

Universität Bielefeld  
Fakultät für Erziehungswissenschaft  
Weiterbildender Studiengang Supervision und Beratung

## **Masterthesis**

Thema:

**Supervision mit Ehrenamtlichen in der Flüchtlingsarbeit**

Vorgelegt von: Heike Koch

Erstgutachterin: Prof. Dr. Katharina Gröning  
Zweitgutachterin: Prof. Dr. Annemarie Bauer

Abgabetermin: 20. Juni 2017

## Inhalt

1. Einleitung	3
2. Arbeit – Ehrenamtliche Tätigkeit – Bürgerschaftliches Engagement – Freiwilligenarbeit	5
2.1. Das Verständnis von Arbeit und die Konsequenzen für die Wahrnehmung ehrenamtlichen Engagements	5
2.1.1. Von der klassischen Unterscheidung in Vita Activa und Vita Contemplativa bis zur modernen Industriegesellschaft	5
2.1.2. Die Krise der Arbeitsgesellschaft	7
2.1.3. Arbeit als Tätigkeit und Erfüllung	9
2.1.4. Das Arbeitsverständnis als Triade der Arbeit	16
2.2. Ehrenamtliche Arbeit – Bürgerschaftliches Engagement - Freiwilligenarbeit	18
2.3. Die vielfältige Realität des Engagements	23
2.3.1. Freiwilligensurvey 2014	23
2.3.2. Strukturwandel vom traditionellen zum neuen Ehrenamt	25
2.4. Supervision und ehrenamtliche Arbeit – Zwischenergebnis	26
3. Ehrenamtliche Flüchtlingsarbeit in Deutschland: Bestandsaufnahme – Herausforderungen – Strukturen - Modelle der Koordination	31
3.1. Ehrenamtliche Flüchtlingsarbeit in aktuellen Untersuchungen. Bestandsaufnahme und Herausforderungen	32
3.1.1. Misun Han-Broich: Ehrenamt und Integration	32
3.1.2. Strukturen und Motive der ehrenamtlichen Flüchtlingsarbeit (EFA)	38
3.1.3. Koordinationsmodelle ehrenamtlicher Flüchtlingshilfe in den Kommunen	44
3.2. Der Beitrag ehrenamtlicher Flüchtlingsarbeit für die gesellschaft- liche Integration: Herausforderungen und notwendige Rahmenbedingungen	48
3.3. Supervision und ehrenamtliche Flüchtlingsarbeit – Zwischenergebnis	49

4.	„Ehrenamtlich bedeutet nicht unprofessionell.“ – Die Telefonseelsorge und die Supervision ehrenamtlicher Arbeit	57
	4.1. Telefonseelsorge in Deutschland	57
	4.2. Ehrenamtliche Arbeit in der Telefonseelsorge	58
	4.3. Supervision in der Telefonseelsorge	61
	4.4. Schlussfolgerungen für die Supervision mit Ehrenamtlichen in der Flüchtlingsarbeit	64
5.	Fazit: Die Notwendigkeit von Supervision für die ehrenamtliche Arbeit mit Flüchtlingen und ihre institutionellen Rahmenbedingungen	66
6.	Literatur	68
	Eigenständigkeitserklärung	80

## 1. Einleitung

Schon seit den neunziger Jahren engagieren sich zahlreiche Menschen in Deutschland ehrenamtlich für Flüchtlinge. Seit aber im Sommer 2015 die Zahl der Geflüchteten, die nach Deutschland eingereist sind, eine bisher nicht gekannte Höhe erreichte, hat auch die Zahl der ehrenamtlich Engagierten sprunghaft zugenommen. Viele Menschen leisteten spontane Hilfen, indem sie Kleidung und Lebensmittel spendeten oder an Erstaufnahmestellen Kaffee und Decken verteilten. Hinzu kamen dann viele, die Patenschaften für Flüchtlinge übernahmen, Sprachunterricht erteilten, Menschen bei Arzt- oder Behördenbesuchen begleiteten oder einfach die nähere Umgebung zeigten und bei der Benutzung des ÖPNV oder der Eröffnung eines Bankkontos halfen.

Das Spektrum ehrenamtlicher Tätigkeit ist weit, ebenso die Erfahrungen, die engagierte Menschen machen. Die vorliegende Arbeit entsteht im Frühjahr 2017, in einer Zeit, in der die Zahl der neu ankommenden Flüchtlinge zurückgegangen ist. Für die Menschen, die 2015 und 2016 gekommen sind, sind nun andere Fragen wichtig als am Anfang, Fragen die weitestgehend mit Integration zu tun haben: Die Klärung des Aufenthaltsstatus, Sprach- und Integrationskurse, Wohnungs- und Arbeitssuche, Familiennachzug. Auch das ehrenamtliche Engagement hat sich verändert, verläuft strukturierter. Nicht alle spontanen Ersthelfer sind noch dabei, die Zahl der Ehrenamtlichen ist aber weiterhin hoch.

Diese Arbeit geht der Frage nach, welche Unterstützung ehrenamtlich Engagierte für ihre Arbeit brauchen, vor allem: Welchen Stellenwert Supervision für sie hat und haben kann. Damit hängen andere Fragen zusammen: Welche Erfahrungen haben die Freiwilligen in den vergangenen zwei Jahren gesammelt? Worin bestanden und bestehen für sie die größten Herausforderungen? Welcher Rahmenbedingungen bedarf ehrenamtliche Arbeit, um erfolgreich zu sein? Die Frage nach den Rahmenbedingungen stellt sich nach zwei Seiten: Welche Rahmenbedingungen sind erforderlich, damit Ehrenamtliche qualitativ gut arbeiten können und ihre Arbeit nachhaltig und sinnvoll ist? Und was ist für ihre eigene Arbeitszufriedenheit nötig, d.h. dafür, dass ihr Engagement kontinuierlich und verlässlich bleibt und sie nicht aus Überforderung oder Frustration ihre Aktivität beenden?

Welche Rolle kann und sollte Supervision in der Begleitung Ehrenamtlicher spielen? Unter welchen Voraussetzungen kann Supervision mit Ehrenamtlichen in der Flüchtlingsarbeit sinnvoll und erfolgreich sein?

Die Bearbeitung dieser Fragen erfolgt in vier Schritten: Zunächst wird ein Verständnis von Ehrenamt bzw. bürgerschaftlichem Engagement vor dem Hintergrund des Wandels der Arbeitsgesellschaft entwickelt, hängt doch die gesellschaftliche Wahrnehmung ehrenamtlicher Arbeit stark von der Sicht auf die Arbeitsgesellschaft und vom Arbeitsbegriff ab. Gefragt wird, wie ehrenamtliche Arbeit sich in den vergangenen zwanzig Jahren in Deutschland entwickelt hat, und wie die Engagierten selbst ihre Tätigkeit einschätzen (Kapitel 2).

Davon ausgehend erfolgt die Analyse gegenwärtigen ehrenamtlichen Engagements in der Flüchtlingsarbeit anhand verschiedener Erhebungen, die seit 2012 entstanden sind. Untersucht wird, wie sich das Engagement entwickelt hat, in welchen Organisationsstrukturen es erfolgt und welche Rahmenbedingungen sich bewährt haben bzw. als notwendig zu erachten sind. Hier ist auch die Frage verortet, inwieweit Supervision für das ehrenamtliche Engagement sinnvoll und stabilisierend ist (Kapitel 3).

Um Kriterien für die supervisorische Arbeit mit Ehrenamtlichen in der Flüchtlingsarbeit zu gewinnen, wird exemplarisch der Bereich der Telefonseelsorge herangezogen. In kaum einem anderen Handlungsfeld, das vorwiegend mit Ehrenamtlichen arbeitet, ist die Professionalität so hoch wie in der Telefonseelsorge, sowohl was die Auswahl, die Ausbildung, die Begleitung als auch die Supervision für die ehrenamtlich Mitarbeitenden angeht. Hier wird gefragt, welche Erfahrungen aus der Telefonseelsorge sich im Bereich der Flüchtlingsarbeit adaptieren lassen (Kapitel 4).

Am Ende stehen konzeptionelle Überlegungen und Schlussfolgerungen für die supervisorische Beratungsarbeit mit Ehrenamtlichen in der Flüchtlingsarbeit. Dabei wird davon ausgegangen, dass es für die Gestaltung von Integrationsprozessen einer langfristigen Begleitung Geflüchteter bedarf, die zu einem erheblichen Teil von Ehrenamtlichen zu leisten sein wird. Diese Begleitung bedarf der konzeptionellen Gestaltung. Diese soll im fünften Kapitel versucht werden.

## **2. Arbeit – Ehrenamtliche Tätigkeit – Bürgerschaftliches Engagement –**

### **Freiwilligenarbeit**

#### **2.1. Das Verständnis von Arbeit und die Konsequenzen für die**

##### **Wahrnehmung ehrenamtlichen Engagements**

Zum Verständnis ehrenamtlicher Arbeit oder ehrenamtlicher Tätigkeit – schon die Begriffswahl impliziert die Klärungsnotwendigkeit – ist es unumgänglich, das Verständnis von Arbeit zu klären, den Arbeitsbegriff. Diskutiert wird, ob der Arbeitsbegriff, der häufig mit Erwerbsarbeit gleichgesetzt wird, auch für das freiwillige Engagement verwendet werden sollte. Wird Arbeit ausschließlich als Erwerbsarbeit definiert, fällt alles ehrenamtliche Engagement in den Bereich der Freizeit, ist Hobby. Wird hingegen der Arbeitsbegriff weiter gefasst, gilt auch ehrenamtliche Betätigung als Arbeit, die sich von der Erwerbsarbeit vor allem dadurch unterscheidet, dass sie nicht entlohnt wird. Je nach Definition wird sich auch die Antwort auf die Frage verändern, ob Supervision, die sich grundsätzlich als Beratungskonzept im beruflichen Kontext versteht, mit Ehrenamtlichen notwendig oder zumindest sinnvoll ist, und – falls diese Frage bejaht wird – unter welchen Rahmenbedingungen sie stattfinden sollte.

#### **2.1.1. Von der klassischen Unterscheidung in Vita Activa und Vita**

##### **Contemplativa bis zur modernen Industriegesellschaft**

Das klassische Verständnis von Arbeit geht auf Aristoteles zurück, der zwischen dem *biós práktikos* und dem *biós theorétikos* unterschied: Die Mehrheit der Menschen sei dem *biós práktikos* verhaftet. Sie ermögliche damit einer Minderheit, sich dem *biós theorétikos* widmen zu können. Dieses schloss wissenschaftliche Betätigung, den Gebrauch der Vernunft und die Erlangung von Weisheit ein. Damit war zugleich die Einteilung der Menschen in zwei Kategorien vorgegeben. Erstrebenswert war für den Philosophen selbstverständlich die zweite Kategorie.<sup>1</sup>

In seiner Folge hatte auch Thomas von Aquin die *vita activa* gegenüber der *vita contemplativa* herabgestuft: Die Arbeit, die *vita activa*, diene der Gewinnung des

---

<sup>1</sup> Vgl. Aristoteles (2002). Siehe auch Meireis (2008), 491-496.

Lebensunterhaltes, war daher für eine Mehrheit der Menschen notwendig. Viel höherwertiger war die *vita contemplativa*, eine Tätigkeit, die scharf von der Arbeit getrennt wurde. Thomas entwarf eine Rangfolge menschlicher Tätigkeiten, deren geistesgeschichtlicher Hintergrund im Mönchtum zu verorten ist. Zentral ist dabei, dass die wahre Nachfolge Christi nur im Leben von Mönchen und Bischöfen zu leisten war. Praktische Arbeit fiel dagegen nicht nur ethisch, sondern auch religiös ab.<sup>2</sup> Die klassische aristotelische Bestimmung bekam durch Thomas noch ihre religiöse Zuspitzung.

Durch Martin Luther erfuhren die Arbeit und die Berufstätigkeit – in Abgrenzung zum mönchischen Ideal – eine Neubewertung. Luther lehnte eine Vorrangstellung des mönchischen Lebens ausdrücklich ab. Für ihn war es unmöglich, sich durch eigene Aktivität Heil vor Gott zu erwerben. Dies galt für Mitglieder des geistlichen Standes ebenso wie für Laien, den weltlichen Stand. Die theologische Abwertung der Werke unter dem Gesichtspunkt des geistlichen Gnadenerwerbs führte zugleich zu einer Demokratisierung aller Tätigkeiten, zu einer Aufwertung des alltäglichen Handelns. Jede Tätigkeit, die für den Nächsten ausgeübt wurde und Gott gehorsam war, war eine von Gott anerkannte Tätigkeit, ein Beruf. Eine geistliche Elite existierte in dem Konzept nicht mehr, es herrschte eine grundsätzliche Gleichwertigkeit der weltlichen Berufe.<sup>3</sup>

Mit der Entwicklung von der Agrargesellschaft zur Industriegesellschaft veränderten sich auch die Realität und der Begriff von Arbeit. Wesentlich für die Industriegesellschaft war die auf Produktion ausgerichtete Wirtschaftsweise, die in Fabriken erfolgte und arbeitsteilig angelegt war. Arbeitsort und Wohnort wurden voneinander getrennt. Mit der industriellen Produktionsweise verbunden ist der Begriff des Fordismus, der sich am Automobilfabrikanten Henry Ford orientiert und industrielle Massenproduktion mit einer vergleichsweise guten Entlohnung der Arbeiter verband. Charakteristisch für den Fordismus sind eine taylorisierte Massenproduktion, relativ hohe Löhne und damit Massenkonsum, einhergehend mit sozialen Sicherungssystemen und politischen Regulierungen.<sup>4</sup>

---

<sup>2</sup> Vgl. Meireis (2008), 74.

<sup>3</sup> Luther (1520a) und Luther (1520b). Vgl. auch Meireis (2008), 75-91.

<sup>4</sup> Hirsch / Roth (1986), 41-77.

### **2.1.2. Die Krise der Arbeitsgesellschaft**

Bereits Hannah Arendt hatte mit Blick auf die zunehmenden Automatisierung der Produktion ironisch kommentiert: *„Was uns bevorsteht, ist die Aussicht auf eine Arbeitsgesellschaft, der die Arbeit ausgegangen ist, also die einzige Tätigkeit, auf die sie sich noch versteht. Was könnte verhängnisvoller sein?“*<sup>5</sup>

Vierundzwanzig Jahre später widmete sich angesichts des festgestellten Umbruchs der Arbeitsgesellschaft, vor allem angesichts steigender Arbeitslosigkeit, der 21. Deutsche Soziologentag, der vom 13.-16. Oktober 1982 in Bamberg tagte, dem Thema „Krise der Arbeitsgesellschaft?“. Der Vorbereitungsausschuss hatte „Arbeitsgesellschaft“ charakterisiert als eine Gesellschaft, in der die überwiegende Mehrheit der Bevölkerung einer vertraglich geregelten Erwerbstätigkeit nachgeht und dadurch ihr Auskommen und ihr Ansehen gewinnt. Zudem seien politische Inhalte und soziale Sicherungssysteme auf Erwerbsarbeit bezogen, die insgesamt die Werte der Gesellschaft entscheidend prägen.<sup>6</sup> Seit dem Anwachsen der Arbeitslosigkeit in den 70er Jahren geriet jedoch dieses Arbeitsverständnis ins Wanken, da die Vorstellung, jeder, der diese nur ernsthaft wolle, bekäme eine auskömmliche Arbeitsstelle, unrealistisch wurde.

Als erster Redner trat Ralf Dahrendorf mit seinem Vortrag „Wenn der Arbeitsgesellschaft die Arbeit ausgeht“ auf.<sup>7</sup> Ausgehend von der Situation zunehmender Arbeitslosigkeit in den westlichen Industrieländern analysierte er die gängigen Maßnahmen ihrer Bekämpfung, um zu dem Schluss zu kommen:

*„Heißt das, daß die Zahl der Arbeitslosen weiter ansteigen wird, und daß Regierungen nichts, oder doch fast nichts, daran ändern können? Das letztere ist gewiß der Fall. Wer immer verspricht, ein Rezept gegen die Arbeitslosigkeit zu haben, sagt die Unwahrheit.“*<sup>8</sup>

---

<sup>5</sup> Ahrendt (1958), 13.

<sup>6</sup> Vorbereitungsausschuss für den 21. Deutschen Soziologentag (1983), 13.

<sup>7</sup> Dahrendorf (1983).

<sup>8</sup> A.a.O., 29.



Die Arbeitslosigkeit sei nur der sichtbare Ausdruck einer viel weiteren Reduktion der Arbeit in modernen Gesellschaften, und es gelte nach Alternativen zur Arbeitsgesellschaft zu suchen.

Auf Aristoteles und Hannah Arendt rekurrend unterschied Dahrendorf zwischen heteronomer und autonomer Arbeit, also zwischen der Arbeit, die aus Zwang und Notwendigkeit heraus getan werde, und der Arbeit, die in Ziel und Methode selbstgewählt sei. Diese bezeichnete er als Tätigkeit.<sup>9</sup> Waren in der herkömmlichen Arbeitsgesellschaft alle Bereiche des Lebens auf die Arbeit ausgerichtet, so die Ausbildung auf die spätere Arbeit hin, die Freizeit als Erholung für die Arbeit und der Ruhestand als wohlverdienter Lohn für die geleistete Lebensarbeit, habe sich in der modernen Arbeitsgesellschaft das Gewicht von der Arbeit weg auf die anderen Bereiche verschoben, die zunehmend ein eigenes Gewicht entwickelten. Die soziale Identität der Menschen werde nicht mehr ausschließlich durch seine Arbeit bestimmt.<sup>10</sup> Im Hinblick auf die sich aus diesem Befund ergebende Frage nach Alternativen zur herkömmlichen Arbeitsgesellschaft, war Dahrendorf optimistisch:

*„Hoffnung muß gemäß den hier verwendeten Begriffen darin liegen, daß Arbeit in zunehmendem Maße durch Tätigkeit ersetzt, zumindest aber von Tätigkeit durchdrungen wird.“<sup>11</sup>*

Die Gesellschaft sei langfristig dabei, sich von einer Gesellschaft der Arbeit zu einer Gesellschaft der Tätigkeit zu entwickeln.

Exemplarisch nannte Dahrendorf drei Bereiche, an denen er diese Entwicklung ablas: Zum einen wies das Konzept der „Humanisierung der Arbeit“ darauf hin, dass die Dichotomie zwischen Arbeit und Tätigkeit sich auflöse, ja, dass durch die betriebliche Mitbestimmung, die Gruppenarbeit in Fabriken und weitere ähnliche Maßnahmen die Arbeit von autonom zu gestaltenden Bereichen durchzogen werde.<sup>12</sup>

---

<sup>9</sup> A.a.O., 30-32.

<sup>10</sup> A.a.O., 32-34.

<sup>11</sup> A.a.O., 34.

<sup>12</sup> A.a.O., 35.

Zum zweiten nannte Dahrendorf die „Selbsthilfe in überschaubaren Gruppen“, die heute wohl als „bürgerschaftliches Engagement“ oder „ehrenamtliche Arbeit“ bezeichnet würde. Er forderte, dass die sozialen Dienste durch Nachbarschaftshilfe ergänzt werden müssten:

*„Die Erhaltung der Städte, die Bewahrung einer lebenswerten Umwelt, die Entfaltung schöpferischer Talente, ja die Aufrechterhaltung von Recht und Ordnung – das sind sämtlich Aufgaben der Eigentätigkeit von Menschen in ihren Gruppen. Es sind nicht Aufgaben des öffentlichen Dienstes, überhaupt der Arbeitsgesellschaft, auch wenn sich argumentieren läßt, daß hier und da öffentliche Mittel als Katalysatoren der Initiative notwendig sind. Die Initiative, von der hier die Rede ist, ist aber Tätigkeit, sie ist das Reich der Freiheit.“<sup>13</sup>*

Als drittes Feld schließlich nannte Dahrendorf die alternativen Lebensformen, die alternative Wirtschaftsweisen kreierten und so Tätigkeiten in Freiheit.<sup>14</sup>

Dahrendorf zeichnete den Weg der Arbeitsgesellschaft hin zu einer Gesellschaft der Tätigkeit vor. Erstmals wurde mit seinem Vortrag ehrenamtliche Arbeit wissenschaftlich thematisiert. Bis heute liegt in der Aufwertung ehrenamtlicher Arbeit die Ambivalenz, dass einerseits der positive Aspekt der freien Tätigkeit betont wird, dass andererseits ehrenamtliche Tätigkeit genau zu dem Zeitpunkt öffentlich aufgewertet und eingefordert wird, wo soziale Leistungen des Staates eingeschränkt werden. Ehrenamtliche Tätigkeit fungiert somit häufig als Ersatz für eingesparte Arbeitsstellen – was von ehrenamtlich Tätigen selbst als Instrumentalisierung ihre freiwilligen Engagements kritisiert wird.

### **2.1.3. Arbeit als Tätigkeit und Erfüllung**

In seiner 2008 erschienenen Habilitationsschrift „Tätigkeit und Erfüllung. Protestantische Ethik im Umbruch der Arbeitsgesellschaft“<sup>15</sup> beschreibt Torsten Meireis ein im Umbruch begriffenes Arbeitsverständnis und geht ebenfalls von der Krise der Arbeitsgesellschaft aus. Ein Vierteljahrhundert nach Dahrendorf und dem

---

<sup>13</sup> Ebd.

<sup>14</sup> Ebd.

<sup>15</sup> Meireis (2008).

Bamberger Soziologentag analysiert Meireis die gegenwärtigen Krisensymptome unter dem Einfluss einer zunehmend globalisierten Wirtschaft und der Hegemonie wirtschaftsliberaler Konzepte, die die Verlagerung produktiver Arbeitsplätze in andere Kontinente ermöglichen. Er stellt die damit einhergehende Veränderung der Arbeitsmärkte und ihrer gesellschaftlich-institutionellen Rahmenbedingungen dar, die wiederum zu Veränderungen der Gestalt, der Bedeutung und der Wahrnehmung von Erwerbsarbeit geführt haben – diese sei „*im zwanzigsten Jahrhundert faktisch zum Paradigma von Arbeit überhaupt geworden*“.<sup>16</sup>

Als wichtigste Veränderungen beschreibt Meireis die *Knappheit auskömmlicher Arbeitsplätze*, das Phänomen der *Prekarisierung*, einen *Umbruch der Beruflichkeit* sowie die *Tertiarisierung*.

Die Knappheit auskömmlicher Arbeitsplätze, die dauerhaft relativ hohen Arbeitslosenquoten in den westlichen Industrieländern, lassen die Forderung nach „Vollbeschäftigung“, d.h. das Festhalten an der alten Vorstellung von Arbeitsgesellschaft, in den Hintergrund treten.<sup>17</sup> Erwerbstätigkeit kann gesellschaftlich immer weniger die Aufgabe der Integration erfüllen. Wird Vollbeschäftigung als politisches Ziel beibehalten, geschieht dies zum Preis der Absenkung der Standards von Erwerbsarbeit und staatlicher sozialer Sicherung. Ging man früher von einem „Normalarbeitsverhältnis“ aus, einem unbefristeten Arbeitsverhältnis in Vollzeit, mit auskömmlicher Entlohnung und sozialer Absicherung, so hat die Flexibilisierung der Arbeitsverhältnisse zu einer Zunahme von Schichtarbeit, zu einer Zunahme von Teilzeitarbeit, zu befristeten Arbeitsverträgen und somit fehlender Planungssicherheit für Arbeitnehmer geführt, die nicht nur das Arbeitsleben, sondern zugleich das Privatleben der Menschen beeinflusst, die Teilnahme an Kultur und gesellschaftlichem Leben erschwert.

Diese Mechanismen führen beim Sinken der Erwerbslosenquote zugleich zu größerer sozialer Ungleichheit, die berüchtigte Schere zwischen Arm und Reich vergrößert sich. Infolge dieser sozialstaatlichen Veränderungen werden immer mehr

---

<sup>16</sup> A.a.O., 7.

<sup>17</sup> Zu Recht weist Meireis darauf hin, dass sich die Idee der Vollbeschäftigung ohnehin nur auf Männer bezog, die „Familienernährer“ in einer Gesellschaft, die sich auf das familiale Rollenverständnis der Versorgung gründete. Ebd.

Menschen zu den „Working Poor“, also solchen, die trotz ihrer Erwerbstätigkeit in Armut leben – das Phänomen der Prekarisierung.

Mit der Flexibilisierung der Arbeitsverhältnisse ging der Umbruch der Beruflichkeit einher, zuweilen auch als „neue Beruflichkeit“ bezeichnet. War der Berufsbegriff klassischerweise gekennzeichnet durch soziale Regelungen und dauerhafte, institutionalisierte Vereinbarungen über Ausbildung und Qualitätsstandards, so gehört zur neuen Beruflichkeit eine geringere Institutionalisierung von Ausbildung und Qualifikationsstandards in Verbindung mit der Erwartung permanenter Veränderung und hohen Erwartungen an die lebenslange Lernbereitschaft.

*„Dabei existieren die unterschiedlichsten Formen der Regulierung wie der Beruflichkeit in Unternehmen nebeneinander her. Insgesamt zeigt sich dabei eine Tendenz der – im Positiven wie Negativen – zunehmenden Entgrenzung von Arbeit und Lebensführung, die ebenfalls zu einer Neueinschätzung und -bewertung dessen zwingt, was unter welchen Bedingungen als Arbeit gelten soll und wie soziale Sicherung angesichts dieser Befunde neu zu strukturieren ist.“<sup>18</sup>*

Neben Erwerbslosigkeit, Prekarisierung und Umbruch der Beruflichkeit beschreibt Meireis die Tertiarisierung, d.h. die zunehmende Bedeutung des Dienstleistungssektors, als tiefgreifende Veränderung der Arbeitsgesellschaft: Nicht mehr die Produktion prägt die gesellschaftliche Realität von Arbeit; ihre ökonomische Bedeutung ist durch die technische Entwicklung und die Auslagerung zahlreicher Produktionsbereiche in Billiglohnländer in Deutschland in den Hintergrund getreten und wurde durch den Dienstleistungssektor abgelöst. Insgesamt lässt sich feststellen, dass das, was unter dem Arbeitsbegriff zu verstehen ist, disparater geworden ist. In diesem Sinne resümiert Meireis:

*„Dass Erwerbsarbeit ein wichtiger Faktor in den Gesellschaften der unmittelbaren Zukunft sein wird, dürfte unstrittig sein. Wie weit aber ‚Arbeit‘ ein allgemeines Tätigkeitsmuster sein wird und welche Art von Allgemeinheit sie zu verbürgen vermag, welche Einheitlichkeit ihr als sozialem Muster zukommen kann, welchen Stellenwert sie einnimmt und inwiefern sie rechtlich und allgemein institutionell geregelt sein soll, worauf sie sich richtet und wo ihre semantischen Abgrenzungen zu*

---

<sup>18</sup> A.a.O., 13. Zum ganzen Abschnitt vgl. a.a.O., 7-13.

*anderen Tätigkeiten liegen, ist nicht mehr selbstverständlich und wird so auch Gegenstand politischer Debatten.“<sup>19</sup>*

Neben den genannten ökonomischen und politischen Faktoren tragen weitere zum Umbruch der Arbeitsgesellschaft bei. Die Erkenntnis, dass die Natur nicht grenzenlos für den Produktionsprozess ausbeutbar ist, wurde schon 1972 durch den Club of Rome mit seiner Studie „Die Grenzen des Wachstums“ benannt.<sup>20</sup> Mit dem Brundtland-Report von 1987 setzte sich in der Debatte immer mehr die Forderung nach „sustainability“, nach Nachhaltigkeit im Wirtschaftsprozess durch. Der Bericht, benannt nach der norwegischen Ministerpräsidentin Gro Harlem Brundtland, der Vorsitzenden der Weltkommission für Umwelt und Entwicklung der Vereinten Nationen, definierte erstmals in der neuzeitlichen Entwicklungsdebatte den – ursprünglich aus der Forstwirtschaft stammenden – Begriff der nachhaltigen Entwicklung, nämlich als *„Entwicklung, die die Bedürfnisse der Gegenwart befriedigt, ohne zu riskieren, daß künftige Generationen ihre eigenen Bedürfnisse nicht befriedigen können“*.<sup>21</sup>

Massenproduktion und Wachstumsbegeisterung als Garanten für Vollbeschäftigung sind mit einer am Paradigma der Nachhaltigkeit orientierten Produktionsweise nicht zu vereinbaren bzw. bedürfen der tiefgreifenden Modifikation. Für den Arbeitszusammenhang richtet sich das Augenmerk auf das *Problem begrenzter Rohstoffvorkommen*, das eine schrankenlose Verwertung natürlicher Ressourcen nicht mehr zulässt. Hinzu kommt das *Problem irreparabler Schädigung von Ökosystemen*, am virulentesten vielleicht das Problem des globalen Klimawandels, das eine Eindämmung industrieller Emissionen erfordert. Zudem unterliegt das *moderne Arbeitsverständnis selbst* der Kritik, war es doch seit der Aufklärung auf dem Paradigma der Beherrschung und Verwertung der natürlichen Umwelt gegründet.<sup>22</sup>

Weitere fundamentale Kritik am Arbeitsverständnis resultierte aus der Steigerung weiblicher Erwerbstätigkeit und der feministischen Kritik an der

---

<sup>19</sup> A.a.O., 15.

<sup>20</sup> Meadows, Donella / Meadows, Dennis / Randers, Jørgen / Behrens, William W. (1972).

<sup>21</sup> Hauff, Volker (Hg.) (1987), 51.

<sup>22</sup> Meireis (2008), 15f.

geschlechterspezifischen Arbeitsteilung. Das Modell der „Versorgerehe“ bzw. der „Hausfrauenehe“, das davon ausging, dass eine Ehefrau und Kinder vom Ehemann und Vater abhängig sind, der durch seine alleinige Erwerbstätigkeit für soziale Sicherung und tägliche Existenzsicherung der Familie sorgte, wurde immer stärker kritisch hinterfragt und als Diskriminierung betrachtet. Die von Frauen geleistete Familienarbeit wurde in diesem Modell, das von einer naturgegebenen Geschlechterhierarchie ausgeht, nicht als Arbeit wahrgenommen und nicht entlohnt. Mit der neuen Klassifizierung der familialen Fürsorge- und Care-Tätigkeiten, die klassischerweise unsichtbar und unbezahlt von Frauen verrichtet wurden, als Arbeit, gerät ein Arbeitsverständnis, das nur Erwerbsarbeit als Arbeit überhaupt definiert, ins Wanken.

*„Die Auszeichnung von Erwerbsarbeit als Arbeit schlechthin zuungunsten anderer Tätigkeiten, besonders der Fürsorge für Familienangehörige, der Betreuung von Kindern oder der Bewältigung des Bedarfs an täglicher Reinigung, Instandsetzung, Ernährung, Koordination und Beziehungspflege wird eben durch die Etikettierung dieser Tätigkeiten mit dem Arbeitsbegriff hinterfragt und bestritten.“<sup>23</sup>*

Weitere Faktoren, die den Umbruch der Arbeitsgesellschaft kennzeichnen, sind ein von Meireis beschriebener Wertewandel der Arbeit, die Entgrenzung der Erwerbsarbeit sowie Veränderungen des Werterlebens. Gemeint ist die Veränderung von Lebenskonzepten insgesamt: Für das Erleben vieler Menschen ist der Wohlstand an Zeit mittlerweile bedeutender geworden als der Wohlstand an Konsum. Zudem soll Arbeit nicht nur dem Gelderwerb dienen, sondern wird zunehmend auch mit der Erwartung behaftet, sinnhaftes Tun zu sein, sogar Spaß zu machen. Damit verbunden ist zugleich die Verflüssigung der Grenze zwischen Erwerbsarbeit und Freizeit. Diese durchaus ambivalente Entwicklung ergibt sich aus Teilzeitarbeit, der Möglichkeit zum Home Office, Projektarbeit u.a., die nicht an den klassischen Achtsturentag und die Präsenz in einem Büro gebunden sind. Mit diesen neuen Möglichkeiten entstehen nicht selten auch Zwänge zu Mobilität und Flexibilität, um den Preis schwieriger werdender verlässlicher personaler Beziehungen und drohender Entwurzelung.<sup>24</sup>

---

<sup>23</sup> A.a.O., 16-20. Zitat: 20.

<sup>24</sup> A.a.O., 20-22.

Mit der Arbeitsgesellschaft verändert sich nicht nur die Arbeit, sondern sind Lebenszusammenhänge im Umbruch, werden traditionelle Werte und Betrachtungsweisen modifiziert:

*„Unsere Vorstellungen darüber, wer in welcher Weise arbeitet und welche Tätigkeit eigentlich als Arbeit gelten soll, verschieben sich genauso wie die Grenzen zwischen Arbeit und Nichtarbeit.“<sup>25</sup>*

Wie ist nun vor diesem Hintergrund Arbeit adäquat zu definieren? Zahlreiche gängige Definitionen schließt Meireis als nicht weiterführend aus. Greift die Reduktion des Arbeitsverständnisses auf Erwerbsarbeit aus den dargelegten Gründen zu kurz, so führt die Ausweitung des Begriffs auf fast alle menschliche Tätigkeit zum Verschwimmen des Arbeitsbegriffs und lässt ihn für die Analyse untauglich werden.<sup>26</sup>

Meireis selbst versteht Arbeit schließlich als soziokulturelles Deutungsmuster, welches sich nicht durch eine einfache Begriffsdefinition erschließen lässt. Vielmehr beschreibt er Arbeit als sozial konstruierte Kategorie mit – je nach sozialem Kontext - wechselnden Determinanten, die jeweils zu erheben seien. Er gibt somit einem heuristischen Verständnis gegenüber einem definitorischen den Vorzug. Die heutige Vorstellung von Arbeit sei zutiefst neuzeitlich geprägt und gerade nicht anthropologisch zu bestimmen. Bei der Rede von Arbeit seien immer folgende Problemfelder zu berücksichtigen:<sup>27</sup>

1. *Naturumgang*, also die Frage nach dem Verhältnis und dem Umgang der Menschen, die Güter erwirtschaften, mit der Natur,
2. *Anerkennung*, die Frage, in welchem Maß gesellschaftliche und soziale Anerkennung durch Erwerbsarbeit erfolgt, und in welchem Maß durch andere Faktoren bestimmt ist,

---

<sup>25</sup> A.a.O., 21f.

<sup>26</sup> A.a.O., 38f. Als Beispiel für eine sehr entgrenzte Ausweitung des Arbeitsbegriffs zitiert Meireis den ehemaligen Sozialpfarrer der Ev. Kirche von Westfalen, Wolfgang Belitz: *„Alles Tun, das dem Leben dient, ist menschliche Arbeit.“* Zitiert nach Meireis, 39, Anm.59.

<sup>27</sup> A.a.O., 43-49. Auch 59.

3. *Teilnahme*, das Problem, dass politische und gesellschaftliche Teilnahme korreliert mit der durch Erwerbstätigkeit erworbene Anerkennung und materielle Teilhabe,<sup>28</sup>
4. *Teilhabe*, also die durch Erwerbsarbeit erzielte materielle Absicherung der Arbeitenden, und
5. *Lebenssinn*, die Frage nach Sinn, Form und Bedeutung der Arbeit.

Mit der Entscheidung, Arbeit vorrangig als soziokulturelles Deutungsmuster zu beschreiben, gelingt es Meireis, den Blick für eine Weiterentwicklung des gegenwärtigen Arbeitsverständnisses zu weiten. Damit kann auch ehrenamtliche Arbeit unter dem Gesichtspunkt von Arbeit in den Blick genommen werden. Hilfreich sind dabei die fünf von Meireis formulierten Kategorien Naturumgang, Anerkennung, Teilnahme, Teilhabe und Lebenssinn, die für die Entwicklung seiner protestantischen Arbeitsethik grundlegend sind.

Ziel seiner Arbeit „Tätigkeit und Erfüllung“ ist die Verhältnisbestimmung beider, anders formuliert: Wie muss das Verhältnis von Arbeit und gutem Leben bestimmt werden?<sup>29</sup> Aus christlicher Perspektive, so führt Meireis aus, impliziert das gute Leben – oder theologisch formuliert: das erfüllte Leben – das rechte Verhältnis von müßigem und tätigem Leben. Zentral dabei sei die Vorstellung eines „tätigen Lebens im Dienst am Nächsten“.<sup>30</sup> Bedeutend für die Fragestellung dieser Arbeit, nämlich die nach Erwerbsarbeit und ehrenamtlicher Arbeit, ist dabei, dass der Vielfalt der Gestalten eines solchen tätigen Lebens keine Grenze gesetzt sind: Der Dienst am Nächsten kann die unterschiedlichsten Formen annehmen. Meireis formuliert fünf Kriterien, an denen sich ein erfülltes Leben, das sich dem Dienst am Nächsten widmet, zu orientieren hat:

1. Die kontinuierliche Reflexion darüber, wie die individuellen Dienste gestaltet werden sollen,

---

<sup>28</sup> A.a.O., 47: „Zum anderen ist die meist durch Erwerbsarbeit vermittelte materielle Teilhabe und Anerkennung nicht unerheblich für die politische Gestaltungsmacht sowohl auf der Ebene der aktiven Gestaltung und der Zivilgesellschaft (Ehrenämter) als auch auf der politischen Beruflichkeit, also des passiven und aktiven Wahlrechts – vereinfacht formuliert: Je höher die Teilhabe und Anerkennung, desto größer die Teilnahmechancen.“

<sup>29</sup> A.a.O., 505.

<sup>30</sup> A.a.O., 511 und 514.



2. die kontinuierliche Bemühung um den Erwerb der für diese Dienste notwendigen Befähigungen,
3. die eingehende Wahrnehmung und Erkundung der Bedürfnisse, Interessen und Wünsche des oder der jeweiligen Nächsten,
4. die Überprüfung, dass das Vorhaben den Regeln des Guten entspricht und den Regeln des Richtigen nicht entgegensteht, und
5. die Beachtung des eigenen Wohls, Muße und Erholung.<sup>31</sup>

Diese Kriterien erweisen sich auch für die Frage nach ehrenamtlicher Arbeit in der Flüchtlingshilfe als zielführend.

#### **2.1.4. Das Arbeitsverständnis als Triade der Arbeit**

Interessant für eine Verhältnisbestimmung von Erwerbsarbeit und ehrenamtlicher Arbeit ist auch der Arbeitsbegriff, der schon 1997 im Sozialwort der beiden großen Kirchen zum Tragen kam.<sup>32</sup> Ihr Arbeitsverständnis ist das der „Triade der Arbeit“. Das Sozialwort fasst unter den Arbeitsbegriff die drei Kategorien Erwerbsarbeit, Familienarbeit und ehrenamtliche Arbeit. Es heißt dort:

*„Bei der Lösung der Beschäftigungskrise kommt es schließlich darauf an, die „Dominanz der Erwerbsarbeit“ zu überwinden und die verschiedenen Formen von Arbeit gesellschaftlich anzuerkennen und zu unterstützen. Arbeit wird nicht nur im Erwerbsbereich geleistet, sondern auch in der Familie und in sog. ehrenamtlichen Tätigkeiten. Gerade im Raum der Kirchen und im öffentlichen Leben spielen diese Arbeitsformen eine bedeutende Rolle. An dieser Stelle ist besonders auf die Zwischenformen zwischen der arbeitsvertraglich geregelten Erwerbsarbeit und Familienarbeit und ehrenamtlichen Tätigkeiten hinzuweisen. Sie erhalten auf dem Hintergrund längerer Freizeit, erschwerter Zugänge zum Arbeitsmarkt, besserer*

---

<sup>31</sup> A.a.O., 518f.

<sup>32</sup> Für eine Zukunft in Solidarität und Gerechtigkeit. Wort des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland und der Deutschen Bischofskonferenz zur wirtschaftlichen und sozialen Lage in Deutschland (1997).

*Bildung und Ausbildung und eines steigenden Bedarfs an gesellschaftlich notwendiger Arbeit eine immer größere Bedeutung.*<sup>33</sup>

Das Sozialwort trägt den Veränderungen der Arbeitswelt Rechnung, indem es u.a. eine Ausweitung und Aufwertung ehrenamtlicher Arbeit fordert. Dazu gehört eine ausreichende und vom Staat zu gewährleistende soziale Anerkennung und Absicherung.

*„Tempo und Ausmaß des wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Wandels verändern Selbstverständnis, Formen und Wirkungsweise der traditionellen Sozialkultur. Diese Veränderungen beeinträchtigen die sozialen und zivilgesellschaftlichen Netzwerke, ohne die Wirtschaft und Gesellschaft nicht existieren können. Notwendig ist eine neue Besinnung auf die Sozialkultur. In ihr liegt ein großes Potential für soziale Phantasie und Engagement. Den vorhandenen ethischen und sozialen Ressourcen in der Gesellschaft muß mehr Aufmerksamkeit und Anerkennung geschenkt werden. Dies betrifft vor allem soziale Netzwerke und Dienste, lokale Beschäftigungsinitiativen, ehrenamtliches Engagement und Selbsthilfegruppen. Der Staat muß auf allen Ebenen durch die Schaffung geeigneter Rahmenbedingungen seinen Beitrag dafür leisten, daß diese Initiativen sich entfalten können. Vorrangig ist die öffentliche Anerkennung ehrenamtlicher Tätigkeit.“*<sup>34</sup>

Das Sozialwort betonte, dass aus christlicher Sicht das Menschenrecht auf Arbeit unmittelbarer Ausdruck der Menschenwürde sei. Es sei aber notwendig, das durch die Industrialisierung verengte Leitbild von Arbeit auf Erwerbsarbeit zu überwinden und den Arbeitsbegriff wieder zu weiten.<sup>35</sup> Familienarbeit und ehrenamtliche Arbeit erfahren mit diesem Ansatz eine Aufwertung. Auch sie tragen dazu bei, dass Menschen anerkannt werden (Anerkennung), sich weiter qualifizieren (Teilhabe), am gesellschaftlichen und kulturellen Leben teilnehmen (Teilnahme) und ihr tätiges Leben als sinnvoll erleben (Lebenssinn).

---

<sup>33</sup> A.a.O., 176.

<sup>34</sup> A.a.O., 221-222.

<sup>35</sup> A.a.O., 152-153.

Heute wird der Begriff der Triade der Arbeit vornehmlich in kirchlichen Bezügen verwendet.<sup>36</sup> Die Ausweitung des Arbeitsbegriffs auch auf Familienarbeit und ehrenamtliche Arbeit hat sich aber darüber hinaus breiter durchgesetzt und geht letztlich schon auf Dahrendorf (1983) zurück.<sup>37</sup> Er wird integriert in das Konzept einer Tätigkeitsgesellschaft, das von sehr unterschiedlichen gesellschaftlichen Akteuren, vertreten wird, beispielsweise sowohl von Vertretern der Katholischen Arbeitnehmerbewegung als auch von der Piratenpartei und Verfechtern des bedingungslosen Grundeinkommens.<sup>38</sup>

In der Diskussion um die Veränderung der Arbeitsgesellschaft erfuhr das ehrenamtliche Engagement insgesamt eine gesellschaftliche Aufwertung: Es ging *„unter dem Leitbegriff einer ‘Tätigkeitsgesellschaft’ darum, durch die Erweiterung des Arbeitsbegriffs und die Stärkung von Alternativen zur Erwerbsarbeit zu einer Ausweitung des Spektrums identitätsstiftender und produktiver Tätigkeiten beizutragen und damit Probleme der Engführung der Sinnsuche und Teilhabe auf dem Erwerbsarbeitsmarkt zu überwinden.“*<sup>39</sup>

## **2.2. Ehrenamtliche Arbeit – Bürgerschaftliches Engagement –**

### **Freiwilligenarbeit**

Bereits 1990 hatte Ulf Fink, von 1981-1989 Senator für Gesundheit und Soziales in Berlin, eine „Neue Kultur des Helfens“ propagiert.<sup>40</sup> Geprägt von der katholischen

---

<sup>36</sup> In den Veröffentlichungen der Katholischen Arbeitnehmerbewegung (KAB) taucht der Begriff häufig auf: <https://www.kab.de/themen/arbeit/taetigkeitsgesellschaft/> oder: <http://www.kvw.org/de/archiv/arbeit-neu-denken-15112014/> (Stand: 4.2.2017).

<sup>37</sup> Vgl. Kap. 2.1.2. dieser Arbeit.

<sup>38</sup> Beispielsweise: <http://www.kabdvkoeln.de/seiten/taetigkeitsgesellschaft> oder: <http://www.lbe.bayern.de/service/lexikon/neue/25027/index.php>: *„Der Begriff der Tätigkeitsgesellschaft hat sich im Gegensatz zum Begriff der Erwerbs-/Arbeitsgesellschaft entwickelt: Kritische Ökonomen mahnen schon seit Jahren, den gesellschaftlichen Reichtum nicht mit dem durch Erwerbsarbeit und Kapital geschaffenen Bruttosozialprodukt gleichzusetzen. Wir sehen nicht, dass gesellschaftlicher Reichtum auch von Tätigkeiten gebildet wird, die in den Wirtschaftskreislauf gar nicht eingehen. Dazu gehören Arbeiten in der Familie und im Haushalt, Nachbarschaftshilfen, ehrenamtliches Engagement und vieles mehr.“* (Stand: 4.2.2017). Siehe auch: <http://www.bpb.de/apuz/30952/jenseits-der-erwerbsarbeit-liegen-antworten-fuer-eine-taetigkeitsgesellschaft-essay?p=all> (Stand: 4.2.2017).

<sup>39</sup> Olk / Hartnuß (2011a), 147.

<sup>40</sup> So der Titel seines Buches. Fink (1990).

Soziallehre mit ihrer Betonung der Subsidiarität sah er die Notwendigkeit, die „kleinen Netze“ zu stärken und das staatliche Sozialsystem durch ein Netz ehrenamtlichen Engagements zu unterstützen. Er forderte die *„Neuentdeckung und Förderung nachbarschaftlicher Hilfen und ehrenamtlicher Dienste. [...] Wir müssen das Engagement für ehrenamtliche Arbeit bei uns neu wecken.“*<sup>41</sup> Ähnlich wie sieben Jahre später das Sozialwort der Kirchen war auch Fink der Überzeugung, dass sich das Leben aus der Arbeitszeit, der Freizeit und einer dritten Zeit, der Sozialzeit, zusammensetzen sollte. Letztere sei grundlegend für das Weiterbestehen des Generationenvertrags.<sup>42</sup> Daher seien Selbsthilfegruppen und ehrenamtliches Engagement auch staatlicherseits zu fördern, beispielsweise durch Steuererleichterungen, angemessene Aufwandsentschädigungen oder die Anrechnung ehrenamtlicher Arbeit auf Rentenbeitragszeiten. Schon in den Schulen sei die Grundlage für freiwillige soziale Arbeit zu legen.<sup>43</sup> Der Untertitel seines Buches „Nicht Abbau, sondern Umbau des Sozialstaats“ verdeutlicht allerdings zugleich die gesellschaftliche Verortung der Forderung nach mehr Ehrenamt: Sozialleistungen waren in den achtziger Jahren erheblich eingeschränkt worden, ehrenamtliche und damit unbezahlte Tätigkeit sollte nun zu einem planbaren Baustein des Sozialstaates werden.<sup>44</sup>

Ab den neunziger Jahren hatte dann das Ehrenamt Konjunktur: 1996 antwortete die Regierung auf eine Große Anfrage der Regierungsfractionen CDU/CSU und FDP zur „Bedeutung ehrenamtlicher Tätigkeit für unsere Gesellschaft“ und legte die Grundlage für die strukturelle Entwicklung staatlicher Engagementförderung.<sup>45</sup> 1999 beschloss der Bundestag die Einrichtung der Enquete-Kommission „Zukunft des bürgerlichen Engagements“. Zuvor schon hatte das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) eine umfangreiche repräsentative

---

<sup>41</sup> A.a.O., 57.

<sup>42</sup> A.a.O., 52.

<sup>43</sup> A.a.O., 58-62.

<sup>44</sup> So auch Han-Broich (2012), 101: „Ehrenamtliches Engagement gewinnt an politischer und wissenschaftlicher Bedeutung, weil a) der Sozialstaat an die Grenzen seiner finanziellen Belastbarkeit gerät, b) sich infolge der strukturellen Massenarbeitslosigkeit die soziale Exklusion der Langzeitarbeitslosen zu verfestigen scheint und c) das politisch-administrative System in eine tiefe Legitimationskrise und Effektivitätsproblematik geraten ist. Dieses Krisenszenario begründet an der Schwelle zum 21. Jahrhundert die Wiederentdeckung des engagierten Bürgers.“

<sup>45</sup> Lang / Embacher (2011), 812f. sowie Hartnuß / Olk / Klein (2011), 763f.

Bevölkerungsumfrage zum ehrenamtlichen Engagement in Auftrag gegeben, das sogenannte „Freiwilligensurvey“, und so erstmals eine Datengrundlage über Umfang, Motivation und Ausgestaltung freiwilligen Engagements in Deutschland erhalten.<sup>46</sup>

Das Jahr 2001 wurde von den Vereinten Nationen als Internationales Jahr der Freiwilligen ausgerufen. In dessen Folge wurde in Deutschland 2002 das Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement gegründet. Im selben Jahr, 2002, legte auch die Enquete-Kommission ihren Abschlussbericht vor. Seither wurde auf allen Ebenen Engagementförderung betrieben. 2004, 2009 und 2014 wurden erneut Freiwilligensurveys durchgeführt.<sup>47</sup>

Thomas Olk und Birger Hartnuß nennen vier Faktoren, die zur gesellschaftlichen Aufwertung des bürgerschaftlichen Engagements geführt haben.<sup>48</sup>

- Die Debatte um die Zukunft der Arbeitsgesellschaft,
- die Debatte um die Reform des Sozialstaats,
- die Debatte um die Folgen von Individualisierungs- und Pluralisierungsprozessen, d.h. die Frage, wie in einer zunehmend von Nutzenkalkülen geprägten Gesellschaft der Zusammenhalt gestärkt werden könne, sowie
- die Debatte um die „Demokratisierung der Demokratie“, d.h. die Frage, wie den Bürgerinnen und Bürgern über die Ausübung des Wahlrechts hinaus weitergehende Möglichkeiten der gesellschaftlichen und politischen Mitgestaltung eingeräumt werden könnten.

Schwierig ist eine Begriffsdefinition im Hinblick auf „Bürgerschaftliches Engagement“, „Ehrenamtliche Arbeit“ und „Freiwilliges Engagement“. Umgangssprachlich werden sie häufig synonym benutzt. Alle drei sind weniger wissenschaftlich exakt definiert, sondern als Diskursbegriffe in bestimmten sozialen und gesellschaftlichen Milieus verankert.

---

<sup>46</sup> Rosenblatt (2001).

<sup>47</sup>Lang / Embacher (2011), 812f., Hartnuß / Olk / Klein (2011), 763f., sowie Olk / Hartnuß (2011a), 145.

<sup>48</sup> Olk / Hartnuß (2011a), 147.

Der Begriff des „bürgerschaftlichen Engagements“ wurde in den 90er Jahren entwickelt und vor allem bekannt durch den Titel des Berichts der Enquete-Kommission „Zukunft des bürgerschaftlichen Engagements“ (2002). Er ist eng mit dem Konzept der Bürger- und Zivilgesellschaft verbunden, ein Begriff, der für Öffentlichkeit und Politik kreiert wurde. Vor allem die Ausrichtung auf das Gemeinwohl wird mit der Qualifizierung des Engagements als bürgerschaftlich ausgedrückt.<sup>49</sup>

Der Begriff des Ehrenamts ist ebenso wenig eindeutig zu definieren, sondern gilt als normativer Leitbegriff, der in bestimmten gesellschaftlichen Milieus und Organisationen gebräuchlich ist, beispielsweise im Sport oder in Wohlfahrtsverbänden. Der Begriff selbst impliziert das Ehrenvolle des Amtes und wird oft dort gebraucht, wo ein Gegenüber zur hauptamtlichen Arbeit bezeichnet werden soll. Der Begriff des Amtes steht auch für Kontinuität und Zuverlässigkeit.<sup>50</sup>

Der dritte gebräuchliche Begriff, der des freiwilligen Engagements, wird als Titel der bislang vier Freiwilligensurveys verwandt. Der Begriff betont die Freiwilligkeit des Handelns und rückt damit die individuelle Motivation in den Fokus.<sup>51</sup>

Allen drei Begriffen sind folgende Kriterien gemeinsam: **Bürgerschaftliches Engagement, ehrenamtliche Arbeit und freiwilliges Engagement geschehen freiwillig, sie sind nicht auf materiellen Gewinn hin ausgerichtet, sie sind gemeinwohlorientiert und öffentlich, und sie werden gemeinschaftlich ausgeübt.**<sup>52</sup>

Darunter wird sowohl politisches als auch soziales Engagement gefasst, ebenso der gesamte Bereich der Selbsthilfe. Die Enquete-Kommission hat sich 2002 in ihrem Abschlussbericht für den Begriff „Bürgerschaftliches Engagement“ entschieden. Sie verwendet den Ausdruck einerseits als Sammelbegriff für verschiedene Aktivitätsformen, belegt den Terminus aber vor allem normativ, um auf die Stärkung zivilgesellschaftlicher Handlungsorientierungen wie Solidarität, Anteilnahme und

---

<sup>49</sup> A.a.O., 145, und: Enquete-Kommission „Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements“ (2002). Ausführlich zur Begrifflichkeit: Han-Broich (2012), 65-75 und 97-100.

<sup>50</sup> Olk / Hartnuß (2011a), 145f. Zur Geschichte des Ehrenamtes auch: Han-Broich (2012), 75-79.

<sup>51</sup> Olk / Hartnuß (2011a), 145f.

<sup>52</sup> A.a.O., 148.f.

Gewaltlosigkeit hinzuwirken.<sup>53</sup> Es geht ihr darum, Bürger zu motivieren, „sich freiwillig und gemeinschaftlich an der Erzeugung öffentlicher Güter zu beteiligen“, d.h. über ihre unmittelbaren Eigeninteressen hinaus anderen Menschen und dem Gemeinwohl zu nützen.<sup>54</sup>

Zahlreiche Autoren verstehen den Begriff des Ehrenamts als Beschreibung eines Teilaspektes des gesamten bürgerschaftlichen Engagements. Von Ehrenamt ist demnach dann die Rede, wenn das freiwillige, bürgerschaftliche Engagement in strukturierten Organisationsformen erfolgt, z.B. in Vereinen, Kirchengemeinden, Wohlfahrtsverbänden, staatlichen Einrichtungen oder sozialen Organisationen.<sup>55</sup>

Darüber hinaus wird das Ehrenamt definiert als:

- tätiges, gemeinwohlorientiertes Engagement von Bürgerinnen und Bürgern,
- personen- und sachbezogene Arbeit,
- eine nicht erwerbsmäßig ausgeübte Tätigkeit,
- Fremdhilfe, d.h. es wird regelmäßig und außerhalb des sozialen Nahraums für Andere ausgeübt,
- Tätigkeit, die sowohl in formal legitimierten und in formal nicht legitimierten Funktionen als auch mit oder ohne Qualifikation ausgeübt wird
- Tätigkeit, die grundsätzlich freiwillig und unabhängig vom staatlichen Apparat ausgeübt wird.<sup>56</sup>

Im folgenden verwende ich die drei Begriffe weitgehend synonym und schließe mich bei der Darstellung der verschiedenen Untersuchungen der jeweils gewählten Begrifflichkeit an. Letztlich bleiben die Begriffe unscharf, keiner hat sich in den aktuellen Diskursen durchsetzen können. Nach wie vor trifft zu, was das DGSv-Positionspapier „Supervision und Ehrenamt“ schon 2011 konstatierte:

---

<sup>53</sup> A.a.O., 154.

<sup>54</sup> A.a.O., 158.

<sup>55</sup> Stricker (2011), 163.

<sup>56</sup> A.a.O., 163-169. Vgl. auch: Hamann / Karakayali / Wallis / Höfler (2016), 16 und: Karakayali / Kleist (2015), 14.

*„In Organisationen, die auf das Ehrenamt setzen und auch in der Selbstbeschreibung Engagierter hat sich unterdessen eine Vielfalt von Bezeichnungen entwickelt, die mit je eigenem Akzent über den gesellschaftlichen Beitrag der Einzelnen Auskunft geben.“<sup>57</sup>*

## **2.3. Die vielfältige Realität des Engagements**

### **2.3.1. Freiwilligensurvey 2014**

Seit der Jahrtausendwende wird das freiwillige Engagement der Bundesbürger systematisch erforscht. Alle fünf Jahre werden Bürgerinnen und Bürger ab 14 Jahren in einer repräsentativen Umfrage, dem Deutschen Freiwilligensurvey (FWS) befragt. Freiwillige Tätigkeiten und die Bereitschaft zum Engagement werden in telefonischen Interviews erhoben und können nach Bevölkerungsgruppen und Landesteilen dargestellt werden. Der Freiwilligensurvey ist damit die wesentliche Grundlage der Sozialberichterstattung zum freiwilligen Engagement und wird aus Mitteln des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) gefördert. Die ersten drei Freiwilligensurveys wurden in den Jahren 1999, 2004 und 2009 erhoben. Seit Ende 2011 liegt die wissenschaftliche Leitung beim Deutschen Zentrum für Altersfragen (DZA). Die vierte Befragung wurde vom infas-Institut für angewandte Sozialwissenschaft im Jahr 2014 durchgeführt und 2017 veröffentlicht.<sup>58</sup> Der Fragenkatalog des Freiwilligensurveys 2014 ist erweitert worden, um sich wandelnde und neue Formen, die Kontexte des freiwilligen Engagements sowie die Unterschiede zwischen engagierten und nicht engagierten Personen beschreiben zu können. Wurden 1999 und 2004 noch 15.000 Personen befragt, so waren es 2014 bereits 28.690 Personen. Die Ergebnisse basieren auf einer immer breiter angelegten Datenbasis.<sup>59</sup>

Die Freiwilligensurveys von 1999 bis 2014 zeigen ein hohes Maß an freiwilligem Engagement in der deutschen Bevölkerung, das weiterhin steigt: Im Jahr 2014 engagieren sich 43,6 % (1999: 34,0 %, 2004: 35,7 %, 2009: 35,9 %) aller Menschen

---

<sup>57</sup> Deutsche Gesellschaft für Supervision e.V. (DGsV) (2011), 5. Trotz aller Unschärfe wird auch in diesem Papier der Begriff des Ehrenamts verwendet (7).

<sup>58</sup> Simonson / Vogel / Tesch-Römer (Hg.) (2017).

<sup>59</sup> Gensicke (2011), 691, und Freiwilliges Engagement in Deutschland (2016), 3.



im Alter ab 14 Jahren in Deutschland freiwillig.<sup>60</sup> Die Beteiligung am Engagement unterscheidet sich aber zwischen verschiedenen Bevölkerungsgruppen deutlich: Schülerinnen und Schüler (54,6%) sowie Menschen mit hohem Schulabschluss (52,3%) engagieren sich zu wesentlich höheren Anteilen als Menschen mit mittlerer (41,1%) oder niedriger Schulbildung (28,3%). Dagegen ist der Anteil von Frauen (41,5%) und Männern (45,7%) nur geringfügig unterschiedlich.<sup>61</sup> Der höchste Anteil freiwillig Engagierter ist mit 16,3% im Bereich Sport zu finden. Es folgen die Bereiche Schule und Kindergarten mit 9,1% und Kultur und Musik mit 9,0%. Der soziale Bereich folgt an vierter Stelle mit 8,5%, der kirchliche oder religiöse Bereich an fünfter Stelle mit 7,6%.<sup>62</sup>

Gemessen wurde auch der Grad an informeller Unterstützung im außerfamilialen sozialen Nahraum als bedeutsame Form zivilgesellschaftlichen Handelns. Gemeint sind z.B. instrumentelle Hilfeleistungen, die Betreuung und Pflege nicht-verwandter gesundheitlich eingeschränkter Personen außerhalb des eigenen Haushalts oder die Betreuung nicht-verwandter Kinder. Auch hier ist ein hoher Grad an Engagement zu verzeichnen: Zwei Fünftel der Bevölkerung leisten solche informelle Unterstützung. Darüber hinaus ist auch der Anteil der Menschen, die einem Verein oder einer gemeinnützigen Organisation angehören, von 37,8% (1999) auf 44,8% (2014) gestiegen.<sup>63</sup> Die Ausgestaltung des freiwilligen Engagements ist weiterhin vielfältig, aber die für die freiwilligen Tätigkeiten aufgewendete Zeit nimmt ab. 58,1% der Befragten gibt an, sich pro Woche bis zu zwei Stunden zu engagieren (1999: 55,4%), nur noch 18,1% engagieren sich sechs Stunden oder länger (1999: 22,9%).<sup>64</sup>

Viele Menschen engagieren sich langfristig. Etwa ein Drittel aller Engagierten üben die freiwillige Tätigkeit seit mehr als zehn Jahren aus. Nur 9,9% der Engagierten erhalten Geldzahlungen, und die Beträge sind niedrig, größtenteils unter 50 Euro monatlich. Ein Trend zur Monetarisierung lässt sich somit nicht belegen.<sup>65</sup> Im

---

<sup>60</sup> Freiwilliges Engagement in Deutschland (2016).

<sup>61</sup> A.a.O., 4-5.

<sup>62</sup> A.a.O., 6.

<sup>63</sup> A.a.O., 7-9.

<sup>64</sup> A.a.O., 10.

<sup>65</sup> A.a.O., 11.

Gegenteil: Entstandene Kosten werden nur selten erstattet, zahlreiche freiwillig Engagierte betrachten sie als Spende.

Die Befragten engagieren sich aus vielfältigen Motiven. Die Mehrzahl nennt als Motivation, dass das Engagement Spaß mache (80,0%). An zweiter und dritter Stelle wird genannt, man komme mit anderen Menschen (59,5%), bzw. man komme mit anderen Generationen zusammen (60,9%). An vierter Stelle steht das Motiv, man wolle Gesellschaft mitgestalten (57,2%). Erst dann folgt die Motivation, Qualifikationen zu erwerben (33,5%).<sup>66</sup>

Vornehmlich sind es Menschen mit einem hohen sozioökonomischen Status und einem guten Gesundheitszustand, die sich freiwillig engagieren. Zudem lässt sich festhalten, dass Lebenszufriedenheit und freiwilliges Engagement zusammenhängen: Personen, die angeben, mit ihrem Leben zufrieden zu sein, engagieren sich häufiger. Umgekehrt sind Personen, die sich engagieren, im Schnitt zufriedener als solche, die sich nicht freiwillig engagieren.<sup>67</sup>

Die Freiwilligensurveys bilden die Grundlage politischen Handelns, sie liefern die Daten für die Engagementpolitik der Kommunen, Länder und des Bundes. Bürgerschaftliches Engagement, das sozialpolitisch gewollt ist, bedarf guter Rahmenbedingungen: Freiwilligenmanagement, die Bildung von Freiwilligennetzwerken, Qualifizierungsangebote und die Etablierung einer Anerkennungskultur gehören dazu.

### **2.3.2. Strukturwandel vom traditionellen zum neuen Ehrenamt**

Vieldiskutiert wird seit den 90er Jahren der Strukturwandel vom traditionellen zum neuen Ehrenamt.<sup>68</sup> Die Kennzeichen der Veränderung werden wie folgt beschrieben:

---

<sup>66</sup> A.a.O., 12.

<sup>67</sup> A.a.O., 13.f.

<sup>68</sup> Zum folgenden Olk (1989), Reifenhäuser / Hoffmann / Kegel (2009), Olk (2011b) und Hofmann / Coenen-Marx (2017).

Es zeigt sich generell ein stärkeres Interesse an der konkreten inhaltlichen Arbeit statt an einer Organisation und ihrer Weltanschauung. Man engagiert sich zunehmend bewusst für ein Anliegen oder Projekt, weniger im Rahmen familiär übernommener Traditionen.

Die Motivation ehrenamtlichen Engagements ist nicht mehr ausschließlich altruistisch (wobei kritisch zu fragen ist, ob sie das je war), sondern auch von eigenen Interessen und Ansprüchen gekennzeichnet – zumindest werden diese in der heutigen Zeit offener benannt und müssen sich nicht hinter altruistischen Motiven verstecken. Menschen ordnen sich immer weniger in hierarchische Strukturen ein, sondern wollen das Handlungsfeld, in dem sie sich engagieren, selbst mit gestalten. Engagement findet eher in zeitlich begrenzten Projekten statt als langfristig verbindlich in großen Organisationen.<sup>69</sup>

Deutlich ist zugleich, dass sich keineswegs eine komplette Veränderung vom „alten“ zum „neuen“ Ehrenamt hin vollzieht, sondern dass beide Formen – zudem mit unzähligen Varianten – gleichzeitig existieren, d.h. dass das Ehrenamt, die Menschen, die sich engagieren und ihre Motive, insgesamt vielfältiger werden. Die Forschung spricht heute von „Motivbündeln“ und trägt damit der Tatsache Rechnung, dass individuelles Handeln nicht nur von einer isolierten Einzelmotivation angetrieben wird, sondern komplexen Einflüssen unterliegt.

Die wachsende Komplexität bürgerschaftlichen Engagements muss daher auch in allen Konzeptionen für Freiwilligenmanagement / Ehrenamtskoordination berücksichtigt werden.

#### **2.4. Supervision und ehrenamtliche Arbeit – Zwischenergebnis**

Umstritten ist, ob der Arbeitsbegriff, der traditionell mit Erwerbsarbeit gleichgesetzt wurde, auch für das freiwillige ehrenamtliche Engagement verwendet werden sollte.<sup>70</sup>

Die Untersuchung der Krise der Erwerbsgesellschaft und des damit verbundenen

---

<sup>69</sup> Hofmann / Coenen-Marx (2017), 14; Reifenhäuser / Hoffmann / Kegel (2009), 31-34 und Olk (2011b), 706-708.

<sup>70</sup> Reifenhäuser / Hoffmann / Kegel (2009), 44-46.

Wandels des Arbeitsbegriffs hat deutlich gemacht, dass der Arbeitsbegriff keineswegs auf Erwerbsarbeit beschränkt werden kann. Bereits Dahrendorf legte 1982 mit seiner Differenzierung zwischen Arbeit und Tätigkeit und seiner Reflexion ehrenamtlicher Tätigkeit auf dem Soziologentag in Bamberg die Grundlage für einen neuen Arbeitsbegriff, der über Erwerbsarbeit hinauswies.

Auch für Meireis erfüllt Erwerbsarbeit immer weniger die Aufgabe der gesellschaftlichen Integration. Welchen Stellenwert die unterschiedlichen Formen von Arbeit in Zukunft haben werden, müsse gesellschaftlich erst ausgehandelt werden. Die von ihm beschriebene Verflüssigung von Arbeit und Freizeit, und der verbreitete Wunsch, Arbeit nicht nur aus einem ökonomischen Interesse heraus zu leisten, sondern als Sinnstiftung zu erfahren, führen auch zu einer Aufwertung ehrenamtlichen Engagements und ebenso zu einer Verflüssigung der Grenzen zwischen Erwerbsarbeit und freiwilligem unentgeltlichem Engagement.

Der Arbeitsbegriff, der dem Konzept einer Triade der Arbeit zugrunde liegt, versteht freiwilliges Engagement ganz explizit als Arbeit, als eine von drei Formen von Arbeit.

Der Freiwilligensurvey hat deutlich gemacht, dass Menschen, die sich freiwillig engagieren, dies – noch immer – zu einem erheblichen Teil langfristig tun, in der Mehrzahl getragen von dem Wunsch, Gesellschaft mit zu gestalten und Verantwortung zu übernehmen. Dabei ist die am häufigsten genannte Motivation – und dies ist kein Widerspruch zum genannten gesellschaftspolitischen Impetus – Spaß an der Tätigkeit zu haben und mit Gleichgesinnten Gemeinschaft zu erleben.

Der konkreten Tätigkeit ist es häufig nicht anzumerken, ob sie bezahlt oder als ehrenamtliches Engagement erbracht wird. Es sind die spezifischen sozialen Verhältnisse, die Motivation und der Kontext, die aus einer Tätigkeit ein freiwilliges Engagement, eine Nebentätigkeit oder aber eine Erwerbsarbeit machen.<sup>71</sup>

Die Deutsche Gesellschaft für Supervision e.V. (DGsV) hat 2008 eine Projektgruppe „Supervision und Ehrenamt“ eingesetzt, die im Januar 2011 ein gleichnamiges Positionspapier vorlegte.<sup>72</sup> Ehrenamt wird hier als eine „Tätigkeit mit eigener

---

<sup>71</sup> A.a.O., 44.

<sup>72</sup> Deutsche Gesellschaft für Supervision e.V. (DGsV) (Hg.) (2011): Supervision und Ehrenamt.

Handlungslogik“ beschrieben, nicht wie Erwerbsarbeit vertraglich durch Geldleistungen gebunden, sondern basierend auf den Kategorien von Sinn, Teilhabe und Solidarität. Eine direkte Steuerung sei daher beim Ehrenamt nicht möglich. Dennoch sei festzuhalten, dass auch im Ehrenamt qualifizierte Arbeit geleistet werde, und dass hierfür entsprechende Vereinbarung getroffen werden könnten.<sup>73</sup> Oft stellten Ehrenamtliche sogar im Rahmen ihres freiwilligen Engagements höhere Kompetenzen zur Verfügung als bei ihrer Erwerbstätigkeit. Als wichtig wird vor allem ein institutioneller Rahmen betrachtet, in dem die Einzelnen sinnvoll kooperieren und ihre Ziele verwirklichen können. Konflikte entstehen, wenn Kompetenzbereiche und Aufgaben unklar sind, sowohl unter den Ehrenamtlichen als auch zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen.

Ausgehend von einem Supervisionsverständnis als *„praxisorientiertes und wissenschaftlich fundiertes Konzept für personen- und organisationsbezogene Beratungstätigkeiten in der Arbeitswelt“*, das vor allem auf Themen der Arbeits- und Berufswelt fokussiert, fragt die Projektgruppe, inwieweit die Tätigkeit von Ehrenamtlichen einer beruflichen Situation entspricht, so dass Supervision zu empfehlen sei.<sup>74</sup> Die Analogie zum Berufs- und Arbeitskontext besteht für die Verfasser in erster Linie darin, dass ehrenamtliche Arbeit mit dem Einsatz vielfältiger Kompetenzen verbunden ist. Sie konstatieren:

*„Der `beruflichen Situation`, auf die sich Supervision `traditionell` bezieht, entspricht im ehrenamtlichen Bereich die `Kompetenz erfordernde Situation`, die die Arbeit der/des ehrenamtlich Tätigen kennzeichnet.“<sup>75</sup>*

Die Begründung für die Möglichkeit und den Bedarf für Supervision im Kontext freiwilligen Engagements erfolgt also mithilfe des Kompetenz-Begriffs, der für den Bereich beruflicher Erwerbsarbeit ebenso angewendet wird wie für den Bereich unentgeltlichen Ehrenamts. Die vorhandenen Kompetenzprofile werden in einigen Bereichen durch Aus- und Fortbildungen geschärft, so z.B. im Hospizbereich, der Telefonseelsorge, der freiwilligen Feuerwehr oder im Rettungsdienst. Gerade wo die

---

<sup>73</sup> A.a.O., 10.

<sup>74</sup> A.a.O., 12.

<sup>75</sup> A.a.O., 13.

Tätigkeit mit intensiven, anspruchsvollen zwischenmenschlichen Kontakten verbunden sei, absolvierten Mitarbeitende Schulungen und Trainings, bevor sie die Arbeit überhaupt aufnahmen, vor allem um zunächst in der Beziehungsgestaltung und im Umgang mit Beziehungsstörungen sicherer zu werden. Gerade in diesen Handlungsfeldern sei Supervision wichtig und nötig:

*„Je intensiver eine ehrenamtliche Mitarbeit – sei sie dauerhaft oder fallweise – in Beziehungsdynamiken oder Organisationsdynamiken involviert ist, umso deutlicher kann sich ein Bedarf an Supervision ergeben, um die Arbeitsfähigkeit des einzelnen Menschen oder die Teamfähigkeit einer Gruppe zu stärken, zu erhalten oder wiederherzustellen. [...] Dabei wird eine Tätigkeit, die kontinuierlich mit anspruchsvoller Beziehungsgestaltung verbunden ist, womöglich eine regelmäßige Supervision erfordern, während sich in anderen Bereichen eher von Fall zu Fall und in besonderen Situationen ein Supervisionsbedarf ergeben kann.“<sup>76</sup>*

Supervision mit ehrenamtlich Engagierten stellt besondere Ansprüche an den Kontrakt, denn Ehrenamtlichkeit kann leicht zur Unverbindlichkeit verleiten. Zu klären sind daher im Vorfeld die Dauer, die Frequenz, die Kosten und Ort der Supervision, ebenso wie die Frage, ob sie freiwillig oder verpflichtend ist, welche Erwartungen die Organisation bzw. Freiwilligeninitiative damit verbindet. Vor allem drei Aufgabenfelder sind es, die als Aufgaben für Supervision hervorgehoben werden: Supervision unterstützt dabei, Kompetenzen zu fördern und Qualität zu entwickeln, sie hilft dabei, Krisen und Konflikte zu bearbeiten und Veränderungsprozesse zu gestalten, sie kann ehrenamtlich Engagierten den Einstieg in eine Funktion oder eine Führungsaufgabe erleichtern.<sup>77</sup>

Zuzustimmen ist dem Ausblick, den die Projektgruppe formuliert:

*„Im Feld Supervision und Ehrenamt ist viel mehr möglich (und nötig), als heute an Unterstützung bereit steht. Dazu bedarf es der Wertschätzung gegenüber ehrenamtlich Tätigen, ihrer Arbeit und all der damit verbundenen Besonderheiten. Es bedarf aber auch einer entsprechenden Ausrichtung des professionellen Blicks von Supervisorinnen und Supervisoren und ihrer community: Die Besonderheiten*

---

<sup>76</sup> Ebd.

<sup>77</sup> A.a.O., 15.

*ehrenamtlicher Arbeit müssen in die Ausbildung von Supervisor/innen, in den Fachdiskurs ihrer community, in die Forschung und in Publikationen weit mehr Einzug halten als dies bislang der Fall ist.“<sup>78</sup>*

---

<sup>78</sup> A.a.O., 18.

### **3. Ehrenamtliche Flüchtlingsarbeit in Deutschland: Bestandsaufnahme – Herausforderungen – Strukturen – Modelle der Koordination**

Nachdem bereits seit 2006 die Zahl der Asylsuchenden in Deutschland kontinuierlich angestiegen war, erreichte die Zahl im Jahr 2015 einen Höhepunkt. Insgesamt kamen 2015 rund 890.000 Menschen nach Deutschland, um hier Asyl zu beantragen.<sup>79</sup> Bedingt durch den Krieg kamen die meisten der Asylsuchenden aus Syrien, nämlich 326.900 Menschen, 15% aller Zuzüge.<sup>80</sup> Die weiteren Hauptherkunftsländer waren Albanien, Kosovo, Afghanistan und Irak. Hatten sich schon zuvor Deutsche ehrenamtlich in Flüchtlingsinitiativen engagiert, so nahm ihre Zahl seit dem Sommer 2015 um ein Vielfaches zu. Der Sommer 2015 wurde zum „Sommer der Solidarität“, vielerorts entstand eine Willkommenskultur für die Geflüchteten.<sup>81</sup> Insbesondere im Sommer und Herbst 2015 war das ehrenamtliche und oft spontane Engagement aufgrund der immensen Zuzugszahlen notwendig, um eine Erstversorgung der geflüchteten Menschen überhaupt im Ansatz gewährleisten zu können, da Bund, Länder und Kommunen zunächst überfordert waren. Erst nach und nach entstand eine Infrastruktur zur Unterbringung, Versorgung und Eingliederung der Neuzugewanderten.

Seit dem Jahreswechsel 2015/16 wuchs aber auch eine andere Stimmung im Land: Nachdem publik wurde, dass es in der „Kölner Silvesternacht“ zu zahlreichen Diebstählen und sexualisierten Übergriffen gegen Frauen gekommen war, wuchs in Teilen der Bevölkerung die Ablehnung gegen den unkontrollierten Zuzug von Flüchtlingen, teilweise auch die Ablehnung von Zuwanderern aus rassistischen Motiven. Auch die ehrenamtlichen Flüchtlingshelferinnen und –helfer waren nicht selten Aggressionen ausgesetzt.

In dieser Zeit entstanden verschiedene Untersuchungen über das ehrenamtliche Engagement in der Flüchtlingshilfe, die im Folgenden dargestellt werden. Mit unterschiedlichen Schwerpunkten analysieren sie die Motivation und die soziale Zuordnung der Engagierten, sowie die Strukturen, in denen die Arbeit geschieht.

---

<sup>79</sup> Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) (2016), 2.

<sup>80</sup> A.a.O., 3 und 8.

<sup>81</sup> Bundesweite Arbeitsgemeinschaft der psychosozialen Zentren für Flüchtlinge und Folteropfer (BAFF) (2016), 1.



Umstritten ist der Begriff „Flüchtling“. Er wird von vielen Engagierten abgelehnt, weil die Endung „-ling“ dazu beitrage, die gemeinten Personen zu verkleinern und negativ zu konnotieren. Der Begriff „Geflüchtete“ oder „geflüchtete Menschen“ wird dann bevorzugt. Da der Begriff „Flüchtling“ aber in der Alltagssprache nach wie vor der gebräuchlichste ist, wird er auch in dieser Arbeit benutzt.<sup>82</sup>

### **3.1. Ehrenamtliche Flüchtlingsarbeit in aktuellen Untersuchungen.**

#### **Bestandsaufnahme und Herausforderungen**

##### **3.1.1. Misun Han-Broich: Ehrenamt und Integration**

Die Dissertation von Misun Han-Broich erschien bereits 2012 und basiert auf Interviews, die die Verfasserin zwischen 2007 und 2010 in Münster durchgeführt hat. Obwohl die Arbeit vor 2015, dem Jahr der besonderen Herausforderungen in der Flüchtlingsfrage, entstand, wird sie hier herangezogen, da sie schon früh zu Schlussfolgerungen kam, die noch immer aktuell und hilfreich sind.

Han-Broich leitete als Diplom-Sozialarbeiterin selbst verschiedene Übergangwohnheime für Flüchtlinge in Münster und arbeitete in dieser Zeit mit ehrenamtlich Engagierten zusammen. Ihre empirische Studie richtet den Fokus auf die spezifische Wirkung des Ehrenamts für die Integration von Flüchtlingen und Gesellschaft sowie auf das oft spannungsvolle Verhältnis zwischen Ehrenamt und Sozialarbeit.<sup>83</sup> Ziel ist die Entwicklung eines Ehrenamtskonzepts, das sowohl die aktive und effektive Gestaltung der Ehrenamtlichkeit verfolgt als auch die erfolgreiche Zusammenarbeit von hauptamtlichen Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeitern mit Ehrenamtlichen.<sup>84</sup>

Die Erhebung erfolgte durch 44 qualitative Interviews mit Personen aus vier Gruppen: Ehrenamtliche, Flüchtlinge, Hauptamtliche und Trägervertreter in Flüchtlingsorganisationen, wobei das Hauptinteresse auf den beiden ersten Gruppen

---

<sup>82</sup> Auch Pro Asyl benutzt den Begriff weiterhin, ebenso wie die Studie „Gespaltene Mitte“. Vgl. Zick / Küpper / Krause (2016), 83.

<sup>83</sup> Han-Broich (2012), 19f.

<sup>84</sup> A.a.O., 23.

liegt.<sup>85</sup> Die befragten Ehrenamtlichen engagierten sich in drei verschiedenen Organisationen: In städtischen Übergangwohnheimen für Flüchtlinge, in einer Flüchtlingsorganisation in freier Trägerschaft und in einer Flüchtlings selbstorganisation. Ein erheblicher Teil der Ehrenamtlichen war bereits aus dem Erwerbsleben ausgeschieden, weitere waren Hausfrauen oder Studierende. Sie engagierten sich durch Bildungsangebote, Freizeitbetreuung, praktische Lebenshilfe, Begegnungen, soziale Beratung, Verwaltungstätigkeit und Öffentlichkeitsarbeit.<sup>86</sup> Zu den Rahmenbedingungen der ehrenamtlichen Arbeit gehörte es, dass Räume und Material zur Verfügung gestellt, und teilweise auch Auslagen erstattet wurden. Als wichtig wurde der regelmäßige Austausch mit den Hauptamtlichen angesehen.

In den Interviews beschrieben die Befragten extrinsische wie auch intrinsische Motivationen für ihre ehrenamtliche Tätigkeit. Zu den extrinsischen Motiven zählten der Wunsch nach biographischer Neuorientierung (z.B. nach Eintritt in den Ruhestand), der Wunsch nach gesellschaftspolitischen Veränderungen und gemeinschaftlichen Problemlösungen. Als eher intrinsische Motive wurden religiöse Überzeugungen, Pflichtbewusstsein und die eigene Sozialisation genannt.<sup>87</sup>

Die befragten Flüchtlinge, mit denen die Ehrenamtlichen arbeiteten, kamen mehrheitlich aus dem ehemaligen Jugoslawien, aus Aserbaidschan, Russland und der Ukraine. Sie verfügten entweder über eine Duldung in Deutschland oder waren als jüdische Kontingentflüchtlinge anerkannt.<sup>88</sup> Die meisten von ihnen wiesen psychische oder psychosomatische Krankheiten auf und litten unter Einsamkeit. Ursächlich waren Kriegs- oder Fluchterlebnisse, der Verlust der Heimat und Traumatisierungserfahrungen.<sup>89</sup>

Han-Broich untersucht anhand der gewonnenen Daten, welchen messbaren Beitrag die Ehrenamtlichen zur Integration der Flüchtlinge leisten.<sup>90</sup> Ausgehend von der

---

<sup>85</sup> A.a.O., 28.

<sup>86</sup> A.a.O., 39-43.

<sup>87</sup> A.a.O., 82-88.

<sup>88</sup> A.a.O., 45-54.

<sup>89</sup> A.a.O., 54-63.

<sup>90</sup> A.a.O., 116-166.

Integrationstheorie Hartmut Essers bezeichnet Han-Broich Integration als „*Zusammenhalt von Teilen in einem systemischen Ganzen*“, der von Interdependenz gekennzeichnet ist.<sup>91</sup> Konkret bedeutet dies, dass Integration nicht als einseitiger Vorgang verstanden wird, in dem sich die Flüchtlinge in eine unverändert bestehende Gesellschaft integrieren würden, sondern dass die Veränderung von beiden Seiten erfolgt. Unterschieden wird zwischen Systemintegration und Sozialintegration. Erstere bezieht sich auf die Integration des Systems einer Gesellschaft als Ganzheit, sie bezeichnet den Zusammenhalt der Teile eines sozialen Systems, der unabhängig von den Motiven und Beziehungen der einzelnen Akteure entsteht. Unter Sozialintegration hingegen wird die Integration einzelner Akteure in das bestehende System hinein verstanden; sie ist unmittelbar mit den Motiven, Zielen und Beziehungen der Akteure verknüpft.<sup>92</sup> Die Sozialintegration geht nach Esser mit kultureller, struktureller, sozialer und emotionaler Assimilation einher. Mit *kultureller Assimilation* ist die Angleichung im Wissen und in den Fertigkeiten, z.B. in der Sprache, gemeint. *Strukturelle Assimilation* bezeichnet die Besetzung gesellschaftlicher Positionen, z.B. im Bildungsbereich oder auf dem Arbeitsmarkt. Mit *sozialer Assimilation* wird die Angleichung der sozialen Akzeptanz und der Beziehungsmuster bezeichnet (etwa im Heiratsverhalten). Als emotionale Assimilation gilt schließlich die gefühlsmäßige Identifikation mit der Aufnahmegesellschaft.

Auch der Begriff der Assimilation ist (nach Esser) von Interdependenz gekennzeichnet. Beispielsweise bedeutete eine erfolgreiche strukturelle Assimilation, dass Zugewanderte und Einheimische gleichermaßen auf dem Arbeitsmarkt vertreten wären, also Zugang zu denselben Arbeitsstellen, Führungspositionen und Gehältern hätten. Erfolge diese strukturelle Assimilation nicht, entstünde eine dauerhafte ethnische Schichtung in einer Gesellschaft.<sup>93</sup> Han-Broich verzichtet auf

---

<sup>91</sup> A.a.O., 117. Vgl. Esser (2001).

<sup>92</sup> Han-Broich (2012), 117ff.

<sup>93</sup> A.a.O., 119-123

den Assimilationsbegriff, da er in zu starkem Maße die Aufgabe der eigenen ethnischen Identität impliziert.<sup>94</sup> Sie definiert selbst:

*„Integration ist ein Prozess, in dem die Teile (Migrant(inn)en) und das Ganze (aufnehmende Gesellschaft) sich wechselseitig annehmen und einem größeren Ganzen anpassen. Sie setzt gegenseitige Anerkennung, Offenheit und Bereitschaft voraus, sich auf andere zuzubewegen und sich ggf. selbst zu verändern.“*

Sie differenziert drei Integrationsaspekte:

*„1. Seelisch-emotionale Integration: sie ist Ausdruck positiver oder negativer Gefühle gegenüber sich selbst und der Umwelt und bemisst die gefühlte Nähe (oder Distanz) zur Aufnahmegesellschaft.“*

*2. Kognitiv-kulturelle Integration: sie bemisst insbesondere die Sprachkompetenz, aber auch die Angleichung in Wissen, Fertigkeiten, Normenkenntnisse und schließlich die Fähigkeit zu situationsadäquatem Verhalten.“*

*3. Sozial-strukturelle Integration: die soziale Integration bemisst die Angleichung in den Beziehungsmustern in Form interethnischer Kontakte und institutioneller Partizipation (Freund- und Partnerschaften, Vereinsmitgliedschaften). Die strukturelle Integration bemisst den Zugang zu und die Besetzung von Positionen und den erreichten Status, beispielsweise im Beruf, auf dem Arbeitsmarkt, [...].“<sup>95</sup>*

Mit Hilfe einer umfangreichen Liste von Integrationsindikatoren analysiert Han-Broich die Interviews sowohl mit den ehrenamtlich Engagierten als auch mit den Geflüchteten und kommt zu differenzierten Erkenntnissen. So erreichen Flüchtlinge im Bereich des Spracherwerbs sowie der Normen- und Wertekenntnisse – beides Indikatoren, die im kognitiv-kulturellen Bereich angesiedelt sind – mit ehrenamtlicher Unterstützung eine um 11% höhere Integration als ohne ehrenamtliche Hilfe.<sup>96</sup> Bezogen auf die sozial-strukturelle Kategorie liegt der Beitrag der Ehrenamtlichen beispielsweise darin, dass Flüchtlinge sich ermutigt fühlen, auf andere Deutsche

---

<sup>94</sup> A.a.O., 121: „... weil eine derartige Integration für Neuzugewanderte fürwahr eine Zumutung wäre und auf Dauer eine schwerwiegende Identitätskrise auslösen könnte, wenn ein Migrant schon in der ersten Generation den Bezug zu seiner Herkunftsgesellschaft und zu seinen Wurzeln aufgeben sollte.“

<sup>95</sup> A.a.O., 122f.

<sup>96</sup> A.a.O., 139f. Die Auswertungsmethode legt Han-Broich ausführlich dar (125-144).

offen zuzugehen, den Kontakt zu suchen und sich nicht aus Angst abzuschotten.<sup>97</sup> Eine wichtige Erkenntnis besteht darin, dass der Grad der seelisch-emotionalen Integration ausschlaggebend für den Grad der sozial-strukturellen Integration ist. Gerade in diesem Bereich ist die ehrenamtliche Arbeit am wirkungsvollsten: Die Flüchtlinge sind mit ehrenamtlicher Unterstützung im seelisch-emotionalen Bereich zu 38% höher integriert als ohne ehrenamtliche Unterstützung. Auch in den anderen beiden Bereichen ist der Grad der Integration durch die ehrenamtliche Unterstützung größer als ohne sie. Aber die Differenz fällt geringer aus: Im kognitiv-kulturellen Bereich ist der Integrationsgrad um 11% höher als ohne ehrenamtliche Unterstützung, im sozial-strukturellen Bereich um 9%. Im seelisch-emotionalen Bereich erzielt die ehrenamtliche Hilfe somit die größte Integrationswirkung.<sup>98</sup> Zudem wird deutlich, dass für die Flüchtlinge mit unsicherem Aufenthaltsstatus die ehrenamtliche Unterstützung noch wichtiger ist und stabilisierender wirkt als bei den Kontingentflüchtlingen mit gesichertem Status.

Han-Broich folgert: *„Je schwieriger die Lebenssituation der Menschen ist, desto wirkungsvoller ist die ehrenamtliche Integrationsarbeit. Die Integration erfährt durch eine starke seelisch-emotionale Unterstützung einen wesentlichen Schub, der sich signifikant auf die Gesamtintegration auswirkt.“*<sup>99</sup>

Aus diesen Gründen gelte es, das ehrenamtliche Engagement zu stärken und zu fördern und es nicht als Konkurrenz zur Sozialarbeit zu betrachten. Energisch verwehrt sich Han-Broich gegen das Argument, durch verstärkte ehrenamtliche Arbeit trete ein Substitutionseffekt ein, der letztlich dazu führe, dass Stellen in der Sozialarbeit gekürzt würden und so eine De-Professionalisierung der Arbeit einträte. Professionalität in der sozialen Arbeit erweise sich nicht in einem Allzuständigkeitsanspruch auf die Lösung sozialer Probleme. Menschen sollten vielmehr im Sinne von Empowerment zu Eigenständigkeit und Selbstorgekompetenz ermutigt werden.<sup>100</sup> Die fachliche Beziehung des Ehrenamts zur Flüchtlingssozialarbeit sei konzeptionell als „ressourcenorientierte interkulturelle

---

<sup>97</sup> A.a.O., 143.

<sup>98</sup> A.a.O., 147-150.

<sup>99</sup> A.a.O., 150.

<sup>100</sup> A.a.O., 175.

Sozialarbeit“ zu begründen; dazu gehöre die Eröffnung neuer sozialer Begegnungsräume mit einem großen Engagementpotential.<sup>101</sup> Die gemeinwesenbezogene interkulturelle Sozialarbeit muss nach Han-Broich das Ziel verfolgen, Beziehungen zwischen Einheimischen und Zuwanderern zu fördern. Dies könne vor allem dann gelingen, wenn zahlreiche Ehrenamtliche als Multiplikatoren fungierten.<sup>102</sup> Nötig seien vor allem ein klares Rollenverständnis sowie ein fachliches Berufsbewusstsein bei Sozialarbeitern, das sie zu einer Allianz mit Ehrenamtlichen befähige.

Han-Broich resümiert: *„Die entscheidenden Determinanten für Migrantenintegration sind daher – neben den gesellschaftlich (strukturellen) Rahmenbedingungen und persönlichen Determinanten wie Alter, Geschlecht, Bildung, Religion, Persönlichkeitseigenschaften (Flexibilität, Sensitivität, Intelligenz) und Status im Herkunftsland – wohlwollende Begegnungen mit einzelnen Mitgliedern der Aufnahmegesellschaft, die den Immigrierten nicht mit Ablehnung oder Ignoranz, sondern Empathie, Akzeptanz und Anerkennung ihrer Besonderheiten entgegenkommen.“*<sup>103</sup>

In diesem Sinne habe Integrationspolitik darauf hin zu wirken, dass positive Kontakte zwischen Einheimischen und Migranten gefördert werden – dafür seien ehrenamtlich Engagierte unentbehrlich.<sup>104</sup>

Ein Ehrenamtskonzept für die Flüchtlingssozialarbeit müsse sowohl ein systematisches Freiwilligenmanagement als auch interkulturelle Bildungsangebote für Ehrenamtliche und Hauptamtliche umfassen. Dazu gehöre eine Grundhaltung kritischer Selbstreflexion ebenso wie die Reflexion über Stereotypen und die Fähigkeit zur Aneignung der Perspektiven anderer.<sup>105</sup>

Auf der Grundlage ihrer empirischen Untersuchung bewertet Han-Broich den Stellenwert ehrenamtlichen Engagements für die Integration von Flüchtlingen und Aufnahmegesellschaft sehr positiv. Dabei wird das ehrenamtliche Engagement

---

<sup>101</sup> A.a.O., 181.

<sup>102</sup> A.a.O., 182 und 197.

<sup>103</sup> A.a.O., 187.

<sup>104</sup> A.a.O., 191f.

<sup>105</sup> A.a.O., 200-210.

homogener dargestellt als es in der Praxis ist. Es muss die Frage gestellt werden, welche Form ehrenamtlichen Engagements hilfreich ist und welche vielleicht auch nicht, welche Einstellungen, Haltungen und Motivationen integrationsfördernd sind und welche möglicherweise auch nicht. Han-Broich streift diese Fragen allenfalls am Rande. Gleichwohl sind ihre Überlegungen zur Verhältnisbestimmung von gemeinwesenorientierter interkultureller Sozialarbeit und ehrenamtlichem Engagement nach wie vor sinnvoll, vor allem die Betonung der Berufsrollenklärung. Ohne Supervision explizit zu erwähnen, geht die Empfehlung, dass zum Bildungsangebot für Ehrenamtliche kritische Selbstreflexion, Reflexion von Stereotypen und die Befähigung zum Perspektivwechsel gehören sollten, genau in diese Richtung.

### **3.1.2. Strukturen und Motive der ehrenamtlichen Flüchtlingsarbeit (EFA)**

Im November/ Dezember 2014 und im November/ Dezember 2015 führte das Berliner Institut für empirische Integrations- und Migrationsforschung (BIM), das an der Humboldt-Universität angesiedelt ist, zwei Umfragen unter Ehrenamtlichen durch, die sich in der Flüchtlingshilfe engagieren. Die Ergebnisse wurden im April 2015 und im August 2016 veröffentlicht.<sup>106</sup> Sie sind Teil eines umfassenderen Forschungsprojekts. Weitere Umfragen sollen folgen. In der ersten Phase der Studie wird das Ziel einer Bestandsaufnahme verfolgt, bei denen vier Fragen leitend sind: 1. Wer sind die Ehrenamtlichen in der Flüchtlingsarbeit? 2. Wie sind die Ehrenamtlichen in der Flüchtlingsarbeit organisiert? 3. Was machen Ehrenamtliche in der Flüchtlingsarbeit? 4. Was sind die Motive und Faktoren der ehrenamtlichen Flüchtlingsarbeit?<sup>107</sup>

---

<sup>106</sup> Karakayali, Serhat / Kleist, Olaf (2015): EFA-Studie. Strukturen und Motive der ehrenamtlichen Flüchtlingsarbeit (EFA) in Deutschland. Und: Karakayali, Serhat / Kleist, Olaf (2016): EFA-Studie 2. Strukturen und Motive der ehrenamtlichen Flüchtlingsarbeit (EFA) in Deutschland. Im Folgenden zitiert als EFA1 (2015) und EFA2 (2016). Die Verfasser entscheiden sich für die Begriffe „ehrenamtliche Arbeit“ und „Flüchtlingsarbeit“ und definieren: *„Als ehrenamtliche Flüchtlingsarbeit bezeichnen wir all jene Tätigkeiten, mit denen sich Personen unentgeltlich in Zusammenarbeit mit Flüchtlingen für jene engagieren.“* Unter „Flüchtlingen“ verstehen sie in einem umfassenden Sinn über die enge juristische Definition hinaus und *„meinen auch jene, die einen anderen Schutzstatus erhalten, etwa den Abschiebeschutz oder auch eine Duldung.“* EFA1 (2015), 14.

<sup>107</sup> EFA1 (2015), 3 und 12.

Beide Studien basieren auf nichtrepräsentativen Umfragen, an denen sich 2014 466 und 2015 2.291 Ehrenamtliche beteiligten. Außerdem wurden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Flüchtlingsorganisationen befragt, um zusätzliches Expertenwissen einbeziehen zu können. Die Befragten stammten vorwiegend aus den drei Bundesländern Berlin, Nordrhein-Westfalen und Bayern. Die Auswahl der Befragten erfolgte dadurch, dass insgesamt 450 Flüchtlingsorganisationen bundesweit angemahlt und gebeten wurden, die Online-Fragebögen an ehrenamtlich Engagierte weiterzuleiten. Der Rücklauf von 466 bzw. 2.291 Fragebögen bildet die Basis der beiden Studien EFA1 und EFA2.

#### Die Ergebnisse von EFA1 lassen sich wie folgt zusammenfassen:

Ein hoher Anteil der ehrenamtlich Engagierten in der Flüchtlingsarbeit ist weiblich, nämlich 72%. Dieser Anteil unterscheidet sich signifikant vom Anteil der Frauen beim ehrenamtlichen Engagement allgemein, der 2014 bei 41,5% lag (vgl. Kap. 2.3.1. dieser Arbeit). Mehr als ein Drittel sind zwischen 20 und 30 Jahren alt, ein weiteres Viertel ist über 60 Jahre alt.

Zudem verfügen Ehrenamtliche, die sich in der Flüchtlingsarbeit engagieren, über überdurchschnittlich hohe Bildungsabschlüsse. 88,4% von ihnen hatten Abitur oder Fachhochschulreife, 61,1 % einen Studienabschluss. Insgesamt schätzen sich über zwei Drittel der Engagierten selbst als finanziell gut oder befriedigend situiert ein.

Der Anteil der Menschen mit Migrationshintergrund ist höher als im Bevölkerungsdurchschnitt und liegt bei 29,3%.

Überdurchschnittlich viele Befragte (48%) geben an, nicht religiös zu sein. 47% geben eine Religionszugehörigkeit an: Von ihnen sind 52,3% evangelisch, 36,9% römisch-katholisch und 4,7% muslimisch.

Das ehrenamtliche Engagement ist mit dem Beginn des Syrienkriegs 2011 sprunghaft angestiegen, bei den meisten befragten Flüchtlingsorganisationen um mehr als 70%. Von den befragten Ehrenamtlichen geben 44,1% an, dass sie sich seit 2011 für Flüchtlinge engagieren.

Das Engagement ist in hohem Maße spontan und selbstorganisiert. 36,9% engagieren sich im Rahmen von Verbänden und Vereinen, aber fast ebenso viele, nämlich 36,3% in selbstorganisierten Projekten oder Gruppen. 5,7% engagieren sich



zudem allein und jenseits aller Organisationen. Viele Bürger sind spontan aktiv geworden, und sie bringen überdurchschnittlich viel Zeit für ihr ehrenamtliches Engagement auf: 55,2% von ihnen sind bis zu fünf Stunden wöchentlich tätig, 35,8% mehr als fünf Stunden, davon 14,4% sogar mehr als 10 Stunden wöchentlich. Zum Vergleich: Nach dem deutschen Freiwilligensurvey engagieren sich nur 26% der Freiwilligen mehr als fünf Stunden.

Ein erheblicher Teil der ehrenamtlichen Tätigkeiten besteht in der Begleitung von Flüchtlingen bei Behördengängen (vor allem Ausländerbehörden, Sozialämter und Schulen) und in Übersetzungsarbeiten. Fast die Hälfte der Ehrenamtlichen gibt Sprachunterricht. Auch in der Organisation der ehrenamtlichen Arbeit selbst sind ein Drittel der Befragten aktiv. Die Verfasser der Studie folgern:

*„Vielmehr sind Ehrenamtliche aber durch Tätigkeiten eingebunden, die durch strukturelle Mängel entstehen. Der größte Anteil ehrenamtlicher Arbeit wird investiert, wo Behörden versagen, angemessene Kommunikation und Umgang mit Asylbewerbern und Flüchtlingen zu ermöglichen. Dass in sehr vielen Fällen Bürger zwischen Flüchtlingen und Behörden vermitteln müssen, weist darauf hin, dass es Behörden nicht gelungen ist, ihre Dienstleistungen für die Betroffenen angemessen bereit zu stellen.“<sup>108</sup>*

Die Motivation der ehrenamtlich Engagierten besteht nicht nur darin, die Situation der Flüchtlinge zu verbessern, sondern bei 74% der Befragten auch darin, „Gesellschaft gestalten“ zu wollen.<sup>109</sup>

Zwischen dieser Befragung und der zweiten Umfragerunde lag der Sommer 2015, der „Sommer des Willkommens“. Interessant ist es also zu sehen, zu welchen Veränderungen es in den Umfrageergebnissen kommt.

Die Ergebnisse von EFA2 lassen sich so zusammenfassen:

Lag die Zahl derer, die sich 2009 ehrenamtlich für Flüchtlinge und Migranten engagierten, noch im Promillebereich (Freiwilligensurvey 2009), so stieg ihr Anteil am Freiwilligenengagement seit 2011 sprunghaft an: Ende Oktober 2015 haben sich

<sup>108</sup> EFA1 (2015), 5f. und 15-27. Zitat: 30.

<sup>109</sup> A.a.O., 33. Zu ganz ähnlichen Ergebnissen kommt auch die Studie „Engagement für Flüchtlinge in München“, die auf Umfragen basiert, die zwischen April und Juni 2015 in München durchgeführt wurden. Vgl. Mutz / Costa-Schott u.a. (2015).

mehr als 10% aller über Vierzehnjährigen in Deutschland an Aktivitäten in der Flüchtlingshilfe beteiligt.<sup>110</sup> Die Fragestellung der zweiten EFA-Umfrage lautete vor diesem Hintergrund: Wer sind die Ehrenamtlichen des Sommers und Herbstes 2015, und wie unterscheiden sie sich von jenen des vorherigen Jahres?

Zwei Drittel derer, die sich an der zweiten Umfrage beteiligt haben, sind erst seit 2015 ehrenamtlich engagiert. Der Anteil der Frauen ist ähnlich hoch wie ein Jahr zuvor, allerdings sind nun verstärkt ältere Jahrgänge an der ehrenamtlichen Arbeit beteiligt, die Altersstruktur ist ausgeglichener. Zudem sind mehr Menschen engagiert, die erwerbstätig sind. Ihr Anteil beträgt nun 49,5% der Ehrenamtlichen. Um 5% gestiegen ist der Anteil derer, die einer Religion angehören.<sup>111</sup> Mehr als vorher ist das Engagement für Flüchtlinge 2015 in der gesellschaftlichen Mitte angekommen.

Auffällig ist, dass die Zahl derer, die sich im Rahmen von Verbänden und Vereinen engagieren, weiter gesunken ist, die meisten sind nun in selbstorganisierten Gruppen aktiv oder gar allein. Dagegen hat sich die Arbeitszeit noch einmal erhöht: Ein knappes Viertel der Engagierten ist mehr als zehn Stunden wöchentlich im Einsatz.<sup>112</sup> Die Tätigkeiten, die von Ehrenamtlichen übernommen werden, sind in erster Linie Sprachunterricht (44,1%) und Übersetzungen (26,5%). Nach wie vor ist auch die Begleitung und Hilfe bei Behördengängen wichtig und wird von 37,6% der Freiwilligen wahrgenommen. Hinzu kommt aber 2015 vor allem die praktische Unterstützung, wie die Annahme und Verteilung von Spenden und die Organisation von Kleiderkammern.

*„Von einer mehr auf strukturelle Integrationshilfe fokussierten Flüchtlingsarbeit 2014 verschob sich das Engagement hin zu einem niedrighwelligen Orientierungsangebot, das sich auf praktische Hilfestellungen nach der Ankunft sowie erste Beratungen und Betreuungen konzentriert.“<sup>113</sup>*

EFA2 differenziert zwischen den Ehrenamtlichen, die schon länger tätig sind, und denen, die erst 2015 begonnen haben. Letztere sind vor allem in Bereichen zu finden, die noch keine lange Erfahrung voraussetzen, so beim Spenden verteilen

---

<sup>110</sup> EFA2, 7.

<sup>111</sup> A.a.O., 11-15.

<sup>112</sup> A.a.O., 22f.

<sup>113</sup> A.a.O., 26.

oder Essen ausgeben. Sprachunterricht oder Familienbetreuung werde eher von Menschen durchgeführt, die schon über langjährige Erfahrungen verfügen.<sup>114</sup>

Fast alle Befragten (96,8%) geben im Hinblick auf die Motivation ihres Handelns an, dass sie die Gesellschaft zumindest im Kleinen verändern möchten. Über 90% verstehen sie als Signal gegen Rassismus. 94,3% geben an, Neues über die Welt und Menschen anderer Kulturen lernen zu wollen. Weniger als die Hälfte der Freiwilligen versteht ihr Engagement als Kritik an der staatlichen Flüchtlingspolitik. Nur 35% der Engagierten meinen, dass Deutschland mit der Aufnahme der Geflüchteten überfordert sei. Für die meisten Engagierten gilt demnach, dass sie – neben den sozialen – starke politische Motive für ihr Handeln anführen.

Die Mehrzahl der Ehrenamtlichen ist zufrieden mit dem Engagement: 67% von ihnen bezeichnen sich als „nicht frustriert“, fast Dreiviertel fühlen sich „erfüllt“ von der Erfahrung, und 60% der Freiwilligen beziehen neue Motivation aus ihrer Tätigkeit. Auch das Gemeinschaftserlebnis wird von den meisten Ehrenamtlichen hoch geschätzt.<sup>115</sup>

Anders als in vielen anderen ehrenamtlich besetzten Handlungsfeldern ist das Engagement in der Flüchtlingsarbeit in einem gesellschaftlich kontroversen Themenfeld angesiedelt. Spätestens seit der „Kölner Silvesternacht“ 2015 müssen Ehrenamtliche mit Kritik oder sogar Anfeindungen rechnen.<sup>116</sup> Umgekehrt ist diese Stimmungslage auch Motivation, da viele nicht zulassen möchten, dass in ihrem Quartier populistische Stimmen die Oberhand gewinnen.

Auf der Grundlage der beiden Erhebungen kommen die Verfasser zu deutlichen Handlungsempfehlungen, die im Juni 2016 veröffentlicht werden.<sup>117</sup> Ähnlich wie schon Han-Broich schätzt Karakayali die Integrationsleistung der ehrenamtlichen Initiativen als immens hoch ein. Er sieht ihre Möglichkeit vor allem darin, „eine zivile

---

<sup>114</sup> A.a.O., 27f.

<sup>115</sup> A.a.O., 31-35.

<sup>116</sup> Vgl. Zick / Küpper / Krause (2016), 84f. Festzuhalten ist aber zugleich, dass die Deutschen eine überwiegend positive Haltung gegenüber den Geflüchteten einnimmt: „Zusammengenommen vertreten 81% der Befragten eine eher positive oder sehr positive Haltung gegenüber Geflüchteten, 19% tendieren eher zu einer negativen Haltung.“ A.a.O., 92.

<sup>117</sup> Karakayali, Serhat (2016a): Willkommensgesellschaft stärken. Handlungsempfehlungen zur Unterstützung ehrenamtlicher Flüchtlingsarbeit.

*Willkommensgesellschaft aufzubauen*“.<sup>118</sup> Um hier effektiv handeln zu können, müssten sie entlastet werden, wo staatliches Handeln gefordert sei. Besonders sei die interkulturelle Öffnung der Verwaltungen anzustreben: Dass Ehrenamtliche viel Zeit mit der Begleitung bei Behördengängen verbringen und eine wichtige Rolle in der Beziehung der Geflüchteten mit deutschen Behörden einnehmen, verweise auf strukturelle Defizite. Es zeige, dass Behörden nicht ausreichend auf den Umgang mit Flüchtlingen eingestellt seien. Die Ehrenamtlichen glichen hier ein Defizit staatlicher Aufgaben aus. Notwendig sei vor allem die staatliche Organisation von Übersetzungsarbeiten bei Behörden. Dies könne keine ehrenamtliche Aufgabe sein. Wichtig sei es, ehrenamtliche Initiativen seitens der Zivilgesellschaft zu unterstützen, zum einen finanziell, durch Stiftungen und öffentliche Förderungen, zum anderen durch Einbeziehung in kommunale Strukturen und gute Kommunikation in konkreten Fragen, z.B. durch „Runde Tische“. Angeregt wird zudem die Finanzierung von Ehrenamtlichen-Koordinationsstellen. Der Zeitaufwand, den Ehrenamtliche selbst dafür aufbrächten, sei mit oft 30-40 Stunden pro Woche völlig unangemessen. Auch sei es zur Konfliktvermeidung und Förderung konstruktiver Zusammenarbeit hilfreich, konkrete Regeln und Vereinbarungen für die Kooperationen zwischen Verwaltungen und Initiativen festzulegen.<sup>119</sup>

Zu den zentralen Handlungsempfehlungen gehört die Forderung, Supervision und Weiterbildung für Ehrenamtliche anzubieten:

*„Bei den Aktiven wurden oftmals typische Merkmale einer Entgrenzung beobachtet, die sonst in Sozialberufen verbreitet sind. Aufgrund der oft wahrgenommenen großen Verantwortlichkeit in ihren Tätigkeiten und des Mangels an staatlichen Versorgungsstrukturen tendieren Ehrenamtliche zu Überforderung. Hinzu kommen die problematischen emotionalen Dimensionen der Hilfsbeziehung, die oft Dankbarkeit der Flüchtlinge voraussetzen und bei ihrem Ausbleiben Frustrationen erzeugen. Diese Übertragung von Normen aus sozialen Nahbeziehungen in den quasi-öffentlichen und formalen Bereich der Initiativen kann schnell zu einer Abwendung vom Engagement führen. Supervisionen und Weiterbildungen für*

---

<sup>118</sup> A.a.O., 5.

<sup>119</sup> A.a.O., 5-8.

*Ehrenamtliche sind daher wichtige immaterielle Unterstützungsangebote für die ehrenamtlichen Initiativen“.*<sup>120</sup>

### **3.1.3. Koordinationsmodelle ehrenamtlicher Flüchtlingshilfe in den Kommunen**

Fast zeitgleich zur zweiten EFA-Studie wurde im August 2016 auch die Studie der Bertelsmann-Stiftung „Koordinationsmodelle und Herausforderungen ehrenamtlicher Flüchtlingshilfe in den Kommunen“ der Öffentlichkeit vorgestellt. Sie wurde ebenfalls vom Berliner Institut für empirische Integrations- und Migrationsforschung erstellt.<sup>121</sup> Diese Studie knüpft an den Fragen und Handlungsempfehlungen der EFA-Studien an, indem sie eine notwendige Aufgabenklärung zwischen kommunalen Verwaltungen, freien Trägern, gemeinnützigen Organisationen und Unternehmen anmahnt. Zu klären sei, was von hauptamtlichen Kräften und was von freiwillig Engagierten geleistet werden könne und solle, wie beide gut aufeinander abgestimmt arbeiten könnten, welche Unterstützung Freiwilligeninitiativen vonseiten der Verwaltungen bräuchten, und wie eine Ausgewogenheit zwischen Gestaltungsfreiheit der Initiativen und koordinierten, verlässlichen Absprachen zu erreichen sei.<sup>122</sup> Untersucht wurde somit, welche Strukturen und Prozesse in den Kommunen entwickelt wurden und welche Empfehlungen daraus abzuleiten sind. Methodisch wurde mit qualitativen Interviews gearbeitet, die in 25 Kommunen durchgeführt wurden, welche einen Querschnitt unterschiedlicher Rahmenbedingungen darstellen sollten. Berücksichtigt wurden dabei die Größe der Kommune, ihre geographische Lage (Ost- oder Westdeutschland, Bundesländer, Grenznähe) sowie ihre Strukturdaten (Arbeitslosenquote, Einwohner mit Migrationshintergrund). Die Studie basiert auf Interviews mit Akteuren in den ausgewählten Kommunen, die im Februar und März 2016 durchgeführt wurden.<sup>123</sup>

---

<sup>120</sup> A.a.O., 8.

<sup>121</sup> Hamann, Ulrike / Karakayali, Serhat / Wallis, Mira / Höfler, Leif Jannis (2016): Koordinationsmodelle und Herausforderungen ehrenamtlicher Flüchtlingshilfe in den Kommunen. Qualitative Studie des Berliner Instituts für empirische Integrations- und Migrationsforschung.

<sup>122</sup> A.a.O., 7.

<sup>123</sup> A.a.O., 14.

Ausgehend von der Beobachtung, dass aus der spontanen Hilfe des Jahres 2015 vielerorts neue Formen strukturierten und selbstorganisierten Engagements entstanden sind und viele Kommunen Koordinationsstellen für die Arbeit mit geflüchteten Menschen eingerichtet haben, wird zwischen drei verschiedenen Koordinationstypen unterschieden. Beschrieben werden die Typen *Initiativen-Koordination*, *Netzwerk-Koordination* und *Zentrale Koordination*.<sup>124</sup> Diese sind vor allem abhängig von der Größe der Kommune.

Initiativen-Koordination: In kleineren Kommunen oder Gegenden, die nicht über einen ausgeprägte Ehrenamtsstruktur verfügen, erfolgt die Koordination des Freiwilligenengagements häufig durch Initiativen selbst, entweder durch einzelne Ehrenamtliche oder ein Koordinationsteam. Meist übernehmen Personen die Koordination, die für eine solche Aufgabe qualifiziert sind, weil sie im Berufsleben eine Leitungsfunktion innehaben oder hatten, und die über ihre Zeit frei verfügen können, weil sie z.B. im Ruhestand sind. Diese Koordinationsaufgabe kann leicht den zeitlichen Umfang einer Vollzeitstelle annehmen und überschreitet damit die Grenzen ehrenamtlichen Engagements deutlich.

Netzwerk-Koordination: Die Absprachen aller Akteure erfolgen an Runden Tischen, eine Koordinationsform, die sich in den meisten Kommunen entwickelt hat. Hier kommen alle zusammen, die mit Flüchtlingen arbeiten, Vertreter kommunaler Verwaltung und ehrenamtlich Engagierte aus freien Trägern, Wohlfahrtsverbänden, Initiativen. In einer Kommune mit ausschließlicher Netzwerk-Koordination, in der es keine zentrale Stelle für die Freiwilligen-Koordination gibt, muss die Zusammenarbeit dann „auf gleicher Augenhöhe“ miteinander vernetzt werden. Da diese aber real nicht gegeben ist, z.B. zwischen einer freien Initiative und einer Verwaltung, ist eine ausschließliche Netzwerk-Koordination konfliktanfällig.

Zentrale Koordination: In zahlreichen größeren Städten wurden im Herbst 2015 zentrale Koordinationsstellen eingerichtet, um die aktiven Personen und Institutionen zu vernetzen und die vorhandenen ehrenamtlichen Strukturen unterstützen zu können. Diese können bei der Kommune selbst, oder bei einer Freiwilligenagentur oder einem freien Träger angesiedelt sein. Kritisiert wird, dass in einigen Kommunen zwar solche zentralen Koordinationsstellen eingerichtet wurden, diese aber lediglich

---

<sup>124</sup> A.a.O., 17-19.

mit Teilzeitstellen besetzt und damit unterbesetzt sind. Die notwendigen Koordinationsaufgaben können dann trotz einer dafür eingerichteten Stelle nur sehr ungenügend erfüllt werden.

Die drei Koordinationstypen sind ergänzend zu verstehen und kommen im besten Fall alle drei in einer Kommune vor, um eine besonders gute Zusammenarbeit auf den verschiedenen Ebenen des Engagements zu ermöglichen.

Zu den Aufgaben der zentralen Koordination gehört es, Supervision für Haupt- und Ehrenamtliche zu ermöglichen. Gerade von den befragten Initiativen wurde dies als besonders vordringlich bezeichnet.

*„Belastungen im Engagement entstehen durch hohes Verantwortungsgefühl angesichts der persönlichen Schicksale und der mangelnden staatlichen Angebote. Einzel- und Gruppensupervision kann nicht nur ehrenamtlich organisiert werden.“*

Unter der Überschrift „Steigender Bedarf für Supervision – Überforderung verhindern“ resümieren die Verfasser:

*„Die Freiwilligen haben einen hohen Bedarf an Supervision, sowohl um einen eigenen Umgang mit psychischer Belastung zu finden, als auch um mit den negativen Stimmungen im Umfeld gegenüber Geflüchteten umzugehen. In den interviewten Kommunen wird auch Supervision häufig ehrenamtlich organisiert angeboten. Um einer Überforderung vorzubeugen und das Engagement nachhaltig zu fördern, bedarf es hier eines kontinuierlichen Angebots von kommunaler Seite.“<sup>125</sup>*

Die Studie erwähnt mehrfach, dass im Sommer und Herbst 2015 Supervisorinnen und Supervisoren ehrenamtlich Gruppen- und Einzelsupervision angeboten haben (Bsp.: [www.brodelsupervision.com](http://www.brodelsupervision.com)). Sie betont aber, dass auf lange Sicht dieses Angebot von kommunaler Seite zur Verfügung gestellt und finanziert sein sollte.

Die Handlungsempfehlungen an die Kommunen, die zur Nachhaltigkeit des Engagements beitragen sollen, sind folgende:<sup>126</sup>

---

<sup>125</sup> A.a.O., 10f., 32, 43, 51, 55. Zitate: 10 und 51. Ganz ähnlich auch: Mutz / Costa-Schott u.a. (2015), 33-35.

<sup>126</sup> A.a.O., 54-56.

- Koordination stärken: Auf lange Sicht kann diese Arbeit nicht ehrenamtlich geleistet werden. Es ist nötig, ausreichende Stellen zu schaffen und diese tarifgerecht zu bezahlen.
- Gemeinsame Regeln für Kooperation festlegen: Aufgabenklärung zwischen kommunaler Verwaltung und Ehrenamtlichen-Initiativen ist nötig.
- Partizipation ermöglichen: Ehrenamtliche und Geflüchtete müssen mit ihren Kompetenzen einbezogen werden, ihr Wissen ist für Hauptamtliche notwendig.
- Unterstützung anbieten: Dazu gehört es, Supervision und Fortbildungen anzubieten, sowie materielle Unterstützung vorzuhalten (Räume, Projektgelder, Stellen).
- Geflüchtete selbst als Akteure wahrnehmen: Es geht darum, Geflüchtete zur Selbstorganisation zu ermutigen und sie auf allen Ebenen mit in die Koordinationsstrukturen einzubeziehen.
- Politische Dimension des Engagements anerkennen: Die Arbeit der engagierten Freiwilligen verstärkt die Akzeptanz der Geflüchteten in der Gesellschaft und hat eine politische Wirkung gegen rechte Stimmungen. Dieses Engagement muss gefördert und auch öffentlich anerkannt werden.

Positiv ist hervorzuheben, dass die Studie das freiwillige Engagement würdigt und strukturelle Rahmenbedingungen erarbeitet, die notwendig sind, um auftretende Konkurrenzen zwischen Verwaltungen und Ehrenamtlichen zu klären und durch konstruktive und professionelle Koordination eine gute Zusammenarbeit zu ermöglichen. Hilfreich sind auch die Überlegungen zur Aufgabenklärung, die langfristig verhindern, dass Ehrenamtlich kostensparend zu staatlichen Aufgaben herangezogen werden. Stattdessen werden die Tätigkeiten herausgearbeitet, die tatsächlich des freiwilligen Engagements bedürfen und eine Willkommenskultur ermöglichen. Deutlich ist, dass Supervision in diesen Prozessen eine wichtige Rolle zukommt.



### **3.2. Der Beitrag ehrenamtlicher Flüchtlingsarbeit für die gesellschaftliche**

#### **Integration: Herausforderungen und notwendige Rahmen-**

#### **bedingungen**

Die ausgewerteten Studien kommen in entscheidenden Punkten zu ähnlichen Ergebnissen:

Der Beitrag der ehrenamtlich Engagierten für die gesellschaftliche Integration ist sehr hoch und weiterhin notwendig, und zwar in zwei Richtungen: Zum einen ist es für Flüchtlinge in der Phase ihres Ankommens, aber mindestens genauso sehr auf längere Sicht wichtig, direkten Kontakt zu Einheimischen zu haben. Vor allem auf der emotionalen Ebene, aber auch als Lotsen in die deutsche Gesellschaft ist dieser direkte wertschätzende Kontakt von unschätzbarem Wert. Zum anderen ist ein hoher Grad an persönlichen Kontakten mit Blick auf die aufnehmende Gesellschaft von hoher Bedeutung, da direkte Kontakte zu Geflüchteten die Akzeptanz und den gesellschaftlichen Zusammenhalt erhöhen und die Entstehung und Verbreitung fremdenfeindlicher Einstellungen mindern. Diese sog. „Kontakthypothese“ ist seit den 50er Jahren gut belegt und spiegelt sich auch in den dargestellten Untersuchungen wider.<sup>127</sup> So stellt auch die FES-Studie „Gespaltene Mitte – Feindselige Zustände“ (2016) fest:

*„Deutlich wird zudem, wie sehr die Einstellung zur Aufnahme von Geflüchteten davon abhängt, in welchem sozialen Umfeld die Befragten leben. Wer annimmt, sein soziales Umfeld sei positiv gegenüber der Aufnahme von Geflüchteten eingestellt, findet diese auch selbst gut.“* Und:

*„Je mehr ihrer Freunde und Bekannten nach Angaben der Befragten einen Migrationshintergrund haben, desto weniger negativ ist ihre Einstellung zu Geflüchteten, aber umso positiver ihre Haltung zur Aufnahme von Geflüchteten und die Häufigkeit ihres Engagements für Geflüchtete beziehungsweise das ihres sozialen Umfelds.“<sup>128</sup>*

---

<sup>127</sup> Vgl. auch: Miteinander in Vielfalt (2017), 17f. und Anm. 20. Siehe auch Zick / Küpper / Krause (2016), 87.

<sup>128</sup> A.a.O., 87.

Diese Feststellung korreliert mit der beschriebenen Motivation der freiwilligen Flüchtlingshelfer, die nicht nur sozialer Art, sondern in der Regel auch politischer Natur ist: Fast alle möchten mit ihrem Engagement Gesellschaft mitgestalten und Rassismus entgegenwirken.

Angesichts der hohen gesellschaftlichen Bedeutung, die dem freiwilligen Engagement in der Flüchtlingsthematik zukommt, ist es nötig, die Ehrenamtlichen von Aufgaben zu entlasten, die hauptamtlich geleistet werden müssen. Dazu ist vor allem die interkulturelle Öffnung von Verwaltungen erforderlich, so dass Ehrenamtliche hier nicht mehr als Begleiter und Übersetzerinnen in Anspruch genommen werden müssen. Vor allem bedarf es kommunaler Koordination des Freiwilligenengagements, die dazu beiträgt, dass die Engagierten auch langfristig engagiert bleiben: Gute Vernetzung der Tätigkeiten in geklärten Bedingungen, finanzielle Unterstützung und Fortbildungsmöglichkeiten gehören dazu ebenso wie Supervisionsangebote und eine politische Beteiligungskultur. Unbedingt ist ein Substitutionseffekt zu vermeiden, derart, dass das ehrenamtliche Engagement zu Kürzung hauptamtlicher Stellen und damit zur Deprofessionalisierung führen würde. Im Gegenteil braucht eine hohe Zahl ehrenamtlich Engagierter ein qualifiziertes Freiwilligenmanagement resp. kompetente Koordination durch dafür angestellte Personen.

Wenn fast übereinstimmend Supervision für die ehrenamtlich Engagierten eingefordert wird, sind folgende Fragen zu diskutieren:

Welcher Strukturen bedarf Supervision mit Ehrenamtlichen, wenn der berufliche Rahmen fehlt? Wie kann verbindliche und regelmäßige Teilnahme gewährleistet werden, die für einen erfolgreichen Supervisionsprozess nötig sind?

Welches sind die vordringlichsten Themen mit Ehrenamtlichen in diesem Handlungsfeld?

### **3.3. Supervision und ehrenamtliche Flüchtlingsarbeit - Zwischenergebnis**

Im Frühjahr 2016 titelte die Zeitschrift „Publik-Forum“: *„Die Helfer. Flüchtlingskrise: Wie lange halten die Ehrenamtlichen noch durch?“*.<sup>129</sup> In dem so angekündigten

---

<sup>129</sup> Brüning (2016).

Artikel wird die Arbeit der ehrenamtlichen Flüchtlingshelfer beschrieben, Überforderungssituationen, emotionale Krisen, sekundäre Traumatisierungen angesichts der nicht einfach zu verarbeitenden Schilderungen traumatisierender Erfahrungen. Gelobt wird die Arbeit von Supervisionsgruppen, die in ihren Treffen die Fragen der Ehrenamtlichen bearbeiten: „Wie gehe ich mit den Auswirkungen der Flüchtlingsarbeit auf den eigenen Privatbereich um?“, und: „Wie schaffe ich eine gute Balance und Verständnis?“. Der Artikel schildert die ganz konkreten Probleme der ehrenamtlichen Arbeit: Spannungen zwischen den Ehrenamtlichen, wenn die Vorstellungen darüber, was für die Flüchtlinge gut ist und gemacht werden muss, weit auseinander gehen; emotionale Betroffenheit, wenn Flüchtlinge, für die man sich eingesetzt hat und zu denen eine Beziehung entstanden ist, dann doch abgeschoben werden; Frustrationen, wenn es z.B. gelungen ist, für eine Flüchtlingsfamilie eine Wohnung zu bekommen, und diese die dann ablehnt, weil sie ihr nicht gut genug ist. Gerade in solchen Erfahrungen liegen Fallen des ehrenamtlichen Engagements: Es entstehen persönliche Bindungen zwischen Helfenden und Flüchtlingen, die von beiden Seiten – auch aufgrund unterschiedlicher Kulturen – verschieden verstanden werden. Die Ehrenamtlichen müssen lernen, sich abzugrenzen und vor Enttäuschungen zu schützen – eine professionelle Distanz entwickeln. Werden solche Erfahrungen nicht bearbeitet, droht die anfängliche Begeisterung umzuschlagen in Erschöpfung und das Gefühl, ausgebrannt zu sein.

Gerhild Frasch, Leiterin des Fachbereichs Supervision im IPOS, dem Institut für Personalberatung, Organisationsentwicklung und Supervision der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau, das 2015 sehr schnell Supervisionsangebote für Ehrenamtliche organisiert hatte, beschreibt die Überlastungsanzeichen bei Ehrenamtlichen: Solche, die aufgrund von Übertragungssphänomenen selbst traurig, verzweifelt oder aggressiv werden, weil sie als empathische Menschen den Schmerz, die Ohnmacht und die Wut am eigenen Leib spüren; Menschen, die Familie, Freunde und Hobbys vernachlässigen, die nicht mehr schlafen können – sie sollten aufgrund dieser Symptome dringend ihr Engagement reflektieren und womöglich auch reduzieren, um es auf ein gutes Maß zu bringen.<sup>130</sup>

---

<sup>130</sup> A.a.O., 42f. Ähnlich auch: Andretta / Mitterhofer (2016), 2.

Im Zuge des sprunghaften Anstiegs ehrenamtlichen Engagements in der Flüchtlingsarbeit entstanden 2015 und 2016 verschiedene Initiativen ausgebildeter Supervisorinnen und Supervisoren, sich selbst ehrenamtlich zur Verfügung zu stellen und den freiwillig Engagierten Supervision anzubieten. Dazu gehört die Initiative „Brodelsupervision“ in verschiedenen Städten des Ruhrgebietes ebenso wie das Projekt ESEFA (Ehrenamtliche Supervision für ehrenamtliche Flüchtlingsarbeit) der Freiburger Vereinigung für Supervision (FVS e.V.) oder das Projekt „Göttingen hilft“ u.a.<sup>131</sup> Zudem bieten verschiedene Organisationen Supervision für Ehrenamtliche in der Flüchtlingsarbeit an.<sup>132</sup> Diese ist für die Ehrenamtlichen kostenfrei. Die Kosten für die Supervision trägt die Organisation, zumeist kirchliche oder gewerkschaftliche Einrichtungen. Gemeinsam ist den Angeboten, dass sie ein kostenfreies und zugleich auf Verbindlichkeit angelegtes Format darstellen: Gruppensupervision findet in der Regel in einer Gruppe von maximal neun oder zehn Personen einmal im Monat an einem festgelegten Termin immer am selben Ort statt. Die Teilnehmenden sagen ihre Teilnahme für einen Zeitraum von mehreren Monaten fest zu. So kann eine Supervisionsgruppe entstehen, in der Vertrauen wächst und ein gutes Arbeitsbündnis zustande kommt.

Als Beispiel für einen professionellen Umgang von Supervisorinnen und Supervisoren, die sich selbst ehrenamtlich zur Verfügung stellen, soll das Projekt ESEFA dargestellt werden: Von vornherein galt das Angebot in einem zeitlich limitierten Rahmen, von Juni 2015 bis Juli 2017. Schnell und unbürokratisch wurde Ehrenamtlichen Supervision angeboten. Allerdings sollten die Kommunen und Institutionen keineswegs aus ihrer Verantwortung entlassen werden, notwendige Strukturen zu schaffen und auch zu finanzieren – und dazu gehört ein Supervisionsangebot.

---

<sup>131</sup> Die Angebote finden sich im Internet (alle: Stand 28.2.2017): <https://goettingen-hilft.de/ehrenamtliche-supervision-fuer-ehrenamtliche-helferinnen-und-helfer-in-der-fluechtlingsarbeit/> ; <http://www.supervision-freiburg.de/esefa.html>; <http://www.dgsv.de/wp-content/uploads/2016/05/artikel-esefa.pdf> ; [http://connection.koeln/event/supervision-fuer-ehrenamtliche-fuer-fluechtlingshelfer\\_innen-3/](http://connection.koeln/event/supervision-fuer-ehrenamtliche-fuer-fluechtlingshelfer_innen-3/) ; <http://supervision-ks.de/> ; <http://www.brodelsupervision.com/> .

<sup>132</sup> Zum Beispiel das Institut IPOS der Ev. Kirche in Hessen und Nassau: <http://ehrenamtsakademie.ekhn.de/angebote/supervision.html> oder die Caritas: <https://www.fluechtlingshilfe-neuss.de/veranstaltungen/hilfe-fuer-helfer-supervision-fuer-ehrenamtliche-helferinnen-und-helfer-dormagen/> .

Die Mitglieder von ESEFA erarbeiteten ein Konzept für ihr Angebot und fokussierten besonders folgende Themen der Supervision:

- Die Erarbeitung möglicher Beweggründe der Ehrenamtlichen,
- Das Aufzeigen möglicher Fallstricke, die die jeweiligen Motivationen der ehrenamtlich Engagierten mit sich bringen könnten,
- Das Kennenlernen konflikträchtiger Felder der ehrenamtlichen Flüchtlingsbegleitung,
- Die Erweiterung der interkulturellen Kompetenz der Ehrenamtlichen.<sup>133</sup>

Ein weiteres wichtiges Thema der Supervision ist die Belastung der ehrenamtlichen Flüchtlingshelfer mit der Erfahrung massiven Leids. Nicht selten werden sie mit Berichten über schreckliche Fluchterfahrungen konfrontiert, mit Fotos von getöteten Familienmitgliedern, von zerstörten Dörfern und Häusern, mit der Angst und Sorge um zurückgebliebene Familienmitglieder. Gerade im engen persönlichen Kontakt erleben die Ehrenamtlichen Trauer, Angst, Hilflosigkeit und Wut der Geflüchteten hautnah. Vielfach fehlt ihnen das Wissen über Trauma und Traumafolgen. Die Konfrontation mit traumatisierten Menschen kann bei den Helferinnen und Helfern zu sekundären Traumatisierungen führen. Disponiert dafür sind insbesondere Menschen, die unmittelbar und unvorbereitet mit den Traumafolgen konfrontiert werden und die über ein hohes Maß an Empathie verfügen. Auch die Parteinahme für die Opfer, die Bereitschaft der Verantwortungsübernahme für andere und die Identifikation mit den Opfern sind Faktoren, die die Freiwilligen für sekundäre Traumatisierungen anfällig werden lassen. Bei den Ehrenamtlichen können solche Erfahrungen zu Belastungsstörungen führen, die sich in wiederkehrenden Bildern, belastenden Träumen, Vermeidungstendenzen äußern. Durch das Trauma anderer verändert zu werden, kann als radikaler Bruch mit bisherigen Erfahrungswelten erlebt werden.<sup>134</sup> Die Supervision dient bei den so betroffenen Personen gar nicht in erster Linie der Aufarbeitung, sondern vor allem der Gewinnung von Distanz und Erholung sowie der Reflexion von Nähe und Distanz.

---

<sup>133</sup> Das Projekt ESEFA (2016).

<sup>134</sup> Andreatta / Mitterhofer (2016), 5f.

In diesem Zusammenhang hat Wolfgang Schmidbauer darauf hingewiesen, wie wichtig die Auseinandersetzung mit der persönlichen Motivation des Helfens sei. Vierzig Jahre nach Erscheinen seines Buches „Die hilflosen Helfer“ ist das „Helfersyndrom“ zum geflügelten Wort geworden.<sup>135</sup> Gerade im Zusammenhang mit der Hilfe für Flüchtlinge wird es (anders als von Schmidbauer selbst) häufig abwertend oder polemisch gebraucht, als eine naiv-fanatistische und zudem vom eigenem Geltungsbedürfnis geprägte Motivation des Helfens. Beispielhaft für eine derartige Verwendung des Begriffs in der politischen Auseinandersetzung, angewendet nun nicht mehr auf Individuen, sondern auf Deutschland als Ganzes, sei Hans-Olaf Henkel zitiert, ehemaliger Präsident des Bundesverbandes der Deutschen Industrie:

*„Mir zeigt es, dass Deutschland dringend auf die Couch muss! Zu viele Politiker und die meisten Journalisten leiden unter einem Helfersyndrom. Erst musste das Weltklima, dann der Euro und dreimal Griechenland von den Deutschen gerettet werden, und nun werden die Flüchtlinge dieser Welt gerettet!“<sup>136</sup>*

Damit ist die ursprüngliche Bedeutung des Wortes in ihr Gegenteil verkehrt worden.<sup>137</sup> Schmidbauer wollte mit dem Begriff keineswegs die Helfenden diskreditieren, sondern bezeichnet mit dem Helfersyndrom eine unbewusste Komponente der menschlichen Hilfsbereitschaft, die darauf basiert, *„dass ein Kind unter dem Druck von Gefühlen der Ohnmacht, des Alleingelassenwerdens und hilfloser Abhängigkeit eine mächtige Gestalt entwirft“*, die ersetzt, was ihm fehlt.<sup>138</sup> Wo ihm selbst als Kind Hilfe gefehlt hat, erschafft es sich den idealen Helfer in seiner Fantasie und identifiziert sich mit ihm.

---

<sup>135</sup> Schmidbauer (1977).

<sup>136</sup> Zitiert nach Bendikowski (2016), 273.

<sup>137</sup> Vgl. z.B. die Äußerungen des AfD-Politikers Marcus Pretzell: *„Wir sind inzwischen eine Gesellschaft mit einem mitleidverklärten Helfersyndrom, die den Blick für die Notwendigkeit der Verteidigung unseres Staates, unserer Werte und Freiheit völlig verloren hat.“*, zitiert nach: <http://www.handelsblatt.com/politik/deutschland/waffeneinsatz-gegen-fluechtlinge-pretzell-attestiert-deutschen-mitleidverklaertes-helfersyndrom/12530152-3.html>, oder des Berliner SPD-Politikers und ehemaligen Bürgermeisters von Berlin-Neukölln Heinz Buschkowsky: *„Deutschland überhebt sich mit seinem Helfersyndrom.“*, zitiert nach: <https://www.welt.de/politik/deutschland/article151006496/Deutschland-ueberhebt-sich-mit-seinem-Helfersyndrom.html>.

<sup>138</sup> Schmidbauer (2016), 89.

In der Fülle der rationalen und emotionalen Motivationen, die Menschen zum ehrenamtlichen Engagement mit Flüchtlingen führen, spielt das Helfersyndrom als ein Motiv neben anderen tatsächlich eine Rolle, konstatiert Schmidbauer.

In Supervisionsprozessen mit Ehrenamtlichen sollte diese mögliche Motivation berücksichtigt und reflektiert werden, da sie mit Blick auf das mögliche Ausbrennen der Helfer wichtig ist: Die Angst, sich den abgewehrten Gefühlen von Abhängigkeit und Ausgeliefertsein innerlich zu nähern, sich mit ihnen auseinanderzusetzen, eigene Gefühle und Bedürfnisse zu äußern, ist bei den Betroffenen immens. Sie erschwert es ihnen, eigene Grenzen wahrzunehmen, sich und anderen Grenzen zu setzen und sich nicht selbst zu verausgaben. Unsicherheit und negative Gefühle werden durch vermehrte Anstrengung und Aktivität bekämpft, nicht durch Einsicht in die eigene Hilfsbedürftigkeit und die Notwendigkeit von Regenerierung. Diese Helfer haben große Schwierigkeiten, selbst Hilfe anzunehmen.<sup>139</sup>

Möglicherweise ist dies eine der Erklärungen dafür, dass Anbieter von Supervision auch die Erfahrung gemacht haben, dass das Supervisionsangebot nicht in dem Maße angenommen wurde, wie es erwartet worden war. Ehrenamtliche bedürfen zunächst der Erklärung, was Supervision überhaupt ist und leisten kann. Supervision als Beratungsformat ist vielen nicht bekannt und wird zudem häufig mit Psychotherapie assoziiert. Gelegentlich wird angenommen, man solle sich supervidieren lassen, weil man nicht gut genug arbeite, defizitär sei. Oft besteht der Eindruck, man habe für so etwas keine Zeit, „weil Ehrenamtliche in dieser Phase der Geschäftigkeit oft die wichtigen, `weichen` Themen, wie `eigene Haltung`, `eigene Grenzen`, `interkulturelle Kompetenz und Fallstricke`, `Frustration und Enttäuschung` aus dem Auge verlieren“.<sup>140</sup>

Ähnliche Erfahrungen schildert auch Frasch:

*„Viele Helferinnen und Helfer glauben, dass es reicht, ein gutes Herz zu haben, um in der Kleiderkammer Wäsche auszugeben oder Flüchtlinge bei Arztbesuchen zu begleiten. Sie wollen ihre freie Zeit lieber konkret für andere einsetzen, als über sich*

---

<sup>139</sup> A.a.O., 89f. Dazu auch Bendikowski, 259-274 und 48-70.

<sup>140</sup> Das Projekt ESEFA (2016), 1.

*selbst nachzudenken. Manche haben vielleicht auch einfach Angst vor solch unbekanntem Methoden.*<sup>141</sup>

Verschiedentlich hat diese Erfahrung bei den Anbietern von Supervision dazu geführt, das Angebot einzustellen – es werde nicht nachgefragt und sei daher auch nicht mehr nötig.

Zu fragen ist, ob es nicht gerade langfristig sinnvoll ist, Supervision für Ehrenamtliche in der Flüchtlingshilfe vorzuhalten, und dies aus zwei Gründen: Zum einen war für viele Engagierte die Zeit Ende 2015 und Anfang 2016 so intensiv mit ihrem Engagement gefüllt, hatten viele mehr als zehn Stunden wöchentlich mit dieser Arbeit verbracht, dass keine Zeit für Reflexion und Supervision blieb. Erst später, mit dem besseren Aufbau kommunaler Strukturen und dem Rückgang der Flüchtlingszahlen, auch bereits auf der Grundlage der unterschiedlichen Erfahrungen von Frustration und Erschöpfung, aber auch Zufriedenheit und Glück, setzte bei vielen der Reflexionsprozess über ihre zurückliegenden Erfahrungen ein. Diese Prozesse zu begleiten ist nach wie vor ein wichtiges Feld für Supervision: Verdrängte Erfahrungen von Frustration und Überforderung führen mit großer Wahrscheinlichkeit zu einem Abbruch des Engagements. Vergeben würde damit die Chance der Rollenreflexion und des Aneignens einer veränderten Haltung zum eigenen Engagement – indem die eigenen Motivationen besser geklärt würden, die Balance von Nähe und Distanz realistischer würde, und eigene Emotionen im Umgang mit traumatisierten Menschen bearbeitet werden könnten.

Damit verbunden ist der zweite Grund, aus dem es sinnvoll ist, Supervisionsangebote weiterhin aufrechtzuerhalten: Nach der Erstaufnahme der hohen Zahl geflüchteter Menschen und der schnellen Hilfe durch viele freiwillig Engagierte ist die Integration so vieler Menschen in Deutschland längst nicht abgeschlossen, sondern nach wie vor – und voraussichtlich noch auf lange Zeit – ein wechselseitiger Prozess. Gerade in diesem Integrationsprozess sind Kontakte zwischen Flüchtlingen und Einheimischen wichtig und notwendig, um Ghettobildungen und dem Gefühl des Ausgegrenztseins entgegenzuwirken. Für diese gesellschaftliche Aufgabe bedarf es selbstverständlich staatlicher Aktivitäten im Bereich des Wohnungsbaus, der Arbeitsmarktpolitik, der Bildungspolitik. Aber ohne

---

<sup>141</sup> Brüning (2016), 42.



ein andauerndes bürgerschaftliches Engagement und den langen Atem vieler Menschen, die weiterhin mit Lust und Interesse den Kontakt mit den Neubürgern pflegen und ihre Zeit für sie und mit ihnen einsetzen, wird Integration langfristig nicht gelingen.

#### **4. „Ehrenamtlich bedeutet nicht unprofessionell.“ – Die Telefonseelsorge und die Supervision ehrenamtlicher Arbeit<sup>142</sup>**

Verschiedene Organisationen arbeiten bereits seit Jahrzehnten mit ehrenamtlich Engagierten und verfügen über erprobte Erfahrungen mit ihrer Aus- und Fortbildung, zu der auch Supervision zählt. Die Telefonseelsorge ist eine dieser Organisationen. Im Rahmen der Telefonseelsorge wurde vor einigen Jahren intensiv diskutiert, welches Maß an Professionalisierung für die ehrenamtlich Mitarbeitenden notwendig und vertretbar sei. Aus diesem Grund stelle ich hier die Arbeit der Telefonseelsorge, die Debatte um ehrenamtliche Arbeit und die Rolle der Supervision mit Ehrenamtlichen in der Telefonseelsorge vor und frage, welche Rückschlüsse aus diesen Erfahrungen für die Supervision mit Ehrenamtlichen in der Flüchtlingsarbeit gezogen werden können.

##### **4.1. Telefonseelsorge in Deutschland**

Die Telefonseelsorge ist in Deutschland ein Angebot der evangelischen und katholischen Kirche. Unter einer kostenfreien Telefonnummer besteht rund um die Uhr die Möglichkeit zum Krisengespräch. In den letzten Jahren wurde dieses Angebot auf das Internet ausgeweitet. In Deutschland wurden die ersten Telefonseelsorgen 1956 und 1957 in Berlin, Kassel und Frankfurt am Main gegründet. Heute existieren in Deutschland 105 Telefonseelsorgestellen, davon 66 in ökumenischer Trägerschaft. Es arbeiten etwa 350 hauptamtliche und 8.000 ehrenamtliche Mitarbeiter bei der Telefonseelsorge.

Die Träger der Telefonseelsorge sind verschieden, z.B. Landeskirchen, Diözesen, Kirchenkreise oder Dekanate, aber auch eingetragene Vereine oder Verbände der Diakonie oder Caritas. Finanziert wird die Telefonseelsorge aus Kirchensteuermitteln, Spenden und vereinzelt staatlichen Zuschüssen. Bundesweiter Dachverband ist die „Evangelisch-katholische Kommission für Telefonseelsorge und Offene Tür“. Seit 1999 ist der Name „Telefonseelsorge“ als Wortmarke beim Deutschen Patent- und Markenamt geschützt.<sup>143</sup>

---

<sup>142</sup> Zitat: Biel (2006), 44.

<sup>143</sup> Schohe (2006), Schohe / Weber (2006) sowie Habenicht (1994).

Die Grundsätze der Telefonseelsorge sind:

Anonymität: Kein Anrufer muss seinen Namen nennen, seine Rufnummer erscheint nicht im Display. Umgekehrt erscheint das gebührenfreie Telefonat in keiner Telefonrechnung. Auch die Telefonseelsorger bleiben anonym.

Verschwiegenheit: Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterliegen der Schweigepflicht.

Erreichbarkeit: Die Telefonseelsorge ist immer erreichbar, Tag und Nacht und auch an Sonn- und Feiertagen.

Kompetenz: Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Telefonseelsorge werden ausgewählt, durchlaufen eine Ausbildung von zwölf bis achtzehn Monaten, haben danach regelmäßige Fortbildungen und nehmen an Supervision teil.

Offenheit: Die Telefonseelsorge ist offen für alle Anrufenden, gleich welcher Religion, Nationalität, Geschlecht oder Rasse. Sie ist offen für alle Themenbereiche, die von Anrufenden in ihrer jeweiligen Situation angesprochen werden.

Gebührenfreiheit: Die Telefonate kosten für die Anrufenden nichts. Alle Telefongebühren trägt die Deutsche Telekom AG als Partner der Telefonseelsorge.<sup>144</sup>

#### **4.2. Ehrenamtliche Arbeit in der Telefonseelsorge**

Von Anfang an hat die Telefonseelsorge mit ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gearbeitet, und dies nicht in erster Linie aus Kostengründen, sondern aus konzeptioneller Überzeugung. Auch in der Telefonseelsorge wurde über die Bezeichnung diskutiert: „Ehrenamtliche“, „Freiwillige“, „Laienmitarbeiter“ oder „(Semi)Professionelle“ waren im Gespräch. Durchgesetzt hat sich die Bezeichnung „Ehrenamtliche“, vermutlich, weil er gerade im kirchlichen Umfeld eine lange Geschichte hat.<sup>145</sup>

---

<sup>144</sup> Ebd. und Blömeke (2016).

<sup>145</sup> Biel (2006), 44f. und Steinkamp (1989).

2004 waren 82,5% der ehrenamtlich Engagierten in der Telefonseelsorge Frauen, und 17,5% Männer. An die Ehrenamtlichen in der Telefonseelsorge werden vergleichsweise hohe Anforderungen gerichtet: Nicht jede/r wird genommen, sondern alle Interessierten müssen in Einzel- und Gruppengesprächen ein Auswahlverfahren durchlaufen. Von allen wird Verlässlichkeit und Nachhaltigkeit des Engagements erwartet, dazu kontinuierliche Qualifizierung und die Bereitschaft, sich tagsüber und nachts, und auch an Feiertagen zur Verfügung zu stellen, im Schnitt zwanzig Stunden im Monat. Das bedeutet, dass von den ehrenamtlich Mitarbeitenden ein hohes Maß an Professionalität erwartet wird.

Ihre Motivationen sind vielfältiger Natur, für fast alle lässt sich aber konstatieren, dass die gute Ausbildung, die kontinuierliche Fortbildung und die regelmäßige Supervision entscheidende Faktoren sind. Neben der persönlichen Weiterentwicklung werden sie auch als Ausdruck der Wertschätzung und „Belohnung“ betrachtet. In verschiedenen Untersuchungen wurde deutlich, dass gerade bei langjährig Mitarbeitenden die Motivation darin bestand, auch selbst von den Fortbildungen, der Selbsterfahrung und der Supervision zu profitieren.<sup>146</sup> Hinzu kommt das, was als Motivation durch „semi-professionelle Kompetenz“ bezeichnet wird, nämlich die Verbesserung der Berufschancen und das Gefühl „quasi-beruflich“ tätig zu sein.<sup>147</sup> Hinzu kommt eine dritte Motivation, nämlich eine spirituelle, die sich durch die Erfahrung beschreiben lässt, dass „der Helfende der Beschenkte ist“,<sup>148</sup> d.h. dass, wer anderen hilft, sich damit zugleich selbst gut fühlt. Als vierter und wichtiger Aspekt ist auch die Gemeinschaft untereinander zu nennen: Mitarbeitende der Telefonseelsorge sehen sich durchaus selbst als christliche Gemeinde an, in der man sich auch untereinander über die ehrenamtliche Arbeit hinaus unterstützt und solidarisch verhält.

*„Die Kultur der TelefonSeelsorge hat ein Arbeitsmodell hervorgebracht, in welchem Ausbildung, Fortbildung und Supervision einerseits und die spezifische Motivation der Ehrenamtlichen andererseits in vielfältiger Weise miteinander verflochten sind und innerhalb einer lebendigen Gemeinde verwirklicht werden. Qualität, Motivation*

---

<sup>146</sup> Biel (2006), 46f.

<sup>147</sup> Steinkamp (1989), 104, und Biel (2006), 47.

<sup>148</sup> Biel (2006), 48.

*und Gemeinschaft aller Mitarbeitenden bilden dabei eine untrennbare Einheit und fördern sich wechselseitig.“<sup>149</sup>*

Worin besteht die eingangs erwähnte konzeptionelle Überzeugung, aus der heraus die Telefonseelsorge mit Ehrenamtlichen arbeitet? Schohe sieht den Hauptgrund darin, dass in der Arbeit der Ehrenamtlichen die Vielfalt der Lebenskompetenzen zu Tragen komme. Gerade weil Telefonseelsorge kein therapeutischer Fachdienst sei, und Anamnese, Diagnose und Therapiepläne keine Rolle spielten, werde diese Arbeit sehr gut von Ehrenamtlichen geleistet, die mit ihrer Motivation und ihrem Engagement in ganz besonderer Weise mit Anrufenden in Beziehung träten. Oft hätten Ehrenamtliche mehr Geduld mit schwierigen Klienten. Andererseits liefen sie eher Gefahr, in ein Ratgeberverhalten zurückzufallen, das gerade nicht die Selbsthilfekräfte der Anrufenden freisetze. Sie stünden auch eher in der Gefahr, sich mit dem Klienten zu identifizieren und sich in seine Konflikte zu verstricken, also die nötige Distanz zu verlieren. Daher betont Schohe die Notwendigkeit der Qualifikation und Reflexion ehrenamtlicher Arbeit sowie die gute Vernetzung mit anderen, spezialisierten Krisendiensten und Beratungsstellen.<sup>150</sup>

Aus der Zusicherung der Anonymität resultiert allerdings eine besondere Verletzlichkeit der Telefonseelsorge, die sich in zwei Richtungen konkretisiert: Zum einen werden immer wieder weibliche Ehrenamtliche mit sexualisierter Belästigung durch männliche Anrufer konfrontiert und herausgefordert, zum anderen hat mit der Verbreitung von Handys auch die Zahl der Scherzanrufe durch Kinder und Jugendliche zugenommen. Diese missbräuchlichen Anrufe führen natürlich zu Frustrationen der ehrenamtlich Mitarbeitenden, und es ist die große Leistung der Engagierten, sich für jeden Anruf immer wieder neu zu motivieren. Erst in den letzten Jahren hat die Telefonseelsorge auch Grenzen gezogen, vor allem um die eigenen Mitarbeitenden zu schützen: Nachdem jahrelang die Regel galt, niemals aufzulegen, lautet die Botschaft nun, dass sich die Ehrenamtlichen nicht alles gefallen lassen müssen und unter bestimmten Voraussetzungen das Recht oder sogar die Pflicht haben, ein Gespräch zu beenden. Die Leitungsgremien der Telefonseelsorge in

---

<sup>149</sup> Biel (2006), 48.

<sup>150</sup> Schohe (2006), 27f.

Deutschland haben in ihrem Papier „TelefonSeelsorge auf dem Weg in die Zukunft – Vergewisserung und Ausblick“ formuliert:

*„Die Telefonseelsorge richtet sich besonders an Menschen in Leid- und Krisensituationen sowie an alle, die Seelsorge und Beratung suchen. TelefonSeelsorge hat den Anspruch, die Anrufenden und sich selbst wertzuschätzen. Voraussetzung für ein Gespräch ist, dass die Anrufenden dieses Angebot annehmen. TelefonSeelsorge beendet das Gespräch, wenn Begegnen, Klären, Haltgeben oder Begleiten nicht möglich ist oder wenn Grenzen und Würde der Mitarbeitenden verletzt werden.“<sup>151</sup>*

### **4.3. Supervision in der Telefonseelsorge**

Auch in der Telefonseelsorge wurde intensiv darüber diskutiert, ob und wieweit Supervision als berufsrollenbezogene Beratung auch für Ehrenamtliche möglich und sinnvoll sein kann.<sup>152</sup> Bernadette Grawe recurriert in ihrem Beitrag über Supervision in der Telefonseelsorge auf das Positionspapier „Supervision und Ehrenamt“ der DGSv und stimmt der Schlussfolgerung zu:

*„Der ´beruflichen Situation´, auf die Supervision sich ´traditionell´ bezieht, entspricht im ehrenamtlichen Bereich die ´Kompetenzen erfordernde Situation´, die die Arbeit der/des ehrenamtlich Tätigen kennzeichnet.“<sup>153</sup>*

Grawe fügt aber eine weitere Begründung hinzu, die Supervision mit Ehrenamtlichen plausibel macht. In Rückgriff auf die Anerkennungstheorie von Axel Honneth und den von ihm beschriebenen drei gesellschaftlichen Anerkennungssphären definiert Grawe drei Gegenstände der Supervision, die seit den 80er Jahren in der Konzeptentwicklung der Supervision eine Rolle spielten: Die Betrachtung der *Person*, ihrer *Rolle* und der sie bestimmenden und beeinflussenden *Institutionen*. Diese für die Reflexionsarbeit der Supervision konstitutiven Ebenen könne man auch auf

---

<sup>151</sup> Zitiert nach: Schohe (2006), 30.

<sup>152</sup> Beispielsweise Grawe (2016), 257-267. Auch Weiß (2006).

<sup>153</sup> Grawe (2016), 271. Vgl. Kapitel 2.4. dieser Arbeit.

ehrenamtliches Handeln beziehen. Sie seien für die Kompetenzentwicklung ehrenamtlicher Arbeit konstitutiv.<sup>154</sup>

Grawe beschreibt die grundlegenden Aspekte einer Supervision mit Mitarbeitenden der Telefonseelsorge, differenziert nach Person, Rolle und Institution. In Hinblick auf die *Person* sind in der Telefonseelsorge Einfühlungsvermögen, Reflexionsbereitschaft und Gruppenerfahrung notwendige Voraussetzungen für die Arbeit. In der Ausbildung werden weitere Kompetenzen erworben und vertieft, so Gesprächsführungstechniken, Selbstreflexion und die Überprüfung der eigenen Motivation und Belastbarkeit. Diese Kompetenzen sind Gegenstand der Supervision ebenso wie die Reflexion des eigenen Habitus. Reflektiert wird auch der spezifische Charakter ehrenamtlicher Arbeit, die durch Eigensinn, Freiheitlichkeit sowie durch Protestpotenziale charakterisiert wird. Hier liegen zugleich mögliche Spannungsfelder der Supervision mit Ehrenamtlichen: Wie groß ist ihre Bereitschaft, sich als Person infrage stellen zu lassen und die eigene Tätigkeit auch kritisch zu reflektieren?<sup>155</sup> Zu berücksichtigen ist bei der Supervision auch der Wunsch vieler Ehrenamtlicher, sich durch die ehrenamtlich ausgeübte Tätigkeit auch beruflich weiter zu qualifizieren.

*„Eine wichtige Bedingung für die Supervision hieße also im Kontext der Person, das Ehrenamt im Zusammenspiel mit den anderen Arbeitsformen in der Biographie der Supervisand/innen erkennen, ernstnehmen und reflektieren.*

*Anerkennungstheoretisch gesprochen geht es um den Blick auf die vielfältigen Lebenssituationen der Person des/der Ehrenamtlichen und um eine Einfühlung und ein Verstehen der emotionalen Wirklichkeiten.“<sup>156</sup>*

Die *Rolle* der Ehrenamtlichen in der Telefonseelsorge ist bestimmt von der Klarheit des Settings: In einer definierten Dienstzeit werden Gespräche am Telefon geführt, mit Menschen jeden Alters und verschiedensten Anliegen. Das Gespräch wird von den Anrufenden initiiert, ist anonym, ein Rückruf ist nicht möglich. So bleibt bei den Mitarbeitenden oft das Gefühl zurück, Probleme blieben ungelöst, Gespräche fragmentarisch, oft aber auch das Gefühl, geholfen zu haben, insbesondere, wenn sie im Telefonat Resonanz erfahren. Die Rolle erfordert es, mit den Grenzen dieses

---

<sup>154</sup> Grawe (2016), 271.

<sup>155</sup> A.a.O., 272f.

<sup>156</sup> A.a.O., 273.

Settings arbeiten zu können. Aufgabe der Supervision ist es, diese Rollen zu klären und die Möglichkeiten und Grenzen der Telefonseelsorge mit den Ehrenamtlichen auszuloten. Wichtig für die Supervision ist es, neben den erforderlichen Kompetenzen auch die differenzierten Motive der Ehrenamtlichen und die Grenzen ihrer Professionalisierung ernst zu nehmen – sie sind eben keine Therapeuten oder professionelle Beraterinnen.

*„Anerkennungstheoretisch gesprochen führt eine gute Rollenreflexion zu einer Selbstwertschätzung der Mitarbeiterinnen.“<sup>157</sup>*

Die Rahmenbedingungen der *Institution* Telefonseelsorge sind gekennzeichnet durch eine Verpflichtungserklärung, die sowohl die organisatorische Prozesse regelt (z.B. Diensthäufigkeit), die eigene Weiterbildung (Verpflichtung zur Teilnahme an einer Reflexionsgruppe), ethisch begründeten Regeln (Anonymität, Schweigepflicht) und Abgrenzungen gegenüber andern Beratungsformen formuliert (Rechtsberatung, Psychotherapie etc.). Die ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind eingebunden in eine Organisation, die von Kirchen getragen wird, bei der es Mitarbeitertreffen und Konferenzen gibt, die wiederum Vereinbarungen treffen über die Konzeption der Arbeit oder die Öffentlichkeitsarbeit. Durch diese institutionellen Rahmenbedingungen entstehen Beteiligungsformen für die Ehrenamtlichen, begrenzen sie aber zugleich. Geregelt ist auch das Zusammenspiel von Haupt- und Ehrenamtlichen, das nicht immer konfliktfrei verläuft. Für die Ehrenamtlichen ist die Anerkennung durch die Hauptamtlichen häufig die „Währung“, mit der das Ehrenamt „bezahlt“ wird. Diese Zusammenarbeit kann ein Fokus der Supervision sein.<sup>158</sup>

Die Supervision ist in der Telefonseelsorge fest institutionalisiert und wird in festen Gruppen ehrenamtlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit externen Supervisorinnen und Supervisoren durchgeführt. Sie umfasst Fall- und Teamsupervision gleichermaßen.

Von den Mitarbeitenden wird sie als Anerkennung für ihre Arbeit verstanden und als Möglichkeit persönlicher Weiterentwicklung und Qualifizierung.

---

<sup>157</sup> A.a.O., 273f. Zitat: 274.

<sup>158</sup> A.a.O. 274f.



#### **4.4. Schlussfolgerungen für die Supervision mit Ehrenamtlichen in der Flüchtlingsarbeit**

Die ehrenamtlichen Mitarbeitenden in der Telefonseelsorge und in der Flüchtlingsarbeit sind in ähnlicher Weise gefordert: Beide arbeiten mit Menschen in Problemsituationen, lassen sich emotional auf diese Menschen ein und bieten Begleitung und Unterstützung.

Für die *Person* bedeutet dies, dass sie über die Fähigkeit der Empathie ebenso verfügen muss wie über ein hohes Maß an Kommunikationsbereitschaft. Auch Frustrationstoleranz ist notwendig, wenn Problemlösungen nicht erfolgen können oder zumindest nicht schnell erfolgen. Hinzu kommen Reflexionsfähigkeit und Eigenständigkeit im Handeln. Auf der äußeren Ebene verbindet beide Handlungsfelder, dass die Ehrenamtlichen für eine bestimmte Zeit verbindlich festlegen und einen beträchtlichen Teil ihrer freien Zeit für die Arbeit aufbringen.

Im Hinblick auf die *Rolle* der ehrenamtlich Tätigen überwiegen dagegen die Unterschiede: Ist die Rolle in der Telefonseelsorge durch klare Dienstzeiten und Abläufe sowie die Zugehörigkeit zur Institution Telefonseelsorge umrissen, so muss die Rolle der in der Flüchtlingshilfe Tätigen viel häufiger selbst erarbeitet werden, bzw. sie ist sehr viel häufiger unklar. Je klarer die Aufgaben und die miteinander verbrachten Zeiten festgelegt sind, desto klarer ist auch die Rolle der Ehrenamtlichen. Nicht selten besteht jedoch zwischen den Geflüchteten und den Flüchtlingshelfern ein unterschiedliches Verständnis der Beziehung, dessen Klärung nicht immer einfach ist. Die Frage der Rollenklarheit variiert häufig in dem Maße, in welchem die Ehrenamtlichen in einem *institutionellen Rahmen* tätig sind – sei es, dass sie allein und spontan handeln, sei es, dass sie sich bei einer Flüchtlingsinitiative engagieren, die sich selbst Strukturen gibt, oder bei einem schon etablierten Sozialverband, der Strukturen vorgibt. In jedem Fall ist die Rollenklärung eine der vordringlichsten Aufgaben der Supervision mit Ehrenamtlichen in der Flüchtlingsarbeit, in noch höherem Maße als in der Telefonseelsorge. Zudem kommt es in der Telefonseelsorge wie in der Flüchtlingsarbeit naturgemäß zu Frustrationen: Wenn der Eindruck vorherrscht, nicht ausreichend zur Lösung drängender Probleme beitragen zu können, oder wenn der Verdacht aufkeimt, man werde ausgenutzt. Hinzu kommt – in der Flüchtlingsarbeit mehr als in der Telefonseelsorge – die

Notwendigkeit interkultureller Kommunikation, ihr (graduelles) Gelingen oder ihr (graduelles) Scheitern. Zu reflektieren ist in der Supervision jedenfalls die kulturelle Differenz, zu erarbeiten die weitere interkulturelle Kompetenz.

Vorbildlich ist die Telefonseelsorge darin, dass die Supervision mit Ehrenamtlichen seit langem etabliert ist und für die Mitarbeitenden selbstverständlich zu ihrem Engagement dazu gehört. Dies ist für die Flüchtlingsarbeit erstrebenswert: Dass Supervision nicht erst in größeren Krisen als Notfall-Instrument hinzugezogen wird, sondern als selbstverständliches Angebot etabliert wird.

## **5. Fazit: Die Notwendigkeit von Supervision für die ehrenamtliche Arbeit mit Flüchtlingen und ihre institutionellen Rahmenbedingungen**

Supervision ist für die in der Flüchtlingsarbeit ehrenamtlich Engagierten nicht nur ein wünschenswertes, sondern ein notwendiges Angebot, das unentgeltlich und gut organisiert zur Verfügung stehen sollte. Die Reflexion der ehrenamtlichen Arbeit ist – so zeigen es die Studien EFA1 und EFA2 wie auch die langjährigen Erfahrungen aus der Telefonseelsorge – für die Qualitätssicherung der Arbeit notwendig. Nach der ersten Engagementwelle 2015 im Zuge einer gewünschten und zunächst auch gelebten Willkommenskultur befinden sich Flüchtlinge wie Ehrenamtliche in einer neuen Phase: Diejenigen Flüchtlinge, die über ein dauerhaftes Bleiberecht verfügen, stehen nun vor anderen Herausforderungen als bei ihrer Ankunft. Integration ist ein über Jahrzehnte andauernder Prozess, der kontinuierliche Begleitung erfordert. Das anhaltende Engagement ehrenamtlich tätiger Menschen wird dabei auch in Zukunft gesellschaftlich benötigt werden.

Bei der Tätigkeit der ehrenamtlich Engagierten handelt es sich um Arbeit in einer „Kompetenz erfordernden Situation“: Neben Empathie- und Kommunikationsfähigkeit sind Sprachkenntnisse, interkulturelle Kompetenzen, Frustrationstoleranz und Ausdauer gefordert, ebenso wie psychologische Kenntnisse, vorrangig im Umgang mit traumatisierten Menschen. Die Tätigkeit ist ständig mit der Gestaltung von Beziehung verbunden, immer wieder ist zu klären, in welchem zeitlichen Umfang und mit welcher emotionalen Nähe die Beziehung zu gestalten ist. Die eigene Rolle ist in regelmäßigen Abständen neu zu reflektieren: Wann wird aus ehrenamtlicher Begleitung eine persönliche Freundschaft? Wann werden Grenzen überschritten, fühlt sich jemand aufgesogen? Auch die Klärung von Motivationen und Erwartungen gehört in die Supervision: Wo werden möglicherweise Flüchtlinge instrumentalisiert, um Ehrenamtlichen Gefühle von Anerkennung und Nähe zu verschaffen?

Gerade in der Arbeit mit ehrenamtlich Engagierten benötigt Supervision klare Rahmenbedingungen, um nicht in Unverbindlichkeit abzugleiten. Auch mit Ehrenamtlichen sollte ein Dreierkontrakt geschlossen werden zwischen den Ehrenamtlichen, der Supervisorin und der Trägereinrichtung, die die Kosten trägt, z.B. die Kommune oder eine kommunale Freiwilligenagentur. Anzahl und Dauer der Supervisionssitzungen, Verbindlichkeit der Teilnahme und Vertraulichkeit sollten hier vereinbart werden.

Ein Supervisionsangebot sollte in Kommunen aufrecht erhalten werden, auch wenn es am Anfang nicht stark in Anspruch genommen wird. Dazu ist es sinnvoll, einführende Veranstaltungen anzubieten, die das Beratungsformat Supervision bekannt machen und es von anderen Formaten, wie z.B. der Psychotherapie, zu unterscheiden helfen.

Ehrenamtliche müssen die Möglichkeit zur Teilnahme haben und nehmen sie oft erst wahr, wenn ihre Tätigkeit schon eine ganz Weile andauert, Klärungsbedarf drängender wird oder – nach einer Phase überfordernden Engagements – wieder Zeit zur Reflexion gefunden wird. Auch nach Beendigung des ehrenamtlichen Engagements kann Supervision ein hilfreiches Instrument sein, um die Erfahrungen mit dem Engagement biographisch zu verarbeiten. Sie ermöglicht die Anerkennung für ein gesellschaftlich wichtiges Engagement und trägt zur Qualifizierung wie zur Selbstwertschätzung der engagierten Menschen bei.

Über Fallsupervision und Rollenklärungen hinaus bietet Supervision die Chance, auf institutioneller Ebene die häufig entstehenden Konflikte zwischen ehrenamtlichen Flüchtlingshelfern und kommunalen Verwaltungsmitarbeitern zu bearbeiten, verstehbar und besprechbar zu machen und – im besten Fall – Konfliktlösungen miteinander zu verhandeln.

Zu wünschen ist, dass die in allen vorliegenden Studien zum ehrenamtlichen Engagement in der Flüchtlingshilfe konstatierte Notwendigkeit von Supervision auch tatsächlich dazu führt, dass diese den Ehrenamtlichen vonseiten der Kommunen zur Verfügung gestellt wird.

## **6. Literatur**

- Arendt**, Hannah (1958): Vita activa oder Vom tätigen Leben, München (3)2005. (Original 1958).
- Ahrens**, Petra-Angela (2015): Skepsis oder Zuversicht? Erwartungen der Bevölkerung zur Aufnahme von Flüchtlingen in Deutschland. Sozialwissenschaftliches Institut der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD), Hannover. URL: [http://www.ekd.de/download/20151221\\_si-studie-fluechtlinge.pdf](http://www.ekd.de/download/20151221_si-studie-fluechtlinge.pdf) (Stand: 9.2.2017).
- Ahrens**, Petra-Angela (2017): Skepsis und Zuversicht - Wie blickt Deutschland auf Flüchtlinge? Hannover (SI-Studie).
- Andreatta**, Pia / **Mitterhofer**, Hermann (2016): Ehrenamtliche im Kontext von Krieg, Flucht und Asyl. Orientierungspunkte für die Supervision (Positionen. Beiträge zur Beratung in der Arbeitswelt 2/2016). URL: [http://www.dgsv.de/wp-content/uploads/2016/06/positionen\\_2\\_2016.pdf](http://www.dgsv.de/wp-content/uploads/2016/06/positionen_2_2016.pdf) (Stand: 28.2.2017).
- Aristoteles** (2002): Die Nikomachische Ethik. Hg. und übers. V. Olof Gigon. München (Deutscher Taschenbuchverlag).
- Aumüller**, Jutta / **Daphi**, Priska / **Biesenkamp**, Celine (2015): Die Aufnahme von Flüchtlingen in den Bundesländern und Kommunen. Behördliche Praxis und zivilgesellschaftliches Engagement. Robert-Bosch-Stiftung, Stuttgart. URL: [http://www.bosch-stiftung.de/content/language1/downloads/Studie\\_Aufnahme\\_Fluechtling\\_2015.pdf](http://www.bosch-stiftung.de/content/language1/downloads/Studie_Aufnahme_Fluechtling_2015.pdf) (Stand: 17.2.2017).
- Bauer**, Annemarie / **Becker**, Brigitte (2016): Die Fußwaschung der „Verbalerotiker“: Ideen zu – latenten und verborgenen – Inhalten und Widersprüchen der Beratungsarbeit der Telefonseelsorge. In: Hauschild, Eberhard / Blömeke, Bernd D. (Hg.) (2016): Telefonseelsorge interdisziplinär. Göttingen (Vandenhoeck & Ruprecht. Arbeiten zur Pastoraltheologie, Liturgik und Hymnologie, 81), 295-310.
- Becker**, Elke / **Speth**, Rudolf / **Strachwitz**, Rupert Graf (2016): Zivilgesellschaft als Lotsen in die Gesellschaft. Die Betreuung geflüchteter Menschen in deutschen Kommunen. Berlin (Maecenata Observatorium). URL: <https://difu.de/sites/difu.de/files/mo-08.pdf> (Stand: 10.2.2017).

- Beher, Karin** (1998): Das Ehrenamt in empirischen Studien. Schriftenreihe des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 163. Stuttgart (Kohlhammer).
- Bendikowski, Tilmann** (2016): Helfen. Warum wir für andere da sind, München (C. Bertelsmann).
- Biel, Erich** (2006): Die Bedeutung des Ehrenamtes für das Konzept der Telefonseelsorge. In: Weber, Traugott (Hg.) (2006): Handbuch Telefonseelsorge. 2. überarbeitete und erweiterte Auflage. Göttingen (Vandenhoeck & Ruprecht), 43-48.
- Blömeke, Bernd D.** (2016): Telefonseelsorge: Differenzbasierte Selbstbeschreibung – von der Gründungsinitiative zum Netzwerk. In: Hauschild, Eberhard / Blömeke, Bernd D. (Hg.) (2016): Telefonseelsorge interdisziplinär. Göttingen (Vandenhoeck & Ruprecht. Arbeiten zur Pastoraltheologie, Liturgik und Hymnologie, 81), 335-359.
- Bröse, Johanna / Friedrich, Sebastian** (2015): Der schmale Grat der Hilfe. Die neoliberale Vereinnahmung der Flüchtlingshilfe muss stärker in den Blick genommen werden, ak (analyse + kritik), Nr. 607. URL: [https://www.akweb.de/ak\\_s/ak607/08.htm](https://www.akweb.de/ak_s/ak607/08.htm) (Stand: 22.1.2017).
- Brüning, Barbara** (2016): Die Helfer. In: Publik-Forum Nr. 3/2016, 40-44.
- Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF)** (2016): Migrationsbericht 2015. Zentrale Ergebnisse. Nürnberg. URL: [http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Migrationsberichte/migrationsbericht-2015-zentrale-ergebnisse.pdf?\\_blob=publicationFile](http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Migrationsberichte/migrationsbericht-2015-zentrale-ergebnisse.pdf?_blob=publicationFile) (Stand: 13.2.2017).
- Bundesweite Arbeitsgemeinschaft der psychosozialen Zentren für Flüchtlinge und Folteropfer (BAFF)** (2016): Ein Jahr nach dem „Sommer der Solidarität“ – Was bewegte sich? Ehrenamt in der psychosozialen Arbeit mit Geflüchteten: Zwischen praktischer Unterstützungsarbeit und politischer Verantwortung. Positionspapier. Berlin. URL: [http://www.baff-zentren.org/wp-content/uploads/2016/09/BAFF\\_Ehrenamt-in-der-psychosozialen-Arbeit.pdf](http://www.baff-zentren.org/wp-content/uploads/2016/09/BAFF_Ehrenamt-in-der-psychosozialen-Arbeit.pdf) (Stand: 10.2.2017).
- Canan, Coskun / Foroutan, Naika / Simon, Mara / Beigang, Steffen / Hänig, Albrecht / Kalkum, Dorina / Sollorz, Rafael** (2016): Nordrhein-Westfalen

postmigrantisch – Einstellungen der Bevölkerung Nordrhein-Westfalens zu Musliminnen und Muslimen in Deutschland. Berlin. URL: <https://www.projekte.hu-berlin.de/de/junited/nordrhein-westfalen-postmigrantisch-2016> (Stand: 10.2.2017).

**Coenen-Marx, Cornelia / Hofmann, Beate** (Hg.) (2017): *Symphonie - Drama – Powerplay: Zum Zusammenspiel von Haupt- und Ehrenamt in der Kirche*. Stuttgart (Kohlhammer).

**Dahrendorf, Ralf** (1983): Wenn der Arbeitsgesellschaft die Arbeit ausgeht. In: Deutsche Gesellschaft für Soziologie / Matthes, Joachim (Hg.): *Krise der Arbeitsgesellschaft? Verhandlungen des 21. Deutschen Soziologentages in Bamberg 1982*. Campus, Frankfurt am Main 1983, 25–37.

**Das Projekt ESEFA** (Ehrenamtliche Supervision für ehrenamtliche Flüchtlingsarbeit) der Freiburger Vereinigung für Supervision (FVS e.V.) (2016). URL: <http://www.dgsv.de/wp-content/uploads/2016/05/artikel-esefa.pdf> (Stand: 28.2.2017).

**Deutsche Gesellschaft für Supervision e.V. (DGsV)** (Hg.) (2011): *Supervision und Ehrenamt. Ein Positionspapier*. Kassel (Reihe 5 – Dokumente zu Supervision und Beratung). URL: [http://www.dgsv.de/wp-content/uploads/2011/08/reihe\\_5\\_supervision-und-ehrenamt-2011.pdf](http://www.dgsv.de/wp-content/uploads/2011/08/reihe_5_supervision-und-ehrenamt-2011.pdf) (Stand: 28.2.2017).

**Deutsche Gesellschaft für Supervision e.V. (DGsV)** (Hg.) (2016): *Supervision. Ein Unterstützungsangebot für Ehrenamtliche in der Arbeit mit Flüchtlingen. Orientierungshilfe*. URL: [http://fluechtlingshelfer.info/fileadmin/user\\_upload/PDF/flyer\\_unterstuetzung-fluechtlinge.pdf](http://fluechtlingshelfer.info/fileadmin/user_upload/PDF/flyer_unterstuetzung-fluechtlinge.pdf) (Stand: 28.2.2017).

**Diakonie Hessen / Diakonie Pfalz / Diakonie Rheinland-Westfalen-Lippe** (Hg.) (2016): „Wenn Helfen nicht mehr gut tut...“. Ein Wegweiser durch die Welt des Helfens. Frankfurt am Main.

**Diakonie Hessen / Evangelische Kirche von Hessen-Nassau / Evangelische Kirche von Kurhessen-Waldeck** (2017): *Menschen wie wir. Gemeinsames Engagement für Flüchtlinge*. URL: <http://menschen-wie-wir.de/helfen/helfende-qualifizieren.html> (Stand: 7.2.2017).

- Diakonie Rheinland-Westfalen-Lippe** in Kooperation mit der Evangelischen Kirche im Rheinland, der Evangelischen Kirche von Westfalen und der Lippischen Landeskirche (Hg.) (2015): Unter dem Schatten deiner Flügel. Wegweiser für die ehrenamtliche Arbeit mit Flüchtlingen in Nordrhein-Westfalen.
- Dyk, Silke van / Dowling, Emma / Haubner, Tine** (2016): Dilemmata von Freiwilligenarbeit oder Rebellisches Engagement ist gefragt, in: Blätter für deutsche und internationale Politik, 2/2016, 37-40.
- Ehrhardt, Jens** (2011): Ehrenamt. Formen, Dauer und kulturelle Grundlagen des Engagements. Frankfurt am Main (Campus Forschung).
- Emmerich, Johannes** (2012): Die Vielfalt der Freiwilligenarbeit. Werteorientierung in moderner Gesellschaft ; 3. Berlin [u.a.] (LIT).
- Enquete-Kommission „Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements“** des Deutschen Bundestages (2002): Bericht. Bürgerschaftliches Engagement: auf dem Weg in eine zukunftsfähige Bürgergesellschaft. Wiesbaden.
- Esser, Hartmut** (2001): Integration und das Problem der „multikulturellen Gesellschaft“. In: Mehrländer, Ursula / Schulze, Günther (Hg.): Einwanderungsland Deutschland. Neue Wege nachhaltiger Integration. Bonn (J.H.W. Dietz), 64-91.
- Evangelische Konferenz für TelefonSeelsorge und Offene Tür e.V. / Katholische Bundesarbeitsgemeinschaft für Ehe-, Familien- und Lebensberatung, TelefonSeelsorge und Offene Tür e.V.** (Hg.) (2011): Ehrenamt. Engagement und Zufriedenheit bei den ehrenamtlich Mitarbeitenden der TelefonSeelsorge in Deutschland. Berlin / Bonn.
- Evangelische Konferenz für TelefonSeelsorge und Offene Tür e.V. / Katholische Bundesarbeitsgemeinschaft für Ehe-, Familien- und Lebensberatung, TelefonSeelsorge und Offene Tür e.V.** (Hg.) (2014): Sorgen kann man teilen. TelefonSeelsorge und Offene Tür in Deutschland. Handbuch. Berlin / Bonn.
- Fengler, Jörg** (1989): Entwicklung und Diagnose einer Einrichtung: Supervision und Organisationsberatung in der Telefonseelsorge. In: Brachel, Hans



Ulrich von / Schramm, Thomas (Hg.) (1989): Telefonseelsorge. Brennglas krisenhafter Entwicklungen. Freiburg (Lambertus), 80-93.

**Fink**, Ulf (1990): Die neue Kultur des Helfens. Nicht Abbau, sondern Umbau des Sozialstaates. München (Piper).

**Freiwilliges Engagement in Deutschland.** Zentrale Ergebnisse des Deutschen Freiwilligensurveys 2014. Hg.v. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ). URL: <https://www.bmfsfj.de/blob/93914/e8140b960f8030f3ca77e8bbb4cee97e/freiwilligensurvey-2014-kurzfassung-data.pdf> (Stand: 14.4.2016).

**Für eine Zukunft in Solidarität und Gerechtigkeit.** Wort des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland und der Deutschen Bischofskonferenz zur wirtschaftlichen und sozialen Lage in Deutschland (1997). Hg. v. Kirchenamt der EKD, Hannover, und vom Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz, Bonn.

**Gensicke**, Thomas / **Picot**, Sibylle / **Geiss** Sabine (Hg.) (2006): Freiwilliges Engagement in Deutschland 1999-2004. Ergebnisse der repräsentativen Trenderhebung zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftlichem Engagement. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Berlin.

**Gensicke**, Thomas / **Geiss**, Sabine (Hg.) (2010): Hauptbericht des Freiwilligensurveys 2009. Ergebnisse der repräsentativen Trenderhebung zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und Bürgerschaftlichem Engagement. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Berlin.

**Gensicke**, Thomas (2011): Freiwilligensurvey. In: Olk, Thomas / Hartnuß, Birger (Hg.) (2011): Handbuch Bürgerschaftliches Engagement. Weinheim / Basel (Beltz Juventa), 691-704.

**Gensicke**, Thomas / **Olk**, Thomas (2014): Bürgerschaftliches Engagement in Ostdeutschland. Stand und Perspektiven. Wiesbaden (Springer VS).

**Gensicke**, Thomas (Hg.) (2015): Freiwilliges Engagement in Deutschland. Empirische Studien zum bürgerschaftlichen Engagement. Wiesbaden (Springer VS).

- Grawe**, Bernadette (2016): Bedingungen von Supervision mit Ehrenamtlichen in der Telefonseelsorge. In: Hauschild, Eberhard / Blömeke, Bernd D. (Hg.) (2016): Telefonseelsorge interdisziplinär. Göttingen (Vandenhoeck & Ruprecht. Arbeiten zur Pastoraltheologie, Liturgik und Hymnologie, 81), 257-278.
- Gröning**, Katharina (2013): Supervision. Traditionslinien und Praxis einer reflexiven Institution. Gießen (Psychosozial-Verlag).
- Gröning**, Katharina (2015): Theorien des Verstehens in Wissenschaft, Beratung, Supervision, Sozialer Arbeit und Psychoanalyse. Forum Supervision 23 (46), 103-114.
- Gröning**, Katharina (2016): Sozialwissenschaftlich fundierte Beratung in Pädagogik, Supervision und Sozialer Arbeit. Gießen (Psychosozial-Verlag).
- Habenicht**, Ingo (1994): Telefonseelsorge als Form intentionaler Seelsorge. Geschichte, Phänomenologie und Theologie. Eine Untersuchung zum Selbstverständnis der Telefonseelsorge aus poimenischer Perspektive. Hamburg (Kovac).
- Hamann**, Ulrike / **Karakayali**, Serhat / **Wallis**, Mira / **Höfler**, Leif Jannis (2016): Koordinationsmodelle und Herausforderungen ehrenamtlicher Flüchtlingshilfe in den Kommunen. Qualitative Studie des Berliner Instituts für empirische Integrations- und Migrationsforschung. Gütersloh (Bertelsmann-Stiftung). URL: [https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/Koordinationsmodelle\\_und\\_Herausforderungen\\_ehrenamtlicher\\_Fluechtlingshilfe\\_in\\_den\\_Kommunen.pdf](https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/Koordinationsmodelle_und_Herausforderungen_ehrenamtlicher_Fluechtlingshilfe_in_den_Kommunen.pdf) (Stand: 10.2.2017).
- Han-Broich**, Misun (2012): Ehrenamt und Integration. Die Bedeutung sozialen Engagements in der (Flüchtlings-)Sozialarbeit. Wiesbaden (VS Verlag für Sozialwissenschaften).
- Hartnuß**, Birger / **Kegel**, Thomas (2011): Qualifizierung. In: Olk, Thomas / Hartnuß, Birger (Hg.) (2011): Handbuch Bürgerschaftliches Engagement. Weinheim / Basel (Beltz Juventa), 623-633.

**Hartnuß**, Birger / **Olk**, Thomas / **Klein**, Ansgar (2011): Engagementpolitik. In: Olk, Thomas / Hartnuß, Birger (Hg.) (2011): Handbuch Bürgerschaftliches Engagement. Weinheim / Basel (Beltz Juventa), 761-776.

**Hauff**, Volker (Hg.) (1987): Unsere gemeinsame Zukunft. Der Brundtland-Bericht der Weltkommission für Umwelt und Entwicklung. Greven (Eggenkamp-Verlag).

**Hauschild**, Eberhard / **Blömeke**, Bernd D. (Hg.) (2016): Telefonseelsorge interdisziplinär. Göttingen (Vandenhoeck & Ruprecht. Arbeiten zur Pastoraltheologie, Liturgik und Hymnologie, 81).

**Hirsch**, Joachim / **Roth**, Roland (1986): Das neue Gesicht des Kapitalismus. Vom Fordismus zum Post-Fordismus. Hamburg (VSA).

**Hofmann**, Beate / **Coenen-Marx**, Cornelia (2017): Was wir mit diesem Buch wollen: Prolog. In: Coenen-Marx, Cornelia / Hofmann, Beate (Hg.) (2017): Symphonie - Drama – Powerplay: Zum Zusammenspiel von Haupt- und Ehrenamt in der Kirche. Stuttgart (Kohlhammer), 11-19.

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

**Honneth**, Axel (1992): Der Kampf um Anerkennung. Frankfurt am Main (Suhrkamp).

**Huth**, Susanne (2011): Migration und Integration. In: Olk, Thomas / Hartnuß, Birger (Hg.) (2011): Handbuch Bürgerschaftliches Engagement. Weinheim / Basel (Beltz Juventa), 439-449.

**Integration von Flüchtlingen in den Kommunen** (2016). BIM-Schriftenreihe Migration und Flucht. Bonn: (Free Pen Verlag).

**Institut für Personalberatung, Organisationsentwicklung und Supervision in der EKHN** (Hrsg.), Extrablatt: Flüchtlingsarbeit und „Flüchtlingskrise“, Frankfurt 2016. URL: [http://www.ipos-ekhn.de/fileadmin/site/uploads/Linkes\\_Menu/Extrablatt\\_Gefluechtete\\_im\\_Land.pdf](http://www.ipos-ekhn.de/fileadmin/site/uploads/Linkes_Menu/Extrablatt_Gefluechtete_im_Land.pdf) (Stand: 20.1.2017).

- Karakayali**, Serhat / **Kleist**, Olaf (2015): EFA-Studie. Strukturen und Motive der ehrenamtlichen Flüchtlingsarbeit (EFA) in Deutschland. 1. Forschungsbericht: Ergebnisse einer explorativen Umfrage vom November/Dezember 2014, Berliner Institut für empirische Integrations- und Migrationsforschung (BIM), Humboldt-Universität. Berlin. URL: [https://www.bim.hu-berlin.de/media/2015-05-16\\_EFA-Forschungsbericht\\_Endfassung.pdf](https://www.bim.hu-berlin.de/media/2015-05-16_EFA-Forschungsbericht_Endfassung.pdf) (Stand: 10.2.2017).
- Karakayali**, Serhat / **Kleist**, Olaf (2016): EFA-Studie 2. Strukturen und Motive der ehrenamtlichen Flüchtlingsarbeit (EFA) in Deutschland. 2. Forschungsbericht: Ergebnisse einer explorativen Umfrage von November/Dezember 2015, Berliner Institut für empirische Integrations- und Migrationsforschung (BIM), Humboldt-Universität. Berlin. URL: [https://www.bim.hu-berlin.de/media/Studie\\_EFA2\\_BIM\\_11082016\\_V%C3%96.pdf](https://www.bim.hu-berlin.de/media/Studie_EFA2_BIM_11082016_V%C3%96.pdf) (Stand: 10.2.2017).
- Karakayali**, Serhat (2016a): Willkommensgesellschaft stärken. Handlungsempfehlungen zur Unterstützung ehrenamtlicher Flüchtlingsarbeit. Berlin (Heinrich-Böll-Stiftung). URL: <https://www.boell.de/sites/default/files/2016-06-boell-brief-willkommensgesellschaft.pdf> (Stand: 10.2.2017).
- Kegel**, Thomas (2011): Freiwilligenmanagement. In: Olk, Thomas / Hartnuß, Birger (Hg.) (2011): Handbuch Bürgerschaftliches Engagement. Weinheim / Basel (Beltz Juventa), 595-610.
- Küpper**, Mechthild (2016): Hochzufriedene Flüchtlingshelfer. Eine Studie zeigt: Fast drei Viertel der Freiwilligen sind von ihrer Arbeit „erfüllt“, Frankfurter Allgemeine Zeitung Nr. 187 vom 12.8.2016, 4.
- Lang**, Susanne / **Embacher**, Serge (2011): Bundespolitik. In: Olk, Thomas / Hartnuß, Birger (Hg.) (2011): Handbuch Bürgerschaftliches Engagement. Weinheim / Basel (Beltz Juventa), 811-822.
- Luhmann**, Niklas (1975): Formen des Helfens im Wandel gesellschaftlicher Bedingungen. In: Ders.: Soziologische Aufklärung 2. Aufsätze zur Theorie der Gesellschaft. Opladen, 134-149.

**Luther**, Martin (1520a): Von den guten Werken. WA 6, 202-276.

**Luther**, Martin (1520b): An den christlichen Adel deutscher Nation von des christlichen Standes Besserung. WA 6, 404-469.

**Maaßen**, Monika / **Niederschmid**, Theo / **Faßnacht**, Michael (2016): Mehr als nur Gruppen ... - Leiten und Beraten von Gruppen und Teams. Eine Bilanz zur Gruppendynamik in der Arbeit der Telefonseelsorge. In: Hauschild, Eberhard / Blömeke, Bernd D. (Hg.) (2016): Telefonseelsorge interdisziplinär. Göttingen (Vandenhoeck & Ruprecht. Arbeiten zur Pastoraltheologie, Liturgik und Hymnologie, 81), 239-256.

**Materla**, Burgunde (2016): Ehe die Belastung zu groß wird. Hilfe für Helfende. Unsere Kirche Nr. 12 vom 20.3.2016, 15.

**Meadows**, Donella / **Meadows**, Dennis / **Randers**, Jørgen / **Behrens**, William W. (1972): The Limits to Growth. Universe Books.

**Meireis**, Torsten (2008): Tätigkeit und Erfüllung. Protestantische Ethik im Umbruch der Arbeitsgesellschaft, Tübingen (Mohr Siebeck).

**Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen** (2016): Komm-an NRW. Programm zur Förderung der Integration von Flüchtlingen in den Kommunen. Förderkonzeption. Düsseldorf. URL: <http://www.kfi.nrw.de/Foerderprogramme/KOMM-AN-NRW/160411-Gesamtkonzept-KOMM-AN-NRW-final.pdf> (Stand: 10.2.2017).

**Miteinander in Vielfalt** (2017). Leitbild und Agenda für die Einwanderungsgesellschaft. Ergebnisse einer Expert\_innenkommission der Friedrich-Ebert-Stiftung. Berlin. URL: <http://library.fes.de/pdf-files/dialog/13185.pdf> (Stand: 22.2.2017).

**Mutz**, Gerd / **Costa-Schott**, Rosário / **Hammer**, Ines / **Layritz**, Georgina / **Lexhaller**, Claudia / **Mayer**, Michaela / **Poryadina**, Tatiana / **Ragus**, Sonja / **Wolff**, Lisa (2015): Engagement für Flüchtlinge in München. Ergebnisse eines Forschungsprojekts an der Hochschule München in Kooperation mit dem Münchner Forschungsinstitut miss. URL: <http://www.b-b-e.de/fileadmin/inhalte/aktuelles/2015/10/newsletter-21-abschlussbericht.pdf> (Stand: 22.1.2017).

- Nadai, Eva / Sommerfeld, Peter u.a. (2005):** Fürsorgliche Verstrickung. Soziale Arbeit zwischen Profession und Freiwilligenarbeit. Wiesbaden (VS Verlag für Sozialwissenschaften).
- Neumann, Daniela (2016):** Das Ehrenamt nutzen. Gesellschaft der Unterschiede. Bielefeld (transcript).
- Olk, Thomas (1989):** Vom „alten“ zum „neuen“ Ehrenamt. In: Blätter der Wohlfahrtspflege, Jg. 136, 7-10.
- Olk, Thomas (2002):** Bürgerschaftliches Engagement: Auf dem Weg in eine zukunftsfähige Bürgergesellschaft. Bericht der Enquete-Kommission `Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements` des Deutschen Bundestages. Opladen (Leske und Budrich).
- Olk, Thomas / Hartnuß, Birger (Hg.) (2011):** Handbuch Bürgerschaftliches Engagement. Weinheim / Basel (Beltz Juventa).
- Olk, Thomas / Hartnuß, Birger (2011a):** Bürgerschaftliches Engagement. In: Olk, Thomas / Hartnuß, Birger (Hg.) (2011): Handbuch Bürgerschaftliches Engagement. Weinheim / Basel (Beltz Juventa), 145-161.
- Olk, Thomas (2011b):** Qualitative Forschung. In: Olk, Thomas / Hartnuß, Birger (Hg.) (2011): Handbuch Bürgerschaftliches Engagement. Weinheim / Basel (Beltz Juventa), 705-718.
- Pinl, Claudia (2013):** Freiwillig zu Diensten? Über die Ausbeutung von Ehrenamt und Gratisarbeit. Frankfurt am Main (Nomen).
- Reifenhäuser, Carola / Hoffmann, Sarah G. / Kegel, Thomas (2009):** Freiwilligen-Management. Augsburg (ZIEL – Zentrum für interdisziplinäres erfahrungsorientiertes Lernen GmbH).
- Rek, Isabelle / Dinger, Ulrike (2016):** Ausbildung zur Arbeit am Telefon in der Perspektive der Psychotherapieforschung. In: Hauschild, Eberhard / Blömeke, Bernd D. (Hg.) (2016): Telefonseelsorge interdisziplinär. Göttingen (Vandenhoeck & Ruprecht. Arbeiten zur Pastoraltheologie, Liturgik und Hymnologie, 81), 221-238.

- Rosenblatt**, Bernhard von (Hg.) (2001): Freiwilliges Engagement in Deutschland. Ergebnisse der Repräsentativbefragung zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftlichem Engagement. Stuttgart, Berlin, Köln.
- Schmidbauer**, Wolfgang (1977): Die hilflosen Helfer. Über die seelische Problematik der helfenden Berufe. Reinbek / Berlin (Rowohlt).
- Schmidbauer**, Wolfgang (2016): Helfersyndrom und Flüchtlingsflut, Forum Supervision 24(47), 89-91.
- Schohe**, Stefan (2006): Das Konzept der TelefonSeelsorge. In: Weber Traugott (Hg.) (2006): Handbuch Telefonseelsorge. 2. überarbeitete und erweiterte Auflage. Göttingen (Vandenhoeck & Ruprecht), 25-32.
- Schohe**, Stefan / **Weber**, Traugott (2006): TelefonSeelsorge in Deutschland – Verbreitung und Organisationsstruktur. In: Weber, Traugott (Hg.) (2006): Handbuch Telefonseelsorge. 2. überarbeitete und erweiterte Auflage. Göttingen (Vandenhoeck & Ruprecht), 33-40.
- Seidlitz**, Heiner (2006): Die Ausbildung der ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. In: Weber, Traugott (Hg.) (2006): Handbuch Telefonseelsorge. 2. überarbeitete und erweiterte Auflage. Göttingen (Vandenhoeck & Ruprecht), 49-69.
- Simonson**, Julia / **Vogel**, Claudia / **Tesch-Römer**, Clemens (Hg.) (2017): Freiwilliges Engagement in Deutschland – Der Deutsche Freiwilligensurvey 2014. Wiesbaden (VS Verlag für Sozialwissenschaften).
- Speth**, Rudolf / **Becker**, Elke (2016): Zivilgesellschaftliche Akteure und die Betreuung geflüchteter Menschen in deutschen Kommunen. Berlin (Opuscula Maecenata, 92). URL: [http://www.maecenata.eu/images/resources/2016\\_op92.pdf](http://www.maecenata.eu/images/resources/2016_op92.pdf) (Stand: 10.2.2017).
- Steinkamp**, Hermann (1989): Ehrenamtlich? Semi-professionell? Für welchen Lohn arbeiten TelefonseelsorgerInnen? In: Brachel, Hans Ulrich von / Schramm, Thomas (Hg.) (1989): Telefonseelsorge. Brennglas krisenhafter Entwicklungen. Freiburg (Lambertus), 102-109.

- Stemmer-Lück**, Magdalene (2016): Widerstand in der Supervision mit Ehrenamtlichen in der Telefonseelsorge. In: Hauschild, Eberhard / Blömeke, Bernd D. (Hg.) (2016): Telefonseelsorge interdisziplinär. Göttingen (Vandenhoeck & Ruprecht. Arbeiten zur Pastoraltheologie, Liturgik und Hymnologie, 81), 279-294.
- Stricker**, Michael (2011): Ehrenamt. In: Olk, Thomas / Hartnuß, Birger (Hg.) (2011): Handbuch Bürgerschaftliches Engagement. Weinheim / Basel (Beltz Juventa), 163-171.
- Treibel**, Annette (2015): Integriert Euch! Plädoyer für ein selbstbewusstes Einwanderungsland. Frankfurt.
- Veeseer-Dombrowski**, Michael (2016): Ehrenamtliche Supervision mit Ehrenamtlichen in der Flüchtlingsarbeit. URL: <http://www.veeseer-dombrowski.de/index.php/2016/01/15/praxis-fur-supervision-und-coaching/ehrenamtliche-supervision-mit-ehrenamtlichen-in-der-fluechtlingsarbeit/print/> (Stand: 28.2.2017).
- Vorbereitungsausschuss für den 21. Deutschen Soziologentag** (1983): Zum Soziologentagsthema: „Krise der Arbeitsgesellschaft?“. In: Deutsche Gesellschaft für Soziologie / Matthes, Joachim (Hg.): Krise der Arbeitsgesellschaft? Verhandlungen des 21. Deutschen Soziologentages in Bamberg 1982. Campus, Frankfurt am Main 1983, 13-16.
- Weber**, Traugott (Hg.) (2006): Handbuch Telefonseelsorge. 2. überarbeitete und erweiterte Auflage. Göttingen (Vandenhoeck & Ruprecht).
- Wehner**, Theo (2015): Psychologie der Freiwilligenarbeit. Berlin, Heidelberg (Springer).
- Weiß**, Christa (2006): Supervision ehrenamtlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. In: Weber, Traugott (Hg.) (2006): Handbuch Telefonseelsorge. 2. überarbeitete und erweiterte Auflage. Göttingen (Vandenhoeck & Ruprecht), 70-80.
- Zick**, Andreas / **Küpper**, Beate / **Krause**, Daniela (2016): Gespaltene Mitte – Feindselige Zustände. Rechtsextreme Einstellungen in Deutschland 2016. Bonn (Friedrich-Ebert-Stiftung).



## **Eigenständigkeitserklärung**

Hiermit erkläre ich, dass ich die vorliegende Arbeit selbstständig verfasst und gelieferte Datensätze, Zeichnungen, Skizzen und graphische Darstellungen selbstständig erstellt habe. Ich habe keine anderen Quellen als die angegebenen benutzt und habe die Stellen der Arbeit, die anderen Werken entnommen sind - einschl. verwendeter Tabellen und Abbildungen - in jedem einzelnen Fall unter Angabe der Quelle als Entlehnung kenntlich gemacht.

Bielefeld, den

---