfeldern der Sozialen Arbeit (vgl. Scherr 2015, S. 18).

In theoretischen Überlegungen zu den Aufgaben und Herausforderungen der Flüchtlingssozialarbeit spielen dabei häufig die Theorien von Silvia Staub-Bernasconi eine zentrale Rolle. Für sie stellen die Menschen- und Sozialrechte den entscheidenden Orientierungsrahmen für sozialarbeiterisches Handeln dar. Dabei vertritt sie ein normatives Professionsmodell, welches auf die universale Herstellung sozialer Gerechtigkeit und gleicher Menschenrechte abzielt (vgl.

Müller/Volkmann/Wiedemann 2018, S. 564-565). Müller et al. haben unter Bezugnahme der theoretischen Überlegungen von Staub-Bernasconi ein Handlungsmodell mit drei übergeordneten Prinzipien entwickelt, welches handlungsleitend für die Soziale Arbeit mit Geflüchteten sein soll. Sie fordern dabei erstens eine Subjektivierung statt einer Objektivierung der Klient*innen. Gerade durch die Zuwanderungsbewegungen in den vergangenen Jahren habe sich ein Bild von Geflüchteten etabliert, welches ihnen primär die Rolle von passiven Hilfeempfangenden aufoktroyiert. Diese Rollenverteilung und das deutliche Machtungleichgewicht gilt es zu durchbrechen, damit die Klient*innen wieder als handlungsfähige Subjekte wahrgenommen werden. Das zweite handlungsleitende Prinzip soll daher auch Empowerment statt Bevormundung lauten. Hier gehe es darum, das Gefühl der Ohnmacht der Klient*innen nicht durch Kontrollen zu verstärken, sondern Handlungsräume zu schaffen, die Empowerment ermöglichen. Das dritte Prinzip des Handlungsmodells fordert darüber hinaus eine Sozialraumorientierung anstelle einer Ghettoisierung. Hier geht es darum, dass Soziale Arbeit mit Geflüchteten sozialraumorientiert stattfinden soll und dadurch Anschlussfähigkeit an die Mehrheitsgesellschaft schaffen muss, statt in den jeweiligen Unterkünften zu operieren. Abschließend fordern Müller et al. Sozialarbeitende dazu auf, die Diskriminierungserfahrungen ihrer Klient*innen, die historisch gewachsenen globalen Kräfteverhältnisse, gesellschaftliche Narrative, die restriktive Asylpolitik sowie eigene diskriminierende Denk- und Verfahrensweisen kritisch zu reflektieren. Nur dann könne Soziale Arbeit mit Geflüchteten einigermaßen gewinnbringend funktionieren (vgl. Müller/Volkmann/Wiedemann 2018, S. 566-572).

Die Herausforderungen für Sozialarbeitende und andere Hauptamtliche in der Arbeit mit Geflüchteten sind also vielfältig. Neben einer Bandbreite an Aufgaben, für die es keine bundeseinheitliche Grundlage gibt und die eine Vielzahl an Kompetenzen benötigt, sind es vor allem rechtliche Restriktionen und ein überwiegend problematischer Personal- bzw. Betreuungsschlüssel, die die Arbeit erschweren. Zudem kommen, wie in diesem Kapitel beschrieben, professionstheoretische und professionsethische Überlegungen, die die Soziale Arbeit mit geflüchteten Menschen prägen. Dennoch ist wie aufgezeigt die Bedeutung dieses Handlungsfeldes der Sozialen Arbeit in den vergangenen Jahren gewachsen. Gleichzeitig ist die Arbeit mit Geflüchteten auch ein Handlungsfeld, in dem sich in den vergangenen Jahren mehr

und mehr Menschen ehrenamtlich engagiert haben. Daher soll nun kurz auf die Bedeutung, die Motive und Aufgabenfelder des ehrenamtlichen Engagements eingegangen werden, ehe auch hier potenzielle Spannungsfelder der Zusammenarbeit von Haupt- und Ehrenamt aufgezeigt werden.

4.3. Ehrenamtliches Engagement für Geflüchtete

4.3.1. Bedeutung und Entwicklung

Generell lässt sich sagen, dass das ehrenamtliche Engagement im Bereich der Geflüchtetenhilfe meist eng verknüpft mit globalen, politischen und gesamtgesellschaftlichen Entwicklungen ist. In Deutschland wurden die ersten Strukturen der ehrenamtlicher Geflüchtetenhilfe schon vor weit mehr als 30 Jahren geschaffen. Die ehrenamtliche Hilfe für Geflüchtete hat in Deutschland also eine gewisse Tradition (vgl. Schumacher 2018, S. 8-9). Dennoch lassen sich deutliche Unterschiede zwischen der damaligen und der heutigen Situation ausmachen. Denn auch wenn gerade zu Beginn der 1990er die Zahl der Asylgesuche deutlich stieg, sich Hilfsstrukturen bildeten und Menschen gegen gewalttätige Übergriffe auf Unterkünfte für Geflüchtete protestierten, ist die damalige Struktur nicht mit der heutigen vergleichbar. Die Unterschiede liegen dabei unter anderem im Umfang und Ausmaß des ehrenamtlichen Engagements aber auch in der Art der Organisation, den zugrundeliegenden Motiven sowie der gesellschaftspolitischen Relevanz (vgl. Gottschalk/Zajak 2018, S. 7-8).

Feststeht, dass die Bedeutung des Engagements in der Geflüchtetenhilfe ab dem Sommer des Jahres 2015 noch einmal deutlich gestiegen ist. Auch Beckmann et al. halten in diesem Zusammenhang fest, dass der Bereich der Flüchtlingshilfe in den Jahren zuvor eher ein Randbereich des sozialen Engagements war, seit 2015 aber vermehrt ins Zentrum der Aufmerksamkeit gerückt ist (vgl. Beckmann/Hoose/Schönauer 2017, S. 25). Vielfach wird von dieser Zeit auch als dem „langen Sommer der Integration“ oder dem „Sommer der Solidarität“ gesprochen (vgl. Linnert 2017, S. 6). Dem ehrenamtlichen Engagement wird in der Bewältigung dieser Ausnahmesituation eine hohe Bedeutung zugesprochen. Es herrscht große Einigkeit darüber, dass der Zuzug der Geflüchteten vor allem auch deshalb in dieser Form

bewältigt werden konnte, weil es innerhalb der deutschen Bevölkerung eine große Bereitschaft gab, sich im Bereich der Geflüchtetenhilfe zu engagieren und zu helfen (vgl. Beckmann/Hoose/Schönauer 2017, S. 24).

In diesem Zusammenhang wird oft von einer „Willkommenskultur“ in Deutschland gesprochen. Die weiteren Entwicklungen und Untersuchungen zu den Einstellungen der deutschen Bevölkerung hinsichtlich der Geflüchteten- und Migrationspolitik zeigen jedoch ein deutlich differenzierteres Bild. Denn jenseits der Willkommenskultur ist seit dieser Zeit auch ein Erstarken der PEGIDA-Bewegung und der Alternative für Deutschland (AfD) erkennbar. Infolgedessen wird auch das soziale Engagement im Bereich der Geflüchtetenhilfe durchaus kontrovers beurteilt. Dies zeigt sich vor allem, wenn man die Einstellung der deutschen Bevölkerung hinsichtlich ihres Engagements für Geflüchtete im direkten Vergleich zum sozialen Engagement im Allgemeinen betrachtet. Denn während im Rahmen einer Untersuchung von Beckmann et al. rund 80% der 1090 befragten Personen angaben, dass sie soziales Engagement allgemein „eher positiv“ bzw. „sehr positiv“ sehen, sind es im Hinblick auf das Engagement für Geflüchtete nur noch 58%, die eine positive Einstellung gegenüber der Hilfe für Geflüchtete angeben (vgl. Beckmann/Hoose/Schönauer 2017, S. 26). Engagement im Geflüchtetenbereich scheint also deutlich polarisierter und politisierter zu sein, als es Engagement und Ehrenamt in anderen sozialen Bereichen ist.

Das quantitative Ausmaß des ehrenamtlichen Engagements in der Geflüchtetenhilfe wurde in den vergangenen Jahren immer wieder untersucht. Verschiedene Untersuchungen und Befragungen haben in diesem Zusammenhang zum Teil aber sehr unterschiedliche Zahlen veröffentlicht. Das Sozialwissenschaftliche Institut der Evangelischen Kirche in Deutschland (SI-EKD) gibt ihm Rahmen seiner Untersuchung beispielsweise an, dass sich bis zum Frühjahr 2017 etwa zehn Prozent der deutschen Bevölkerung für Geflüchtete engagiert hat. Die Bertelsmann-Stiftung erhebt in dieser Zeit gar einen Anteil von knapp 20% (vgl. Linnert 2017, S. 8). Auch der fünfte FWS hat sich explizit mit ehrenamtlichem Engagement in der Geflüchtetenhilfe auseinandergesetzt. Dieser gibt an, dass sich rückwirkend in der Zeit von 2014 bis 2019 insgesamt 12,4 Prozent der Menschen ab 14 Jahren für Geflüchtete und Asylsuchende engagiert haben. Von den Menschen, die sich ab 2014 engagiert haben, waren im Befragungszeitraum 2019 immer noch 9,5 Prozent aktiv, 2,9 Prozent engagieren sich mittlerweile nicht mehr. Der FWS umfasst dabei sowohl dauerhafte,

zeitintensive, als auch einmalige Tätigkeiten und Aktionen (vgl. Kausmann/Simonson/Hameister 2021, S. 187). Das Engagement für Geflüchtete kann daher als einer der größten Bereiche des ehrenamtlichen Engagements bezeichnet werden, die es in den vergangenen Jahren in Deutschland gab. Dennoch ist teilweise ein Rückgang der Anzahl ehrenamtlich Engagierter zu beobachten. Gründe hierfür sind unter anderem die hohe zeitliche und emotionale Belastung, der Frust im Zusammenhang mit Asylrechtsverschärfungen, aber auch die Tatsache, dass bestimmte Tätigkeiten mittlerweile von hauptamtlichen Mitarbeitenden übernommen werden (vgl. Diehl et al. 2020, S. 18).

Trotzdem sind und waren die Erwartungen an das Engagement in diesem Bereich groß. Die Bundesregierung betont, dass die Aufnahme und Integration von Geflüchteten gesamtgesellschaftliche Aufgaben seien, welche „nur durch eine effektive Zusammenarbeit der verschiedenen staatlichen Ebenen mit der Zivilgesellschaft und der Wirtschaft gelingen kann“ (BMFSFJ 2017a, S. 24). Vor allem die Kommunen verweisen immer wieder auf die große Bedeutung, die den Ehrenamtlichen im Zuge der Bewältigung der sogenannten Flüchtlingskrise zugekommen ist (vgl. Karakayali 2018, S. 13). So soll das Ehrenamt innerhalb der Gesellschaft das Selbstverständnis einer Einwanderungsgesellschaft etablieren, die Wahrnehmung der Geflüchteten vor Ort verbessern und somit die Integration der Asylsuchenden fördern und einer Stigmatisierung vorbeugen (vgl. Linnert/Berg 2016, S. 9). Darüber hinaus soll das Ehrenamt nicht nur die Überforderung staatlicher Strukturen ausgleichen, sondern auch eine Brücke zur Aufnahmegesellschaft bauen (vgl. Linnert 2017, S. 10). Hierbei ist auch die Tendenz zu beobachten, dass eigentlich an den Sozialstaat ausgelagerte Tätigkeiten bzw. Zuständigkeiten von Ehrenamtlichen übernommen werden (vgl. Linnert 2017, S. 17). Holtkamp stellt in diesem Zusammenhang fest, dass viele Aufgaben, die im Bereich der Geflüchtetenhilfe bewerkstelligt werden müssen, ohne die vielen Ehrenamtlichen gar nicht leistbar seien (vgl. Holtkamp 2016, S. 120).

Dass diese großen Erwartungen und die Bedeutung des ehrenamtlichen Engagements auch das Potenzial besitzen, Problemlagen zu erzeugen, soll an späterer Stelle beleuchtet werden. Zunächst wird sich diese Arbeit in den folgenden Unterkapiteln aber mit den Aufgaben bzw. Tätigkeitsfeldern und den Motiven ehrenamtlich Engagierter auseinandersetzen.

4.3.2. Aufgabenbereiche

Die Bandbreite der Tätigkeiten, die Ehrenamtliche im Rahmen ihres Engagements für und mit Geflüchteten übernehmen ist groß und reicht von einmaligen Tätigkeiten und Geld- oder Sachspenden bis hin zu längerfristigen, strukturell eingebundenen Aufgaben oder Patenschaften. Linnert und Berg stellen dabei fest, dass sich die Aufgaben seit dem Frühjahr 2015 gewandelt haben. So lag der Fokus in den Zeiten des massiven Anstiegs von Asylbewerber*innen vor allem auf Tätigkeiten, die direkt mit der Aufnahme und Erstversorgung zu tun hatten. Hier wurden strukturelle Mängel in den Kommunen deutlich, die häufig von ehrenamtlichen Strukturen aufgefangen oder zumindest abgeschwächt worden sind (vgl. Linnert/Berg 2016, S. 15). Beispielhaft hierfür sei der Aufbau einer Kleiderkammer, eines Möbellagers oder erste Hilfestellungen bei bürokratischen Formalien genannt. Zu ähnlichen Erkenntnissen kommt auch eine Untersuchung des *Instituts für Sozialpädagogische Forschung Mainz*, die sich 2020 mit dem ehrenamtlichen Engagement in Rheinland-Pfalz beschäftigt hat. Bezüglich der Tätigkeiten der Ehrenamtlichen stellen die Autor*innen einen deutlichen Wandel von einer akuten Notversorgung in den Jahren 2015/2016 hin zu einer mehr auf die Integration gerichteten Arbeit im Jahr 2020 fest. Hierbei sei zu beachten, dass diese Integrationsarbeit weniger standardisiert ablaufen kann als die Hilfen aus den Jahren 2015/2016. Darüber hinaus muss die Perspektive der Geflüchteten stärker in den Mittelpunkt der Hilfstätigkeiten gerückt werden. Die unterstützenden Tätigkeiten der Ehrenamtlichen sollten sich daher entlang der Bedürfnisse der Geflüchteten entwickeln. Diese Bedürfnisse haben sich in den vergangenen Jahren teilweise verschoben, sodass die Unterstützung der Ehrenamtlichen nun verstärkt bei der Arbeits- oder Wohnungssuche liegt und seltener auf der Beschaffung von Klamotten oder der Ausstattung von (Not-)Unterkünften (vgl. Diehl et al. 2020, S. 16-19).

Die Studie *Ehrenamtliche Flüchtlingshelfer in Deutschland* von TNS Infratest Politikforschung aus dem Jahr 2016 lokalisiert als Hauptaufgaben des ehrenamtlichen Engagements vor allem die Versorgung und persönliche Unterstützung der Geflüchteten im Alltag. Darüber ist es aber auch das Bemühen um die Integration der Geflüchteten sowie Hilfe bei bürokratischen und rechtlichen Fragen (vgl. Fahmy/ Sartorius 2016, S. 4). Auch eine Untersuchung des Instituts für Demoskopie

Allensbach aus dem November 2017 hat sich genauer damit beschäftigt, welche Aufgaben Ehrenamtliche im Rahmen ihres Engagements übernehmen. Hier werden die Unterstützung bei Behördengängen, Begleitung zu Arztbesuchen, Sprachunterricht aber auch das gemeinsame Verbringen von Freizeit als Hauptaufgabenbereiche ehrenamtlichen Engagements benannt (vgl. BMFSFJ 2017b 2017, S. 8). Zu ähnlichen Ergebnissen kommt auch der fünfte Freiwilligensurvey. Dieser benennt als Haupttätigkeiten der Ehrenamtlichen die Unterstützung bei Behördengängen oder die Integration in den Arbeitsmarkt, alltägliche Hilfen und Unterstützung oder Sprachunterricht. Ergänzend dazu gibt der FWS an, dass viele Engagierte auch andere Bereiche mit ihrem Engagement im Rahmen der Gefüchtetenhilfe verknüpfen. So richtet sich das ehrenamtliche Engagement zwar nicht ausschließlich an Geflüchtete, bezieht diese aber aktiv mit ein. Als Beispiel hierfür könnte der Sport- oder Schwimmverein genannt werden, der seine Angebote auch gezielt für Geflüchtete öffnet (vgl. BMFSFJ 2021, S. 28). Neben diesen konkreten Aufgaben übernehmen Ehrenamtliche vor allem vor Ort häufig auch eine wichtige zivilgesellschaftliche Rolle ein, engagieren sich politisch und kämpfen gegen Rassismus und Rechtsextremismus (vgl. Linnert 2017, S. 13). Holtkamp bezeichnet Ehrenamtliche als politische Botschafter in den Kommunen, da sie sich für die Belange von Geflüchteten einsetzten, für die Rechte Geflüchtete einträten und so das gesamtgesellschaftliche Klima gegenüber Geflüchteten veränderten (vgl. Holtkamp 2016, S. 119).

Es wird deutlich, dass das Ehrenamt im Rahmen der Geflüchtetenhilfe eine wichtige Rolle spielt und dabei viele unterschiedliche Aufgaben übernommen hat und weiterhin ausübt. Das folgende Kapitel beschäftigt sich mit der Frage, was die Ehrenamtlichen dazu motiviert, sich im Bereich der Geflüchtetenhilfe zu engagieren.

4.3.3. Motivlagen

Untersuchungen zu den Motivlagen ehrenamtlich Engagierter legen nahe, dass sich Menschen nur selten aus einer einzigen Motivlage heraus engagieren. Vielmehr ist es häufig eine Kombination aus verschiedenen Motivlagen, die ehrenamtlich Engagierte antreibt. Die meisten Untersuchungen legen nahe, dass sich egoistische bzw. selbstbezogene Motive mit eher altruistischen oder sachbezogenen Motiven verbinden

(vgl. BMFSJ 2017, S. 176). Verbreitete altruistische Motive sind dabei vor allem der Einsatz für das Gemeinwohl oder die eigene politische Grundhaltung, die Hilfe für andere Menschen oder die Erfüllung einer moralischen Pflicht. Egoistische Motive werden, vermutlich als Effekt der sozialen Erwünschtheit (vgl. Klöckner 2016, S. 172), in Untersuchungen zwar seltener genannt, spielen beim ehrenamtlichen Engagement aber dennoch eine Rolle. Dabei ist das Knüpfen (neuer) sozialer Kontakte das am häufigsten genannte egoistische Motiv, gefolgt von dem Wunsch, durch das Ehrenamt Qualifikationen, Kenntnisse oder spezielle Fähigkeiten erwerben zu können. Dabei ist jedoch auch zu beachten, dass sich die Motive für ehrenamtliches Engagement in den verschiedenen Bevölkerungsgruppen stark unterscheiden können. So steht bei jüngeren Ehrenamtlichen häufiger das Lernen oder die persönliche und berufliche Weiterentwicklung im Vordergrund, während ältere Menschen verstärkt den sinn- oder alltagsstiftenden Aspekt von Engagement in den Mittelpunkt stellen (vgl. Klöckner 2016, S. 172).

Auch die Motive der Menschen, die sich ehrenamtlich für Geflüchtete einsetzen, wurden in den vergangenen Jahren mehrfach untersucht. Dabei zeigt sich, dass in diesem Bereich des Engagements vor allem altruistische oder humanitäre Beweggründe verbreitet zu sein scheinen. So gaben bei der Untersuchung von TNS Infratest Politikforschung insgesamt 85% der Befragten an, dass sie sich engagieren „Weil diese Menschen dringend Hilfe brauchen“, 73% gaben „humanitäre Gründe“ als Grund für ihr Engagement an und 68% gaben an, dass sie einen „Beitrag zur Integration“ leisten möchten. Doch auch hier überschneiden sich die altruistischen Motive mit den selbstbezogenen bzw. persönlichen Motiven. So gaben z.B. 52% der Befragten an, dass sie sich engagieren, weil es Spaß mache und immerhin 39% benennen das Interesse an Menschen aus fremden Kulturen als Faktor für ihr Engagement (vgl. Fahmy/Sartorius 2016, S. 12).

Linnert und Berg haben bei ihrer Forschung insgesamt sechs Hauptantriebe bzw. Faktoren ausgemacht, die als Grundmotive für ein Engagement im Bereich der Geflüchtetenhilfe genannt werden. Als ersten Hauptantrieb benennen sie moralische Gründe. Menschen mit dieser Motivation legen den Fokus vor allem auf ein humanistisches Lebensprinzip und helfen gerne Menschen in Not. Dabei spielt vor allem die Wahrung der Menschenrechte eine wichtige Rolle. Als zweite

Motivationsquelle machen Linnert und Berg religiöse Überzeugungen aus. Menschen, die aus diesem Motiv handeln, sehen ihre Hilfe dabei vor allem als Ausdruck gelebter Nächstenliebe, auf die sie einen besonders großen Wert legen. Eine weitere Quelle für ehrenamtliches Engagement sind für viele Menschen auch pädagogische Überzeugungen. Diese Menschen wollen Vorbild sein, legen aber auch großen Wert auf gegenseitige Lernerfahrungen. Als vierte Säule benennen Linnert und Berg das Interesse am kulturellen Austausch. Diese Menschen engagieren sich vor allem aus einem Interesse an der Kultur anderer heraus und gehen davon aus, durch ihr Engagement interessante Bekanntschaften machen zu können. Als fünften Grundtyp sehen Linnert und Berg den Beweggrund, selbst etwas Positives aus dem Engagement zu ziehen. Hier geht es vor allem darum, positive Erfahrungen zu sammeln, Spaß am Engagement zu haben, aber auch soziale Anerkennung zu erfahren. Als letzten Motivationsquelle machen Linnert und Berg den Anspruch aus, die Gesellschaft im Kleinen mitgestalten zu wollen. Diese Menschen wollen an einer bedeutenden gesellschaftlichen Entwicklung teilhaben, diese mitgestalten und auch ein Zeichen für eine plurale Gesellschaft setzen. Insgesamt lässt sich außerdem festhalten, dass der politische Aspekt des Engagements in der Geflüchtetenhilfe stärker ausgeprägt ist als in anderen Bereichen (vgl. Linnert/Berg 2016, S. 16-17).

Die vergangenen Kapitel haben die große Bedeutung des ehrenamtlichen Engagements in der Geflüchtetenarbeit, vor allem in den Jahren 2015 und 2016, deutlich gemacht. Im folgenden Kapitel soll es nun um Herausforderungen und Chancen gehen, die bei der Zusammenarbeit von Haupt- und Ehrenamtlichen in diesem Arbeitsfeld auftreten bzw. auftreten können.

4.4. Zusammenarbeit von Haupt- und Ehrenamt in der Hilfe für Geflüchtete

Eine konstruktive Zusammenarbeit wird häufig schon durch negative gegenseitige Zuschreibungen und Misstrauen erschwert. Steinhilber hat hierfür in den Jahren 2015 und 2016 im Rahmen einer Forschungsarbeit Interviews mit Sozialarbeitenden und Ehrenamtlichen geführt. Während Sozialarbeitende bezüglich des Ehrenamts angaben, dass diese ihre Arbeit häufig blockieren, Situationen „verschlimmbessern“ oder sich „emotional von den Geflüchteten ernähren“, werfen Ehrenamtliche den

Hauptamtlichen oft vor, dass diese zu abgebrüht und zu wenig engagiert seien (vgl. Steinhilber 2018, S. 586-587). Analog zu den professionstheoretischen Schwierigkeiten der Sozialen Arbeit spielen darüber hinaus auch im ehrenamtlichen Engagement mit Geflüchteten Machtgefälle eine erhebliche Rolle. Dabei wird immer wieder auf paternalistische Motivationen und Strukturen des ehrenamtlichen Engagements hingewiesen. Ehrenamtlichen wird dabei vorgeworfen, Geflüchtete lediglich als Hilfeempfänger*innen zu betrachten, mit denen in der Folge nicht auf Augenhöhe gearbeitet wird. Dabei wird ebenso bemängelt, dass dieses Machtgefälle von vielen Ehrenamtlichen nicht wahrgenommen und reflektiert wird (vgl. Linnert 2017, S. 8-9). In diesen Fällen sind nach Steinhilber aber vor allem die hauptamtlichen Fachkräfte gefragt. Diese sollen entsprechend intervenieren und den Ehrenamtlichen aufzeigen, dass Soziale Arbeit eine zuverlässige Alltagsbegleitung bietet und dabei eine zunehmende Autonomie der Klient*innen anstrebt. Laut Steinhilber ist es daher wichtig, dass die Soziale Arbeit das Ehrenamt professionell begleitet. So können Ehrenamtliche die Theorie und Praxis einer diversitätsbewussten Sozialen Arbeit kennenlernen, wodurch paternalistische Vorgehensweisen potenziell abgebaut werden können (vgl. Steinhilber 2018, S. 589-590).

Wahl verweist darüber hinaus darauf, dass viele Ehrenamtliche aufgrund fehlender fachlicher Erfahrung und mangelnden theoretischen Kenntnissen bei einzelnen Problemstellungen zu einer Art Überreaktion neigen. Dadurch besteht die Gefahr, die Arbeit der Sozialarbeiter*innen vor Ort zu torpedieren. Diese Formen der Überreaktion können Hauptamtlichen sowohl Zeit als auch Ressourcen kosten, da in letzter Konsequenz sie diejenigen sind, die als Ansprechpartner*in für Institutionen und Behörden fungieren. Dies führt dann wiederum zu einer negativen bzw. skeptischen Grundhaltung von Sozialarbeitenden gegenüber Ehrenamtlichen (vgl. Wahl 2018, S. 310–311). Häufig wird dabei bemängelt, dass viele Ehrenamtliche ohne jegliches Vorwissen aktiv werden. Dies ist potenziell problematisch, da die zielorientierte Arbeit mit Geflüchteten, wie zuvor erläutert, zahlreiche Fachkenntnisse und -kompetenzen erfordert. Ihre vermeintlichen Kenntnisse erlangen Ehrenamtliche dann über die Medien oder ihren Freundes- und Bekanntenkreis. Dies führt in der Folge zu Missverständnissen, negativen Erfahrungen, Enttäuschungen und Frust (vgl. Linnert/Berg 2016, S. 14).

Eine weitere potenzielle Erschwernis stellt die fehlende professionelle Distanz vieler Ehrenamtlicher dar. Da sich Engagierte in ihrem Engagement oft auf ihr unmittelbares Umfeld konzentrieren und dabei Tätigkeiten übernehmen, in denen sie besonders eng mit einzelnen Geflüchteten arbeiten, fällt es ihnen schwerer, sich abzugrenzen. Dies führt zu einer erhöhten psychischen Belastung, die dann zur Folge hat, dass das Ehrenamt wieder aufgegeben wird. Die besondere Nähe zu den Geflüchteten kann somit sowohl als Stärke als auch als Schwäche des ehrenamtlichen Engagements bezeichnet werden (vgl. Linnert/Berg 2016, S. 19). Laut Filsinger ist es daher wichtig, dass das Ehrenamt vom Hauptamt koordiniert und begleitet wird. Dabei gehe es vor allem darum „Engagementfelder zu identifizieren, attraktive Angebote zu formulieren und aktiv zu bewerben“ (Filsinger 2017, S. 26). Ehrenamtliche sollen daher begleitet und qualifiziert werden, Überforderungen sollten vermieden bzw. schnell erkannt und bearbeitet werden. Für eine adäquate Begleitung von ehrenamtlichem Engagement sei aber auch eine entsprechende Qualifizierung von Hauptamtlichen notwendig. Dies könne zu einer Verstetigung der Hilfsstrukturen beitragen, was die gesamtgesellschaftliche Willkommenskultur stärken könnte (vgl. Filsinger 2017, S. 26). Auch Schirilla spricht sich daher dafür aus, dass die zahlreichen ehrenamtlichen Initiativen in der Arbeit mit Geflüchteten sowohl Begleitung und Unterstützung, aber auch Austausch und Weiterbildung benötigen. Dabei soll professionelle und ehrenamtliche Arbeit so verzahnt werden, dass das Ehrenamt nicht als Lückenbüßer für fehlende staatliche Daseinsvorsorge, sondern lediglich als Ergänzung dient. Soziale Arbeit hat in diesem Zusammenhang vor allem eine vermittelnde und ermöglichende Funktion (vgl. Schirilla 2016, S. 161).

Daran anschließend kann gesagt werden, dass das ehrenamtliche Engagement für Geflüchtete häufig von ähnlicher Kritik begleitet wird, wie es bei der Förderung ehrenamtlichen Engagements auch in anderen Bereichen der Fall ist: In der Mobilisierung ehrenamtlicher Arbeitskraft wird eine Legitimierung für den Rückzug des Staates aus seiner sozialstaatlichen Verantwortung gesehen (vgl, Karakayali 2018, S. 13). Statt also selbst die entsprechenden Netzwerke und Strukturen aufzubauen, pädagogisches Personal und Fachkräfte einzustellen, scheinen sich viele Kommunen, die Länder und der Bund auf das Engagement der Bürger*innen zu verlassen. Diese wiederum sind sich ihrer besonderen Stellung bewusst. Viele Ehrenamtliche teilen die Meinung, dass es der Staat ohne ihre Hilfe nicht geschafft hätte, die große Zahl an

Asylsuchenden angemessen unterzubringen und zu unterstützen (vgl. Fahmy/Sartorius 2016, S. 4-5). An dieser Stelle wird auch kritisiert, dass die öffentliche Hand diese sozialstaatlichen Defizite nicht konsequent beseitigt, sondern mit einer Förderung der ehrenamtlichen Strukturen reagiert (vgl. Graf 2017, S. 59). Der Sächsische Flüchtlingsrat mahnte schon im Jahr 2014, dass Kommunen und Landkreise professionelle und qualifizierte Flüchtlingssozialarbeit auch als solche begreifen müssen und deren Aufgaben nicht kostenlos von ehrenamtlich Engagierten verrichtet werden können (vgl. Holinski 2014, S.11-12). Graf kritisiert in diesem Zusammenhang, dass gerade im Bereich der Geflüchtetenhilfe die Arbeit der Ehrenamtlichen oftmals als Ersatz für professionelle pädagogische oder psychosoziale Betreuung dienen soll. Dadurch entsteht die Gefahr, dass soziale Leistungen nicht mehr in einer professionellen, qualifizierten und tariflich geregelten Sphäre, sondern in einer unqualifizierten, ehrenamtlichen und nur minimal vergüteten Sphäre stattfinden. Gleichzeitig fördere dies eine Entprofessionalisierung und Entwertung der Sozialen Arbeit (vgl. Graf 2017, S. 60).

Der AWO Bundesverband weist darüber hinaus daraufhin, dass klar vermittelt werden sollte, was die Aufgaben der Hauptamtlichen und was die Aufgaben der Ehrenamtlichen sind. Zusammen mit den Wünschen und Bedürfnissen der Geflüchteten können so Aufgabenfelder identifiziert werden, die von Ehrenamtlichen übernommen werden können. Wichtig ist dabei, dass Ehrenamtliche nicht zu stark in die Regelaufgaben der Hauptamtlichen eingreifen und die Unterstützung durch die Ehrenamtlichen auch wirklich bedürfnisorientiert erfolgt (vgl. AWO Bundesverband 2018, S. 63). Im Kern geht es dabei also um die Entwicklung eines Aufgabenprofils für Ehrenamt in der Geflüchtetenarbeit. Filsinger betont dabei, dass sich Haupt- und Ehrenamt nicht gegenseitig ersetzen können, ihr Potenzial aber nur dann voll entfalten können, wenn sie sich „einvernehmlich auf ihre real unterschiedlichen Rollen und Aufgaben verständigen“ (Filsinger 2017, S. 26).

Die Zusammenarbeit von Haupt- und Ehrenamtlichen wird in vielen Fällen auch durch die unterschiedlichen Organisationsformen erschwert. Viele Ehrenamtliche engagieren sich häufig außerhalb der etablierten Organisationen und Verbände. Dies birgt potenziell Konfliktpotenzial, sobald Wünsche, Meinungen und Handlungen zwischen den Ehrenamtlichen und den hauptamtlichen Mitarbeiter*innen der Trägerorganisationen zu weit voneinander abweichen (vgl. Linnert 2017, S. 16).

Selbstorganisierte Vereine und Initiativen sind dabei die häufigste Organisationsform ehrenamtlichen Engagements. Diese Organisationsform bietet dabei gleichzeitig aber auch das meiste Konfliktpotenzial. In dieser Form können Ehrenamtliche häufig nämlich weder ihre (Vor-)Kenntnisse noch ihre Erwartungen reflektieren. Daher besteht die Gefahr der Frustration, der falschen Beratung und der Unzufriedenheit, sobald die praktische Arbeit mit Geflüchteten nicht den eigenen Erwartungen, Zielen und Wünschen entspricht (vgl. Linnert/Berg 2016, S. 14).

Jungk und Morrin betonen allerdings ausdrücklich, dass das Auftreten von unterschiedlichen Interessen und Konflikten zwischen Haupt- und Ehrenamt grundsätzlich nicht problematisch sei – wohl aber der Umgang mit diesen Konflikten und die Art der Zusammenarbeit und Kommunikation. Konflikte werden laut ihnen erst dann problematisch, wenn keine Form der Diskussion, Vermittlung und Aushandlung vorliegt. Insofern fordern sie eine Organisationskultur, in der Professionelle produktiv mit Unstimmigkeiten umgehen und ihre Einrichtung als lernende Organisation begreifen, die für die Kompetenzen und Vorschläge von Ehrenamtlichen offen ist (vgl. Jungk/Morrin 2017, S. 52). Diese Voraussetzungen sollten daher von den Hauptamtlichen bzw. ihren Trägern geschaffen werden.

5. Zwischenfazit

Die bis hierhin stattgefundene theoretische Auseinandersetzung mit den Themenkomplexen ehrenamtliches Engagement, dem Zusammenspiel von professioneller Sozialer Arbeit und Ehrenamt sowie der haupt- und ehrenamtlichen Arbeit mit geflüchteten Menschen sollte folgende Entwicklungslinien und Erkenntnisse verdeutlichen: Die gesamtgesellschaftlichen und politischen Rahmenbedingungen haben in den vergangenen Jahren dazu geführt, dass das Ehrenamt mehr und mehr zu einem quantitativ bedeutsamen Phänomen geworden ist. Gleichzeitig haben sich die Motivlagen und Anlässe für ehrenamtliches Engagement verschoben. Die Vorstellung, ehrenamtliches Engagement entstehe und erhalte sich allein aus Pflichtgefühl oder altruistischen Motiven kann mittlerweile als veraltet bzw. nicht mehr zeitgemäß bezeichnet werden. Insofern wird es immer bedeutsamer, sich

konzeptionell mit der Förderung und Begleitung von ehrenamtlichem Engagement zu beschäftigen.

Diese Entwicklung hat auch Auswirkungen auf die Soziale Arbeit, die ihre Wurzeln im ehrenamtlichen Engagement hat und gleichzeitig immer wieder in einer Art Konkurrenzverhältnis steht. Es ist daher notwendig, dass sich auch die Soziale Arbeit intensiver damit beschäftigt, welche Rolle und Aufgabe sie in der Zusammenarbeit mit ehrenamtlich engagierten Menschen einnehmen möchte und welche professionstheoretischen Folgen daraus erwachsen. Beispiele aus verschiedenen Bereichen der Sozialen Arbeit haben aufgezeigt, dass im Ehrenamt durchaus Potenziale und Chancen für eine Qualitätssteigerung sozialpädagogischen Arbeitens stecken. Gleichzeitig ergeben sich im Fördern und Fordern von ehrenamtlichem Engagement auch theoretische und praktische Konflikte und Problemfelder für professionelle Sozialarbeiter*innen. Auch mit diesen muss sich die Soziale Arbeit vermehrt beschäftigen und ihre eigene Stellung und Haltung herausarbeiten. Dies gilt auch für die wissenschaftliche Beschäftigung mit dieser Thematik. Rosenkranz und Weber kritisieren hier, dass die Perspektive der professionellen Kräfte sowohl in der wissenschaftlichen Beschäftigung als auch in der praktischen Umsetzung bei der Zusammenarbeit von Ehren- und Hauptamt bislang zu wenig berücksichtigt worden ist (vgl. Rosenkranz/Weber 2012, S. 11-13).

In der Arbeit mit Geflüchteten wurde in den vergangenen Jahren in besonderer Weise deutlich, wie wichtig die Zusammenarbeit von Ehren- und Hauptamt und eine explizitere Beschäftigung mit der Regelung dieser Zusammenarbeit, sein kann. Der deutliche Anstieg von Menschen, die in Deutschland Asyl ersucht haben, hat die Arbeit mit Geflüchteten zu einem zentralen Aufgabengebiet sozialstaatlichen, sozialarbeiterischen, aber eben auch ehrenamtlichen Arbeitens werden lassen. Die Zahl der Menschen, die sich ehrenamtlich für Geflüchtete engagiert hat, war und ist groß. Viele Beobachter*innen sind sich daher einig, dass die Aufnahme und Unterbringung von Geflüchteten ohne dieses Engagement nicht möglich gewesen wäre. Gleichzeitig ist die Flüchtlingssozialarbeit ein Tätigkeitsfeld für Sozialarbeiter*innen, welches sich selbst noch professionstheoretisch finden und weiterentwickeln muss. In dieser besonderen Gemengelage bewegt sich die Zusammenarbeit von Ehren- und Hauptamtlichen. Im empirischen Teil dieser Arbeit soll daher nun ein genauerer Blick darauf geworfen werden, wie sich Hauptamtliche in

der Arbeit mit Geflüchteten zur Zusammenarbeit mit Ehrenamtlichen positionieren, wie sie die Zusammenarbeit erleben bzw. erlebt haben, was sie sich von der Zusammenarbeit erhoffen und welche Rahmenbedingungen aus ihrer Sicht für eine positive Zusammenarbeit gegeben sein müssen.

6. Forschungsfrage und Vorannahmen

Wie in der Einleitung dieser Arbeit beschrieben, bildet den Grundrahmen dieser Arbeit folgende Forschungsfrage:

Wie erleben Hauptamtliche in der Geflüchtetenarbeit die Zusammenarbeit mit Ehrenamtlichen und welche Faktoren fördern aus ihrer Sicht eine gute Zusammenarbeit?

Nachdem in den Kapiteln 2 bis 5 zunächst ein theoretischer Überblick über die Gesamtthematik gegeben und einige relevante Aspekte erläutert wurden, soll in den Kapiteln 7 bis 10 nun dargestellt werden, wie diese Forschungsfrage empirisch untersucht wurde. Grundsätzlich ging es bei der Datengewinnung dabei zunächst darum, herauszuarbeiten, wie die Hauptamtlichen die Zusammenarbeit mit den Ehrenamtlichen erleben. Das Interesse lag darin, die Erfahrungen der Hauptamtlichen bezüglich der Zusammenarbeit zu ermitteln und herauszufinden, wie sie die Bedeutung vom Ehrenamt allgemein und in der Geflüchtetenarbeit im speziellen einschätzen. Andererseits sollte die Erhebung auch Aufschluss darüber geben, welche Faktoren und Rahmenbedingungen einer guten Zusammenarbeit im Wege stehen, wie eine gute Zusammenarbeit aus Sicht der Hauptamtlichen aussehen sollte und welche Faktoren aus ihrer Sicht etabliert werden müssen, um eine gute Zusammenarbeit zu gewährleisten.

Um die Beantwortung der Forschungsfrage zu erleichtern, wurden vor der empirischen Erhebung einige Vorannahmen aufgestellt, deren Grundlage die theoretische Beschäftigung mit der Thematik darstellte und die durch die Datengewinnung ebenfalls überprüft werden sollten. Die Vorannahmen können dabei als Unterfragen verstanden werden, die unter anderem dazu beitragen sollten, den Rahmen des Leitfadens

vorzugeben und die Forschungsfrage vielschichtiger beantwortbar zu machen. Die Vorannahmen dieser Arbeit lauteten dabei wie folgt:

1. *Die Hauptamtlichen empfinden das Ehrenamt in der Geflüchtetenarbeit als bedeutsam, vor allem in der Phase der sogenannten Flüchtlingskrise.*

Diese Vorannahme ergibt sich vor allem aus den Darstellungen des zweiten und vierten Kapitels, in dem die gestiegene Bedeutung von ehrenamtlichen Engagement allgemein sowie die besondere Bedeutung von ehrenamtlichen Engagement in der Arbeit mit Geflüchteten, speziell während der sogenannten Flüchtlingskrise, dargestellt wurde. Es wird davon ausgegangen, dass auch die Hauptamtlichen die besondere Bedeutung des Ehrenamts wahrgenommen haben bzw. immer noch wahrnehmen und die Zusammenarbeit mit dem Ehrenamt daher einen gewissen Stellenwert für ihre Arbeit besitzt.

2. *Die Hauptamtlichen haben eine ambivalente Grundhaltung gegenüber dem ehrenamtlichen Engagement. Sie sehen in ihm sowohl Chancen als auch Gefahren.*

Bei dieser Vorannahme geht es vor allem um die in den Kapiteln 3 und 4 erläuterten potenziellen Chancen und Schwierigkeiten, die sich aus der Zusammenarbeit von Haupt- und Ehrenamt ergeben. Durch diese Vorannahme soll überprüft werden, ob die befragten Hauptamtlichen dies tatsächlich so wahrnehmen oder ob sie beispielsweise von vornherein keine positiven Aspekte in der Zusammenarbeit sehen und daher grundsätzlich ablehnen.

3. *Es gibt in der Geflüchtetenarbeit keinen einheitlichen Umgang mit dem Ehrenamt. Stattdessen haben sich verschiedene Formen der Zusammenarbeit herausgebildet, die sich in Art und Umfang stark unterscheiden.*

Diese Vorannahme begründet sich in den im theoretischen Teil vorgestellten unterschiedlichen organisatorischen Rahmenbedingungen in denen Ehrenamt bzw. Hauptamt stattfindet. Da Ehrenamt, wie dargestellt, häufig in informellen Kontexten arbeitet, das Hauptamt aber in größeren Verbänden oder Organisationen agiert, wurde im Vorfeld der Befragung davon ausgegangen, dass sich die Art und Weise, wie diese

zwei Arbeitsformen miteinander verbunden sind, innerhalb der Geflüchtetenarbeit stark unterscheidet.

4. *Die konkrete Zusammenarbeit von Ehren- und Hauptamt ist sowohl von positiven Erfahrungen als auch von Konflikten geprägt.*

Analog zu den Chancen und Schwierigkeiten, die in den Kapiteln 3 und 4 dargestellt worden sind, wurde davon ausgegangen, dass die Erfahrungen der befragten Hauptamtlichen bezüglich der Zusammenarbeit ambivalent sind und sich in ihren Schilderungen sowohl positive als auch negative Erfahrungen widerspiegeln.

5. *Konflikte treten vor allem dann auf, wenn die Rollen und Aufgaben von Haupt- und Ehrenamt nicht eindeutig geklärt sind.*

Aufgrund der geschilderten potenziellen Schwierigkeiten aber auch der dargestellten Voraussetzungen guter Zusammenarbeit wurde davon ausgegangen, dass die Gründe für die Konflikte zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen zwar durchaus vielseitig sind, die unklare Rollen- und Aufgabenteilung aber einen der Hauptkonfliktpunkte darstellt.

6. *Hauptamtliche wünschen sich klare Strukturen, Rahmenbedingungen und Konzepte, um die Zusammenarbeit mit den Ehrenamtlichen zu verbessern.*

Daran anschließend wurde in dieser Vorannahme davon ausgegangen, dass sich die befragten Hauptamtlichen eine klarere Struktur für die Zusammenarbeit wünschen. Diese Vorannahme enthielt dabei auch Elemente der dritten Vorannahme, da sich diese Rahmenbedingungen offensichtlich je nach Träger bzw. Organisation unterscheiden können.

Die vorgestellte Forschungsfrage und die auf Grundlage der theoretischen Beschäftigung getroffenen Vorannahmen waren dann, neben der Problemanalyse, wiederum die Grundlage für die Leitfadenkonstruktion, die in Kapitel 8.1. noch ausführlicher beleuchtet wird.

7. Beschreibung und Begründung der empirischen Methodik

Das folgende Kapitel dient dazu, die Zielgruppe, den Feldzugang und die für diese Arbeit angewendeten empirischen Methoden vorzustellen und ihre Auswahl zu begründen. Auf dieser theoretischen Grundlage wird im achten Kapitel dann die praktische Anwendung dieser Methoden beschrieben.

Grundsätzlich wurden zur Erhebung des Datenmaterials für diese Arbeit problemzentrierte Interviews (PZI) im Sinne von Witzel (vgl. Witzel 1982; vgl. Witzel 1985) mit insgesamt zwölf Personen geführt und per Tonbandaufnahme aufgezeichnet. Danach wurden die soziodemografischen Daten der Personen erhoben und ein im Vorfeld erstelltes, standardisiertes Postskript (siehe Anhang) angelegt. Die Interviews wurden anschließend auf Grundlage der Tonbandaufnahmen transkribiert. Die Zielgruppe und die einzelnen Komponenten der Datengewinnung und -auswertung werden nun ausführlicher dargestellt.

7.1. Zielgruppe und Feldzugang

Für die Beantwortung der Forschungsfrage und die Überprüfung der Vorannahmen wurden für diese Arbeit insgesamt zwölf Interviews mit Hauptamtlichen geführt, die in einer Unterkunft für Geflüchtete arbeiten oder gearbeitet haben und Erfahrung in der Zusammenarbeit mit Ehrenamtlichen gemacht haben. Auf Befragungen mit Hauptamtlichen, die in anderen Bereichen tätig sind, aber trotzdem mit Geflüchteten und Ehrenamtlichen zusammenarbeiten, wurde verzichtet. Gleiches gilt für Interviews mit ehrenamtlich Engagierten, da es in dieser Arbeit explizit um die Erfahrungen, Einschätzungen und Empfindungen gehen soll, die Hauptamtliche in der Zusammenarbeit mit Ehrenamtlichen wahrnehmen bzw. wahrgenommen haben.

Dieser inhaltliche Fokus hat mehrere Gründe. Einerseits lässt die wissenschaftliche Beschäftigung mit dem ehrenamtlichen Engagement, wie bereits erwähnt, häufig außer Acht, dass es für eine erfolgreiche Zusammenarbeit zwischen Haupt- und Ehrenamt auch die Einbeziehung der professionellen Kräfte braucht und die Perspektive der professionellen Kräfte bei der Diskussion um die Einbindung von Ehrenamtlichen zunehmend in den Hintergrund gerät (vgl. vgl. Rosenkranz/Weber 2012, S. 11-13). Darüber hinaus haben die wissenschaftlichen Untersuchungen zu ehrenamtlicher Arbeit in der Geflüchtetenhilfe in den vergangenen Jahren vor allem

das Verhältnis der Ehrenamtlichen zur Verwaltung oder zur Zivilgesellschaft sowie die Motivlagen der Ehrenamtlichen in den Blick genommen (vgl. Karakayali 2018, S. 6). Der Blick von Hauptamtlichen auf die Bedeutung und die Rolle von Ehrenamtlichen in der Geflüchtetenhilfe wurde dagegen seltener thematisiert.

Für den Feldzugang wurden daher explizit Träger kontaktiert, die in diesem Bereich tätig sind. Der genaue Ablauf dieser Kontaktaufnahme und die Rekrutierung der Interviewpartner*innen wird in den Kapiteln 8.2.1. und 8.3.1. genauer dargestellt. Das folgende Kapitel beschäftigt sich nun aber zunächst mit einer Erläuterung der Methode des problemzentrierten Interviews und beschreibt, warum diese für diese Forschungsarbeit ausgewählt wurde.

7.2. Problemzentriertes Interview (PZI)

Der Begriff des PZI wurde maßgeblich von Andreas Witzel geprägt und fasst als Oberbegriff alle Formen von offenen, halbstrukturierten Befragungen zusammen. Dabei soll das Interview so gestaltet werden, dass die Befragten möglichst frei zu Wort kommen. Im Optimalfall wird auf diese Weise eine Interviewsituation geschaffen, die nah an ein offenes Gespräch herankommt. Das PZI hat dabei allerdings keinen rein explorativen Charakter, sondern ist auf eine bestimmte Problemstellung zentriert, die der*die Interviewende einführt und auf die er*sie im Laufe des Interviews immer wieder zurückkommt (vgl. Mayring 2016, S. 67).

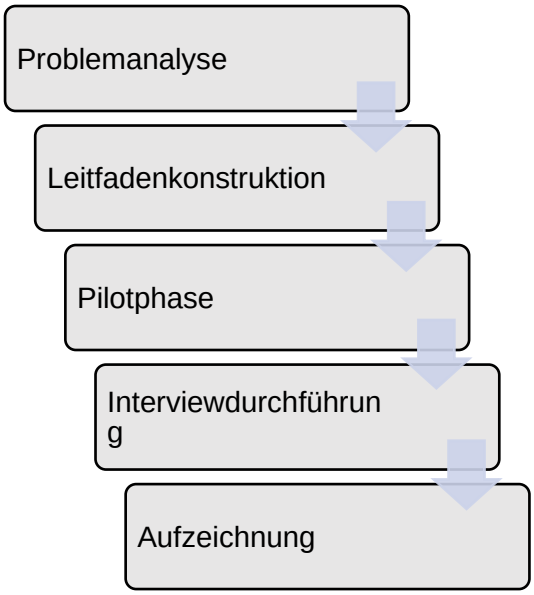

Abbildung 2: Ablaufmodell PZI nach Mayring 2016, eigene Darstellung

Abbildung 2 stellt den Ablaufprozess einer Forschung mit PZI schematisch dar. Dieses Ablaufschema bildet darüber hinaus auch die Struktur dieses Kapitels ab.

Für den ersten Schritt, die Problemanalyse, werden zu Beginn der Forschung themenspezifische Literatur, theoretische Erklärungsansätze und empirische Befunde zur ausgewählten Problematik gesichtet.

Für Schaffer steht im Bereich der Forschung innerhalb der Sozialen Arbeit außerdem fest, dass auch das professionelle Erfahrungswissen der Untersuchenden in die Forschung miteinfließen sollte. Das zu untersuchende Forschungsfeld wird ihm Rahmen des PZI also nicht voraussetzungslos erschlossen. Vielmehr sollte das theoretische und berufliche Vorwissen die inhaltliche Strukturierung des Leitfadens beeinflussen (vgl. Schaffer 2014, S. 151).

Laut Mayring bietet sich die Methode des PZI vor allem für Forschungsarbeiten an, die eine theoriegeleitete Vorgehensweise verfolgen. Das PZI könne daher „überall dort (…), wo schon einiges über den Gegenstand bekannt ist, überall dort, wo dezidierte, spezifischere Fragestellungen im Vordergrund stehen (…)“ zum Einsatz kommen kann (Mayring 2016, S. 70). Da für diese Arbeit im Vorfeld sowohl theoretisches Vorwissen erarbeitet wurde als auch professionelles Erfahrungswissen seitens des Autors vorhanden war, wurde das PZI als Erhebungsmethode ausgewählt. Darüber hinaus bietet das PZI mit dem Leitfaden trotz seiner grundsätzlichen Offenheit eine gewisse Standardisierung, die die Vergleichbarkeit der Interviews im Auswertungsprozess erleichtert (vgl. Mayring 2016, S. 70).

7.3. Leitfadenkonstruktion

Der für das PZI verwendete Interviewleitfaden ist wie erläutert das Resultat einer wissenschaftlichen Erarbeitung und beruht auf einer relativ genauen Kenntnis des Problembereiches. Der Leitfaden muss dabei dennoch offen gestaltet werden. Er sollte einerseits so aufgebaut sein, dass er als „roter Faden“ durch das Gespräch führt, andererseits aber auch Fragen zulässt, die situationsspezifisch modifiziert werden können und kontextabhängige Nachfragen ermöglichen (Schmidt-Grunert 2004, S. 43). Der Leitfaden bildet im besten Fall verschiedene Themenblöcke ab, die zur Beantwortung der Forschungsfrage hilfreich sind. Im Zuge des Interviews kann die Reihenfolge der durch den Leitfaden vorgegebenen Themenkomplexe variiert werden. Der Leitfaden sollte offene Fragen enthalten, durch die ein Erzählstimulus geschaffen wird und durch die die interviewte Person möglichst frei zu Wort kommt. Beim späteren Interview ist dennoch darauf zu achten, dass der Leitfaden möglichst erschöpfend eingesetzt wird, um später eine Vergleichbarkeit der Transkripte zu gewährleisten (vgl.

Schaffer 2014, S. 152). Ob und wie diese Anforderungen an einen Leitfaden in dieser Arbeit erfüllt worden sind, wird im Kapitel 8.1. noch einmal ausführlicher beleuchtet.

7.4. Pilotphase

Im nächsten Schritt wird der erstellte Leitfaden in der sogenannten Pilotphase erprobt. In dieser werden erste Interviews durchgeführt, deren Ergebnisse ebenfalls in die spätere Auswertung miteinfließen können. Dabei dient die Pilotphase einerseits der eventuellen Korrektur des Leitfadens, soll andererseits aber auch eine Schulung für den/die Interviewer*in darstellen, um die weitere Interviewdurchführung zu optimieren und sich an die Interviewsituation zu gewöhnen (vgl. Hussy et al. 2010, S. 217).

Die Durchführung der Pilotphase für diese Arbeit und die daraus resultierenden Modifikationen werden im Kapitel 8.2. ausführlicher dargestellt.
Nach Abschluss der Pilotphase erfolgt die eigentliche Hauptuntersuchung.

7.5. Interviewdurchführung und Aufzeichnung

Für die Interviewdurchführung des PZI sollten laut Schaffer idealtypisch insgesamt vier Phasen durchlaufen werden: Die erste Phase, das Sichten und Orientieren an theoretischem Vorwissen, die Eingrenzung des Themas und die Strukturierung des Leitfadens wird durch die Erstellung des Leitfadens schon vor Interviewbeginn abgeschlossen. Die eventuell notwendige Modifizierung des Leitfadens nach der Pilotphase gehört ebenfalls in diese Phase und sollte vor der ersten Interviewdurchführung in der Hauptuntersuchung abgeschlossen sein.

Die zweite Phase beinhaltet die Durchführung des eigentlichen Interviews. Zu Beginn eines Interviews empfiehlt Schaffer ein Warming-Up, ehe das Interview, nach der Struktur des Leitfadens, durchgeführt wird. Dabei ist es wichtig, die verschiedenen Themenkomplexe mit einem Erzählstimulus einzuleiten. In dieser Phase sollten durch Zurückspiegeln, Konfrontieren oder Verständnisfragen Unklarheiten und Widersprüchlichkeiten beseitigt werden, ohne den Erzählfluss zu stören.

Die daran anschließende dritte Phase bietet die Möglichkeit, Ad-hoc-Fragen zu stellen, um dadurch noch nicht behandelte oder übersprungene Themenkomplexe im Nachhinein anzusprechen. In der vierten Phase sollte das Interview mit einer abschließenden Frage beendet werden, die der interviewten Person die Möglichkeit einräumt, weitere ergänzende Anmerkungen und Ausführungen einzubringen (vgl. Schaffer 2014, S. 153). Eine Tonbandaufzeichnung stellt, mit Einverständnis der interviewten Personen, sicher, dass das eruierte Material festgehalten und im Anschluss transkribiert werden kann (vgl. Mayring 2016, S. 70).

7.6. Soziodemografischer Fragebogen, Postskript und Transkription

Am Ende der jeweiligen Interviews sollten, wie von Schaffer vorgeschlagen, die soziodemografischen Daten der Interviewten abgefragt werden. Welche soziodemografischen Daten dabei für die jeweilige Untersuchung notwendig sind, variiert je nach Themensetzung. In dieser Forschungsarbeit wurden beispielsweise das Alter, das Geschlecht, Daten zum Studienabschluss, der Trägerorganisation sowie der Berufserfahrung erhoben. Schaffer empfiehlt darüber hinaus die Erstellung eines Postskripts, in dem direkt nach den Interviews Eindrücke festgehalten werden können, die durch die Aufnahme nicht erfasst werden konnten. Dabei handelt es sich zum Beispiel um nonverbale Reaktionen der interviewten Person oder um Eindrücke zur Gesprächsatmosphäre (vgl. Schaffer 2014, S. 154).

Wie bei anderen Interviewformen werden die durchgeführten Interviews auch beim PZI mithilfe der Tonbandaufnahmen transkribiert. Diese Verschriftlichungen sind die Grundlage für den Auswertungsprozess. Dabei ist es wichtig, auf eine einheitliche Transkriptionsmethode zu achten. Um dies zu gewährleisten, orientieren sich die Transkripte dieser Arbeit an den folgenden Regeln nach Kuckartz (vgl. Kuckartz et al. 2008, S. 27-28).

1. Die Interviews werden wörtlich transkribiert, nicht lautsprachlich oder zusammenfassend. Dialekte werden nicht mit transkribiert.
2. Die Sprache und Interpunktion wird leicht geglättet, das heißt an das Schriftdeutsch angenähert.

3. Alle Angaben, die einen Rückschluss auf die interviewte Person zulassen könnten, werden anonymisiert.
4. Längere Aussagen in den Erzählungen werden durch Auslassungspunkte (…) markiert.
5. Besonders betonte Begriffe werden durch Unterstreichungen gekennzeichnet.
6. Zustimmende bzw. bestätigende Lautäußerungen der Interviewer*innen (Mhm, Aha etc.) werden grundsätzlich nicht mit transkribiert, außer sie haben den Redefluss der befragten Person gestört.
7. Einwürfe der jeweils anderen Person werden in Klammern gesetzt.
8. Eventuelle Lautäußerungen die die Aussage unterstützen (Lachen, seufzen, weinen) werden in Klammern notiert.
9. Die interviewende Person wird durch ein „I“ die befragte Person durch ein „B“ gefolgt von Ihrer Kennnummer gekennzeichnet
10. Jeder Sprecherwechsel wird durch zweimaliges Drücken der Enter-Taste, also einer Leerzeile zwischen den Sprechern, deutlich gemacht, um die Lesbarkeit zu erhöhen.

Für diese Transkriptionsregeln wurden vorhandene und häufig genutzte Transkriptionssysteme als Basis verwendet und modifiziert (vgl. Kuckartz 2010, S. 43). Bei dieser Forschungsarbeit wurden diese Transkriptionsregeln allerdings teilweise abgewandelt. So wurde unter anderem darauf verzichtet, einen Sprecher*innenwechsel durch zweimaliges Drücken der Enter-Taste zu kennzeichnen. Stattdessen wurde die Lesbarkeit durch eine Markierung der Sprechanteile des Interviewers erhöht. Darüber hinaus wurden besonders betonte Begriffe bei den Transkripten dieser Arbeit nicht unterstrichen.

Am Ende entstehen auf diese Weise einheitlich transkribierte Textdateien, die im Anschluss als Basis der Auswertung dienen. Welche Auswertungsmethode in dieser Arbeit angewendet wurde, wird im folgenden Kapitel dargestellt.

7.7. Auswertungsmethode

Nach der Eingrenzung der Zielgruppe, der Erhebung der Daten und der anschließenden Transkription erfolgt die Auswertung der erhobenen Daten. Für die Auswertung des gewonnenen Datenmaterials wurde sich in dieser Arbeit für eine spezielle Form der qualitativen Inhaltsanalyse entschieden: Die inhaltlich strukturierende qualitative Inhaltsanalyse.

Die qualitative Inhaltsanalyse empfiehlt sich als Auswertungsmethode grundsätzlich immer dann, wenn es um eine „systematische und mehr theoriegeleitete Bearbeitung“ (Mayring 2016, S. 121) von Textmaterial geht. Die Stärken der Inhaltsanalyse liegen darin, dass mit ihr auch größere Datenmengen ausgewertet werden können und sie das vorhandene Material streng methodisch kontrolliert auswertet (vgl. Mayring 2016, S. 115-121). Da in dieser Forschung aufgrund der theoretischen Vorbereitung auch schon mit dem PZI gearbeitet wurde, bot sich in diesem Fall auch diese mehr theoriegeleitete Bearbeitung des Textmaterials, also der Transkripte, an. Die streng methodisch kontrollierte Auswertung sollte zudem dazu beitragen, ausreichend Faktoren und Rahmenbedingungen aus den Daten herauszuarbeiten, die die Forschungsfrage in der Folge systematisch beantwortbar machten.

Mayring unterscheidet in drei Grundformen qualitativer Inhaltsanalyse: Die Zusammenfassung, die Explikation und die Strukturierung (vgl. Mayring 2016, S. 115). Für diese Arbeit wurde die strukturierende Inhaltsanalyse angewendet. Diese hat zum Ziel „bestimmte Aspekte aus dem Material herauszufiltern, unter vorher festgelegten Ordnungskriterien einen Querschnitt durch das Material zu legen oder das Material auf Grund bestimmter Kriterien einzugrenzen“ (Mayring 2016, S. 115). Innerhalb der Grundform der strukturierenden Inhaltsanalyse unterscheidet Mayring weiter zwischen der formalen Strukturierung, der inhaltlichen Strukturierung, der typisierenden Strukturierung und der skalierenden Strukturierung (vgl. Mayring 2015, S. 68). Die inhaltlich strukturierende Inhaltsanalyse will das vorhandene Material zu bestimmten Themen und Inhaltsbereichen extrahieren und zusammenfassen (vgl. Mayring 2015, S. 103), um dadurch die ursprüngliche Forschungsfrage beantwortbar zu machen. Um dieses Ziel zu erreichen, wird bei der inhaltlich strukturierenden qualitativen Inhaltsanalyse „mittels Kategorien und Subkategorien eine inhaltliche Strukturierung der Daten erzeugt“ (Kuckartz 2018, S. 101). Da es in dieser Arbeit für die Beantwortung

der Forschungsfrage wichtig war, das Material nach bestimmten Kriterien einzugrenzen und nach ausgewählten Themenbereichen zu extrahieren, wurde die strukturierende Inhaltsanalyse als Auswertungsmethode angewendet.

Bei der strukturierenden Inhaltsanalyse ist es wichtig, dass das Kategoriensystem so genau definiert wird, dass eine eindeutige Zuordnung von entsprechenden Stellen des Textmaterials zu den Kategorien immer möglich ist (vgl. Mayring 2016, S. 119). Vor allem die Hauptkategorien können mehr oder weniger direkt von der Forschungsfrage abgeleitet werden, da sie bereits bei der Erhebung der Daten maßgeblich leitend waren (vgl. Kuckartz 2018, S. 101). Letztlich dient das Kategoriensystem vor allem dazu, eine inhaltliche Strukturierung der Daten zu gewährleisten, wodurch in der Folge auch eine Struktur für den Forschungsbericht erzeugt wird (vgl. Kuckartz 2018, S. 97-101).

Abbildung 3: Ablaufschema einer inhaltlich strukturierenden Inhaltsanalyse. Quelle: Kuckartz 2018, S. 100

Die Auswertung des vorliegenden Datenmaterials hat sich bei dieser Arbeit an sieben Schritten orientiert, die Kuckartz für den Ablauf einer inhaltlich strukturierenden Inhaltsanalyse vorschlägt. Im ersten Schritt wird die Analyse mit einer initiierenden Textarbeit eingeleitet. Dabei werden die vorliegenden Transkripte sorgfältig gelesen und wichtig erscheinende Textpassagen markiert. Im zweiten Schritt werden die thematischen Hauptkategorien entwickelt, denen im späteren Verlauf passende Textstellen zugeordnet werden sollen. Diese Kategorien können dabei sowohl deduktiv aus der theoretischen Vorbeschäftigung oder der Forschungsfrage als auch induktiv aus Überlegungen gebildet werden, die durch die initiierende Textarbeit entstanden sind. Die so gebildeten Kategorien werden

in einem ersten Testdurchlauf, für den ungefähr 10 bis 25% des Datenmaterials durchgearbeitet werden sollten, auf ihre Anwendbarkeit kontrolliert.

Im dritten Schritt wird dann ein erster Kodierungsprozess durchgeführt. Dabei wird jeder Text durchgearbeitet und entsprechende Textstellen markiert, die dann den jeweiligen Kategorien zugeordnet werden. In einem vierten Schritt werden dann alle mit der gleichen Kategorie kodierten Textstellen zusammengefasst, ehe im fünften Schritt anhand des Materials induktiv Subkategorien gebildet werden. So soll nach dem ersten Kodierungsprozess eine Ausdifferenzierung der zunächst noch sehr allgemeinen Hauptkategorien vorgenommen werden. Der sechste Schritt ist schließlich ein zweiter Kodierungsprozess, bei dem die entsprechenden Textstellen nun den ausdifferenzierteren Subkategorien zugeordnet werden. Die inhaltlich strukturierende Inhaltsanalyse wird mit dem siebten Schritt, dem Erstellen von Analysen und Visualisierungen des bearbeiteten Datenmaterials, abgeschlossen (vgl. Kuckartz 2018, S. 100-111). In Kapitel 8.4. wird exemplarisch dargestellt, wie diese Auswertungsmethode in dieser Arbeit umgesetzt wurde.

8. Durchführung der empirischen Erhebung

Nachdem im vergangenen Kapitel die Erhebungs- und Auswertungsmethodik dieser Arbeit theoretisch vorgestellt wurde, soll im folgenden Kapitel dargestellt werden, wie die ausgewählten Methoden praktisch umgesetzt worden sind. Dabei wird zunächst die Konstruktion des Leitfadens thematisiert, ehe im Anschluss die Erfahrungen in der Pilot- und Hauptphase geschildert werden und schließlich das Verfahren der Datenauswertung exemplarisch dargestellt wird.

8.1. Leitfadenkonstruktion

Der für diese Arbeit erstellte Leitfaden orientierte sich an den Grundlagen, die im Kapitel 7.3. dargestellt worden sind. Er war somit geprägt von der im Vorfeld getätigten, theoretischen Beschäftigung mit der Thematik sowie der professionellen Vorerfahrung des Interviewers bzw. Forschenden.

Der für die Pilotphase erstellte Leitfaden, umfasste dabei sechs verschiedene Themenblöcke. Jeder der Themenblöcke legte einen anderen Schwerpunkt, der zur Beantwortung der Forschungsfrage beitragen sollte. Der letzte Themenblock sollte den Befragten die Möglichkeit geben, Ergänzungen, Anmerkungen und Aspekte vorzubringen, die in ihren vorherigen Antworten noch nicht erwähnt worden sind. Die sechs Themenblöcke lauteten dabei wie folgt:

Themenblock 1: Verhältnis Soziale Arbeit und Ehrenamt allgemein;
Themenblock 2: Ehrenamt in der Arbeit mit Geflüchteten;
Themenblock 3: Flüchtlingssozialarbeit und Ehrenamt;
Themenblock 4: Organisatorische Bedingungen der Zusammenarbeit;
Themenblock 5: Wünsche an das Ehrenamt;
Themenblock 6: Abschlussfragen.

Dabei wurde für jeden Themenblock eine offene Leitfrage formuliert, die zunächst eine offene Erzählung der interviewten Person stimulieren sollte. Dieser offene Erzählfluss wurde dabei nur gelegentlich durch Verständnisfragen unterbrochen. Neben der Leitfrage wurden für jeden Themenblock noch Konkretisierungsfragen vorbereitet, die situationsspezifisch und kontextabhängig zum Einsatz kamen, sofern bei der Beantwortung der Leitfrage gewisse Aspekte nicht thematisiert worden sind. So sollte sichergestellt werden, dass der Leitfaden möglichst erschöpfend beantwortet wurde, um später eine Vergleichbarkeit der Interviews zu gewährleisten.

Der Leitfaden wurde in der Pilotphase zunächst erprobt und im Anschluss geringfügig modifiziert. Beide Leitfäden werden dieser Arbeit angehängt. Der Prozess der Leitfadenmodifizierung wird im folgenden Kapitel, das die Pilotphase der Forschung thematisiert, ausführlicher beschrieben.

8.2. Pilotphase

8.2.1. Rekrutierung

Für die Pilotphase wurden zwei Sozialarbeiter*innen ausgewählt, die beide für die AWO Stuttgart arbeiten und in einer Unterkunft für Geflüchtete tätig sind. Dafür wurde zuvor mit der Bereichsleitung des Flüchtlingssozialdienstes Kontakt aufgenommen, die dann wiederum den Kontakt zu den beiden Befragten herstellte.

In der Pilotphase ging es unter anderem darum herauszufinden, wie lange die Interviews dauern, ob der Leitfaden praktikabel, umsetzbar und verständlich ist sowie um das Herausfiltern eventueller neuer Themenbereiche, die im bisherigen Leitfaden noch nicht vorhanden waren. Tabelle 1 gibt einen Überblick über die in der Pilotphase geführten Interviews.

Interviewte Person	**Format des Interviews**	**Datum des Interviews**	**Dauer des Interviews**
Befragte 1, Sozialarbeiterin M.A.	Digital über Skype	15.07.2021	45:13 Minuten
Befragter 2, Sozialarbeiter B.A.	Digital über Webex	28.07.2021	44:51 Minuten

Tabelle 1: Übersicht über die in der Pilotphase geführten Interviews.

Beide Interviews wurden im Anschluss transkribiert und in die Auswertung miteinbezogen. Die Erfahrungen während der Umsetzung und daraus resultierende Änderungen werden im folgenden Kapitel kurz beleuchtet.

8.2.2. Erfahrungen in der Umsetzung

Mit den beiden Interviews innerhalb der Pilotphase sollten vor allem folgende Ziele verfolgt werden: Einerseits sollten durch die Pilotphase Schwächen und Schwierigkeiten des Leitfadens identifiziert werden, um diesen vor der Hauptstudie noch anpassen zu können. Andererseits diente die Pilotphase auch als eine Art Schulung für den Interviewer, die dazu dienen sollte, eventuelle Unsicherheiten zu erkennen und in der Hauptstudie abzulegen. Zudem wurde das Stellen von Fragen, das aktive Zuhören sowie das situationsspezifische und kontextabhängige Nachfragen bzw. Anpassen der ursprünglichen Fragen erprobt.

Aufgrund der Distanz zu den Arbeits- bzw. Wohnorten der Interviewten wurden beide Interviews per Videotelefonat durchgeführt. Die Video- und Tonqualität sowie die Internetverbindung waren dabei jeweils stabil. Die Interviews wurden parallel mithilfe des *Ashampoo Audio Recorder Free* aufgenommen. Die so entstandenen mp3-Audiodateien waren dabei gut verständlich, so dass sie mithilfe des Programms *VLC*

Media Player angehört und mit dem Programm *Microsoft Word* problemlos transkribiert werden konnten.

Nach beiden Interviews wurde deutlich, dass die im Leitfaden entworfenen Fragen gut verständlich und von beiden Interviewpartner*innen ausführlich beantwortbar waren. Da sich die einzelnen Frageblöcke des Leitfadens thematisch teilweise überschneiden, musste jedoch darauf geachtet werden, etwaige Redundanzen und Wiederholungen zu vermeiden bzw. zu minimieren. Dies gelang nicht immer, was gleichzeitig aber auch dazu führte, dass gewisse Aspekte nochmal ausführlicher und facettenreicher dargestellt werden konnten. Dennoch wurden diese Erfahrungen bei der Modifizierung des Leitfadens berücksichtigt, um die Gefahr von unnötigen Wiederholungen zu minimieren.

Zudem wurde bei beiden Interviews deutlich, dass der ursprüngliche Themenblock 1 *Soziale Arbeit und Ehrenamt allgemein* für den Einstieg von beiden befragten Personen als zu abstrakt wahrgenommen wurde. Dies führte dazu, dass beide Personen schon bei der Einstiegsfrage direkt auf ihre Erfahrungen und Einschätzungen aus der Flüchtlingssozialarbeit zurückgriffen, was teilweise wiederrum zu Überschneidungen und Wiederholungen im späteren Interviewverlauf führte. Auch dies wurde nach der Pilotphase abgeändert.

Insgesamt gaben aber beide befragten Personen überwiegend positive Rückmeldungen bezüglich des Leitfadens. Insofern wurde deutlich, dass der Leitfaden und die Entscheidung für problemzentrierte Interviews hilfreich waren, um die Forschungsfrage beantwortbar zu machen. In beiden Interviews konnten keine Themenblöcke identifiziert werden, mit welchen der Leitfaden zwingend zu ergänzen wäre.

8.2.3. Veränderungen im Leitfaden

Mit den im vorherigen Kapitel beschriebenen Erfahrungen wurde der ursprüngliche Leitfaden modifiziert. Beide Versionen des Leitfadens befinden sich im Anhang zu dieser Arbeit.

Wie erwähnt, wurde die Reihenfolge der Themenblöcke des Leitfadens abgeändert. So wurde aus dem ursprünglich zweiten Themenblock *Ehrenamt in der Arbeit mit Geflüchteten* in der Hauptuntersuchung der erste Fragenkomplex. Dadurch sollte den Befragten gleich zu Beginn des Interviews die Möglichkeit gegeben werden über den Arbeitsbereich zu sprechen, bei dem sie vermutlich über die größte Expertise verfügen. Gleichzeitig diente dieser Themenblock dazu, die Einstellungen und Einschätzungen der Befragten zum ehrenamtlichen Engagement in der Geflüchtetenarbeit abzufragen. Zusammen mit dem nach hinten verschobenen Themenblock *Verhältnis Soziale Arbeit und Ehrenamt allgemein* bildeten die Fragen nach der Bewertung der Rolle des Ehrenamts und der Sozialen Arbeit die Klammer für den Leitfaden. Indem die Einschätzungen für den Bereich der Geflüchtetenarbeit bereits zu Beginn thematisiert werden konnten, sollte außerdem erreicht werden, dass die befragten Personen ihren Blickwinkel im letzten Themenkomplex noch einmal erweitern können, um so das Verhältnis zwischen Sozialer Arbeit und Ehrenamt in einem allgemeineren Sinne bewerten bzw. kommentieren zu können. Die sonstige Reihenfolge der Themenblöcke wurde nicht verändert.

Um Wiederholungen zu vermeiden und den Erzählfluss und die Erzähllogik der befragten Personen nicht unnötig zu beeinträchtigen, wurden zudem noch einige der Konkretisierungsfragen des ursprünglichen Leitfadens zusammengefasst oder gestrichen. Darüber hinaus wurden die einleitenden Sätze zu den jeweiligen Leitfragen deutlich gekürzt. Die längere Einleitung erschien die Befragten in der Pilotphase eher zu irritieren bzw. von der eigentlichen Fragestellung abzulenken. Da die zu erforschende Thematik sowohl dem Verfasser als auch den Befragten vertraut war, erwiesen sich die einführenden Worte zudem als nicht notwendig.

Insgesamt konnte der Leitfaden durch die Erkenntnisse in der Pilotphase also gekürzt werden, was die Verständlichkeit erhöhen und in der Hauptstudie zu Erzählungen führen sollte, die die Forschungsfrage noch gezielter beantwortbar machten.

8.3. Hauptstudie

8.3.1. Rekrutierung

Die Interviewpartner*innen für die Hauptstudie wurden auf unterschiedliche Art und Weise rekrutiert. Auf der einen Seite konnten die Befragten der Pilotstudie den Kontakt zu weiteren Hauptamtlichen in Stuttgart, Fulda und Darmstadt vermitteln. Von diesen wurden dann wiederum weitere Kontakte hergestellt, unter anderem nach Wiesbaden und in den Landkreis Sigmaringen. Über ein Suchportal für Beratungsangebote auf der Internetseite des Informationsverbunds Asyl und Migration wurden zudem mehrere Träger angeschrieben, die in Gemeinschaftsunterkünften für Geflüchtete aktiv sind. Das entsprechende Anschreiben befindet sich im Anhang dieser Arbeit.

Um die Untersuchung repräsentativ zu gestalten, wurde im Vorfeld darauf geachtet sowohl Hauptamtliche aus städtischen als auch aus ländlichen Regionen zu rekrutieren. Außerdem sollten Interviews mit Hauptamtlichen aus westdeutschen (in diesem Fall Baden-Württemberg und Hessen) und aus ostdeutschen (in diesem Fall Sachsen) Kommunen und Landkreisen geführt werden. Da gleichzeitig sichergestellt werden sollte, dass die Rahmenbedingungen und Verhältnisse einigermaßen vergleichbar bleiben, wurde auf Befragungen von Hauptamtlichen aus weiteren Bundesländern verzichtet.

Zusammen mit den Befragten aus der Pilotphase fanden insgesamt zwölf Interviews mit Personen statt, die hauptamtlich in der Geflüchtetenarbeit tätig sind. Von diesen sind oder waren zehn Interviewpartner*innen bei einem freien Träger und zwei direkt bei einer Kommune angestellt. Insgesamt kommen neun der befragten Personen aus westdeutschen Kommunen und Landkreisen (sechs aus Baden-Württemberg, drei aus Hessen) und drei aus ostdeutschen (Sachsen). Acht von zwölf Befragten arbeiten dabei in städtischen, vier der Befragten in ländlichen Regionen. Die Berufserfahrung liegt bei neun von zwölf Befragten zwischen drei und sechs Jahren, knapp über die Hälfte der Befragten (sieben von zwölf) sind zwischen 20 und 30 Jahren alt. Nur die Hälfte der Befragten (sechs von zwölf) hatte während des Erhebungszeitraums einen Abschluss in Sozialer Arbeit oder Pädagogik. Drei der befragten Personen studieren aktuell aber neben ihrer Tätigkeit noch Soziale Arbeit. Damit zeigt sich in der Stichprobe ein ähnliches Bild wie in der Antwort auf die erwähnte Kleine Anfrage im

Thüringer Landtag, wonach nur knapp über die Hälfte aller Fachkräfte in den Unterkünften für Geflüchtete studierte Sozialarbeiter*innen sind.

Interviewte Person	Format des Interviews	Datum des Interviews	Dauer des Interviews
Befragte 3, Sozialarbeiterin B.A.	Digital über Skype	04.08.2021	40:38 Minuten
Befragter 4, Diplom-Pädagoge	Digital über Zoom	19.08.2021	46:50 Minuten
Befragte 5, Sozialwissenschaftlerin B.A., aktuell Studium Soziale Arbeit	Digital über Skype	23.08.2021	38:17 Minuten
Befragte 6, Sozialarbeiterin B.A.	Digital über Skype	31.08.2021	26:45 Minuten
Befragte 7, Sozialwissenschaftlerin M.A.	Analog	03.09.2021	35:48 Minuten
Befragte 8, Politikwissenschaftlerin B.A., aktuell Studium Soziale Arbeit	Digital über Zoom	09.09.2021	36:55 Minuten
Befragte 9, Sozialarbeiterin B.A.	Digital über Zoom	13.09.2021	30:53 Minuten
Befragte 10, Sozialwissenschaftlerin B.A.	Digital über Skype	16.09.2021	36:29 Minuten
Befragte 11, European Studies B.A.	Digital über Zoom	28.09.2021	48:18 Minuten
Befragte 12, Wissenschaftssoziologe, M. Sc., aktuell Studium Soziale Arbeit	Digital über Zoom	29.09.2021	51:29 Minuten

Tabelle 2: Übersicht über die in der Hauptuntersuchung geführten Interviews.

Tabelle 2 zeigt eine Übersicht über das Format, das Datum und die Länge der jeweiligen Interviews, sowie die Studienabschlüsse der befragten Personen. Das folgende Kapitel gibt nun einen Überblick über den Ablauf der Erhebungsphase der Hauptuntersuchung und die dabei gemachten Erfahrungen

8.3.2. Ablauf der Erhebungsphase und Erfahrungen

Auch die Interviews mit den zehn Hauptamtlichen in der Hauptstudie fanden aufgrund der Corona-Pandemie und der räumlichen Entfernung zwischen Interviewer und Interviewten überwiegend online statt. Die Gespräche wurden daher digital mit den Programmen *Zoom* oder *Skype* durchgeführt, mit dem *Ashampoo Audio Recorder Free* aufgenommen, im Anschluss mithilfe des Programms *VLC Media Player* abgehört und schließlich mit *Microsoft Word* transkribiert. Lediglich für das siebte Interview konnte ein persönliches Treffen in einem öffentlichen Park in Leipzig durchgeführt werden, das Gespräch wurde daher mit der App *Smart Recorder* aufgenommen, im Anschluss aber auf die gleiche Weise abgehört und transkribiert wie die restlichen Interviews. Die Befragungen liefen überwiegend störungsfrei ab. Lediglich bei den Befragten 3 und 4 kam es zu technischen Problemen, infolgedessen die Interviews unterbrochen wurden mussten, nach kurzer Zeit aber wieder aufgenommen werden konnten.

Insgesamt zeigte sich bei den Interviews, dass der Leitfaden gut umsetzbar war und eine hilfreiche Stütze für den Interviewablauf darstellte. Die Umstellung der Themenblöcke führte dazu, dass die Befragten zunächst ausführlich über ihren eigenen Arbeitsbereich sprechen konnten, was in der Regel zu einem durchgängigen Erzählfluss führte. Trotz der Umstellung der Themenblöcke zeigte sich jedoch, dass der Themenkomplex *Soziale Arbeit und Ehrenamt allgemein* für die Befragten teilweise schwer zu beantworten war und häufig, wie zuvor, mit Erzählungen aus dem Bereich der Flüchtlingssozialarbeit beantwortet wurde. Dies lag möglicherweise daran, dass es für die Befragten schwer war, sich nach vier Themenblöcken zum Bereich der Geflüchtetenarbeit von dieser Thematik zu lösen oder an der Tatsache, dass viele der Befragten bislang lediglich in diesem Arbeitsbereich tätig waren. Weiterhin ist es möglich, dass eine Beantwortung dieser Frage schwierig ist, wenn der oder die Befragte nicht über einen Abschluss im Studienfach Soziale Arbeit verfügt.

Je nach Interviewpartner*in zeigte sich außerdem, dass die Beantwortung der Leitfragen oft schon zu einer gleichzeitigen Beantwortung der Konkretisierungsfragen führte. Der Interviewende konnte infolgedessen einige dieser Fragen auslassen oder musste sie entsprechend anpassen. Dies führte in der Folge zwar dazu, dass nicht jede*r der Befragten die exakt gleichen Fragen beantworten konnte, dafür aber alle

Befragten ausführlich erzählen konnten, ohne in ihrem Redefluss negativ beeinflusst geworden zu sein.

Dadurch ergab sich aus den Interviews am Ende ein Datenmaterial von knapp über sechs Stunden. Bei der Auswertung zeigte sich dabei, dass die Ausführungen der Befragten insgesamt gut vergleichbar waren und es möglich machten, der Beantwortung der Forschungsfrage näher zu kommen.

8.3.3. Verfahren der Datenauswertung

In diesem Kapitel wird dargestellt, wie die in Kapitel 7.8. vorgestellte inhaltlich strukturierende qualitative Inhaltsanalyse in dieser Arbeit durchgeführt wurde. Dafür wird beispielhaft die Bildung der Hauptkategorie *Bedeutung des Ehrenamts* und der entsprechenden Subkategorien sowie der anschließende Prozess der Codierung beleuchtet. Das vollständige Kategoriensystem befindet sich im Anhang. Für den Prozess der Kodierung wurde dabei mit der Software zur computergestützten qualitativen Daten- und Textanalyse *Miner QDA Lite* gearbeitet.

Insgesamt wurden im Vorfeld der Auswertung sieben Hauptkategorien gebildet. Diese wurden deduktiv aus dem theoretischen Bezugsrahmen sowie der Forschungsfrage bzw. dem Leitfaden abgeleitet, da davon ausgegangen wurde, dass gewisse Hauptthemen durch die Zusammenstellung des Leitfadens von allen Befragten in den Interviews abgedeckt werden. So wurde beispielsweise vermutet, dass die hier vorgestellte Hauptkategorie *Bedeutung des Ehrenamts* durch Antworten auf die Leitfrage des ersten Themenblocks oder durch Antworten auf Fragen aus dem fünften Themenblock ausreichend abgedeckt wird. In einem ersten Testdurchlauf wurden schließlich drei Interviews durchgearbeitet und den verschiedenen Hauptkategorien Textstellen zugeordnet, um die Hauptkategorien so auf ihre Anwendbarkeit zu überprüfen. Dabei erwiesen sich alle sieben Hauptkategorien als tauglich.

Im nächsten Schritt wurden alle Texte durchgearbeitet und codiert. Passende Textstellen wurden dabei den entsprechenden Hauptkategorien zugeordnet. Anschließend wurden alle Textstellen der Hauptkategorie in einer Datei zusammengestellt. Danach wurden diese Textstellen durchgearbeitet und durch ein

induktives Vorgehen Subkategorien anhand des Textmaterials gebildet. So entstanden für die Hauptkategorie *Bedeutung des Ehrenamts* insgesamt vier Subkategorien: *Bedeutung im Arbeitsbereich Flüchtlingssozialarbeit heute; Bedeutung während der Flüchtlingskrise; Entwicklung seit der Krise* und *Einfluss der Corona-Pandemie*.

Die Ausdifferenzierung in Subkategorien wurde bei allen Hauptkategorien vorgenommen, ehe im Anschluss ein zweiter Kodierungsprozess durchgeführt wurde und Textstellen aus dem gesamten Datenmaterial den entsprechenden Haupt- bzw. Subkategorien zugeordnet wurde. Dadurch wurde eine inhaltliche Strukturierung der Daten erzeugt, die die Forschungsfrage beantwortbar und die Vorannahmen überprüfbar machte. Außerdem wurden die Grundlage und Struktur für eine Darstellung und Visualisierung der Ergebnisse dieser Forschung geschaffen, die im folgenden Kapitel dargestellt werden soll. Das komplette, ausdifferenzierte Kategoriensystem befindet sich im Anhang.

9. Zentrale Ergebnisse

Im folgenden Kapitel werden zentrale Ergebnisse der Befragungen vorgestellt. Als Orientierungsrahmen dienen dabei sowohl die Forschungsfrage als auch die im Vorfeld aufgestellten Vorannahmen. Grundlage dieser Ergebnisse sind die den Hauptkategorien zugeordneten Textstellen. Die Struktur dieses Kapitels orientiert sich dabei an den Hauptkategorien, die für eine bessere Übersicht dieses Kapitels aber teilweise zusammengefasst worden sind. Für die Zuordnung der Zitate wurden die jeweiligen Transkripte mit Zeilennummern versehen, auf die in diesem Kapitel an den entsprechenden Stellen verwiesen wird.

9.1. Bedeutung und Bewertung des ehrenamtlichen Engagements

Das folgende Kapitel beschäftigt sich zum einen damit, wie die befragten Hauptamtlichen die Bedeutung des ehrenamtlichen Engagements in der Geflüchtetenarbeit bewerten. Im Weiteren wird dargestellt, welche Vorteile sie sich von

einer gelingenden Zusammenarbeit erhoffen, aber auch welche Gefahren sie bezüglich des Engagements wahrnehmen. Grundlage für dieses Kapitel sind die Aussagen der Befragten die den Kategorien *Bedeutung des Ehrenamts*, *Bewertung/Einstellung zum Ehrenamt* sowie *Verhältnis Soziale Arbeit - Ehrenamt* zugeordnet worden sind.

9.1.1. Bedeutung während der Flüchtlingskrise

„Und ich glaube tatsächlich, dass es zu dem Zeitpunkt sehr wichtig und wirklich kaum zu stemmen gewesen wäre, wenn es da keine Ehrenamtlichen gegeben hätte. Einfach weil die professionellen Strukturen in der Anzahl überhaupt nicht vorhanden waren. Also es gab zu dem Zeitpunkt nicht so viele Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter wie es hätte geben müssen." (B1, Z.113-118)

Diese Aussage von Interviewpartnerin 1 kann als exemplarisch für die Einschätzung der Interviewpartner*innen in Bezug auf die Bedeutung des Ehrenamts in der sogenannten „Flüchtlingskrise" in den Jahren zwischen 2015 und 2017 bezeichnet werden. Die Bedeutung des ehrenamtlichen Engagements in dieser Zeit wird von den Befragten durchgehend als sehr hoch eingeschätzt. Die Befragten schließen sich damit der in Kapitel 4 dargestellten Einschätzung an, dass die damalige Situation ohne ehrenamtliches Engagement kaum zu bewältigen gewesen wäre. Als hauptsächlicher Grund dafür werden die von Interviewpartnerin 1 angesprochenen, fehlenden organisatorischen und personellen Strukturen zur damaligen Zeit angesprochen. Interviewpartner 4 ist der Ansicht, dass die *„hauptamtlichen Strukturen an keiner Stelle, egal wo man hinschaut in Deutschland, tatsächlich ausgereicht"* (B4, Z. 10-11) haben. Interviewpartnerin 3 schildert beispielsweise die Situation, dass sie zu Beginn des Jahres 2015 ihr Praxissemester bei einem Träger in Stuttgart absolviert hat und zu dieser Zeit lediglich fünf Sozialarbeitende im Flüchtlingssozialdienst tätig waren. Gegen Ende des Jahres waren es dann knapp 20. Hier zeigt sich also exemplarisch, dass die damalige Situation allein schon aus Personalgründen, ohne das Engagement von Ehrenamtlichen schwer zu bewältigen gewesen wäre. Infolgedessen bezeichnen die Befragten das ehrenamtliche Engagement in der damaligen Zeit *als „essenziell"* (B3, Z. 12) und *„außerordentlich wichtig"* (B8, Z. 24).

Dabei kristallisieren sich bei der Bewertung der damaligen Situation vor allem zwei Aspekte heraus, die aus Sicht der Hauptamtlichen besonders wichtig waren: Einerseits

die schnelle und unbürokratische praktische Hilfe, andererseits die politische und gesellschaftliche Signalwirkung des Engagements.

„Ich denke damals hat man auch genau so etwas gebraucht. Schnell, unkompliziert, unbürokratisch, viele helfende Menschen, helfende Hände die da mit anpacken." (B9, Z. 10-12)

Als Aufgabengebiete der Ehrenamtlichen werden dabei vor allem die Kleider- und Essensausgabe, das Organisieren von Sachspenden, die Kinderbetreuung, die Etablierung erster, niedrigschwelliger Sprachkurse oder die Durchführung von Freizeitangeboten angesehen. Die Umsetzung dieser Hilfsangebote wird von den Befragten dabei überwiegend positiv bewertet, weil durch diese auch Projekte umgesetzt werden konnten, die *„rein aus zeitlichen Aspekten"* (B10, Z. 27-28) von den Hauptamtlichen nicht hätten umgesetzt werden können.

Die politische Signalwirkung des großen Engagements wird vor allem von den Befragten 3 und 10 hervorgehoben. Interviewpartnerin 3 lobt das *„politische Zeichen"* (B3, Z.27) das durch das Engagement in Zeiten einer gespaltenen Gesellschaft gesendet wurde. Für Interviewpartnerin 10 war das Engagement auch ein Statement, *„wie man sich vielleicht auch politisch irgendwie einstellt"* (B10, Z. 16). Interviewpartner 12 merkt des Weiteren an, dass ihm das große Engagement der damaligen Zeit ein *„bestärkendes Gefühl"* (B12, Z. 23) hinsichtlich der eigenen Tätigkeit gegeben hat. Insgesamt lässt sich also sagen, dass die Bedeutung des ehrenamtlichen Engagements in der damaligen Situation von den befragten Hauptamtlichen vor allem als positiv und hilfreich bewertet wird.

Das folgende Kapitel beschäftigt sich nun damit, wie die Hauptamtlichen die Entwicklung des Ehrenamts seit der Krise bewerten und wie sie die heutige Bedeutung des Ehrenamts einschätzen.

9.1.2. Entwicklung seit der Flüchtlingskrise und Bedeutung heute

„Also wir haben stark gespürt, dass das Ehrenamt…das Interesse an einem Ehrenamt in der Flüchtlingssozialarbeit zurückgegangen ist auf jeden Fall." (B8, Z. 34-36)

Nahezu durchgängig berichten die Befragten, dass die Anzahl an Ehrenamtlichen in den vergangenen Jahren abgenommen hat. Hierfür werden von den Befragten verschiedene Ursachen identifiziert. So berichtet Interviewpartner 4 beispielsweise von einer *„steigenden Professionalisierung"* (B4, Z. 40) und Institutionalisierung der

Flüchtlingssozialarbeit, durch die Hauptamtliche immer mehr Aufgaben übernommen haben, die zur Zeit der Flüchtlingskrise von Ehrenamtlichen ausgeführt wurden. Darüber hinaus berichtet er von Enttäuschungs- und Überforderungserfahrungen von Ehrenamtlichen, die dazu geführt haben, dass viele Ehrenamtliche ihr Engagement mittlerweile beendet haben. Die Befragten 5 und 10 deuten außerdem darauf hin, dass *„das Thema natürlich auch medial weniger präsent wurde“* (B10, Z. 29-30) und die damalige Hilfe ein *„Trend“* (B5, Z. 28) war, der in den Jahren nach der Krise *„rapide abgenommen“* hat (B5, Z. 28). Als weiterer wichtiger Faktor für das nachlassende Engagement wird auch die Corona-Pandemie genannt. Vor allem die Kontaktbeschränkungen haben dazu geführt, dass viele regelmäßige Veranstaltungen und Treffen nicht mehr stattgefunden haben. Dadurch sind Hausaufgabenhilfen, Nachhilfeangebote, Sprachkurse oder Freizeitangebote weggefallen.

„Also gerade wegen diesen Kontaktbeschränkungen, das sehe ich schon auch. Wenn wir zum Beispiel Lehrer im Rentenalter hatten, die engagieren sich dann natürlich so auch nicht mehr, weil sie ja mit als Risikogruppe gelten.“ (B8, Z. 57-59)

Doch auch wenn sich die Erfahrungen eines großen Engagements während und einer nachlassenden Entwicklung nach der Flüchtlingskrise bei den interviewten Personen größtenteils decken, sind die Einschätzungen zur momentanen Bedeutung des Ehrenamts in der Geflüchtetenarbeit sehr unterschiedlich. Einige Hauptamtliche berichten davon, dass das Ehrenamt bei ihnen aktuell überhaupt keine Rolle mehr spielt. Andere Befragte registrieren zwar einen Bedeutungsverlust, haben jedoch den Eindruck, dass das ehrenamtliche Engagement nach wie vor eine wichtige Rolle spielt, sich aber die Aufgabengebiete des Ehrenamts mittlerweile verändert haben.

Die Befragten 8 und 11, die beide an einem Standort in Sachsen arbeiten, gehören zur ersten Gruppe und geben an, dass das Ehrenamt aktuell *„gar nicht präsent“* (B8, Z. 210-211) ist und die Arbeit von Ehrenamtlichen aktuell *„leider keine große Rolle“* spielt (B11, Z. 21). Andere Befragte berichten dagegen davon, dass der Umfang des ehrenamtlichen Engagements zwar auch bei ihnen geringer wurde, ein „*harter Kern*“ (B10, Z. 30) aber nach wie vor vorhanden ist. Interviewpartnerin 1 verweist darauf, dass sie als Sozialarbeiterin nach wie vor *„viel damit zu tun hat“* (B1, Z. 13), das Ehrenamt mittlerweile aber *„weniger Bedeutung oder weniger Wichtigkeit“* (B1, Z. 125) hat als während der Hochphase der Flüchtlingskrise. Interviewpartner 2 stellt dabei vor allem heraus, dass sich die Aufgaben der Ehrenamtlichen *„ein bisschen gewandelt“*

(B2, Z. 126) haben, betont aber trotzdem die Wichtigkeit des Ehrenamts, insbesondere bei Bereichen wie *„Hausaufgaben machen oder Deutsch lernen oder sich bei der Wohnungssuche engagieren oder zu irgend einem Termin zu begleiten“* (B2, Z. 91-92). Interviewpartner 4 erlebt bei seiner Tätigkeit *„eine Reihe ganz engagierter Leute (…) die teilweise auch heute noch arbeiten“* (B4, Z. 51-52).

Im folgenden Kapitel werden nun die Aussagen der Interviewpartner*innen dargestellt, die einen Eindruck darüber geben, wie die Befragten die Rolle der Ehrenamtlichen in der Geflüchtetenarbeit bewerten und welche Chancen und Gefahren sie bezüglich des ehrenamtlichen Engagements in diesem Bereich wahrnehmen.

9.1.3. Chancen und Gefahren des ehrenamtlichen Engagements

In den Interviews wird deutlich, dass die Hauptamtlichen nicht nur die heutige Bedeutung des ehrenamtlichen Engagements unterschiedlich wahrnehmen, sondern auch unterschiedliche Einstellungen dazu haben, wie sie das Ehrenamt und seine Rolle bewerten. Dabei wird deutlich, dass die große Bedeutung während der Flüchtlingskrise nicht als durchweg positiv betrachtet wird, sondern dass sie Hauptamtlichen im ehrenamtlichen Engagement neben vielen Chancen auch Gefahren und Schwierigkeiten sehen.

Als Chance wird ehrenamtliches Engagement vor allem dann bewertet, wenn es sich als ergänzendes Element zur Arbeit der Hauptamtlichen etabliert und Aufgaben übernimmt, die aufgrund struktureller und personeller Rahmenbedingungen nicht vom Hauptamt übernommen werden können. So verweist die Befragte 8 beispielsweise auf den Betreuungsschlüssel, auf den in dieser Arbeit in Kapitel 4.3.1. bereits hingewiesen wurde.

„Also da kann es dann so nicht darum gehen. Wir haben ja einen Personalschlüssel oder einen Adressatenschlüssel von 1:80 bei Vollzeit. Das wäre dann schon schwieriger“ (B8, Z. 71-73)

Infolgedessen beklagen die Hauptamtlichen, dass für viele Tätigkeiten, die für die Klient*innen und ihre Integration relevant sind, wie beispielsweise die Suche nach Wohnungen oder Ausbildungs- und Arbeitsplätzen, die Zeit fehlt. Die Chance des Ehrenamts wird daher darin gesehen, dass sich Ehrenamtliche intensiver um die Klient*innen kümmern können und sie daher auch bei zeitintensiven Aufgaben wie der

Wohnungs- und Arbeitsplatzsuche unterstützen können. Einen großen Mehrwert sehen die Hauptamtlichen zudem in der Möglichkeit der Ehrenamtlichen, Freizeitaktivitäten zu gestalten oder die Klient*innen in Vereine zu integrieren.

„Also Ehrenamt hat viel Freizeitgestaltung gemacht weil es nützt ja alles nichts. Ja man hat dann Essen, Trinken… aber das ist ja nicht alles was so eine Familie oder gerade auch alleinerziehende Mütter, die teilweise dann mitgekommen sind, braucht." (B8, Z. 29-32)

Das Ehrenamt wird hier also als Chance gesehen, die Klient*innen umfangreicher in die deutsche Mehrheitsgesellschaft zu integrieren. Diese Aspekte werden dabei nicht als zusätzlicher Bonus, sondern als grundsätzlich enorm wichtig für die Arbeit mit Geflüchteten gesehen.

Daran anschließend werden auch die Verbindungen und Kontakte der Ehrenamtliche in die (Kommunal-) Politik als potenzielle Chance des Engagements gesehen. Diese Netzwerkarbeit der Ehrenamtlichen ermöglicht es, die Belange, Bedürfnisse und Probleme der Zielgruppe auf eine höhere Ebene zu tragen, was dann potenziell wieder dazu führen kann, dass sich die Lebenssituation der Geflüchteten langfristig verbessert.

„Und die meisten Ehrenamtlichen sind, sagen wir mal Ü60, Ü70, sind im Ort verankert, haben…sind da in den lokalen Strukturen drin und haben einfach Kontakte die jetzt die Sozialarbeiter und Sozialarbeiterin nicht hat. Kontakte zu irgendwelchen…die sind teilweise in den Bezirksvorständen, die haben Kontakte zu irgendwelchen Betrieben im Ort (…)." (B3, Z. 81-84)

Darüber hinaus verweisen die Hauptamtlichen auch auf die Möglichkeit der Ehrenamtlichen hin, persönlicher und näher mit den Geflüchteten arbeiten zu können. Die Hauptamtlichen machen dabei deutlich, dass sie aufgrund ihrer Rolle, Position und Aufgabe diesbezüglich teilweise beschränkt sind. So schildert der Befragte 12 beispielsweise die widersprüchliche Rolle, die die Sozialarbeitenden in der Flüchtlingssozialarbeit oft einnehmen müssen.

„Aber unsere Arbeit…da gibt es auch Konflikt, besonders auch in der Unterkunft, weil wir ja auch eine Kontrollaufgabe haben von der Stadt, jetzt die Hausordnung" (B12, Z. 63-65)

Das Wegfallen dieser Kontrollfunktion bei den Ehrenamtlichen wird daher als Chance gesehen, eine engere Verbindung mit den Geflüchteten aufzubauen, die dann wiederum hilfreich dabei sein kann, bestimmte Probleme oder Aufgaben zu lösen. So gesehen, haben die Ehrenamtlichen kein „*Nähe und Distanz-Problem"* (B3, Z. 376),

welches die Hauptamtlichen oft davon abhält, eine intensivere, engere Beziehung zu den Geflüchteten aufzubauen.

Gleichzeitig wird in den Interviews aber auch klar, dass das ehrenamtliche Engagement aus Sicht der Hauptamtlichen einige Risiken und Gefahren mit sich bringt, sowohl für die Ehrenamtlichen selbst als auch für die Klient*innen. Dabei zeigt sich, dass vor allem die Aspekte, die von den Hauptamtlichen als große Chancen und Vorteil der ehrenamtlichen Arbeit gesehen werden, gleichzeitig auch die Aspekte sind, die ein solches Gefahrenpotenzial in sich bergen. Hierbei wird vor allem die besondere Nähe zu den Klient*innen thematisiert. Diese erschwert aus Sicht der Hauptamtlichen häufig eine Abgrenzung zu den Klient*innen und ihren Problemen. In der Folge erleben Ehrenamtliche Krisen und emotionale Belastungen, die zu einer Überforderungssituation führen können.

„Weil man natürlich auch so nah an den Leuten dran ist und auch insbesondere bei Geflüchteten dann auch rechtliche Hintergründe miterlebt und auch ja, wie soll ich sagen? Da natürlich auch Schicksalsschläge etc. mitbekommt, die einfach hart sind, weil da Leute richtig Scheiße erlebt haben in ihrem Leben und ja auch mit Grund hier sind.“ (B10, Z. 90-94)

Von den Hauptamtlichen wird diesbezüglich auch darauf hingewiesen, dass Ehrenamtlichen oftmals Supervisions-Angebote nicht zur Verfügung stehen und sie als hauptamtliche Mitarbeitende die Belastungen der Ehrenamtlichen nicht immer umfassend auffangen können.

„Aber natürlich, bei den Ehrenamtlichen gibt es diese Abgrenzungsprobleme, dieses professionelle…da fehlen andere Dinge, es gibt keine Supervision. Also die Betreuung ist da halt…so ist es nicht vorgesehen eigentlich.“ (B12, Z.70-73)

Darüber hinaus schildert Interviewpartner 2 eine weitere Gefahr, die sich aus der engen Bindung zwischen Ehrenamtlichen und Klient*innen ergeben kann:

„So bei den Ehrenamtlichen…die wissen es halt oft nicht besser, machen es halt so gut sie können, was ja super ist – aber wenn dann doch irgendwas schief läuft, dann geht das immer auf den Nacken von den Leuten, von den Klientinnen und Klienten.“ (B2, Z. 63-66)

Der engere, häufig zeitintensivere Kontakt kann dementsprechend also auch dazu führen, dass sich Klient*innen mit Themen an die Ehrenamtlichen wenden, über die diese nicht umfassend informiert sind. So besteht die Gefahr von Tipps und Hilfestellungen, die die Situation von Klient*innen nicht verbessern, sondern dazu beitragen, die Probleme noch weiter zu vergrößern.

Einige der Befragten äußern zudem auch Bedenken bezüglich der Rolle, die das ehrenamtliche Engagement in kommunalen Planungen spielt. Interviewpartner 11 befürchtet beispielsweise, dass sich die Kommunen *„auf dem geringen Personalschlüssel ausruhen und davon ausgehen, dass Ehrenamtliche den Rest der notwendigen Tätigkeiten übernehmen“* (B11, Z. 318-320). Ähnlich äußert sich Interviewpartnerin 5, die die Soziale Arbeit als eine der wenigen Professionen ansieht, in dem das Ehrenamt in den Planungen von vornherein eine solch große Rolle zu spielen scheint:

„Also dass Projektgelder beantragt werden und man geht wahrscheinlich schon davon aus: Naja gut, dann haben wir da noch zwei Ehrenamtliche und die machen dann das Gartenprojekt“ (B5, Z.323-325)

Interviewpartnerin 3 beklagt in diesem Zusammenhang auch die Situation in Stuttgart, wo die Stadt ihrer Meinung nach *„mehr Fokus auf die Ehrenamtlichen als auf die Sozialarbeiter, Sozialarbeiterinnen“* (B3, Z. 330-331) legt. Für Interviewpartnerin 5 zeigt sich dabei auch ein gesamtgesellschaftlich schwieriges Verhältnis zur Profession der Sozialen Arbeit, da das Ehrenamt häufig auch suggeriert, dass die Arbeit der Sozialarbeitenden *„auch eigentlich jeder machen“* (B5, Z. 328) könnte. Hinsichtlich dieses Punktes zeigt sich aber, dass die Einschätzung der Befragten deutlich auseinander geht. Während vereinzelt ein Konkurrenzverhältnis zwischen Hauptamtlichen und Ehrenamtlichen wahrgenommen wird, teilen andere Befragte diese Einschätzungen und Befürchtungen nicht. Für sie sind die Unterschiede zwischen Haupt- und Ehrenamt deutlich genug und das Ehrenamt wird weniger als Konkurrenz sondern eher als sinnvolle Ergänzung zum Hauptamt gesehen, das die Chance bietet, die Qualität der eigenen Arbeit zu steigern.

„Aus meiner Sicht ergänzt das Ehrenamt die Soziale Arbeit und wenn das richtig gut läuft, dann auch auf einem sehr guten Weg und dann kann es auf jeden Fall die Qualität ganz grundsätzlich sehr verbessern.“ (B10, Z. 362-365)

Insgesamt lässt sich festhalten, dass die Hauptamtlichen die Bedeutung des Ehrenamts vor allem während der Flüchtlingskrise als hoch einschätzen. Und auch wenn die Bedeutung, unter anderem verstärkt durch die Corona-Pandemie, des Ehrenamts in den vergangenen Jahren nachgelassen hat, spielt es für den Arbeitsalltag der meisten Befragten nach wie vor eine Rolle. Dabei hat sich in den Interviews gezeigt, dass die Hauptamtlichen in dem Zusammenspiel von Haupt- und Ehrenamt durchaus Chancen sehen und ihm daher nicht grundsätzlich ablehnend

gegenüberstehen. Gleichzeitig sehen sie die Arbeit und die Bedeutung des Ehrenamts auch nicht nur positiv, sondern nehmen durchaus auch Gefahren wahr, die drohen, wenn dem Ehrenamt eine zu große Rolle eingeräumt wird.

In den Interviews zeigt sich außerdem, dass sich nicht nur die Bewertung des Ehrenamts unterscheidet, sondern dass sich in den vergangenen Jahren auch ganz unterschiedliche Formen herausgebildet haben, wie mit dem Ehrenamt umgegangen und wie es in den Arbeitsalltag der Hauptamtlichen integriert wird. Das folgende Kapitel soll daher einen Überblick darüber geben, welche Formen der Zusammenarbeit sich in den vergangenen Jahren entwickelt haben.

9.2. Formen der Zusammenarbeit

Die Unterschiede, wie mit dem Ehrenamt umgegangen wird und welche Formen der Zusammenarbeit sich entwickelt haben, sind zum Teil sehr groß. Eine einheitliche Strategie, wie die Flüchtlingssozialarbeit mit ehrenamtlichem Engagement zusammenarbeitet, ist dementsprechend nicht vorhanden. Während bei einigen Trägern Koordinierungsstellen und Konzepte entstanden und etabliert worden sind, liegt bei anderen Trägern die Hauptverantwortung für die Koordinierung und den Umgang mit dem Ehrenamt nach wie vor bei den Sozialarbeitenden in den Unterkünften. Diese unterschiedlichen Formate der Zusammenarbeit führen in der Folge dazu, dass verschiedene Aspekte der Ehrenamtsarbeit unterschiedlich gehandhabt werden. Die Aussagen der Befragten in den geführten Interviews lassen dabei eine Unterscheidung in vier verschiedene Typen der Zusammenarbeit zu, die in diesem Kapitel vorgestellt werden sollen. Grundlage für die Typenbildung und die Ausführungen dieses Kapitel sind dabei die Aussagen der Befragten, die in der Auswertung der Kategorie *Organisatorische Rahmenbedingungen* zugeordnet worden sind.

9.2.1. Keine Ehrenamtskoordination

Diese Form der Zusammenarbeit ist davon geprägt, dass weder beim eigenen Träger noch bei einem anderen Träger oder der Kommune eine Stelle für die Koordinierung des ehrenamtlichen Engagements installiert ist.

„Also die Verantwortung der Akquise Ehrenamtlicher liegt auf meinem Schreibtisch, das liegt in meiner Verantwortung (…)“ (B11, Z. 295-296)

Die Verantwortung für den Umgang und die Begleitung der Ehrenamtlichen liegt dementsprechend komplett bei den Hauptamtlichen, die in der Unterkunft tätig sind. Damit sind die Hauptamtlichen sowohl für die Akquise der Ehrenamtlichen als auch für die Gestaltung der Betreuung von Ehrenamtlichen selbst verantwortlich, ohne dass dafür ein einheitliches Konzept vorliegt. Die Hauptamtlichen können, sollen und müssen also eigene Wege finden, wie sie die Ehrenamtsarbeit ausgestalten. Zu dieser Form der Zusammenarbeit lassen sich in dieser Forschung die Befragten 7 und 11 zuordnen.

In beiden Fällen ist dabei auffallend, dass die Zusammenarbeit mit Ehrenamtlichen keinen großen Stellenwert einnimmt, die Anzahl an ehrenamtlich Engagierten eher gering und der Kontakt mit den Ehrenamtlichen von Unregelmäßigkeit geprägt ist.

„Wie gesagt, manchmal sind die auch wochenlang in der Versenkung verschwunden und tauchen irgendwie plötzlich wieder auf. Regelmäßige Treffen haben wir noch nie gehabt, glaube ich.“ (B7, Z. 170-172)

Wenn es dann zu ehrenamtlichen Engagement kommt, finden die Hauptamtlichen individuelle Formen der Zusammenarbeit. Aufgrund der aktuell geringen ehrenamtlichen Aktivitäten äußern die Befragten allerdings auch keinen akuten Bedarf an einer eigenen Koordinierungsstelle. Beide würden sich aber durchaus mehr ehrenamtliches Engagement und eine engere Zusammenarbeit mit Ehrenamtlichen wünschen.

9.2.2. Externe Ehrenamtskoordination

Bei dieser Form der Zusammenarbeit berichten die Hauptamtlichen davon, dass eine Koordinierungsstelle für Ehrenamtliche installiert ist – allerdings nicht beim eigenen Träger, sondern entweder bei der entsprechenden Kommune oder einem anderen Träger bzw. einem Freiwilligenzentrum. Dies führt in der Folge aber nicht direkt zu einer geringeren Belastung bzw. Verantwortung gegenüber der Betreuung und Begleitung von Ehrenamtlichen. Vielmehr werden die meisten Gespräche und regelmäßigen Treffen trotzdem von den Hauptamtlichen in der Unterkunft durchgeführt.

„Aber das ist zur Zeit…davor war es schon eher so, dass man eben regelmäßig, einmal im Quartal oder so, die Freundeskreistreffen macht, wo dann eben auch die Sozialarbeiterinnen kurz erzählen, was zur Zeit läuft im Haus, was es neues gibt, was für Anliegen die haben. Und dann erzählen eben die Ehrenamtlichen von ihren Aktionen und man überlegt, was man zusammen machen kann.“ (B3, Z. 230-235)

Ein eigenes Konzept im Umgang mit den Ehrenamtlichen liegt bei dieser Form der Zusammenarbeit nicht vor.

„Also von unserem Träger oder über die Zuwendungsrichtlinien der Stadt ist schon geregelt, dass da eine Zusammenarbeit mit den Ehrenamtlichen stattfinden soll aber jetzt so ein ganz konkretes Konzept oder einen Ablaufplan gibt es jetzt nicht so richtig.“ (B1, Z. 334-337)

„Also konkret schriftlich festgelegt ist da nichts. Natürlich haben wir unsere Leistungsbeschreibungen als Sozialarbeitende aber wir haben jetzt keine Leistungsbeschreibungen für das Ehrenamt sozusagen.“ (B8, Z. 177-179)

Stattdessen etablieren sich eigene Formen und Ausprägungen der Ehrenamtsbetreuung, die sich am Bedarf und Umfang des ehrenamtlichen Engagements aber auch an den eigenen zeitlichen Ressourcen ausrichten. Ein festes Stundenkontingent für die Betreuung von Ehrenamtlichen ist dabei nicht vorgesehen. Außerdem zeichnet sich diese Form der Zusammenarbeit dadurch aus, dass die Ehrenamtlichen auch eine Form der Selbstorganisation etabliert und dafür teilweise eigene Vereine gegründet haben. Insofern finden das Anwerben und die Qualifizierung der Ehrenamtlichen häufig auch durch die Ehrenamtlichen selbst statt und nicht durch die Träger. Die jeweiligen Ehrenamtsvereine haben mit der externen Koordinierungsstelle dann aber eine zentrale Ansprechstelle. Wie intensiv der Austausch zwischen den Hauptamtlichen in den Unterkünften und der Koordinierungsstelle ist, ist dabei äußerst individuell.

Diese Form der Zusammenarbeit ist diejenige, die von den Befragten am häufigsten geschildert, dabei aber ganz unterschiedlich bewertet wird. So berichtet Interviewpartnerin 1 beispielsweise, dass eine zusätzliche Koordinierungsstelle die Zusammenarbeit weiter verkompliziert, Interviewpartner 2 schildert seinem Eindruck, dass eine externe Koordinierungsstelle den Fokus zu sehr auf den Ehrenamtlichen legt und dabei die Zusammenarbeit mit den vor Ort tätigen Hauptamtlichen vernachlässigt.

„(…) und das gibt es eigentlich auch in Stuttgart, aber…es gibt da ja noch so Ehrenamtskoordinatoren oder irgendwelche Vermittler oder sowas. Bin ich ehrlich gesagt nicht so ganz der Fan davon. Weil je mehr Personen da immer noch zusätzlich involviert werden, umso komplizierter wird es." (B1, Z. 437-441)

„Das Problem ist dabei, dass häufig die Ehrenamtskoordinatorin der Stadt und Hauptamtlichen ein bisschen vergisst und den Ehrenamtlichen dann Aufgaben gibt, die eigentlich keine Aufgaben für das Ehrenamt sind, sondern Aufgaben für uns Hauptamtliche" (B2, Z.461-464)

Interviewpartnerin 10 äußert ähnliche Bedenken wie Interviewpartner 2 und wünscht sich daher, dass die Koordination einen *„neutralen Part"* (B10, Z. 336) zwischen Haupt- und Ehrenamt erfüllt. Grundsätzlich sieht sie diese Form der Koordinierung aber nicht durchweg negativ, sondern vor allem für die Ehrenamtlichen als sinnvoll an. Interviewpartner 4 füllt aktuell eine solche Koordinierungsstelle aus. Er betont dabei, dass es wichtig ist, die Prozesse der Ehrenamtlichen zu begleiten und sie nicht unkoordiniert sich selbst zu überlassen, da dadurch auch Potenziale verschwendet werden würden.

„Aber ich glaube das vielleicht für Ehrenamtliche, die ja auch tatsächlich eine große Gruppe unter Umständen sind, es vielleicht gar nicht so schlecht ist, wenn da jemand da ist, der das sozusagen ein bisschen koordiniert." (B10, Z. 340-342)

(…) es ist wichtig, dass es Stellen gibt, die das genau als Aufgabe haben, dass man das nicht so betrachtet: Naja es wird sich schon irgendwas ergeben. Sondern dass man versucht, diese Prozesse zu gestalten. (B4, Z. 356-358)

Insgesamt kann also gesagt werden, dass eine externe Koordinierungsstelle bei den Hauptamtlichen nicht per se als die optimale Lösung für die Ehrenamtsarbeit erscheint. Der Wert für die Ehrenamtlichen sowie für die Aufrechterhaltung und Steigerung ehrenamtlichen Engagements wird dabei aber durchaus gesehen.

9.2.3. Allgemeine Ehrenamtskoordination beim eigenen Träger

Im Gegensatz zu den bisher genannten Formaten der Zusammenarbeit, ist bei dieser Form eine Koordinierungsstelle direkt beim Träger verankert. Es handelt sich dabei aber um keine Stelle, die allein für die Koordinierung der Ehrenamtlichen für den Geflüchtetenbereich zuständig ist. Stattdessen sind die Koordinator*innen die Ansprechpartner*innen für alle Bereiche, in denen der jeweilige Träger aktiv ist.

Hierbei fällt auf, dass die Hauptamtlichen, bei denen ein solches Modell verankert ist, durchaus von einer Erleichterung für ihren Arbeitsalltag berichten. So kümmern sich die Koordinierungsstellen des Trägers von Interviewpartnerin 6 und Interviewpartner 12 um viele organisatorische Facetten der Zusammenarbeit:

„Und das andere ist das Caleidoskop, das ist jetzt speziell vom Caritasverband, so sich eben die Ehrenamtlichen dort melden. Und können dann halt auch gezielt sagen, sie wollen in eine Unterkunft für Geflüchtete. Und dort wird halt alles geregelt, was so die Qualifizierung auch angeht, Führungszeugnis, Impfung und so weiter.“ (B6, Z. 124-128)

„(…) ist beim DRK bei der Geschäftsstelle. Da gibt es eine Ehrenamtsstelle (…) Und sie führt erstmal ein Erstgespräch mit denjenigen. Es gibt so ein Formular, wo die wichtigsten Fragen dann erfasst…also Antworten auf die. Es gibt ganz allgemeine Informationen: Was hast du gemacht, welche Motivation, wie viel Zeit hast, welchen Umfang möchtest du – das wird dann erstmal erfasst. Und das ist einmal der erste Schritt“ (B12, Z. 205-216)

Den Hauptamtlichen wird bei der Begleitung und Betreuung von Ehrenamtlichen also eine Stelle zur Verfügung gestellt, die für eine Entlastung sorgen kann. Durch die Verortung beim gleichen Träger scheint auch der Kontakt leichter zu sein als bei einer externen Koordinierungsstelle. In der praktischen Umsetzung gibt es aber auch bei dieser Form der Zusammenarbeit teilweise Probleme. Sowohl Interviewpartnerin 6 als auch Interviewpartner 12 berichten davon, dass es sich bei den jeweiligen Stellen nicht um Vollzeitstellen handelt. Insofern kann der Bedarf an Betreuung, Beratung und Koordinierung nur teilweise erfüllt werden – was letztlich dazu führt, dass viele der Aufgaben am Ende doch bei den Hauptamtlichen in den Unterkünften verbleiben.

Vor allem Interviewpartnerin 6 ist aber überzeugt, dass diese Koordinierungsstelle Vorteile für die Arbeit gebracht hat und ein Ausbau einer solchen Stelle durchaus Sinn machen würde, da die Koordinierung und Begleitung von Ehrenamtlichen von den Hauptamtlichen in den Unterkünften aufgrund der mangelnden zeitlichen Ressourcen nur teilweise abgedeckt werden kann.

„Also ich denke es ist schon gut, dass das über andere Stellen läuft, weil das in den Arbeitsalltag zu integrieren, wäre zeitlich schwierig. Da müsste dann irgendwie ja noch eine andere Stelle zwischengeschaltet werden, weil wir es einfach nicht…ja schaffen können." (B6, Z. 140-143)

9.2.4. Ehrenamtskoordination speziell für die Arbeit mit Geflüchteten

Diese Form der Zusammenarbeit zeichnet sich dadurch aus, dass der Träger eine eigene Koordinierungsstelle für die Ehrenamtsarbeit in der Geflüchtetenhilfe etabliert hat. Damit ist diese Stelle, im Gegensatz zur allgemeinen Ehrenamtskoordination, auch nur für die Flüchtlingssozialarbeit zuständig und dient als Bindeglied zwischen den Hauptamtlichen in den Unterkünften und den Ehrenamtlichen.

Von den Befragten wird diese Form der Zusammenarbeit vollständig nur bei Interviewpartnerin 9 praktiziert. Diese ist selbst als Ehrenamtskoordinatorin aktiv und ist dabei sowohl für die Erst- und Aufklärungsgespräche als auch für die weitere Betreuung der Ehrenamtlichen verantwortlich. Als Koordinatorin organisiert sie außerdem Treffen von Ehrenamtsorganisationen, bringt diese dabei mit hauptamtlichen Akteuren in Verbindung und sorgt für eine Qualifizierung der Ehrenamtlichen.

„Also die Rahmenbedingungen sind so, dass alle Ehrenamtlichen über mich laufen. Also die Erstgespräche bis hin zur Anerkennungskultur von Ehrenamtlichen, bis hin zur Verabschiedung und auch die Erst-Matche, die Erstgespräche finden mit mir statt." (B9, Z. 172-175)

„Alle Ehrenamtlichen treffen sich drei Mal im Jahr mindestens zum einem Austauschtreffen, das mit mir stattfindet. Und ich lade aber auch immer wieder Referenzen dann wieder ein, eben von Behörden oder Migrationsbeauftragte. Einfach auch die Themen, die mir die Ehrenamtlichen auch zurückmelden. Und dann gibt es regelmäßige Fortbildungen für Ehrenamtliche." (B9, Z. 184-188)

Dabei ist sie in ihrer Funktion aber auch Ansprechpartnerin für die Sozialarbeitenden. Teilweise führt und leitet sie dabei auch die Gespräche zwischen den Hauptamtlichen in den Unterkünften und den ehrenamtlich Engagierten. Darüber hinaus versteht sie es als ihre Aufgabe, die Hauptamtlichen für das Ehrenamt zu sensibilisieren.

„Also ich versuche immer auch in Dienstbesprechungen die Sicht der Ehrenamtlichen zu vermitteln, die Hauptamtlichen auch ein bisschen zu schulen im Umgang mit Ehrenamtlichen." (B9, Z. 123-126)

Die Zusammenarbeit zwischen Haupt- und Ehrenamt erfolgt insofern einem festen Konzept, das versucht sowohl auf die Bedürfnisse der Haupt- als auch der Ehrenamtlichen einzugehen. Ein wichtiges Unterscheidungsmerkmal dieser Zusammenarbeitsform ist auch, dass die Ehrenamtlichen direkt an den Träger

gebunden werden. Eigenständige Ehrenamtsstrukturen werden dadurch minimiert, wodurch es einfacher wird, Absprachen und gemeinsame Regelungen zu etablieren. Dieser Ablauf sorgt dafür, dass Interviewpartnerin 9 insgesamt äußerst zufrieden mit der Zusammenarbeit ist.

„Die Ehrenamtlichen, das ist bei uns einfach der Vorteil, die sind bei uns angedockt. An den Caritasverband angedockt. Das heißt, wenn neue Ehrenamtliche kommen, dann haben sie einen festen Ansprechpartner, sie laufen über uns, sie haben gewissermaßen Verpflichtungen aber bekommen auch die hauptamtliche Unterstützung.“ (B9, Z. 62-67)

„Und dadurch kann man einfach gut Arbeitsaufträge auch klären, wer macht was, wer hat welche Zuständigkeiten, wer hat wem was zu sagen oder ist weisungsbefugt oder wie auch immer. Genau. Ja also ich erlebe die Zusammenarbeit sehr gut bei uns.“ (B9, Z. 69-72)

Beim Träger von Interviewpartnerin 5 ist mit einem internen Patenschaftsprojekt zumindest teilweise eine solche Stelle etabliert. Auch wenn sich die Sozialarbeitenden in den Unterkünften weiter um einige Aspekte der Zusammenarbeit kümmern müssen, bietet die Koordinierungsstelle eine zentrale Anlauf- und Beratungsstelle für Ehrenamtliche, sucht darüber hinaus nach Klient*innen oder Projekten, die aktuell einen Hilfebedarf haben und nimmt an Treffen von Ehrenamtlichen teil. Insofern ergibt sich dadurch eine Art Lenkung der Ehrenamtlichen, die von der befragten Hauptamtlichen eindeutig als Entlastung wahrgenommen wird.

„*Und also…entweder…ich glaube diese Kollegin die ich habe, die sich eben darum kümmert, ein absolutes Geschenk ist. Klar sind die Ehrenamtlichen trotzdem…rufen die mich an, weil ich kenne ja meine Bewohner*innen, weil das wiederum meine Kollegin kennt die ja nicht so wie ich die kenne. Aber es ist schon eine extreme Erleichterung weil sie quasi auch diese Ehrenamtsstammtische übernimmt.“ (B5, Z. 252-257)*

Insgesamt zeigt sich also, dass sich in den vergangenen Jahren viele verschiedene Formen der Zusammenarbeit etabliert haben. Wenn sich Träger dazu entschieden haben, eine Ehrenamtskoordination bei sich zu etablieren, wird dies von den Hauptamtlichen in der Regel als Bereicherung und Entlastung empfunden. Externe Koordinierungsstellen werden zwar zwiegespalten betrachtet, scheinen aber dennoch als eine Möglichkeit betrachtet, die die Zusammenarbeit potenziell optimieren kann. Dort wo keine Koordinierungsstelle vorhanden ist, scheint die Bedeutung von Ehrenamt ohnehin eher gering zu sein.

Nach dem die ersten Kapitel der Ergebnisse sich vor allem damit beschäftigen, wie die Hauptamtlichen das Ehrenamt bewerten und wie die Zusammenarbeit bei den Befragten organisiert ist, soll es in den folgenden Kapiteln um die konkrete, praktische Erfahrung mit der Zusammenarbeit gehen. Dabei werden zunächst die Ausführungen

zu häufigen Konflikten dargestellt, ehe es danach um etablierte oder erwünschte Rahmenbedingungen geht, die solche Konflikte potenziell vermeiden und die Zusammenarbeit optimieren können.

9.3. Konflikte und Konfliktgründe

In den Interviews wurde deutlich, dass alle Interviewpartner*innen bereits Konfliktsituationen mit ehrenamtlich Engagierten erlebt haben. Die Erzählungen dieser Konflikte wurden bei der Auswertung der Hauptkategorie *Konflikte und Konfliktgründe in der Zusammenarbeit* zugeordnet, die anhand des Materials nochmal in insgesamt zehn Subkategorien aufgeteilt wurde. Anhand der Erzählungen lassen sich daraus vier Konfliktarten bzw. Konflikttypen bilden, die im Folgenden kurz vorgestellt und mit Beispielen belegt werden. Hierbei ist jedoch zu beachten, dass die verschiedenen Konfliktarten nicht vollkommen trennscharf voneinander betrachtet werden können und sich teilweise gegenseitig bedingen oder verstärken.

9.3.1. Kompetenz- und Rollenkonflikte

Diese Art der geschilderten Konflikte ist davon geprägt, dass die Aufgaben von Ehren- und Hauptamt nicht eindeutig definiert sind oder eine vorhandene Aufgabenteilung nicht beachtet bzw. ignoriert wird. So kommt es immer wieder dazu, dass Ehrenamtliche Aufgaben übernehmen, die laut den Hauptamtlichen nicht von Ehrenamtlichen übernommen werden sollten. So berichtet Interviewpartnerin 1 beispielsweise von der Situation, dass Ehrenamtliche in die inhaltliche und fachliche Beratung der Klient*innen einsteigen – eine Aufgabe, die aus ihrer Sicht eindeutig bei den Hauptamtlichen liegt.

„Und was auch noch manchmal oder was ich auch noch schwierig finde ist, wenn Ehrenamtliche sozusagen in die inhaltliche und fachliche Beratung einsteigen und halt Geflüchteten mit ihren Briefen, egal ob das jetzt den Leistungsbezug oder das Asylverfahren oder irgendwelche anderen ziemlich wichtigen Dinge betrifft.“ (B1, Z. 193-197)

Besonders problematisch ist das aus ihrer Sicht, weil die Ehrenamtlichen diese Beratung *„ohne die nötigen Kenntnisse“* (B1, Z. 198) vornehmen, was mitunter

negative Folgen für die Klient*innen haben kann. Ein ähnliches Problem schildert auch Interviewpartnerin 10, die davon berichtet, dass die Ehrenamtlichen in der Unterkunft eine Rechtsberatung angeboten hätten. Auch sie warnt dabei vor der Gefahr, die fehlenden Fachkenntnisse bei der Beratung für die Klient*innen darstellen können.

Zu einem Konflikt werden solche Problemlagen laut den Hauptamtlichen immer dann, wenn Grenzen von den Ehrenamtlichen nicht akzeptiert und die Hinweise auf diese Problemlage von den Ehrenamtlichen ignoriert werden. So berichtet Interviewpartnerin 1 von den Schwierigkeiten auf diese Rollen- oder Aufgabentrennung hinzuweisen. Und auch Interviewpartnerin 7 schildert die Erfahrung, dass Ehrenamtliche negativ auf einen entsprechenden Hinweis reagiert haben.

„Ich finde das ist auch oft schwierig zu thematisieren, weil eben einige Ehrenamtliche das auch einfach nicht so sehen. Die handeln so nach dem Motto „Ja wir sind doch in Deutschland aufgewachsen, wir kennen doch die Regeln hier, dann werd ich ja wohl noch so einen Brief vom Jobcenter verstehen““ (B1, Z. 199-203)

„Und dann, wenn man eben sagt, es gibt diesen Konflikt, dass man das kommuniziert. Und da hatte ich doch schon oft den Eindruck, dass das den Leuten dann sauer aufstößt, wenn man dann sagt: So, wir sind jetzt aber zuständig für diesen Bereich.“ (B7, Z. 104-107)

Interviewpartner 2 berichtet in diesem Zusammenhang davon, dass sich die Ehrenamtlichen aus seiner Sicht häufig überschätzen und dies der Grund dafür ist, dass sie häufig Aufgaben übernehmen oder übernehmen wollen, die eigentlich von den Hauptamtlichen übernommen werden sollten. Ähnlich empfindet dies auch Interviewpartner 11 und erzählt davon, dass die Ehrenamtlichen aus seiner Sicht oft mit einem *„Überengagement an ihre Tätigkeit gehen*“ (B11, Z. 64), dabei allerdings „*teilweise auch nicht das Fachwissen“* (B11, Z. 65) besitzen.

Auffallend bei dieser Konfliktart ist, dass diese Art vor allem von den Hauptamtlichen berichtet wird, die in den Interviews angegeben haben, dass sie über kein festes Konzept zum Umgang mit Ehrenamtlichen verfügen. So berichtet Interviewpartnerin 1 beispielsweise: „(…) *so ein richtig ausgearbeitetes, bestehendes Konzept gibt es zwischen Sozialarbeitenden und den Ehrenamtlichen jetzt nicht“* (B1, Z. 303-304). Dies lässt zumindest die Vermutung zu, dass fehlende Konzepte und eine Aufgabenteilung, die nicht von allen Beteiligten verstanden und akzeptiert wird, vermehrt zu Aufgaben- und Kompetenzkonflikten führen können.

9.3.2. Kommunikations- und Absprachekonflikte

Die zweite von den Befragten berichtete Konfliktart schließt teilweise an die geschilderten Kompetenz- und Rollenkonflikte an. Hintergrund dieses Konflikttyps ist die Erfahrung vieler Hauptamtlicher, dass die Art und Weise, wie das Ehren- und Hauptamt miteinander kommunizieren, mangelhaft ist.

So berichten die Hauptamtlichen beispielsweise von Fällen, in denen Ehrenamtliche aktiv geworden sind, ohne dies vorher mit den Hauptamtlichen abgesprochen zu haben und auch im Nachhinein keine entsprechenden Informationen an die Hauptamtlichen weiterleiten. Bei Interviewpartnerin 6 führte dies in der Folge dazu, dass die Unterkunftsleitung nicht über den Auszug eines Bewohners informiert wurde, obwohl diese Information für die hauptamtlich Mitarbeitenden wichtig gewesen wäre, da es zu ihren Aufgaben zählt, eine entsprechende Meldung an die Verwaltung zu versenden, um somit doppelte Mietzahlungen der Klient*innen zu vermeiden.

„Und da fehlen uns beispielsweise die Infos, was wird gemacht und dann kam beispielsweise in einem Fall, die Rückmeldung von der Unterkunft, dass eine Person ausgezogen ist und wir wussten nichts davon.“ (B6, Z. 72-74)

Interviewpartner 2 und Interviewpartnerin 9 weisen in diesem Zusammenhang auf die Erfahrung hin, dass es durch mangelnde Absprache zu Dopplungen bei Arbeitsschritten wie beispielsweise dem Ausfüllen und Abschicken von Bewerbungen oder Anträgen bei Ämtern kommen kann. Diese mangelnden Absprachen können in der Folge dazu führen, dass die Hauptamtlichen Arbeitsschritte ausführen, die gar nicht (mehr) notwendig gewesen wären.

„Weil das sind dann schon Konflikte, wenn der Hauptamtliche dann nicht weiß, was hat der Ehrenamtliche schon gemacht, wo hat der schon seine Bewerbungen hingeschrieben und so weiter.“ (B9, Z. 91-93)

„Und dann machen die Ehrenamtlichen einen Teil und die Hauptamtlichen machen den selben Teil nochmal. Und da fehlt es einfach an der Absprache.“ (B2, Z. 18-20)

Der Konfliktpunkt der Kommunikation bezieht sich aber nicht nur auf die Nicht-Weitergabe von Informationen oder eventuelle Dopplungen aufgrund fehlender bzw. mangelhafter Absprachen. Die Hauptamtlichen machten in den Interviews deutlich, dass teilweise schon die Rahmenbedingungen der Kommunikation Konfliktpotenzial bergen. So berichtet Interviewpartnerin 5 davon, dass sie aufgrund ihrer Abhängigkeit

vom ehrenamtlichen Engagement Bedenken hat, gewisse Missstände zu kommunizieren:

„Die man ja aber auch nicht so richtig offen kommuniziert, weil man ist ja auf diese Menschen angewiesen. Also in vielen Gemeinschaftsunterkünften, die auch ein bisschen Ab vom Schuss sind, da brauchst du ja auch deine Ehrenamtlichen extrem und dann schluckt man schon auch manchmal was runter (…)“ (B5, Z. 77-81)

Die große Bedeutung des ehrenamtlichen Engagements für den Erfolg der Arbeit wird hier also zu einem Hindernis für eine konstruktive Kommunikation. Auch in anderen Fällen scheitert eine offene und transparente Kommunikation an den entsprechenden Rahmenbedingungen. Interviewpartnerin 7 schildert in diesem Zusammenhang, dass sie und ihre Kolleg*innen Schwierigkeiten dabei haben, mit den Ehrenamtlichen Termine für gemeinsame Gesprächsrunden zu finden. Dabei beklagt sie sich vor allem über die mangelhafte Erreichbarkeit der Ehrenamtlichen und die fehlenden festen und verbindlichen Strukturen der Zusammenarbeit:

„Dann kommt ewig keine Antwort, dann kommt kein Termin zustande. Dann kommt mal ein Termin zustande. Die Ehrenamtlichen kommen eine halbe Stunde zu spät – dann haben wir keine Zeit mehr.“ (B7, Z. 183-185)

Die in diesem Kapitel geschilderten Beispiele zeigen, dass die Kommunikation zwischen den Haupt- und Ehrenamtliche oft Defizite aufweist. Dies führt in der Folge auch dazu, dass sich Haupt- und Ehrenamt nicht zufriedenstellend über gemeinsame Ziele und Erwartungen verständigen können. Dies führt dann zu einer weiteren Konfliktart, die im folgenden Kapitel behandelt werden soll.

9.3.3. Erwartungs- und Zielvorstellungskonflikte

Diese Art der Konflikte ist davon geprägt, dass die Hauptamtlichen und Ehrenamtlichen unterschiedliche Vorstellungen davon haben, wie die Arbeit mit Geflüchteten ausgestaltet werden soll. Die Hauptamtlichen erleben die Ehrenamtlichen dabei stellenweise als übergriffig gegenüber den Klient*innen. Bei diesen Konflikten wird deutlich, dass in der Zusammenarbeit von Haupt- und Ehrenamt oft unterschiedliche Menschenbilder und Zielvorstellungen aufeinanderprallen. Während bei den Hauptamtlichen überwiegend die Vorstellung einer emanzipatorischen Sozialen Arbeit vorherrscht, die die Klient*innen als selbstständige

und autonome Individuen sieht und diese Autonomität erhalten und fördern möchte, wirken die Vorstellungen der Ehrenamtlichen auf die Befragten in vielen Fällen bevormundend und übergriffig. Die Hauptamtlichen stellen dabei immer wieder fest, dass Ehrenamtliche dazu neigen, den Klient*innen bestimmte Werte, Einstellungen und Verhaltensweisen aufzudrängen.

„Und zwar geht es darum, dass einige der Ehrenamtlichen oft denken, so sie wüssten am besten was gut ist für die Geflüchteten. Auch wenn die das vielleicht selber gar nicht so möchten." (B1, Z. 215-217)

Interviewpartnerin 1 berichtet in diesem Zusammenhang von einem Klienten, der es während mehrerer Beratungen abgelehnt hat, sich von einem Anwalt helfen zu lassen. Dies stieß in der Folge auf Unverständnis seitens der Ehrenamtlichen, die die Hauptamtliche dann dazu drängen wollten, einen Termin bei einem befreundeten Anwalt zu vereinbaren. Ein Anliegen, dass die Hauptamtliche von sich wies. Hier zeigten sich also deutliche Unterschiede darin, wie Hilfe für Geflüchtete ausgestaltet werden sollte.

„Also ich kann ihn informieren, ich kann ihm sagen, was die Möglichkeiten sind, ich kann ihm erklären, wo er sich eventuell Hilfe holen kann aber wenn er es nicht will, dann ist das halt seine Entscheidung. Er ist ein erwachsener Mensch, mehr kann ich dann halt eben nicht machen." (B1, Z. 227-231)

Diese unterschiedlichen Vorstellungen darüber, wie die Arbeit mit Geflüchteten ausgestaltet werden soll und welche Ziele in der Arbeit verfolgt werden sollen, führen darüber hinaus dazu, dass sich die Ehrenamtlichen über die Arbeitsweise und Methodik der Hauptamtlichen beschweren, da sie der Meinung sind, die Hauptamtlichen sollten ihre Arbeit anders ausgestalten. Diese Vorwürfe werden von den Hauptamtlichen als unangenehm und unangemessen betrachtet und bieten daher häufig Anlass für Konflikte. Exemplarisch hierfür sind die Ausführungen von Interviewpartnerin 9.

„Halt eher dieses…ja, diese Vorwürfe: Du musst da jetzt doch was machen und da muss man doch jetzt was machen und ihr kümmert euch nicht richtig darum oder ihr macht da nicht richtig…Dieses beharrliche, penetrante Auftreten bei den Hauptamtlichen was sie mehr machen müssen oder sich noch mehr einsetzen müssen, wo es einfach nicht geht:" (B9, Z. 106-111)

Neben den unterschiedlichen Vorstellungen davon, was Integration bedeutet, verortet Interviewpartnerin 7 den Grund für solche Konflikte auch im mangelnden Hintergrundwissen einiger ehrenamtlich Engagierter. Sie betont, dass sich die Ehrenamtlichen oft nicht darüber im Klaren sind, welchen Rahmenbedingungen und

Regelungen die Arbeit mit Geflüchteten unterworfen ist. Daraus resultieren Erwartungen seitens der Ehrenamtlichen, die in dieser Form häufig nicht erfüllt werden können.

„Es ist unumgänglich so ja, dass dieses und jenes eben läuft. Und dass…dieses Verständnis manchmal auch nicht da ist, dass es eben auch Grenzen gibt.“ (B7, Z.44-46)

Interviewpartner 11 verweist in diesem Zusammenhang darauf, dass die Soziale Arbeit allgemein und die Arbeit mit Geflüchteten im speziellen gelegentlich auch ins Leere läuft und Hilfsangebote nicht den erwünschten Effekt bringen oder vielleicht sogar gar nicht angenommen werden. Er stellt dabei heraus, dass Hauptamtliche aufgrund ihrer Erfahrung und ihrer Ausbildung eher bereit sind, dies dann auch zu akzeptieren – wohingegen Ehrenamtliche eher dazu neigen, an solchen Situationen zu verzweifeln.

„Und das ist ein Prozess jedes Tätigen in dem Bereich, das zu akzeptieren und damit zurechtzukommen und das habe ich schon erlebt, das Ehrenamtliche halt damit Probleme haben.“ (B11, Z. 111-113)

In den Interviews werden außerdem auch negative Erfahrungen bezüglich der Einstellung von Ehrenamtlichen geschildert. Der Befragten 5 ist dabei beispielsweise die Art und Weise negativ aufgefallen, wie Ehrenamtliche über die Klient*innen gesprochen haben.

„Also wie sie dann in diesen Treffen über die Menschen gesprochen haben, da habe ich gesagt das mache ich nicht. (B5, Z.103-104)“

Sie beklagt, dass Ehrenamtliche dabei gelegentlich den Eindruck vermitteln, mit *„Menschen zweiter Klasse“* (B5, Z. 103) zu arbeiten. Insofern scheinen auch ein unterschiedliches Menschenbild und eine unterschiedliche Einstellung zu den Klient*innen selbst Konflikte zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen zu erzeugen.

Nachdem die vorangegangen Konflikttypen sich hauptsächlich mit Defiziten und Unterschieden in der Arbeitsweise, Zielvorstellungen und Einstellungen beschäftigt haben, soll im Folgenden noch der vierte Konflikttyp vorgestellt werden, der sich vor allem mit Konflikten beschäftigt, die aufgrund von zwischenmenschlichen Faktoren und gegenseitigen Vorurteilen auftreten.

9.3.4. Zwischenmenschliche Konflikte

Dieser Konflikttyp zeichnet sich vor allem dadurch aus, dass sich die Haupt- und Ehrenamtlichen gegenseitig gelegentlich mit Vorurteilen und durchaus auch abwertend betrachten. Die Hauptamtlichen beklagen dabei unter anderem das Gefühl, dass ihre Ausbildung und ihre Stellung von den Ehrenamtlichen abgewertet werden, was die Hauptamtlichen als verletzend betrachten. So berichtet Interviewpartnerin 1 beispielsweise davon, dass sie gelegentlich das Gefühl vermittelt bekommt, ihre Ausbildung sei maximal gleichrangig gegenüber der Lebenserfahrung der Ehrenamtlichen.

„Dass quasi das Studium, dass man ja hat und das einen für diese Arbeit qualifiziert durch das Alter und die Lebenserfahrung der Ehrenamtlichen so ein bisschen…ja das einem da so die Kompetenz abgesprochen wird." (B1, Z. 41-44)

Vor allem die jüngeren Befragten beklagen in diesem Zusammenhang, dass auch der Altersunterschied zwischen den Haupt- und den Ehrenamtlichen gelegentlich Anlass für Abwertungen und Konflikte ist. Interviewpartnerin 3 schildert dabei den Eindruck, dass Vorschläge der Hauptamtlichen auch aufgrund ihres Alters teilweise skeptisch gesehen oder sogar gänzlich abgelehnt werden.

„(…) und das hängt eben auch noch damit zusammen, dass viele halt älter sind. Wie gesagt Ü60, Ü70. Die haben schon ihren Habitus. Und wenn da dann die jungen Sozialarbeiterinnen kommen und was vorschlagen dann wird…ja wird das meistens nicht akzeptiert." (B3, Z. 116-119)

Gleichzeitig zeigen aber auch die Hauptamtlichen Einstellungs- und Verhaltensmuster, die dazu führen können, dass die Ehrenamtlichen nicht als Partner*innen auf Augenhöhe betrachtet werden. Die Befragten berichten dabei von Fällen von mangelnder Wertschätzung und Vorurteilen, aber auch von Abwertung der Ehrenamtlichen durch die Hauptamtlichen.

„Und ich habe manchmal das Gefühl, die Ehrenamtlichen werden dafür ein bisschen belächelt. Weil es sind ja nur Ehrenamtliche, die keine Ahnung haben." (B2, Z. 415-417)

„Oftmals hat man ja auch schon Vorurteile gegenüber den anderen, zum Beispiel: Ehrenamtliche machen immer so und so." (B3, Z. 208-210)

Darüber hinaus räumen die befragten Hauptamtlichen auch ein, dass sie der Ehrenamtsarbeit und dem Kontakt zu den Ehrenamtlichen häufig eine niedrige Priorität einräumen. Dies führt in der Folge dazu, dass sie den Engagierten nicht die notwendige Aufmerksamkeit und Begleitung zukommen lassen. Dabei fehlt es ihnen

teilweise auch an der Fähigkeit, sich in die Perspektive der Ehrenamtlichen hineinzuversetzen.

„Das ist…also man ist für alles zuständig und es kommt alles auf einmal und man muss priorisieren. Und manchmal kommen die Ehrenamtlichen, leider, zu kurz da. (B12, Z. 298-300)“

„Das Hauptamtliche auch nicht…ja die Empathie aufbringen können für das Ehrenamt.“ (B9, Z. 122-123)“

Neben diesen Konflikten und Konfliktgründen, schilderten die Befragten in den Interviews aber auch immer wieder Beispiele guter Zusammenarbeit. Um diese geht daher im folgenden Kapitel. Dabei werden anhand dieser positiven Beispiele Faktoren und Rahmenbedingungen herausgearbeitet werden, die eine gute Zusammenarbeit begünstigen.

9.4. Beispiele und Faktoren erfolgreicher Zusammenarbeit

In den Interviews wurde deutlich, dass alle Befragten in der Vergangenheit oder aktuell auch positive Erfahrungen in der Zusammenarbeit mit den Ehrenamtlichen gemacht haben oder aktuell noch machen. Dieses Kapitel stellt daher zum einen die von den Befragten genannten Beispiele erfolgreicher Zusammenarbeit vor, arbeitet zum anderen aber auch heraus, welche Faktoren und Rahmenbedingungen aus Sicht der Befragten notwendig sind, um eine positive Zusammenarbeit zu gewährleisten. Grundlage für die Ausführungen dieses Kapitels sind die den *Kategorien Positive Erfahrungen mit dem Ehrenamt*, *Wünsche und förderliche Rahmenbedingungen* und *Verhältnis Soziale Arbeit – Ehrenamt* zugeordneten Textpassagen.

9.4.1. Beispiele erfolgreicher Zusammenarbeit

Die von den Befragten geschilderten Beispiele von erfolgreicher und positiv bewerteter Zusammenarbeit lassen sich vor allem in den Bereichen sprachliche und schulische Hilfen, Freizeitgestaltung und -angebote sowie Hilfe bei der Wohnungs- und Arbeitssuche finden.

So berichtet Interviewpartnerin 5 beispielsweise sowohl von der Etablierung einer Hausaufgabenhilfe während der Corona-Pandemie als auch von einem Sprachkurs-Angebot speziell für Frauen, die aufgrund gesetzlicher Rahmenbedingungen oder ihrer familiären Situation keine Möglichkeit gehabt hätten, einen solchen Sprachkurs zu besuchen.

„Also die haben die Kinder aufgefangen, was jetzt die Hausaufgabenbetreuung angegangen hat und haben die auch einzeln mit Abstand zu sich nach Hause geholt und haben da mit ihnen Hausaufgaben gemacht“ (B5, Z. 123-126)

„(…) in einer Gemeinschaftsunterkunft wird von den Ehrenamtlichen ein ganz toller Sprachkurs gemacht für Frauen, die sonst auch gar keinen Zugang zu Sprachkursen hätten.“ (B5, Z. 41-43)

Interviewpartnerin 10 und Interviewpartner 11 betonen dagegen vor allem den besonderen Mehrwert, der sich aus Zusammenarbeit für die Ausgestaltung von Freizeitangeboten und -aktivitäten für die Klient*innen ergibt. Dabei berichtet Interviewpartnerin 10 von einem erfolgreichen Gartenprojekt, welches maßgeblich von Ehrenamtlichen und Klient*innen ausgestaltet wurde. Interviewpartner 11 ist sich dagegen sicher, dass viele Sportveranstaltungen durch das Engagement der Ehrenamtlichen an Qualität gewonnen haben.

„Und da gab es dann zum Beispiel eine Gruppe die da einfach ganz viel zusammen gearbeitet hat, die da so Hochbeete zum Beispiel so…also in dem Hochbeet so zum Beispiel Gemüse und so weiter angebaut hat, die sich um den Garten gekümmert hat.“ (B10, Z. 160-163)

„Und da kommen mir spontan gerade noch andere Ideen: Sportveranstaltungen, einzelne Events sind wesentlich toller abgelaufen durch ehrenamtliches Engagement als wir das hauptamtlich so hätten bewerkstelligen können.“ (B11, Z. 154-157)

Positiv bewertet werden dabei auch spezielle Angebote für bestimmte Zielgruppe, wie zum Beispiel die Organisation eines Schwimmkurses für Kinder (B2, Z. 244-253) oder Freizeitangebote nur für Frauen (B10, Z. 171-172).

Besonders positive Beispiele werden von den Befragten außerdem im Bereich der Wohnungs- und Arbeitsplatzsuche genannt. Interviewpartnerin 7 berichtet hierbei von einem Klienten, dessen Asylantrag abgelehnt wurde und dem folglich die Abschiebung drohte. Durch das Engagement einer Ehrenamtlichen hat dieser Klient schließlich aber eine Ausbildung gefunden und nun eine Ausbildungsduldung erhalten, die ihm vorerst einen Verbleib in Deutschland ermöglicht.

„Und das war bei dem spezifischen Fall jetzt auch wirklich die einzige richtige Chance für ihn, langfristig war eine Ausbildung. Und da hat sie sich unglaublich dahinter geklemmt und hat jetzt…also sie hat jetzt für ihn sehr kurzfristig, also eine Ausbildung bekommen, eine Zusage." (B7, Z. 211-214)

Einen ähnlichen Fall hat auch der Befragte 11 erlebt. Hier hat sich ebenfalls eine Ehrenamtliche intensiv um eine Klientin gekümmert und ihr nach einem negativen Asylbescheid dabei geholfen, eine Ausbildung und eine eigene Wohnung zu finden.

„Und die Klientin jetzt sich in eigenem Wohnraum befindet, im zweiten Lehrjahr einer Ausbildung befindet und sagt: Danke für Ihre Hilfe, ohne sie wäre ich da nicht hingekommen." (B11, Z. 142-145)

Die befragten Hauptamtlichen nehmen in der Zusammenarbeit mit den Ehrenamtlichen also nicht nur Konflikte wahr, sondern erleben auch immer wieder Formen der Zusammenarbeit die für sich selbst und für die Klient*innen als positiv bewerten. Dabei zeigen sich bei den positiven Beispielen gewisse Gemeinsamkeiten, die als förderliche Faktoren für eine Zusammenarbeit bezeichnet werden können.

9.4.2. Strukturelle und organisatorische Faktoren

Betrachtet man sowohl die vorgebrachten Beispiele als auch die Aussagen der Hauptamtlichen zu Faktoren, die die Zusammenarbeit verbessern können, so wird deutlich, dass die Hauptamtlichen die Zusammenarbeit vor allem dann als positiv bewerten, wenn die Aufgaben und Rollen zwischen Haupt- und Ehrenamt eindeutig geklärt sind. Dabei ist es allerdings nicht nur notwendig, dass die Rollen und Zuständigkeiten im Vorfeld abgesprochen und geklärt werden, sondern dass diese Rollen dann auch akzeptiert und entsprechend ausgefüllt werden.

„Jeder akzeptiert und versteht auch die Rolle der anderen. Und dafür müssen halt auch die Rollen geklärt sein. Also wer hat welche Aufgabe und das man da halt nicht reingrätscht." (B3, Z. 205-207)

Grundsätzlich betonen die Hauptamtlichen in diesem Zusammenhang, dass es ihnen wichtig ist, dass die fachlichen Aspekte, wie „*verschiedene Anträge ausfüllen, sei es vom Jobcenter oder Sozialamt, ausländerrechtliche Sachen"* (B2, Z. 291-292) in ihrer Verantwortung liegen und die Ehrenamtlichen vor allem unterstützend tätig werden oder Aufgabenbereiche übernehmen, die aufgrund zeitlicher und personeller Ressourcen nicht ausreichend von den Hauptamtlichen abgedeckt werden können. Die von den Hauptamtlichen genannten Beispiele von positivem ehrenamtlichem

Engagement setzen daher wie erwähnt vor allem im Bereich der schulischen Hilfen, der Freizeitgestaltung oder der Wohnungs- und Arbeitsplatzsuche an. Das ehrenamtliche Engagement zeigt sich hier als wertvolle, ergänzende Ressource, die ihre Stärke vor allem in unterstützenden und ergänzenden Tätigkeiten zeigt, ohne den Hauptamtlichen dabei Kompetenzen oder Arbeitsgebiete streitig zu machen. Auch die Übernahme von zeitintensiveren Aufgaben, wie beispielsweise Begleitungen zu Behörden oder Hilfestellungen bei langwierigen Prozessen, wird grundsätzlich als eine Möglichkeit ehrenamtlichen Engagements gesehen.

„Einfach auch bestimmten Aufgabengebieten, wie zum Beispiel in der Begleitung von Ausbildungsduldungen was ja eine sehr zeitintensive Aufgabe ist, was die Hauptamtlichen einfach nicht leisten können aufgrund des Schlüssels." (B6, Z. 11-14)

Interviewpartnerin 5 mahnt in solchen Fällen allerdings zur Vorsicht. Denn durch die Übernahme solcher Aufgaben durch Ehrenamtliche, droht die von den Hauptamtlichen geforderte Trennung der Aufgabengebiete und Rollen wiederum zu verschwimmen. Für eine klare Aufgaben- und Rollenverteilung ist also auch eine entsprechende Haltung und ein entsprechendes Bewusstsein auf Seiten der Hauptamtlichen von Nöten.

„Also das man eben auch von Seite der Hauptamtlichen so ein bisschen sich bewusst ist, auf der einen Seite fordere ich: Überschreitet nicht eure Grenzen oder unsere Grenzen. Aber auf der anderen Seite, wenn ich sie dann brauche, dann sind sie für alles gut." (B5, Z. 308-311)

Eine entscheidende Frage für eine gute und konfliktarme Zusammenarbeit scheint zu sein, wie eine solche Klärung von Zuständigkeiten und Rollen ablaufen und im besten Fall verstetigt werden kann. Die Interviewpartnerinnen 8 und 9 plädieren in diesem Zusammenhang dafür, bereits im Vorfeld des Engagements Gespräche mit den Ehrenamtlichen zu führen, um so unter anderem Erwartungen und Ressourcen miteinander abzugleichen, damit es im späteren Verlauf der Zusammenarbeit nicht zu Enttäuschungen und Frustration kommt.

„Ich finde es ist wichtig, im Idealzustand im Vorfeld zu klären, was man sich voneinander erhofft, was man erwartet und da auch ehrlich zu sein." (B8, Z. 248-249)

„Also ich denke man muss gut schauen, wenn ein neuer Ehrenamtlicher anfängt, was bringt der für Ressourcen mit, was bringt der für Fähigkeiten mit, was bringt er auch für Interessensbereiche mit." (B9, Z. 144-146)

Auf diese Weise kann man *„Luftschlösser"* (B8, Z. 250) vermeiden, die dann dazu führen könnten, dass sich Ehrenamtliche nicht genügend unterstützt fühlen und in der

Folge ihr Ehrenamt frustriert aufgeben. Interviewpartner 4 betont dabei die Wichtigkeit, solche Gespräche und Gesprächsrunden fest in die Abläufe der Zusammenarbeit zu etablieren.

„Wenn man die Möglichkeit hat, sowas im Vorfeld zu installieren, eine Vertrauensbasis zu etablieren, zu wissen, was können und dürfen die einen und was können und dürfen die anderen und wo sind die jeweiligen Grenzen. Dann ist das glaube ich eine gute Voraussetzung damit produktiv auch umzugehen und lösungsorientiert vor allem umzugehen (…)“ (B4, Z. 241-245)

Auf diese Weise wäre es zum Beispiel auch möglich, einen *„heißen Draht*“ (B4, Z.232) zu etablieren, der dann dabei hilft, Missverständnisse, Konflikte und Enttäuschungen schnell und offen zu kommunizieren. Damit dies gelingt, ist es den Hauptamtlichen auch wichtig, dass entsprechende Rahmenbedingungen installiert werden, die den Ehrenamtlichen dabei helfen, ihre Rolle zu finden und Überforderungssituationen zu vermeiden.

„Also da muss man dann eben, wenn es gut läuft, dass man es so hinbekommt, dass der Ehrenamtliche weiß, wohin wende ich mich im Normalfall als ehrenamtliche Person, das ich weiß, welche Hilfemöglichkeiten gibt es (…)“ (B4, Z. 158-160)

„Und dass die Ehrenamtlichen wissen, bei welchen Fragen, bei welchen Anliegen, sie sich an wen wenden können. Also das sehe ich auch als große Rahmenbedingung, als wichtige.“ (B9, Z. 148-150)

Interviewpartnerin 3 wünscht sich in diesem Zusammenhang auch klarere Vorgaben der Kommunen und das die Koordinierung von ehrenamtlichem Engagement auch in der Planung der Stellen von Hauptamtlichen eine größere Rolle einnimmt.

„Weil da gibt es bestimmte Zuwendungsrichtlinien von der Stadt Stuttgart, wo alle Aufgaben, die wir haben niedergeschrieben sind und da ist nur ein kleiner Teil eben Koordination von Ehrenamtlichen. Obwohl ich finde, das könnte auch ein größerer Teil sein, damit wir eher so eine organisatorische Aufgabe haben könnten.“ (B3, Z. 277-281)

Insgesamt wurde in den Interviews der Wunsch der Hauptamtlichen deutlich, die Abläufe und Prozesse der Zusammenarbeit deutlicher zu regeln und der Ehrenamtsarbeit so eine eindeutigere Struktur zu geben, in der die Aufgaben von Hauptamtlichen und Ehrenamtlichen klar getrennt sind und gleichzeitig ein guter Austausch stattfinden kann. In den Interviews wurden dabei verschiedene Möglichkeiten genannt, die laut den Hauptamtlichen dabei helfen könnten, dieses Ziel zu erreichen. Dazu zählt unter anderem die Etablierung von Erstgesprächen, einem „heißen Draht“ für Konfliktfälle oder die Durchführung von regelmäßigen Gesprächsrunden.

9.4.3. Kommunikative Faktoren

Als weiterer wichtiger Faktor der Zusammenarbeit, wird von den Befragten auch eine offene Kommunikation und klare Absprachen bezeichnet. Dabei zeigen sich verschiedene Aspekte bezüglich der Kommunikation, die den Befragten als wichtige Rahmenbedingungen für eine gute Zusammenarbeit erscheinen.

Eine gute Kommunikation scheint zunächst auch eine Grundvoraussetzung dafür zu sein, dass die Klärung von Aufgaben und Kompetenzen zufriedenstellend gelingt. Dabei wird vor allem auf die Gefahr der Mehr- bzw. Doppelarbeit hingewiesen.

„(…) es ist immer gut, wenn man gut miteinander kommuniziert und sich abspricht, damit nicht auch Dinge doppelt gemacht werden." (B8, Z. 101-102)

Ein wichtiger Aspekt, um solche Doppelarbeit zu vermeiden ist für die Hauptamtlichen dabei, dass die Kommunikation auch dann noch aufrechterhalten wird, wenn sie selbst eine Aufgabe abgegeben haben. Auf diese Weise können sie ihrer Hauptverantwortung gerecht werden, bei aufkommenden Problemen aber rechtzeitig eingreifen und gleichzeitig Arbeitsschritte abgeben, um für sich selbst eine Entlastung zu bewirken. Unter diesen Voraussetzungen steigert sich dann auch die Bereitschaft der Hauptamtlichen, Aufgaben an die Ehrenamtlichen abzugeben.

„Und die Absprache ist klar, dann reicht ja manchmal so ein Einzeiler: Hab heute das und das eingereicht. Dann weiß ich, das ist erledigt." (B7, Z. 159-161)

„Aber halt auch das man sich rückmeldet, ich hab mit der Familie den Pass beschafft oder ich hab der Frau geholfen, einen Termin beim Frauenarzt zu machen und die geht jetzt zum Frauenarzt." (B3, Z. 272-274)

Als wichtiges Element einer gelungenen Kommunikations- und Gesprächskultur betrachten die Hauptamtlichen dabei auch regelmäßige und strukturierte Gesprächsrunden, zum Beispiel in Form von Austauschtreffen zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen. Interviewpartnerin 10 betont dabei, wie wichtig es ihr ist, gewisse Standards bezüglich der Kommunikation und der Absprache zu etablieren.

„Und ich glaube man muss einfach so ein paar Standards vielleicht auch haben: Regelmäßige Treffen, Kooperationstreffen, Austausch vielleicht auch so ein bisschen reflektieren, was läuft gut, was läuft nicht so gut." (B10, Z. 197-199)

Interviewpartnerin 6 plädiert in diesem Zusammenhang auch dafür, dass diese Gespräche nicht *„zwischen Tür und Angel oder in unserer Mittagspause",* sondern in

einem *„in einem festen Rahmen“ (B6, Z. 93)* stattfinden. Daran anschließend, ist den Hauptamtlichen auch wichtig, in welcher Art und Weise miteinander kommuniziert wird. Dabei scheint es ihnen sowohl wichtig zu sein, dass die Kommunikation eine *„offene und ehrliche“* (B11, Z. 247-248) Kommunikation ist, als auch *„auf Augenhöhe“* (B3, Z. 204) stattfindet.

Eine gelungene Kommunikation zwischen Haupt- und Ehrenamt kann insofern in gewisser Weise als eine der wichtigsten Grundlagen für eine positive und konfliktarme Zusammenarbeit betrachtet werden. Sie sorgt einerseits dafür, dass Absprachen funktionieren, andererseits aber auch dafür, dass schwierige Situationen oder Reibungspunkte offen angesprochen werden können, um somit größere Konflikte zu vermeiden und ein insgesamt gutes Verhältnis zueinander zu haben.

„Je enger man da sozusagen zusammenarbeitet und je besser der Kontakt ist umso seltener ergeben sich so Situationen, in denen entweder komplette Missverständnisse entstehen (…)“ (B1, Z. 283-285)

„Idealbild ist bei mir immer die Basis Kommunikation. Wer gut miteinander kommuniziert und sich auch…dass man wertschätzend miteinander umgeht und weiß was man aneinander hat, das finde ich ganz wichtig“. (B8, Z. 240-242)

Hauptamtliche und Träger in der Flüchtlingssozialarbeit müssen sich dementsprechend überlegen, wie sie eine solche Kommunikationskultur in ihren Einrichtungen etablieren können. Der von den Hauptamtlichen geäußerte Wunsch nach Regelmäßigkeit legt nahe, dass Formen und Regelungen gefunden werden müssen, die diesen Wunsch erfüllen. Gleichzeitig liegt es dann aber auch in der Verantwortung der Hauptamtlichen, diese Kommunikation aufrechtzuerhalten und zu entsprechenden Treffen auch wirklich zu erscheinen.

9.4.4. Zwischenmenschliche Faktoren

Die Interviews zeigen zudem, dass sich die Hauptamtlichen nicht nur bezüglich der Kommunikation ein Verhältnis auf Augenhöhe wünschen. Auch bezüglich allgemeinerer Verhaltensweisen und Einstellungen äußern sie Wünsche, die als geeignete Rahmenbedingungen für eine gelungene Zusammenarbeit gelten können. So wird ein grundsätzlich positives Verhältnis zwischen Haupt- und Ehrenamt, ähnlich wie eine gelungene Kommunikation, als eine der Grundvoraussetzungen angesehen,

die für eine gute Zusammenarbeit erforderlich sind. Von einer guten Grundbeziehung zu den Ehrenamtlichen erhoffen sich die Hauptamtlichen unter anderem frühere Rückmeldungen von Problemlagen sowie eine stabile Arbeitsbeziehungen, die auch in belastenden oder konfliktreichen Situationen bestehen bleibt und nicht abbricht.

„Und ich glaube auch, je besser das Verhältnis ist umso eher wenden sich die Ehrenamtlichen dann eben doch an uns wenn was auftritt mit dem sie vielleicht auch nicht so ganz zurecht kommen.“(B1, Z. 287-289)

„Ich finde aber auch, dass man aushalten muss, wenn man mal nicht einer Meinung ist. Dass man da dann trotzdem nicht gleich die Flinte ins Korn wirft.“ (B8, Z. 242-244)

Auffallend ist, dass sich die Hauptamtlichen dabei vor allem auch selbst mehr in die Pflicht nehmen und die Verantwortung für eine Verbesserung der Situation nicht nur bei den Ehrenamtlichen sehen. Als wichtig erscheint den Hauptamtlichen dabei die Etablierung einer Kultur des Respekts und der Wertschätzung gegenüber den Ehrenamtlichen, in der auch vermittelt wird, dass das Engagement weder als lästig noch als selbstverständlich betrachtet wird. Interviewpartnerin 1 betont dabei, dass die Hauptamtlichen zudem versuchen sollten, „*mehr Verständnis für die Perspektive der Ehrenamtlichen“* (B1, Z.448-449) zu zeigen. Auch Interviewpartnerin 7 plädiert für eine wertschätzende Grundhaltung seitens der Hauptamtlichen:

„Es ist wirklich wichtig, dass die und die Leute nächste Woche zu uns in die Beratung kommen, weil…warum auch immer. Und das ich dann in solchen Momenten schon denen signalisiere, dass es gut ist, so dass sie da sind.“ (B7, Z. 275-278)

Gesten und Formen der Wertschätzung und Anerkennung sollten laut Interviewpartnerin 9 daher fest in die Abläufe der Zusammenarbeit integriert und nicht nur durch einmalige Aktionen zum Ausdruck gebracht werden. Von den Hauptamtlichen fordert sie daher, die Dankbarkeit für das Engagement jederzeit spürbar werden zu lassen.

„Und dass sie das auch in ihrer täglichen Arbeit zum Ausdruck bringen. Also nicht nur ich mit meiner Anerkennungskultur und dann kriegen sie was zu Weihnachten. Sondern dass sie das den Ehrenamtlichen eher in ihrer täglichen Zusammenarbeit auch vermitteln durch Kleinigkeiten.“ (B9, Z. 267-271)

Gleichzeitig gibt es aus Sicht der Befragten aber auch Verhaltens- und Einstellungsmuster die Ehrenamtliche erfüllen sollten, um die Zusammenarbeit mit dem Hauptamt zu optimieren. Interviewpartner 4 erwartet von Ehrenamtlichen

beispielsweise die Bereitschaft, sich sowohl fachlich weiterzuentwickeln als auch die Fähigkeit zu lernen, mit Widerständen und Widrigkeiten besser umzugehen.

„Und von Ehrenamtlichen natürlich die Bereitschaft dazuzulernen und zu sagen: Hier komme ich vielleicht auch an meine Grenzen und ich bin jetzt nicht die vergötterte Person, die alles kann. Sondern da muss ich vielleicht auch einen Schritt zurückschrecken und sagen: Jo, da gibt es eben Gesetzmäßigkeiten, Gesetze und Vorschriften an die muss auch ich mich halten.“ (B4, Z. 453-458)

Dazu passt auch die Forderung von Interviewpartnerin 1, die sich von den Ehrenamtlichen wünscht, dass Ehrenamtliche sowohl ihre Rolle als auch die damit einhergehende Macht stärker reflektieren.

„Würde ich schon sagen, dass ist wichtig, dass sich Ehrenamtliche halt auch in ihrer Rolle bewusst sind und vielleicht auch ihre Rolle ein bisschen reflektieren. Gerade auch das was ich vorhin angesprochen habe, mit diesen Machtverhältnissen.“ (B1, Z. 413-416)

Bezüglich der Arbeitsweise der Ehrenamtlichen äußern die Befragten außerdem den Wunsch, dass Ehrenamtliche sich stärker an den tatsächlichen Bedarfen der Sozialarbeitenden und Klient*innen orientieren sollten und ihre eigenen Wünsche und Vorstellungen niemandem überstülpen sollten.

10. Diskussion der Ergebnisse

In diesem Kapitel geht es darum, die zentralen Ergebnisse der Befragungen mit den in Kapitel 6 vorgestellten Vorannahmen gegenüberzustellen und zu diskutieren. Zu diesem Zweck werden die Vorannahmen in diesem Kapitel noch einmal genannt und kommentiert. Darüber hinaus werden auch offene Fragestellungen vorgestellt, die sich im Zuge dieser Untersuchung ergeben haben und weitere potenzielle Forschungsfragen aufwerfen.

1. *Die Hauptamtlichen empfinden das Ehrenamt in der Geflüchtetenarbeit als bedeutsam, vor allem in der Phase der sogenannten Flüchtlingskrise.*

Die Interviews haben gezeigt, dass die Bedeutung der Ehrenamtlichen während der sogenannten Flüchtlingskrise auch von den Hauptamtlichen als sehr hoch eingeschätzt wird, die Entwicklung seit dieser Zeit und die heutige Bedeutung für die eigene Arbeit zum Teil aber sehr unterschiedlich bewertet wird. Während das Ehrenamt bei einigen der Befragten nach wie vor eine große und wichtige Rolle

einnimmt, ist es bei anderen Befragten mittlerweile kaum noch präsent. Die Tendenz ist jedoch bei nahezu allen Beteiligten sinkend. Als mögliche Gründe hierfür werden zum einen die gesunkene mediale Präsenz, Frust und Enttäuschung, aber auch die gestiegene Professionalisierung und Institutionalisierung dieses Arbeitsbereichs genannt. Ob und inwiefern Ehrenamtskoordination die Abnahme von ehrenamtlichem Engagement aufhalten könnte, wäre ein potenzieller Gegenstand weitergehender Untersuchungen. Darüber hinaus haben sich laut den Befragten die Arbeitsbereiche des Ehrenamts stark verschoben. Die praktischen Hilfen, wie z.B. Kleiderspenden oder Essensausgaben, sind mittlerweile deutlich in den Hintergrund getreten. Stattdessen konzentriert sich das Ehrenamt heutzutage vor allem auf unterstützende, integrationsfördernde Aufgaben, wie beispielsweise Nachhilfe, Hausaufgabenbetreuung oder Hilfestellungen bei der Wohnungs- und Arbeitsplatzsuche. Aus praktischer Sicht erscheint es hier wichtig, dass sich die Hilfsangebote an den Bedürfnissen der Klient*innen orientieren. Hier müssen Haupt- und Ehrenamtliche Wege finden, diese Bedürfnisse zu identifizieren und ihre Planungen mitaufzunehmen.

2. *Die Hauptamtlichen haben eine ambivalente Grundhaltung gegenüber dem ehrenamtlichen Engagement. Sie sehen in ihm sowohl Chancen als auch Gefahren.*

In den Befragungen hat sich in der Tat gezeigt, dass die Haltung der Hauptamtlichen gegenüber dem Ehrenamt weder komplett negativ noch durchgehend positiv ist. Vorteile des ehrenamtlichen Engagements werden vor allem darin gesehen, dass das Ehrenamt eine „Tür zur Mehrheitsgesellschaft“ darstellt und sich aufgrund seiner Netzwerke einfacher auch politisch für die Zielgruppe einsetzen kann. Zudem äußern die Befragten, dass sie als positiv empfinden, dass das Ehrenamt immer dort eingreifen kann, wo dem Hauptamt aufgrund personeller Ressourcen die Zeit fehlt. Dort, wo das Ehrenamt aktuell keine große Rolle spielt, wird daher auch der Wunsch nach mehr ehrenamtlichen Engagement deutlich. Gleichzeitig zeigt sich in den Interviews, dass die Hauptamtlichen auch Gefahren in einer zu großen Bedeutung des Ehrenamts sehen. So wird beispielsweise die besondere Nähe, die das Ehrenamt mit den Klient*innen aufbauen kann, als potenziell problematisch gesehen, da dem Ehrenamt hier die professionelle Distanz fehlt, um emotional belastende Situationen zu verarbeiten. Darüber hinaus fehlt ihnen laut den Hauptamtlichen oftmals die

fachliche Expertise, wodurch die Gefahr besteht, dass sie in eine Überforderungssituation geraten oder die Klient*innen falsch beraten. Kritisch gesehen wird außerdem, wenn sich die Kommunen zu stark auf das Ehrenamt verlassen und infolgedessen den Aufbau professioneller Strukturen vernachlässigen.

3. *Es gibt in der Geflüchtetenarbeit keinen einheitlichen Umgang mit dem Ehrenamt. Stattdessen haben sich verschiedene Formen der Zusammenarbeit herausgebildet, die sich in Art und Umfang stark unterscheiden.*

Die von den Befragten angesprochene Professionalisierung der Flüchtlingssozialarbeit hat nicht dazu geführt, dass die Ehrenamtsbetreuung in diesem Arbeitsbereich einheitlich geregelt ist. Dabei unterscheiden sich die Formen der Zusammenarbeit zum Teil deutlich. Häufig etablieren sich individuelle Formen der Zusammenarbeit, ohne dass die Träger ein einheitliches Konzept für die Ehrenamtsarbeit entwickelt haben. Bei einigen Trägern wurden dagegen spezielle Koordinierungsstellen für die Flüchtlingssozialarbeit eingerichtet, die die Hauptamtlichen in den Unterkünften deutlich entlasten. Koordinierungsstellen, die für alle Bereiche des Trägers zuständig sind, tragen zwar ebenfalls zu einer Entlastung der Hauptamtlichen in den Unterkünften bei, allerdings nicht im gleichen Maße wie es die spezialisierten Koordinierungsstellen tun. Warum sich bei den unterschiedlichen Trägern und Kommunen so verschiedene Formen der Zusammenarbeit entwickelt haben, müsste weitergehend untersucht werden. Mögliche Gründe hierfür könnten sowohl in der unterschiedlichen quantitativen Bedeutung des Ehrenamts, aber auch in den unterschiedlichen finanziellen Möglichkeiten der Träger bzw. Kommunen liegen. Darüber hinaus könnte auch die Philosophie bzw. die Geschichte des jeweiligen Trägers eine Rolle spielen. Auch die Frage, ob eine Etablierung einer Koordinierungsstelle die Quantität und Qualität des ehrenamtlichen Engagements grundsätzlich erhöht, könnte Gegenstand weiterer Untersuchungen werden.

4. *Die konkrete Zusammenarbeit von Ehren- und Hauptamt ist sowohl von positiven Erfahrungen als auch von Konflikten geprägt.*
5. *Konflikte treten vor allem dann auf, wenn die Rollen und Aufgaben von Haupt- und Ehrenamt nicht eindeutig geklärt sind.*

Bezüglich der konkreten Zusammenarbeit mit dem Ehrenamt haben die Hauptamtlichen sowohl positive als auch negative Erfahrungen gemacht. Positive

Erfahrungen treten dabei vor allem dann auf, wenn die Ehrenamtlichen unterstützende, integrationsfördernde Tätigkeiten übernehmen, für die die Hauptamtlichen keine Kapazitäten aufbringen können. Wichtig dabei ist außerdem, dass diese Tätigkeiten nicht in Aufgabenbereiche fallen, die die Hauptamtlichen als ihre eigenen Aufgaben betrachten. Konflikte ergeben sich vor allem dann, wenn Aufgaben- und Kompetenzen nicht klar geregelt sind und die Hauptamtlichen das Gefühl haben, dass die Ehrenamtlichen ohne Absprache in ihre Kompetenzgebiete eingreifen. Grundlegende Probleme sind dabei häufig mangelhafte Kommunikation oder auseinandergehende Zielvorstellungen. Die befragten Hauptamtlichen äußerten zudem unrealistische und anmaßende Vorstellungen seitens der Ehrenamtlichen, die die Arbeitsbeziehung potenziell belasten können.

6. *Hauptamtliche wünschen sich klare Strukturen, Rahmenbedingungen und Konzepte, um die Zusammenarbeit mit den Ehrenamtlichen zu verbessern.*

Grundsätzlich scheint die Etablierung eines festen Konzepts, das der Zusammenarbeit von Haupt- und Ehrenamtlichen einen festen Rahmen gibt, eine Möglichkeit zu sein, Konflikte zu reduzieren und die Zufriedenheit mit der Zusammenarbeit zu steigern. Die Ergebnisse der Interviews lassen zumindest die Vermutung zu, dass das Konfliktpotenzial reduziert werden kann, wenn beispielsweise eine Ehrenamtskoordination vorhanden ist. Hier wären allerdings weitergehende Untersuchungen notwendig. Generell scheint die Etablierung einer solchen Koordinierungsstelle aber für eine Entlastung der Hauptamtlichen sorgen zu können, vor allem wenn diese beim eigenen Träger verortet ist und von den Hauptamtlichen nicht allein als Sprachrohr und Anlaufpunkt der Ehrenamtlichen wahrgenommen wird. Die Hauptamtlichen haben bezüglich der Zusammenarbeit zudem klar gemacht, dass sie sich sowohl eine bessere, verbindliche Aufgabenteilung wünschen als auch die Kommunikation verbessern möchten. Dazu wünschen sie sich regelmäßige Treffen und Gesprächsrunden sowie eine Kultur der Wertschätzung und des Respekts. Dabei sehen sie sowohl die Ehrenamtlichen als auch sich selbst in der Verantwortung.

Insgesamt wünschen sich die Sozialarbeitenden zudem eine stärkere Reflexion der Ehrenamtlichen bezüglich ihrer Rolle und der Einstellung gegenüber der Zielgruppe. Regelmäßige Formen des Austauschs aber auch der Weiterbildung und Qualifizierung werden als wünschenswert betrachtet. Dies erhöht auch die Wahrscheinlichkeit, dass

Haupt- und Ehrenamt gemeinsame Zielvorstellungen entwickeln, an denen sie dann gemeinsam arbeiten können. Insofern wünscht sich das Hauptamt ein Ehrenamt, dass sie ergänzt und unterstützt – ohne dabei die Arbeitsweise der Hauptamtlichen zu beeinträchtigen und Aufgabengebiete des Hauptamts für sich zu beanspruchen.

11. Fazit

Diese Arbeit hat sich mit der Frage beschäftigt, wie Hauptamtliche in der Geflüchtetenarbeit die Zusammenarbeit mit Ehrenamtlichen erleben und welche Faktoren aus ihrer Sicht eine gute Zusammenarbeit fördern bzw. ermöglichen. Die durchgeführten Interviews haben dabei zunächst deutlich gemacht, dass die Beschäftigung mit dieser Thematik – trotz der von den Hauptamtlichen wahrgenommenen abnehmenden Zahl von ehrenamtlich Engagierten – nach wie vor wichtig und bedeutsam ist. In diesem Zusammenhang wurde auch klar, dass sich Hauptamtliche nicht grundsätzlich gegen das Ehrenamt wehren. Stattdessen sehen sie in einer guten und funktionierenden Zusammenarbeit mit dem Ehrenamt vielfältige Chancen und Möglichkeiten für ihren Arbeitsbereich und ihre Klient*innen.

Die Zusammenarbeit war und ist aber sowohl von positiven als auch von negativen Erfahrungen bzw. Konflikten geprägt. Entscheidend ist dabei die Frage, in welchen Fällen und Konstellationen positive Erfahrungen gemacht werden konnten und welche Faktoren und Rahmenbedingungen das Konfliktpotenzial erhöhen. Bei der Auswertung der zwölf Interviews haben sich dabei bestimmte Faktoren herauskristallisiert, die von den Hauptamtlichen als förderlich für eine gute Zusammenarbeit betrachtet werden.

Grundvoraussetzung für eine positive Zusammenarbeit scheint eine eindeutige Klärung der Rollen und Aufgaben von Haupt- und Ehrenamt zu sein. Hier ist es dann aber auch wichtig, dass diese Aufgabenteilung von beiden Seiten konsequent eingehalten wird. Insgesamt wurde auch deutlich, dass die befragten Hauptamtlichen das Ehrenamt vor allem dann schätzen, wenn es ein ergänzender Faktor ist, der die Klient*innen bei Aufgaben unterstützt, für die das Hauptamt aufgrund beschränkter zeitlicher oder personeller Ressourcen keine Kapazitäten besitzt. Als potenzielle Aufgabenbereiche wurden dabei unter anderem die Freizeitgestaltung, aber auch

zeitintensive Aufgaben, wie die Unterstützung bei der Wohnungs- oder Arbeitsplatzsuche identifiziert. Ein weiterer wichtiger Faktor für eine Verbesserung der Zusammenarbeit ist laut den Hauptamtlichen außerdem die Kommunikation. Hier wünschen sie sich feste Kommunikations- und Abspracheregeln sowie regelmäßige Gesprächsrunden, um einen Austausch zu ermöglichen und eventuellen Fehlentwicklungen entgegenzuwirken. Dabei scheint es auch wichtig zu sein, Formate zu entwickeln, bei denen Erwartungen und Möglichkeiten, sowohl der Haupt- als auch der Ehrenamtlichen besprochen und reflektiert werden können. Darüber hinaus ist es laut den Befragten auch wichtig, dass sowohl das Ehren- als auch das Hauptamt eigene Haltungen und Ansprüche an die Gegenseite reflektiert. Hier ist es wichtig, dass das Hauptamt eine offene und nicht vorverurteilende Haltung gegenüber dem Ehrenamt bewahrt bzw. aufbaut. Von Ehrenamtlichen erwarten die Hauptamtlichen dagegen sowohl die Bereitschaft, eigene Erwartungen und Wertvorstellungen zu reflektieren als auch die Bereitschaft, sich fachlich und menschlich weiterzuentwickeln. Außerdem ist es den Hauptamtlichen wichtig, dass die Zusammenarbeit von einer Kultur der gegenseitigen Wertschätzung und des Respekts geprägt ist. Dabei nehmen sie sowohl die Ehrenamtlichen als auch sich selbst in die Pflicht. In diesem Zusammenhang erscheint den Hauptamtlichen also eine Zusammenarbeit auf Augenhöhe wichtig, in der die unterschiedlichen Rollen deutlich geklärt sind und respektiert werden.

Die Interviews haben aufgezeigt, dass Konflikte vor allem dann auftreten, wenn diese Faktoren im Ganzen oder in Teilen nicht gegeben sind. So entwickeln sich aus Unklarheiten der Aufgabenverteilung oder der Kommunikation Konflikte, die die Zusammenarbeit negativ beeinträchtigen können. In den Interviews hat sich zudem gezeigt, dass die Etablierung einer Koordinierungsstelle für Ehrenamtliche durchaus sinnvoll sein kann, um die Zusammenarbeit zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen zu verstetigen und zu verbessern. Träger und Organisationen der Sozialen Arbeit müssen sich daher mit der Frage auseinandersetzen, ob und in welchem Umfang solche Stellen geschaffen werden müssen.

Grundsätzlich steht außer Frage, dass sich die Soziale Arbeit intensiv mit dem Ehrenamt auseinandersetzen muss. Denn ehrenamtliches Engagement wird voraussichtlich auch in Zukunft ein quantitativ bedeutsames Phänomen bleiben, dass auch in vielen Arbeitsfeldern der Sozialen Arbeit eine Rolle spielen wird. Dies haben

nicht zuletzt die Erfahrungen in der Geflüchtetenhilfe gezeigt. Dabei ist es wichtig, dass sich die Träger und Organisationen der Sozialen Arbeit gegenüber dem Ehrenamt nicht verschließen, sondern die Zusammenarbeit als Chance betrachten, die Qualität und die Quantität der Hilfsangebote für ihre Klient*innen zu steigern. Eine gute Zusammenarbeit zwischen Haupt- und Ehrenamt kann schließlich dazu führen, ein breiteres Angebot für Zielgruppen der Sozialen Arbeit zu schaffen. Im Rahmen der Geflüchtetenarbeit besteht durch das Ehrenamt außerdem die große Chance, die Integration der Klient*innen in die deutsche Mehrheitsgesellschaft zu erleichtern.

Es wäre allerdings ein Fehler, das Ehrenamt sich selbst zu überlassen. Die Soziale Arbeit muss stattdessen Mittel und Wege finden, das Ehrenamt gewinnbringend zu begleiten, zu koordinieren und gegebenenfalls zu qualifizieren. Dabei ist aber gleichzeitig wichtig, dass Träger und Organisationen deutlich machen, dass ehrenamtliches Engagement – unabhängig davon, wie zahlreich es ist – professionelle Soziale Arbeit nicht ersetzen, sondern lediglich ergänzen kann. Staat und Kommunen dürfen sich daher nicht einseitig auf ehrenamtliches Engagement verlassen, um soziale Problemlagen oder Missstände zu bekämpfen. Bei alledem ist es bedeutsam, die Perspektive der hauptamtlichen Fachkräfte nicht außer Acht zu lassen, da nur so Arbeitsfelder, Aufgabenbereichen und Zusammenarbeitsformen identifiziert werden können, in denen ehrenamtliches Engagement gewinnbringend und zielführend eingesetzt werden kann.

12. Literaturverzeichnis

Alscher, Mareike (2010): Engagement und Engagementpolitik in Deutschland, Frankreich und den Niederlanden. In: Forschungsjournal Soziale Bewegungen, 23. Jg., Heft 4, S. 63-73.

Aner, Kirsten (2007): Soziale Arbeit und Ehrenamt. Individualistisch-liberal oder solidarisch orientiert? In: Hering-Calfin, Sabine (Hrsg.): Bürgerschaftlichkeit und Professionalität: Wirklichkeit und Zukunftsperspektiven Sozialer Arbeit. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 15–22.

Aumüller, Jutta (2018): Die kommunale Integration von Flüchtlingen. In: Gesemann, Frank/Roth, Roland (Hrsg.): Handbuch Lokale Integrationspolitik. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden, S. 173–198.

Aumüller, Jutta/Daphi, Priska /Biesenkamp, Celine (2015): Die Aufnahme von Flüchtlingen in den Bundesländern und Kommunen. Behördliche Praxis und zivilgesellschaftliches Engagement. Expertise gefördert und herausgegeben von der Robert Bosch Stiftung. Stuttgart.

AWO Bundesverband (Hrsg.) (2018): Soziale Arbeit mit geflüchteten Menschen - Ein Leitfaden für die AWO Beratungspraxis. Berlin.

Beckmann, Fabian/Hoose, Fabian/Schönauer, Anna-Lena (2017): Soziales Engagement in der Flüchtlingshilfe. Angekommen im Unbehagen. In: Forschungsjournal Soziale Bewegungen, 30. Jg., Heft 3, S. 24–34.

Beher, Karin/Liebig, Reinhard (2012): Soziale Arbeit als Ehrenamt. In: Thole, Werner (Hrsg.): Grundriss Soziale Arbeit: ein einführendes Handbuch. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 975–985.

Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat (Hrsg.) (2019): Unser Plan für Deutschland. Gleichwertige Lebensverhältnisse überall. 3 Schlussfolgerungen von Bundesminister Horst Seehofer als Vorsitzendem sowie Bundesministerin Julia Klöckner und Bundesministerin Dr. Franziska Giffey als Co-Vorsitzenden zur Arbeit der Kommission „Gleichwertige Lebensverhältnisse“. Berlin.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2001): Freiwilliges Engagement in Deutschland. Ergebnisse der Repräsentativbefragung zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftlichem Engagement. Berlin.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2010): Hauptbericht des Freiwilligensurveys 2009 Ergebnisse der repräsentativen Trenderhebung zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und Bürgerschaftlichem Engagement. Berlin.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2015): Kooperation von Haupt- und Ehrenamtlichen als Gestaltungsaufgabe. Ein Leitfaden für die Praxis. Berlin.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2016): Freiwilliges Engagement in Deutschland. 4. Freiwilligensurvey. Berlin.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2017a): Zweiter Bericht über die Entwicklung des bürgerschaftlichen Engagements in der Bundesrepublik Deutschland. Schwerpunktthema: Demografischer Wandel und bürgerschaftliches Engagement: Der Beitrag des Engagements zur lokalen Entwicklung. Berlin.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2017b): Engagement in der Flüchtlingshilfe. Ergebnisbericht einer Untersuchung des Instituts für Demoskopie Allensbach. Berlin.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2021): Freiwilliges Engagement in Deutschland. Zentrale Ergebnisse des Fünften Deutschen Freiwilligensurveys (FWS 2019). Berlin.

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (Hrsg.) (2021): Aktuelle Zahlen. Ausgabe: Oktober 2021. Nürnberg.

Burkhardt, Luise/Schupp, Jürgen (2019): Wachsendes ehrenamtliches Engagement: Generation der 68er häufiger auch nach dem Renteneintritt aktiv. In: Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) Wochenbericht, 86 Jg., Heft 42, S. 765-777.

Deutscher Berufsverband für Soziale Arbeit (Hrsg.) (2016): Deutschsprachige Definition Sozialer Arbeit des Fachbereichstag Soziale Arbeit und DBSH. Berlin. https://www.dbsh.de/media/dbsh-www/redaktionell/bilder/Profession/20161114_Dt_Def_Sozialer_Arbeit_FBTS_DBSH_01.pdf [18.11.2021]

DBSH Landesverband Bayern (Hrsg.) (2013): Ergänzen statt ersetzen Professionelle mit Profil und Bürger mit Engagement. Zum Verhältnis von Freiwilligenarbeit und Sozialer Arbeit. München. http://www.dbsh-bayern.de/wordpress/wp-content/uploads/2013/12/Professionelle-Soziale-Arbeit-und-Freiwilligenarbeit.pdf [18.11.2021]

Deutsche Stiftung für Engagement und Ehrenamt (2021): Deutsche Stiftung für Engagement und Ehrenamt

Diehl, Johanna/Ernst, Joëlle/Gotschy Catherine/Pingel, Ulrike (2020): Ehrenamtliche Flüchtlingsarbeit im Wandel. Tätigkeitsprofile, Bedarfe und Koordinierungsformen. Eine Studie zur Situation in Rheinland-Pfalz. Mainz.

Ehrhardt, Jens (2011): Ehrenamt. Formen, Dauer und kulturelle Grundlagen des Engagements. Frankfurt a. M.: Campus.

Eichinger, Ulrike/Schäuble, Barbara (2018): Gestalten unter unmöglichen Bedingungen? Soziale Arbeit in Gemeinschaftsunterkünften. In: Prasad, Nivedita (Hrsg.): Soziale Arbeit mit Geflüchteten: Rassismuskritisch, professionell, menschenrechtsorientiert. Opladen: Verlag Barbara Budrich, S. 274–299.

Enquete-Kommission (Hrsg.) (2002): Bürgerschaftliches Engagement: auf dem Weg in eine zukunftsfähige Bürgergesellschaft. Berlin. https://dserver.bundestag.de/btd/14/089/1408900.pdf [18.11.2021]

Erlinghagen, Marcel (2013): Ehrenamt. In: Mau, Steffen/Schöneck, Nadine (Hrsg.): Handwörterbuch zur Gesellschaft Deutschlands. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 199–212.

Fahmy, Melanie/Sartorius, Oliver (2016): Ehrenamtliche Flüchtlingshelfer in Deutschland. August 2016. Eine Studie von TNS Infratest Politikforschung im Auftrag des Presse- und Informationsamtes der Bundesregierung (BPA). Berlin.

Fendrich, Sandra (2020): Abschwächendes Personalwachstum in den Hilfen zur Erziehung. In: KomDat. Kommentierte Daten der Kinder und Jugendhilfe, 23. Jg., Heft 1, S. 11-13.

Filsinger, Dieter (2017): Soziale Arbeit mit Flüchtlingen. Strukturen, Konzepte und Perspektiven. In: WISO Diskurs 14/2017, S. 1-35.

Gottschalk, Ines/Zajak, Sabrina (2018): Geflüchtetenengagement in Deutschland: Konturen eines neuen Engagementfelds. In: Gottschalk, Ines/Zajak, Sabrina (Hrsg.): Flüchtlingshilfe als neues Engagementfeld: Chancen und Herausforderungen des Engagements für Geflüchtete. Baden-Baden: Nomos, S. 7–20.

Gögercin, Süleyman (2018): Soziale Arbeit mit geflüchteten Menschen. Spannungsfelder und Herausforderungen. In: Blank, Beate/Gögercin, Süleyman/ Sauer, Karin/Schramkowski, Barbara (Hrsg.): Soziale Arbeit in der Migrationsgesellschaft. Grundlagen – Konzepte – Handlungsfelder. Wiesbaden: Springer, S. 551 – 562.

Graf, Laura (2017): Asyl, eine Frage der Kultur? Die ambivalente Rolle zivilgesellschaftlichen Engagements im deutschen Asylregime. In: Forschungsjournal Soziale Bewegungen, 30 Jg., Heft 3, S. 56-67.

Han-Broich, Misun (2012): Ehrenamt und Integration. Die Bedeutung sozialen Engagements in der (Flüchtlings-) Sozialarbeit. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Heinze, Konrad (2015): Kommunale Asylpolitik. Dresden: Kommunalpolitisches Forum Sachsen e.V..

Holinski, Katrin (2014): Positionspapier zur Abgrenzung von qualifizierter hauptamtlicher Flüchtlingssozialarbeit und ehrenamtlicher Arbeit im Bereich Flucht und Asyl in Sachsen. Dresden. https://www.saechsischer-fluechtlingsrat.de/wp-content/uploads/2016/04/Positionspapier.pdf [18.11.2021]

Hollstein, Bettina (2015): Ehrenamt verstehen. Eine handlungstheoretische Analyse. Frankfurt am Main: Campus.

Hollstein, Bettina (2017): Das Ehrenamt. Empirie und Theorie des bürgerschaftlichen Engagements. In: Aus Politik und Zeitgeschichte: APuZ, 67. Jg., Heft 14/15, S. 36–41.

Holtkamp, Jürgen (2016): Flüchtlinge und Asyl. Herausforderung – Chance – Zerreißprobe. Kevelaer: topos premium.

Hussy, Walter/Schreier, Margrit/Echterhoff, Gerald (2010): Forschungsmethoden in Psychologie und Sozialwissenschaften. Berlin, Heidelberg: Springer.

Initiative Hochschullehrender zu Sozialer Arbeit in Gemeinschaftsunterkünften (Hrsg.) (2016): Positionspapier: Soziale Arbeit mit Geflüchteten in Gemeinschaftsunterkünften. Professionelle Standards und sozialpolitische Basis. Berlin. https://www.fluechtlingssozialarbeit.de/Positionspapier_Soziale_Arbeit_mit_Gefl%C3%BCchteten.pdf [18.11.2021]

Institut für Demoskopie Allensbach (Hrsg.) (2013): Motive des bürgerschaftlichen Engagements. Ergebnisse einer bevölkerungsrepräsentativen Befragung. Allensbach.

Jungk, Sabine/Morrin, Serafina (2017): Ein Praxisforschungsprojekt über die Ressourcen, Erwartungen und Erfahrungen von ehrenamtlichen Helfer/-innen in pädagogischen Settings. Berlin.

Kähler, Harro Dietrich (1999): Berufliche Beziehungen in der sozialen Arbeit. Mit Anmerkungen zum Stellenwert ehrenamtlicher Helfer. In: Archiv für Wissenschaft und Praxis der sozialen Arbeit: Vierteljahresheft zur Förderung von Sozial-, Jugend- und Gesundheitshilfe, 30. Jg., Heft 3, S. 151–168.

Kalkmann, Michael (2015): Das Asylverfahren in Deutschland. Ablauf des Verfahrens, Fallbeispiele, weiterführende Informationen. Basisinformationen für die Beratungspraxis Nr. 1: Das Asylverfahren in Deutschland. Berlin.

Karakayali, Serhat (2018): Ehrenamtliches Engagement für Geflüchtete in Deutschland. State-of-Research Papier 09, Verbundprojekt ‚Flucht: Forschung und Transfer', Osnabrück: Institut für Migrationsforschung und Interkulturelle Studien (IMIS) der Universität Osnabrück / Bonn. Bonn.

Kausmann, Corinna/Simonson, Julia/Hameister, Nicole (2021): Zielgruppen der freiwilligen Tätigkeit und Engagement für Geflüchtete. In: Simonson, Julia/Kelle, Nadiya/Kausmann, Corinna/Tesch-Römer, Clemens (Hrsg.): Freiwilliges Engagement in Deutschland Der Deutsche Freiwilligensurvey 2019. Berlin: Deutsches Zentrum für Altersfragen.

Kausmann, Corinna/Hagen, Christine (2021): Gesellschaftliche Bereiche des freiwilligen Engagements. In: Simonson, Julia/Kelle, Nadiya/Kausmann, Corinna/Tesch-Römer, Clemens (Hrsg.): Freiwilliges Engagement in Deutschland Der Deutsche Freiwilligensurvey 2019. Berlin: Deutsches Zentrum für Altersfragen.

Klöckner, Jennifer (2016): Freiwillige Arbeit in gemeinnützigen Vereinen. Eine vergleichende Studie von Wohlfahrts- und Migrantenorganisationen. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Kohlmeier, Manfred/Schimany, Peter (2005): Der Einfluss von Zuwanderung auf die deutsche Gesellschaft Deutscher Beitrag zur Pilotforschungsstudie „The Impact of Immigration on Europe's Societies" im Rahmen des Europäischen Migrationsnetzwerks. Nürnberg.

Köcher, Renate (2019): AWA 2019. Eine neue politisierte junge Generation? Allensbach. https://www.ifd-allensbach.de/fileadmin/AWA/AWA_Praesentationen/2019/AWA_2019_Koecher_Politisierte_Junge_Handout.pdf [18.11.2021]

Krüger, Evelin/Stelbrink, Susanne (2014): „Wenn alle mitentscheiden…"- Die Zusammenarbeit von Ehrenamtlichen und Hauptamtlichen in Organisationen sozialer Arbeit. In: Kerbe - Forum für soziale Psychiatrie, 32. Jg., Heft 1, S. 29–30.

Kuckartz, Udo (2018): Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung. Weinheim, Basel: Beltz Juventa.

Kuckartz, Udo (2010): Einführung in die computergestützte Analyse qualitativer Daten. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Kuckartz, Udo/Dresing, Thorsten/Rädiker, Stefan/Stefer, Claus (2008): Qualitative Evaluation. Der Einstieg in die Praxis. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Lang, Susanne (2010): Und sie bewegt sich doch. Eine Dekade der Engagementpolitik auf Bundesebene. In: Olk, Thomas/ Klein, Ansgar/ Hartnuß, Birger (Hrsg.): Engagementpolitik. Die Entwicklung der Zivilgesellschaft als politische Aufgabe. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 329–351.

Linnert, Julius (2017): Neue Forschungsergebnisse zur Freiwilligenarbeit mit Geflüchteten. Perspektiven auf einen sich etablierenden Bereich zivilgesellschaftlichen Engagements. Berlin.

Linnert, Julius/Berg, Tanja (2016): Freiwilligenarbeit mit Geflüchteten. Forschungsstand zum freiwilligen Engagement mit Geflüchteten unter Aspekten gesellschaftlicher Teilhabe und politischer Bildung. Berlin.

Mayring, Philipp (2016): Einführung in die qualitative Sozialforschung: eine Anleitung zu qualitativem Denken. Weinheim, Basel: Beltz.

Mayring, Philipp (2015): Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. Weinheim, Basel: Beltz.

Meier-Braun, Karl-Heinz (2015): Die 101 wichtigsten Fragen. Einwanderung und Asyl. München: C.H. Beck.

Müller, Doreen/Hameister, Nicole/Lux, Katharina (2017): Anstoß und Motive für das freiwillige Engagement. In: Simonson, Julia/Vogel, Claudia/Tesch-Römer, Clemens (Hrsg.): Freiwilliges Engagement in Deutschland. Der Deutsche Freiwilligensurvey 2014. Wiesbaden: Springer, S. 413–435.

Müller, Burkhard (2012): Professionalität. In: Thole, Werner (Hrsg.): Grundriss Soziale Arbeit: ein einführendes Handbuch. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 955–974.

Müller, Annette/Volkmann, Ute Elisabeth/ Wiedemann Christoph (2018): Soziale Arbeit mit gefüchteten Menschen in Not- und Gemeinschaftsunterkünften. Professionstheoretische Überlegungen und handlungsleitende Prämissen. In: Blank, Beate/Gögercin, Süleyman/Sauer, Karin/Schramkowski, Barbara (Hrsg.): Soziale Arbeit in der Migrationsgesellschaft. Grundlagen – Konzepte – Handlungsfelder. Wiesbaden: Springer, S. 563 – 574.

Nadai, Eva (2006): Helfen als Beruf – Helfen als Freizeitbeschäftigung. Zum Verhältnis von Sozialer Arbeit und Freiwilligenarbeit. In: Dungs, Susanne/Gerber, Uwe/Schmidt, Heinz/Zitt, Renate (Hrsg.): Soziale Arbeit und Ethik im 21. Jahrhundert. Ein Handbuch. Leipzig: Evangelische Verlagsanstalt, S. 587– 597.

Nadai Eva/Sommerfeld, Peter/Bühlmann,Felix/Krattiger, Barbara (2005): Fürsorgliche Verstrickung. Soziale Arbeit zwischen Profession und Freiwilligenarbeit. Wiesbaden: Springer VS

Neumann, Udo/Hübinger, Werner (1999): Ehrenamt. Empirische Studien und begriffliche Abgrenzung. In: Archiv für Wissenschaft und Praxis der sozialen Arbeit: Vierteljahresheft zur Förderung von Sozial-, Jugend- und Gesundheitshilfe, 30. Jg., Heft 3, S. 114–128.

Olk, Thomas/Gensicke, Thomas (2014): Bürgerschaftliches Engagement in Ostdeutschland. Stand und Perspektiven. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Oltmer, Jochen (2016): Wie ist das Asylrecht entstanden? In: Bundeszentrale für politische Bildung. Kurzdossier ›Zuwanderung, Flucht und Asyl. Aktuelle Themen. Berlin/Bonn. https://www.bpb.de/gesellschaft/migration/kurzdossiers/224641/wie-ist-das-asylrecht-entstanden [18.11.2021]

Pinl, Claudia (2015): Ehrenamt statt Sozialstaat? Kritik der Engagementpolitik. In: Aus Politik und Zeitgeschichte: APuZ, 65. Jg., Heft 14/15, S. 49–54.

Pinl, Claudia (2018): Ein Cappuccino für die Armen. Kritik der Spenden- und Ehrenamtsökonomie. Köln: PapyRossa.

Priller, Eckhard (2010): Stichwort: Vom Ehrenamt zum zivilgesellschaftlichen Engagement. In: Zeitschrift für Erziehungswissenschaft, 13. Jg., Heft 2, S. 195–213.

Rehklau, Christine (2017): Flüchtlinge als Adressat_innen Sozialer Arbeit? Sozialarbeitswissenschaftlicher Zugang. In: Ghaderi, Cinur/Eppenstein, Thomas

(Hrsg.): Flüchtlinge: multiperspektivische Zugänge. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 305–322.

Reinhardt, Ulrich (2020): Freizeitmonitor 2020. Hamburg. http://www.freizeitmonitor.de/fileadmin/user_upload/freizeitmonitor/2020/Stiftung-fuer-Zukunftsfragen_Freizeit-Monitor-2020.pdf [18.11.2021]

Rosenkranz, Doris/Weber, Angelika (2012): Freiwilligenarbeit in der Sozialen Arbeit zwischen Tradition, ‚Homöopathie' und Zukunftsaufgabe. In: Rosenkranz, Doris/ Weber, Angelika (Hrsg.): Freiwilligenarbeit. Einführung in das Management von Ehrenamtlichen in der Sozialen Arbeit. Weinheim, Basel: Beltz Juventa.

Schaden, Elias (2021): Freiwilliges Engagement in der Kinder- und Jugendhilfe: Unterstützungs-, Beziehungs- und Konfliktpotenzial. In: NDV. Nachrichtendienst des Deutschen Vereins für öffentliche und private Fürsorge e.V., 101. Jg., Heft 4, S. 216-222.

Schaffer, Hanne (2014): Empirische Sozialforschung für die Soziale Arbeit. Eine Einführung. Freiburg im Breisgau: Lambertus.

Scherr, Albert (2015): Soziale Arbeit mit Flüchtlingen. Die Realität der „Menschenrechtsprofession" im nationalen Wohlfahrtsstaat. In: Sozial Extra, 39. Jg., Heft 4*, S. 16 – 19.*

Schimany, Peter (2014): Asylmigration nach Deutschland. In: Luft, Stefan/ Schimany, Peter (Hrsg.): 20 Jahre Asylkompromiss. Bilanz und Perspektiven. Bielefeld: transcript, S. 33 – 68.

Schirilla, Nausikaa (2016): Migration und Flucht. Orientierungswissen für die Soziale Arbeit. Stuttgart: Kohlhammer.

Schmidt-Grunert, Marianne (2004): Sozialarbeitsforschung konkret: problemzentrierte Interviews als qualitative Erhebungsmethode. Freiburg im Breisgau: Lambertus.

Schröer, Hubertus (2021): Migration und Soziale Arbeit Von der Ausländersozialberatung zur interkulturellen Sozialen Arbeit. In: Stecklina, Gerd/Hammerschmidt, Peter/Pötter, Nicole (Hrsg): »Der lange Sommer der Migration«: die Teilhabechancen der Geflüchteten und die Praxis der Sozialen Arbeit. Weinheim: Beltz Juventa, S. 41 – 59.

Schulte, Axel/Treichler, Andreas (2010): Integration und Antidiskriminierung. Eine interdisziplinäre Einführung. Weinheim, München: Juventa.

Schumacher, Jürgen (2018): Kooperation von Haupt- und Ehrenamtlichen in der Arbeit mit Geflüchteten. Bestandsaufnahme und Handlungsempfehlungen. Frankfurt am Main: INBAS-Sozialforschung.

Steinhilber, Beate (2018): Miteinander – gegeneinander? Professionelle und ehrenamtliche Akteur_innen in der Flüchtlings(sozial)arbeit. In: Blank, Beate/Gögercin, Süleyman/ Karin, Sauer/Schramkowski, Barbara (Hrsg.): Soziale Arbeit in der

Migrationsgesellschaft. Grundlagen – Konzepte – Handlungsfelder. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 585 – 594.

Strasser, Hermann/Stricker, Michael (2007): Bürgerschaftliches Engagement und Altersdemenz. Auf dem Weg zu einer neuen „Pflegekultur“? Eine vergleichende Analyse. In: Duisburger Beiträge zur soziologischen Forschung, 19. Jg., Heft 2, S. 1-39.

Strasser, Hermann/Stricker, Michael (2008): Bürgerinnen und Bürger als Helfer der Nation? In: Aus Politik und Zeitgeschichte: APuZ, 58. Jg., Heft 12/13, S. 33–38.

Thränhardt, Dietrich (2007): Zuwanderung in Ost und West: ein Vergleich. In: Weiss, Karin/ Kindelberger, Hala (Hrsg.): Zuwanderung und Integration in den neuen Bundesländern. Zwingen Transferexistenz und Bildungserfolg. Freiburg: Lambertus, S. 15-32.

Vandamme, Ralf (2018): Bürgerschaftliches Engagement und Teilhabe. In: Huster, Ernst-Ulrich/Boeckh, Jürgen/Mogge-Grotjahn, Hildegard (Hrsg.): Handbuch Armut und soziale Ausgrenzung. Wiesbaden: Springer, S. 807-822.

Wahl, Christiane (2018): Möglichkeiten und Grenzen einer menschenrechtsbasierten Sozialen Arbeit in Unterkünften für Geflüchtete. In: Prasad, Nivedita (Hrsg.): Soziale Arbeit mit Geflüchteten: Rassismuskritisch, professionell, menschenrechtsorientiert. Opladen: Verlag Barbara Budrich, S. 300–316.

Wallner, Marlies (2016): „Im Endeffekt gewinnt der Ehrenamtliche“. Spannungsfelder im Rahmen der Zusammenarbeit von haupt- und ehrenamtlichen RettungssanitäterInnen am Beispiel der Bezirksstelle Rotes Kreuz Wiener Neustadt. In: soziales_kapital. wissenschaftliches journal österreichischer fachhochschul-studiengänge soziale arbeit, 9. Jg., Heft 16, S. 171-184.

Witzel, Andreas (1982): Verfahren der qualitativen Sozialforschung. Überblick und Alternativen. Frankfurt: Campus.

Witzel, Andreas (1985): Das problemzentrierte Interview. In: Jüttemann, Gerd (Hrsg.): Qualitative Forschung in der Psychologie. Weinheim: Beltz, S. 227-256.

13. Anhang

Anhang A: Anschreiben an Träger und Einrichtungen

Sehr geehrte Damen und Herren,

mein Name ist Marius Volkmann und ich schreibe aktuell an meiner Masterarbeit in Sozialer Arbeit an der HTWK Leipzig. Thematisch beschäftige ich mich in meiner Masterarbeit mit der Zusammenarbeit von Sozialarbeitenden und Ehrenamtlichen in der Geflüchtetenhilfe. Mir geht es dabei explizit um die Erfahrungen, Einschätzungen und Sichtweisen von Sozialarbeitenden, da ich nach meinem Bachelor selbst für ein paar Jahre in einer Unterkunft gearbeitet habe und diese Perspektive in der wissenschaftlichen Forschung meiner Meinung nach zu kurz kommt.

Ich wollte daher anfragen, ob es möglich wäre, mit einer/einem Ihrer hauptamtlichen Mitarbeiter*innen ein leitfadengestütztes Interview zu führen? Die Interviews würden ungefähr 30-45 Minuten dauern und digital über Skype oder ein anderes Medium stattfinden. Thematisch geht es in den Fragen unter anderem darum, welche Rolle ehrenamtliche Arbeit einnimmt bzw. einnehmen sollte, welche Konflikte in der Zusammenarbeit auftreten können und wie aus Sicht der Sozialarbeitenden eine optimale Zusammenarbeit aussehen könnte. Die Interviews werden im Anschluss selbstverständlich anonymisiert und ausschließlich in meiner Arbeit veröffentlicht.

Eine kurze Rückmeldung diesbezüglich wäre nett, ansonsten stehe ich für Rückfragennatürlich jederzeit zur Verfügung. Vielen Dank!

Mit freundlichen Grüßen
Marius Volkmann

Anhang B: Leitfaden vor der Pilotphase

Themenblock 1: Verhältnis Soziale Arbeit und Ehrenamt allgemein

L1: Das Nebenher und Miteinander von Ehren- und Hauptamt wird oft als typisch für den Sozialsektor gesehen, gleichzeitig wird häufig von einem Konkurrenzverhältnis zwischen Sozialer Arbeit und Ehrenamt gesprochen. Wie bewerten Sie das Verhältnis von Sozialer Arbeit und Ehrenamt? Wo sehen Sie Schwierigkeiten und wo Chancen bei der Zusammenarbeit?

K1: Was sind Ihrer Meinung nach die größten Unterschiede zwischen Haupt- und Ehrenamt?

K2: Was sind Ihrer Meinung nach die Stärken des Ehrenamts?

K3: Was sind Ihrer Meinung nach die Schwächen des Ehrenamts?

K4: Welche Rolle sollte Soziale Arbeit gegenüber dem Ehrenamt einnehmen?

Themenblock 2: Ehrenamt in der Arbeit mit Geflüchteten

L2: Gerade im Zuge der sogenannten „Flüchtlingskrise“ wurde und wird von den Medien, Politiker*innen und Kommunen oft davon gesprochen, dass die Situation ohne Ehrenamtliche nicht zu bewältigen gewesen wäre. Wie bewerten Sie die Bedeutung der Ehrenamtlichen in der Arbeit mit Geflüchteten?

K1: Warum haben sich Ihrer Meinung nach so viele Menschen engagiert?

K2: Welche Strukturen und Rahmenbedingungen haben zu diesem großen Engagement geführt?

K3: Wie haben sich die Strukturen sowohl auf ehrenamtlicher als auch auf sozialarbeiterischer Seite seit der „Flüchtlingskrise“ entwickelt?

K4: Welche besondere Qualität / welche Stärken hat ehrenamtliche Arbeit im Geflüchtetenbereich aus Ihrer Sicht?

K5: Wo sehen Sie Grenzen und Schwierigkeiten des ehrenamtlichen Engagements mit Geflüchteten?

Themenblock 3: Flüchtlingssozialarbeit und Ehrenamt

L3: Das Verhältnis zwischen Haupt- und Ehrenamt in der Arbeit mit Geflüchteten wird in der Theorie oftmals als potenziell konfliktreich und konkurrenzhaft beschrieben. Wie erleben Sie die Zusammenarbeit mit den Ehrenamtlichen in Ihrer Einrichtung? Was läuft gut und was läuft schlecht?

K1: Wie würden Sie das Verhältnis zu den Ehrenamtlichen beschreiben?

K2: Was sind Ihrer Meinung nach die Hauptkonflikte?

K3: Wie läuft so ein Konflikt ab? Erzählen Sie doch mal von einem konkreten Konflikt…

K4: Was sind ihrer Meinung nach die Gründe für diese Konflikte?

K5: Worin sehen Sie die Vorteile in der Zusammenarbeit?

K6: Können Sie ein konkretes „Positivbeispiel“ in der Zusammenarbeit nennen?

K5: Welche Faktoren fördern eine gute Zusammenarbeit?

Themenblock 4: Organisatorische Bedingungen der Zusammenarbeit

L4: Wie ist die Zusammenarbeit mit den Ehrenamtlichen bei Ihnen organisiert? Welche Aufgaben übernehmen Sie als Hauptamtliche*r und welche Aufgaben übernehmen die Ehrenamtlichen überwiegend?

K1: Gibt es ein bestehendes Konzept bzw. feste Abläufe zur Zusammenarbeit (bzgl. Anwerbung, Qualifizierung, Betreuung…)? Wenn ja: Wie sieht es aus? Wenn nein: Wie sollte es Ihrer Meinung nach aussehen?

K2: Wie kommt es dazu, dass die Ehrenamtlichen konkret in Ihrer Unterkunft aktiv sind? Wo und wie wird der Kontakt hergestellt?

K3: Welchen Stellenwert hat die Zusammenarbeit mit Ehrenamtlichen in Ihrem Arbeitsalltag?

K3: Wie klar sind aus Ihrer Sicht die Aufgaben- und Kompetenzbereiche voneinander abgetrennt?

K4: Welche Erwartungen an Sie als Sozialarbeiter*in spüren Sie vonseiten der Ehrenamtlichen?

Themenblock 5: Wünsche an das Ehrenamt

L5: Wenn Sie die ideale Zusammenarbeit mit den Ehrenamtlichen beschreiben müssten: Wie würde diese aus Ihrer Sicht aussehen? Und was müsste sich ändern, um diesen Idealzustand zu erreichen?

K1: Was wünschen Sie sich von den Ehrenamtlichen?

K2: Was wünschen Sie sich von Ihrem Arbeitgeber/ Ihrem Träger?

K3: Was wünschen Sie sich vonseiten der öffentlichen Hand?

K4: Welche Aspekte, könnten Sie persönlich oder Ihre Kolleg*innen Ihrer Meinung nach optimieren?

Themenblock 6: Abschlussfragen

L6: Haben Sie noch Ergänzungen und Anmerkungen? Gibt es Aspekte, die aus Ihrer Sicht noch relevant sind?

Soziodemographische Daten:

- Alter
- Geschlecht
- Studienabschluss
- Trägerorganisation
- Arbeitsort (Stadt / Unterkunft ja/nein?)
- Berufserfahrung

Anhang C: Leitfaden nach der Pilotphase

Themenblock 1: Ehrenamt in der Arbeit mit Geflüchteten

L1: Gerade im Zuge der sogenannten „Flüchtlingskrise“ wurde und wird oft davon gesprochen, dass die Situation ohne Ehrenamtliche nicht zu bewältigen gewesen wäre. Wie bewerten Sie die Bedeutung der Ehrenamtlichen in der Arbeit mit Geflüchteten in der damaligen Situation und welche Bedeutung hat das Ehrenamt heute noch?

K1: Wo liegen Ihrer Meinung nach die Ursachen für das Engagement in der Arbeit mit Geflüchteten?

K2: Wie haben sich die Strukturen sowohl auf ehrenamtlicher als auch auf sozialarbeiterischer Seite seit der „Flüchtlingskrise“ entwickelt?

K3: Welche besondere Qualität / welche Stärken hat ehrenamtliche Arbeit im Geflüchtetenbereich aus Ihrer Sicht?

K4: Wo sehen Sie Grenzen und Schwierigkeiten des ehrenamtlichen Engagements mit Geflüchteten?

Themenblock 2: Flüchtlingssozialarbeit und Ehrenamt

L2: Wie erleben Sie die Zusammenarbeit mit den Ehrenamtlichen in Ihrer Einrichtung? Welche Vorteile ergeben sich aus der Zusammenarbeit und welche Konflikte nehmen sie wahr?

K1: Was sind ihrer Meinung nach die Gründe für diese Konflikte?

K2: Wie läuft so ein Konflikt ab? Erzählen Sie doch mal von einem konkreten Konflikt…

K3: Können Sie ein konkretes „Positivbeispiel“ in der Zusammenarbeit nennen?

K4: Welche Faktoren und Rahmenbedingungen fördern eine gute Zusammenarbeit?

K5: Welche Faktoren und Rahmenbedingungen erschweren eine gute Zusammenarbeit?

Themenblock 3: Organisatorische Bedingungen der Zusammenarbeit

L3: Wie ist die Zusammenarbeit mit den Ehrenamtlichen bei Ihnen organisiert? Welche Aufgaben übernehmen Sie als Hauptamtliche*r und welche Aufgaben übernehmen die Ehrenamtlichen überwiegend?

K1: Gibt es ein bestehendes Konzept bzw. feste Abläufe zur Zusammenarbeit (bzgl. Anwerbung, Qualifizierung, Betreuung…)? Wenn ja: Wie sieht es aus? Wenn nein: Wie sollte es Ihrer Meinung nach aussehen?

K2: Wie kommt es dazu, dass die Ehrenamtlichen konkret in Ihrer Unterkunft aktiv sind? Wo und wie wird der Kontakt hergestellt?

K3: Welchen Stellenwert hat die Zusammenarbeit mit Ehrenamtlichen in Ihrem Arbeitsalltag?

Themenblock 4: Wünsche an das Ehrenamt

L4: Wenn Sie die ideale Zusammenarbeit mit den Ehrenamtlichen beschreiben müssten: Wie würde diese aus Ihrer Sicht aussehen? Und was müsste sich ändern, um diesen Idealzustand zu erreichen?

K1: Was wünschen Sie sich von den Ehrenamtlichen?

K2: Was wünschen Sie sich von Ihrem Arbeitgeber/ Ihrem Träger?

K3: Was wünschen Sie sich vonseiten der öffentlichen Hand?

K4: Welche Aspekte, könnten Sie persönlich oder Ihre Kolleg*innen Ihrer Meinung nach optimieren?

Themenblock 5: Verhältnis Soziale Arbeit und Ehrenamt allgemein

L5: Wenn wir jetzt nochmal von der Flüchtlingssozialarbeit weggehen: In welchem Verhältnis steht Soziale Arbeit im Allgemeinen zum Ehrenamt und welche Rolle sollte die Soziale Arbeit in der Zusammenarbeit einnehmen?

K1: Wo sehen Sie Schwierigkeiten und wo Chancen bei der Zusammenarbeit?

K2: Was sind Ihrer Meinung nach die größten Unterschiede zwischen Haupt- und Ehrenamt?

K3: Welche Stärken hat Ehrenamt gegenüber professioneller Sozialer Arbeit? Und welche Schwächen?

Themenblock 6: Abschlussfragen

L6: Haben Sie noch Ergänzungen und Anmerkungen? Gibt es Aspekte, die aus Ihrer Sicht noch relevant sind?

Soziodemographische Daten:

- Alter
- Geschlecht
- Studienabschluss
- Trägerorganisation
- Arbeitsort (Stadt / Unterkunft ja/nein?)
- Berufserfahrung

Postskript

Interviewnummer:

Datum:

Uhrzeit:

Interviewlänge:

Befragter/ Befragte:

Interviewinformationen:

1) **Ort, Räumlichkeit**
2) **Interviewatmosphäre, Störungen**
3) **Gesprächsinhalte vor dem Interview**
4) **Gesprächsinhalte nach dem Interview**
5) **Thematische Auffälligkeiten**
6) **Umsetzbarkeit des Leitfadens**
7) **Verhalten des Interviewers**
8) **Sonstiges**

Anhang E: Kategoriensystem

Abbildung 4: Das angewandte Kategoriensystem. Quelle: Screenshot des Programms Miner QDA Lite

:

Eidesstattliche Erklärung

Ich erkläre hiermit an Eides statt, dass ich die vorliegende Arbeit selbständig verfasst und dabei keine anderen als die angegebenen Hilfsmittel benutzt habe. Sämtliche Stellen der Arbeit, die im Wortlaut oder dem Sinn nach Publikationen oder Vorträgen anderer Autor*innen entnommen sind, habe ich als solche kenntlich gemacht. Die Arbeit wurde bisher weder gesamt noch in Teilen einer anderen Prüfungsbehörde vorgelegt und auch noch nicht veröffentlicht.

Marius Volkmann, Leipzig, 06. Dezember 2021