

Heft, Christine Constance

**„Es gibt keinen Weg zurück?“
Fokus Ehrenamt: Zusammenarbeit der Diakonie
und Kirchgemeinden in Sachsen
gestern, heute und zukünftig**

BACHELORARBEIT

HOCHSCHULE MITTWEIDA

UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Fakultät Soziale Arbeit

Mittweida, 2023

Heft, Christine Constance

**„Es gibt keinen Weg zurück?“
Fokus Ehrenamt: Zusammenarbeit der Diakonie
und Kirchgemeinden in Sachsen
gestern, heute und zukünftig**

eingereicht als

BACHELORARBEIT

an der

HOCHSCHULE MITTWEIDA

UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Fakultät Soziale Arbeit

Mittweida, 2022

Erstprüfer: Prof. Dr. phil. Stephan Beetz

Zweitprüfer: M.A. Soziale Arbeit Martina A. Lück

Bibliographische Beschreibung:

Heft, Christine Constance:

„Es gibt keinen Weg zurück?“ Fokus Ehrenamt: Zusammenarbeit der Diakonie und Kirchgemeinden in Sachsen gestern, heute und zukünftig. 39 S., Mittweida, Hochschule Mittweida (HS), Fakultät Soziale Arbeit, Bachelorarbeit, 2022

Referat:

Die Bachelorarbeit befasst sich mit der Entwicklung des Ehrenamts in der Diakonie am Beispiel der Stadtmission Zwickau e.V.. Viele engagierte Ehrenamtliche waren ein Merkmal kirchlicher Wohlfahrtsverbände zur Zeit der DDR. Seit der Wende unterliegen die Wohlfahrtsverbände einem Wandel und die Zahl der Ehrenamtlichen hat stark abgenommen.

Wo liegen mögliche Ursachen dafür?

Wieder mehr engagierte Ehrenamtliche ist der Wunsch vieler diakonischer Werke. Ist das möglich? Welche Strukturen braucht es, damit Ehrenamt in Zusammenarbeit von Kirchgemeinden mit kirchlichen Wohlfahrtsverbänden gelingt?

Um die Ausgangsthese, dass das Ehrenamt in der Diakonie seit Jahren abnimmt, zu bestätigen wurden drei kurze Interviews, eher Informationsgespräch mit (ehemaligen) Mitarbeitern der Stadtmission Zwickau e.V. geführt. Die Interviews stellen keine empirische Untersuchung im Sinne einer Beweisführung dar, sondern sollen die Ausgangsthese und mögliche Ursachen dafür ergänzend zur Literatur belegen.

Der Schwerpunkt der Arbeit liegt auf einer intensiven Literaturrecherche, durch welche eventuelle Gründe des Rückgangs von Ehrenamtlichen in der Diakonie ermittelt und Lösungsansätze zur Stärkung des Ehrenamtes gefunden werden sollen.

I Inhaltsverzeichnis

I Inhaltsverzeichnis.....	I
II Abkürzungsverzeichnis	II
1 Vorwort / Einleitung.....	1
2 Definition: Ehrenamt, Bürgerschaftliches und Freiwilliges Engagement	2
3 Bestandsaufnahme: Entwicklung des Ehrenamtes in Inneren Mission / Diakonie in Sachsen.....	3
3.1 Von der Gründung bis 1945	3
3.2 Nach dem Zweiten Weltkrieg bis zur politischen Wende.....	5
3.3 Von 1990 bis zur Gegenwart.....	6
3.4 Aktuelle Entwicklung der Stadtmission Zwickau e.V.	11
3.5 Veränderungen bei den Diakonischen Werken in Sachsen	13
3.6 Veränderungen im Ehrenamt	15
4 Braucht die Diakonie Ehrenamtliche? Chancen & Potentiale.....	16
5 Was braucht gelingendes Ehrenamt heute?	17
5.1 Motive für Ehrenamt.....	18
5.2 Beendigungsgründe und Hindernisse	20
5.3 Wer engagiert sich? – Diversität im Ehrenamt	23
5.4 Gute Rahmenbedingungen für gelingendes Ehrenamt	28
5.4.1 Engagementfelder für Ehrenamtliche identifizieren	30
5.4.2 Engagementangebote beschreiben und bewerben	32
5.4.3 Erstgespräch führen und Engagement vereinbaren	33
5.4.4 Engagementvereinbarung	33
5.4.5 Neue ehrenamtliche Mitarbeiter*innen einarbeiten und befähigen	34
5.4.6 Verabschieden aus dem Ehrenamt.....	36
5.4.7 Umgang mit Konflikten.....	36
6 Fazit	37

III Anhang	40
III 1 Leitfaden von Fragen in den Informationsgesprächen	40
III 2 Informationsblatt zum Gespräch	41
III 3 Einwilligungserklärung zur Datenverarbeitung	43
III 4 Verpflichtung auf die Einhaltung des Datenschutzes	45
III 5 Erläuterungen zum 5-A-Modell	47
III 6 Leitfaden für Erstgespräche	49
III 7 Muster für eine Ehrenamtsvereinbarung	51
III 8 Leitfaden für Konfliktgespräche	52
III 9 Transkribierte Informationsgespräche.....	53
Interview 1 vom 14.11.2022	53
Interview 2 vom 22.11.2022	64
Interview 3 am 28.11.22	69
IV Literatur- und Quellenverzeichnis	74
Weitere Quellen	75
IV Eidesstattliche Erklärung.....	77

II Abkürzungsverzeichnis

DDR	<i>Deutsche Demokratische Republik</i>
DRK.....	<i>Deutsches Rotes Kreuz</i>
DW	<i>Diakonisches Werk</i>
FWS	<i>Freiwilligensurvey</i>
NPOs.....	<i>Non-Profit-Organisations</i>
NSV	<i>Nationalsozialistische Volkswohlfahrt</i>
SMZ.....	<i>Stadtmission Zwickau e. V.</i>
z.B.	<i>zum Beispiel</i>

1 Vorwort / Einleitung

Traditionell ist die Arbeit der Wohlfahrtsverbände stark vom Engagement freiwilliger Helfer/-innen geprägt. Besonders in der Zeit der DDR unterstützen viele Ehrenamtliche mit ihrer Tätigkeit und mit Spendensammlungen die Innere Mission und trugen so einen großen Teil zur Finanzierung der Vereine bei. Seit der politischen Wende 1990 und der Wiedervereinigung Deutschlands hat die Zahl der Mitglieder und Spendensammler/-innen beständig abgenommen. Zeitgleich scheint sich das freiwillige Engagement in vielen sozialen Bereichen zu verändern und ebenfalls rückläufig zu sein. Ausgehend von dieser These versucht diese Erarbeitung mögliche Ursachen dafür zu ermitteln und die Frage zu beantworten: Welche Strukturen braucht es zukünftig, damit das Ehrenamt in der Diakonie wieder zunimmt und ein Merkmal der kirchlichen Wohlfahrtsverbände bleibt?

Zu Beginn dieser wissenschaftlichen Arbeit ist zunächst eine Begriffsklärung vorzunehmen, da es im Deutschen „... neben den oft eigentümlichen, zuweilen lustigen und manchmal nur für die direkt Beteiligten verständlichen Bezeichnungen, einige allgemeine Begriffe [gibt], die aus unterschiedlichen Traditionen stammen und in bestimmten Lebensbereichen bevorzugt oder vermieden werden“ (Hoffmann 2012, S. 14)

In einem kurzen Abriss der Entwicklung der diakonischen Werke in Sachsen und ihrer Zusammenarbeit mit Ehrenamtlichen wird die These überprüft, ob das Ehrenamt in der Diakonie wirklich rückläufig ist. Exemplarisch wird hierzu das Ehrenamt in der Stadtmission Zwickau (SMZ) etwas genauer betrachtet. Um die spärliche Datenlage zu ergänzen, wurden 3 Informationsgespräche mit langjährigen Beschäftigten der Stadtmission Zwickau geführt und auditiv und transkribiert dokumentiert. Zusammenfassend werden verschiedene Veränderungen der diakonischen Werke in Sachsen und im Bereich des Ehrenamtes als mögliche Ursachen für die scheinbar abnehmende freiwillige Unterstützung benannt. Im Hauptteil der Arbeit werden aus den Ergebnissen der Freiwilligensurveys (FWS) mögliche Handlungsrichtlinien und hilfreiche Strukturen für ein gewinnendes Ehrenamt abgeleitet und somit versucht, die oben genannte Forschungsfrage zu beantworten.

2 Definition: Ehrenamt, Bürgerschaftliches und Freiwilliges Engagement

Bis in die 1980er Jahre ist Ehrenamt die klassische Bezeichnung für freiwillige, unbezahlte und uneigennützig Tätigkeiten, deren Lohn die „Ehre“ ist. (vgl. Hoffmann 2012, S. 14) Der Begriff des Amtes verdeutlicht die Institutionalisierung des ehrenamtlichen Handels, welches durch Wahl, Beauftragung oder Berufung an kompetente Personen übertragen wird. Beispielhaft dafür stehen Ehrenämter wie z.B. Schöffe/Schöffin, Vereinsvorstand/-vorständin oder Gemeinderat/-rätin. „Die Entscheidung für ein solches Ehrenamt beruht häufig auf einem inneren Bedürfnis oder einer moralisch-ethischen Verpflichtung.“ (ebd., S. 14)

Die modernen Begriffe „bürgerschaftliches Engagement“ und „freiwilliges Engagement“ betonen hingegen die Aspekte der demokratischen Partizipation und der Individualisierung. (vgl. Hollstein 2015, S. 22) Neumann und Hübinger beschreiben ehrenamtliches Engagement als einen Bereich gesellschaftlicher Arbeit, welcher sich durch die fehlende materielle Entlohnung vom Bereich der Erwerbsarbeit abgrenzt. Da ehrenamtliches Engagement in einem öffentlichen bzw. halböffentlichen Raum erfolgt, unterscheidet es sich somit vom Bereich der Haushaltsproduktion und Netzwerkhilfe von Familien und deren privaten Umfeld. (vgl. 1999, S. 121) Durch die Freiwilligenzentren und Freiwilligenagenturen, ..., hat sich der Begriff freiwilliges Engagement inzwischen als Sammelbegriff für alle Formen freiwilliger unentgeltlicher und gemeinwohlorientierter Tätigkeiten entwickelt. Hierbei wird hervorgehoben, dass es eine freie Entscheidung des/der Engagierten ist, ob, wann und wie man sich für das Gemeinwohl einsetzen will. (vgl. Hoffmann 2012, S. 15) Viele setzen den Begriff der Freiwilligenarbeit in den Bezug zum Freiwilligen Sozialen oder Ökologischen Jahr und den Bundesfreiwilligendienst. Die Grenzen zur Erwerbstätigkeit verschwimmen hier etwas. (vgl. ebd., S. 16)

Der Begriff des Bürgerschaftlichen Engagements ist in der Bevölkerung wenig verbreitet und wird besonders in Publikationen des Deutschen Bundestages und der politischen Parteien verwendet. „Die Enquetekommission ‚Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements‘ hat 2002 in ihrem Bericht fünf Kriterien benannt, um das breite Feld des Engagements zu beschreiben und

einzugrenzen:

- freiwillig
- nicht auf materiellen Gewinn ausgerichtet
- gemeinwohlorientiert
- öffentlich bzw. findet im öffentlichen Raum statt und
- in der Regel gemeinschaftlich / kooperativ ausgeübt“ (Hoffmann 2012, S. 16)

Diese fünf Kriterien treffen jedoch gleichermaßen auf die Begriffe Ehrenamt und Ehrenamtliches oder Freiwilliges Engagement zu. Zugleich gibt es Tätigkeiten, auf die nicht alle Merkmale zutreffen und trotzdem ehrenamtlichen Engagement zugeordnet werden, z.B. der Schöffe/die Schöffin oder Nachbarschaftshilfe.

Vor allem in Kirchen und religiösen Gemeinschaften, aber auch in vielen traditionellen Vereinen und Verbänden wird gerne von „unseren Ehrenamtlichen“ gesprochen, daher werden im Folgenden die Begriffe Ehrenamt, ehrenamtliches oder freiwilliges Engagement sowie ehrenamtliche Mitarbeiter*in verwendet.

3 Bestandsaufnahme: Entwicklung des Ehrenamtes in Inneren Mission / Diakonie in Sachsen

3.1 Von der Gründung bis 1945

Im späten 19. Jahrhundert führten Industrialisierung und Proletarisierung zu einem Gründungsboom von Vereinen, heute Non-Profit-Organisations (NPOs) genannt. „Dieser hatte unterschiedliche Wurzeln: Zum einen waren NPOs Ausdruck des wachsenden Selbstbewusstseins und politischen Teilhabeanspruchs des Bürgertums. Zum anderen sind hier die wachsenden sozialen Probleme zu nennen, wegen derer Einrichtungen aus privater Initiative entstanden, in denen die soziale Verantwortung wohlhabender Bürger zum Ausdruck kam.“ (Zimmer, et al. 2016, S. 14) Die Stadtmission Zwickau wurde am 1. März 1869 als Kreisverein für Innere Mission gegründet und erweiterte in den nächsten Jahren ihre Arbeitsgebiete mit gesellschaftlichen Randgruppen, Obdachlosen, arbeitslosen Mädchen, Blinden und Gehörlosen beständig.

Die Wohlfahrtsverbände entstanden demnach aus ehrenamtlichem Engagement und mit tatkräftiger und finanzieller Unterstützung vieler freiwilliger Helfer/-innen. (vgl. Trommer, 2022)

Der Verein ist in gewisser Weise eine „vormoderne“ Organisation der Industriemoderne, getragen „...von einer Mitgliederversammlung als direkt-demokratisches Entscheidungsorgan, geprägt durch Freiwilligkeit in Mitgliedschaft und Mitarbeit, geringe Professionalisierung und gleichberechtigt-horizontale Beziehungen zwischen den Mitgliedern ...“ (Zimmer, et al. 2016, S. 16)

„In den ersten Jahren nach dem Ersten Weltkrieg war die freie Wohlfahrtspflege, wie nun die ‚Privatwohltätigkeit‘ genannt wurde, von innen durch Verarmung und von außen durch Kommunalisierung bedroht. Von Verarmung waren öffentliche wie freie Wohlfahrtspflege betroffen. Angehörige des bürgerlichen Mittelstandes waren in erheblichem Maße kriegs- und inflationsgeschädigt. Aus einstigen Helfern und Spendern waren Hilfsbedürftige geworden.“ (Tennstedt 1987, S. 3)

Als Folge des verlorenen ersten Weltkrieges kam es zu massiven politischen Umwälzungen und einer ökonomischen Krise und somit veränderten sich die Rahmenbedingungen für die Tätigkeit der privaten Wohlfahrtspflege grundlegend. Der Staat wurde zur entscheidenden Instanz für die Entwicklung der kommunalen Sozialpolitik. Er übernahm zentral die Regulierung und Finanzierung von Fürsorge und Wohlfahrtspflege. (vgl. Rauschenbach, et al. 1996, S. 130) In der Weimarer Republik verstärkte sich somit „...eine Entwicklung, die bis heute prägend für den deutschen Nonprofit-Sektor ist – seine ausgesprochene Staatsnähe: ... Unter dem Leitmotiv der Subsidiarität und mit der Absicht, NPOs als ausführende und stabilisierende Partner des Staates zu nutzen, erfolgte insbesondere die Einbeziehung der – meist milieugebundenen – Wohlfahrtsorganisationen in die sozialstaatliche Leistungserstellung.“ (Zimmer, et al. 2016, S. 14f)

Durch öffentliche Subventionen und eine eigene Wohlfahrtsbank gewannen die Spitzenverbände erheblich an Einfluss über ihre Mitgliedsorganisationen. Im Dezember 1924 wurde die „Deutsche Liga der freien Wohlfahrtspflege“ als Dachverband der Länderverbände gegründet. (vgl. Rauschenbach, et al. 1996, S. 132)

In Folge der neuen staatlichen Förderung kam es zu Fällen von risikoreichen Anlagen, frisierten Bilanzen, hohen finanziellen Verlusten und dilettantischer Verwaltung. Diese erschütterten das Vertrauen der Bevölkerung in die Wohlfahrtsverbände und führten zu einer Identitätskrise und einem Prozess konservativer Reorientierung. (vgl. Tennstedt 1987, S. 10ff)

„In der Zeit des Nationalsozialismus wurden Fürsorge und Wohlfahrtspflege tiefgreifend umgestaltet. Neben Kommunen und freie Verbände als Säulen des `dualen´ Systems traten nun der staatliche öffentliche Gesundheitsdienst und die Nationalsozialistische Volkswohlfahrt (NSV). ... Die Liga der freien Wohlfahrtspflege wurde seit 1933 mehrfach reorganisiert ... und 1940 schließlich aufgelöst. Die großen konfessionellen Wohlfahrtsverbände jedoch konnten als einzige gesellschaftliche Großorganisationen (jenseits der Kirchen selbst) der nationalsozialistischen `Gleichschaltung´ trotz aller Behinderung und Einschränkung ihrer Arbeit widerstehen.“ (Rauschenbach, et al. 1996, S. 134f)

3.2 Nach dem Zweiten Weltkrieg bis zur politischen Wende

Von 1945 bis 1989 stand die Leitung der Inneren Mission in Sachsen vor neuen Herausforderungen, denn die gewachsenen Vereinsstrukturen wurden politisch verboten und mussten ab 1948 weitgehend aufgegeben werden. Zudem blieben bereits bekannte Schwierigkeiten, wie die Einschränkung von Arbeitsfeldern aus ideologischen Gründen, bestehen. (vgl. Westfeld 2017, S. 274) Auf Druck der sowjetischen Besatzungsmacht mussten fast alle bestehenden Ortsvereine der Inneren Mission aufgelöst werden. „Die sächsische Landeskirche bildete ein ‚Sondervermögen Innere Mission‘, dass die Vermögen der zwangsweise aufgelösten Vereine der Inneren Mission übernahm und somit vor dem staatlichen Zugriff sicherte.“ (ebd., S. 169)

Im Runderlass Nr. 119 des Landeskirchenamtes 1947 wurde die Einrichtung eines Ortsausschusses für Innere Mission in jeder Kirchgemeinde zur Verpflichtung erhoben. Gegen Ende des Jahres hatte jede vierte Kirchgemeinde in Sachsen eine Gemeindestation, an denen insgesamt ca. 400 Schwestern beschäftigt waren. „Die Gemeindeschwestern machten Besuche bei alten oder kranken Menschen des Ortes, unterstützten sozial schwache Familien und wirkten mit bei der Verteilung von Spenden des Hilfswerkes. Die Finanzierung

der Gemeindestationen war ... nicht mehr durch sogenannte Freundeskreise in Vereinsform möglich, sondern musste in den Haushalt jeder Kirchgemeinde aufgenommen werden.“ (Westfeld 2017, S. 185)

Bis 1963 verschärften die noch immer offenen Grenzen nach Westdeutschland und die damit verbundene Abwanderung von Christ/-en/-innen, sowie die starken Repressionen gegen kirchliche Einrichtungen einen Mitarbeitermangel. (vgl. ebd., S. 208) Die Mitarbeiterwerbung konzentrierte sich auf die Kirchgemeinden, z.B. mit Angeboten wie einem diakonischen Jahr an die Jugendlichen in den Jungen Gemeinden, „Tagen der Inneren Mission“ oder Ausbildungskursen für Laien in der häuslichen Altenpflege. An diese praktischen Erfahrungen knüpften eigene kirchliche Ausbildungswege, wie z.B. die Kinderdiakonin, der Sozialdiakon oder der Wirtschaftsdiakon an. Obwohl das Problem der Suche nach Mitarbeitern weiterbestand, ließen die staatliche Repressalien, die in der DDR herrschende Mangelwirtschaft und fehlende Mitarbeiter*innen, Ortsvereine und Kirchgemeinden wieder stärker kooperieren. (vgl. ebd., S. 209 u. 227f) Für die Innere Mission bildete sich eine große spendenbereite Mitgliederschaft, die diese tatkräftig und finanziell bei der Erbringung sozialer Hilfeleistungen unterstützten. Rolf Schlagmann, Direktor der Stadtmission Zwickau e.V. von 1991 bis 2013, erzählt über die Situation zur Zeit der politischen Wende: „... da hat die Stadtmission enorm viele Mitglieder gehabt, über sechs- bis siebentausend Mitglieder in den Kirchgemeinden. Es gab überall Verbindungsleute, in jeder Kirchgemeinde.“ (Interview 1 2022, S.2)

3.3 Von 1990 bis zur Gegenwart

„Die Neuorganisation der Inneren Mission nach der Friedlichen Revolution in Vereinen mit dem Spitzenverband Diakonisches Werk der Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens e.V., bedingt durch die Übernahme des in der alten Bundesrepublik gewachsenen Sozialsystems, ermöglichte es, die neuen Möglichkeiten, die sich nach dem Wegfall der ideologischen Beschränkungen für viele Arbeitsgebiete ergaben, zu nutzen.“ (Westfeld 2017, S. 275)

Strukturelle Vorgaben eines Sozialsystems, welche sich in der BRD über mehrere Jahrzehnte entwickelten, mussten in den neuen Bundesländern schnell

umgesetzt werden. Dies führte zu einem großen Veränderungsdruck mit zeitgleicher Ausweitung der Arbeitsgebiete.

„Der damalige Vorsitzende des Direktoriums, Alexander Claviez, erinnerte sich 2014 in einem Interview: ‚Was blieb denn anderes übrig? Das was aus dem Westen kam und sich bewährt hatte, haben wir übernommen. Bei den früher selbständigen Einrichtungen oder Stadtmissionen war es unterschiedlich. Die meisten wollten wieder selbstständig werden, so wie sie es früher einmal waren. ...‘“ (Claviez 2014 zit. n. Westfeld 2017, S. 263)

Im Herbst 1990 wurde das Diakonische Werk (DW) Sachsen der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Sachsens e.V. Rechtsnachfolger der Inneren Mission und ab 1991 Mitglied in der Liga der freien Wohlfahrtsverbände. Die bisher der Inneren Mission angeschlossenen Dienststellen und Einrichtungen verselbstständigten sich häufig in neu gegründeten Vereinen, Stiftungen und ähnlichen Organisationsformen und wurden Mitglied im Verein „Diakonisches Werk Sachsen“. (ebd., S. 266) Am 12. Januar 1991 wurde der Verein der Stadtmission Zwickau e.V. wiedergegründet und begann mit dem Aufbau neuer Arbeitsgebiete und der Erweiterung bereits vorhandener Aktivitäten. (vgl. Trommer, 2022)

Der damalige evangelische Landesbischof Sachsens, Jochen Bohl, beschreibt 2004 die Jahre seit 1990 als einen „... in der Geschichte der Diakonie wohl einmaligen Veränderungsprozess.“ (Kleinert 2004, S. 5) Er berichtet von einer Vielzahl übernommener Einrichtungen aus staatlicher Trägerschaft und dem Anstieg der Beschäftigten von 2500 im Jahr 1989 bei der Inneren Mission auf 15.500 Mitarbeiter im Jahr 2004 bei der Diakonie Sachsen. (ebd.) Rolf Schlagmann berichtet über die ersten Jahre nach der politischen Wende in der Stadtmission Zwickau Folgendes: „... die einzigste Einrichtung, die wir übernommen haben, war das Jakobushaus in Mülsen. Alle anderen haben wir entwickelt...“ (Interview 1 2022, S. 4) Er ergänzt: „Das heißt wir haben als Stadtmission, im Unterschied zu anderen diakonischen Werken, alles aus der Wurzel heraus aufgebaut. Das heißt, damals waren dreißig, vierzig Leute, als ich angefangen habe, aber es gab ansatzweise alles. Es gab die Fürsorger, es gab Blindenarbeit, es gab Gehörlosenarbeit, es gab Gefängnisarbeit, ... es gab Wohnungslosenhilfe. Also alles nur in klein, hat nur einer vielleicht gemacht. Und

aus all dem, nachdem wir ... nach der Sozialgesetzgebung ja Subsidiaritätsprinzip leben konnten, hat sich [die heutige Stadtmission Zwickau mit ca. 750 Mitarbeitern] entwickelt.“ (Interview 1 2022, S. 4)

Laut Westfeld arbeiteten zum 01. Januar 2015 fast 23 000 Menschen bei der sächsischen Diakonie. Innerhalb von 25 Jahren hat sich die Zahl der Mitarbeiter somit fast verzehnfacht und die bisherige Arbeit der Inneren Mission differenzierte sich Anfang der 90er Jahre in viele Spezialbereiche. (vgl. 2017, S. 271) Ulfrid Kleinert diagnostiziert eine Lockerung der Beziehungen der Diakonie zu den Kirchgemeinden und begründet diese mit den einhergehenden Veränderungen: „...dem Aufbau regionaler Diakonischer Werke, mit den Möglichkeiten spezialisierter Angebote sozialer Arbeit durch deren Mitarbeiter und ihrer fast hundertprozentigen Finanzierung durch den Sozialstaat sowie mit dem Bau oder der Übernahme eigener Räumlichkeiten“. (2004, S. 45) Die bisherige Nähe durch persönliche Kontakte und gemeinsame Nutzung von Räumlichkeiten ging verloren. Die Kirchgemeinden und ihre Mitarbeiter/-innen mussten sich im Gegensatz zu Diakonie auf sinkende Mitgliedszahlen, sinkende Einnahmen, sich stetig verschlechternde Personalschlüssel und Konkurrenzangebote, wie z.B. den staatlichen Religionsunterricht einstellen. (vgl. ebd., S.45f) Das Wortspiel von der „Inneren Million“ statt der „Inneren Mission“ zeigt die hochambivalente Haltung gegenüber der Diakonie nach der friedlichen Revolution. „Nach der Wende verstärkte sich der Eindruck ..., weil die DW in den letzten dreizehn Jahren mit Hilfe von Fremdmitteln, was Haushaltvolumen und Personal betrifft, um ein vielfaches expandieren konnten, während die Gemeinden froh sein konnten, wenn sie personell und finanziell nicht schrumpfen mussten.“ (ebd., S. 72)

Kleinert spricht von einem Prozess des allmählichen Verlustes diakonischer Kompetenzen in Kirchgemeinden und vergleicht diesen mit Vorgängen in Westdeutschland um die „Entdiakonisierung der Kirchgemeinden“ in den 70 er Jahren. Die in der DDR-Zeit bewährte Form ehrenamtlicher Mitarbeit geriet in eine Krise. Das Engagement der Christ/-en/-innen für ihre Kirche lockerte sich, da jeder damit zu tun hatte, sich beruflich und persönlich auf die vielen Neuerungen einzustellen. (vgl. 2004, S. 46) Dies bestätigt auch die damalige Kirchenbezirkssozialarbeiterin der Stadtmission Zwickau im Gespräch: „...dann

kam die viele Arbeitslosigkeit, die Leute hatten mit Hartz 4 seit 2002 zu tun und da hatten die überhaupt keine Gedanken mehr für so etwas.... Die waren dann so, ..., wie depressiv, haben keinen Lichtblick mehr gesehen. Viele hatten ja auch DDR-Berufe, die dann nicht mehr anerkannt waren und ja dann waren sie in einem gewissen Alter, ... fünfzig, das war ja damals schon alt. Da willst du auch nicht nochmal umlernen.“ (Interview 2 2022, S.3)

Die Zahl der ehrenamtlichen Mitarbeiter/-innen bewegte sich vor der politischen Wende im vierstelligen Bereich in Sachsen, genaue Zahlen dazu liegen jedoch nicht vor. Insbesondere wenn man die in den Landgemeinden früher so genannten „Helfer“ einbezieht, die Mitgliedsbeiträge für die regionalen Vereine der Inneren Mission einsammelten und dabei vielfältigen Kontakt zu den Mitgliedern pflegten, gab es viele Hunderte ehrenamtliche Mitarbeiter/-innen. (vgl. Kleinert 2004, S. 65).

Er begründet den besonders auffälligen Rückgang in diesem Bereich: „... weil die oft seit Jahrzehnten tätigen Mitarbeiter (zu) alt werden, nicht in allen Kirchenbezirken jüngere Menschen für diese Aufgabe gewonnen werden und Mitgliedschaften rückläufig zu sein scheinen.“ (ebd., S. 65) Geithner berichtet dazu aus der Stadtmission Zwickau: „Das waren nach der Wende über 500, die also diese Mitgliedsbeiträge und Spenden eingesammelt haben. Das ging dann rapide zurück, weil die Stadtmission ihren Mitgliedsbeitrag erhöht hatte und die vielen Spender ja dann ... bei ihrem Beitrag geblieben sind. Viele waren alt, sind dann ausgefallen. Ich habe dann versucht, in den Gemeinden wieder neue Helfer zu finden, aber durch die Wendezeit ist das alles anders geworden. Die Leute hatten mit sich zu tun, wollten auch nicht mehr so etwas regelmäßiges machen,...“ (Interview 2 2022, S. 1f.)

Ebenso in der zweimal jährlich stattfindenden Straßensammlung durch ehrenamtliche Mitarbeiter/-innen wurden die Sammler/-innen weniger, jedoch blieb das Ergebnis relativ stabil. (vgl. Kleinert 2004, S. 65) Außerdem zählen Mitglieder von Diakonieausschüssen in Kirchenvorständen und sogenannte Diakoniebeauftragte der Kirchgemeinden als ehrenamtliche Kontaktpersonen für die diakonischen Werke vor Ort, die es jedoch laut einer Erfassung von 2003 nur in neun Kirchbezirken und dort nicht in jeder Kirchgemeinde gab. Oft fehlte ein/eine Ansprechpartner/-in in den Kirchgemeinden. (vgl. ebd., S. 75) Parallel zu diesem

Rückgang von Ehrenamtlichen entstanden neue Arbeitsbereiche vornehmlich unter der Beteiligung von extra dafür geschulten ehrenamtlich Engagierten, z.B. die Telefonseelsorge und Hospizdienste. R. Schlagmann erzählt von seinen Erfahrungen in der Stadtmission Zwickau: „Hospizarbeit, ist ein in der Gesellschaft leicht Spenden [und Ehrenamt] akquirierendes Arbeitsgebiet, weil das jeden persönlich betrifft Dahingehend ist die Haftentlassenenarbeit immer ein Gebiet, wo die Leute sagen: Kannst mich in Ruhe lassen damit, die sind selber dran schuld. ... und da gibt es immer in der Breite wie die Stadtmission aufgestellt war, gab es immer Unterschiede. Auch in der Möglichkeit, Spenden zu akquirieren.“ (Interview 1 2022, S. 7f.)

In anderen Arbeitsbereichen verließen ehrenamtliche Mitarbeiter/-innen die Einrichtung aufgrund sich verändernder Rahmenbedingungen. So berichtet ein damaliger Einrichtungsleiter aus der SMZ: „Wir haben früher wesentlich mehr, ehrenamtliche Helfer ... gehabt. Sowohl in der Behindertenhilfe, als auch in der Altenhilfe, Ich weiß nicht mehr genau, welches Jahr das gewesen ist, da wurde das erste Mal der Mindestlohn eingeführt“ (Interview 3 2022, S. 1f) Mit der Einführung des Mindestlohns 2015 hörten beispielsweise in der Altenpflege und der Behindertenhilfe der SMZ etliche Ehrenamtliche auf. Als Grund dafür nennt L. Petzold die gesunkene Aufwandsentschädigung: „Ich kann mich noch gut erinnern, dass wir bis dahin ungefähr so 120,00 € ehrenamtlichen Helfern im Monat pauschal gezahlt haben. Das war dann mit dem Mindestlohngesetz zu mindestens bei uns, ... nicht mehr möglich, so das wirklich Ehrenamtliche nur noch ne Aufwandsentschädigung erhalten haben, also sprich den tatsächlichen Aufwand,“ (ebd.)

Claudia Pinl schreibt dazu: „2010 wurde eine Praxis, unter anderem der Arbeiterwohlfahrt, bekannt, MiniJobs in der Altenpflege mit Aufwandsentschädigungen in Höhe der Übungsleiterpauschale zeitlich und finanziell aufzustocken. Das rief zunächst Empörung hervor, denn hier wurden offensichtlich Steuererleichterungen für die Förderung des Ehrenamts zur Senkung von Personalkosten missbraucht. Die Kombination von Mini-Job und „Ehrenamt“ ist aber legal, so sehen es zumindest die Geringfügigkeitsrichtlinien der Sozialversicherungsträger vor.“ (vgl. 2015, S. 53)

3.4 Aktuelle Entwicklung der Stadtmission Zwickau e.V.

„Zum 1.1.2023 entsteht ein neuer gemeinnütziger Träger sozialer Arbeit im Landkreis Zwickau, die Diakonie Westsachsen. ... Der Stadtmission Zwickau e.V., die Diakoniewerk Westsachsen gGmbH und das Diakonische Werk Glauchau e.V. übertragen alle ihre Einrichtungen und Dienste zu dem oben genannten Zeitpunkt in den neuen Träger, mit der juristischen Form einer Stiftung bürgerlichen Rechts. ... Sie sichern damit die Basis für eine zukunftsfähige Diakonie, die regional verankert, soziale Leistungen aus einer Hand in besonderer Weise anbietet.“ (Trommer, 2022) Die aktuelle Zusammenführung einiger regionaler diakonischer Werke hat im Wesentlichen zwei Gründe:

„Mit der Verschmelzung der Stiftervereine bekommen wir wieder eine klare Struktur, in der die regionale Zuständigkeit der diakonischen Arbeit im Kirchenbezirk nahezu identisch ist mit den kommunalen Grenzen des Landkreises.“ betont Harald Pepel, Superintendent des Kirchenbezirks Zwickau. (ebd.)

Dr. Andreas Seidel, zukünftiger Stiftungsvorstand, ergänzt: „...Wir sind überzeugt, als kompakter Träger dieser Größe können wir die aktuellen und zukünftigen Herausforderungen wirtschaftlich wie gesellschaftlich meistern. Wir sichern damit auch den Lebensunterhalt einer nicht unerheblichen Zahl von Menschen.“ (ebd.) Die Zusammenlegung von Landkreisen in Sachsen bedingte die Zusammenführung von diakonischen Werken, da laut Diakoniegesetz in jedem Landkreis ein Ephoralverein zuständiger Vertreter der Diakonie im Kirchenbezirk sein soll. Neben diesem sind weitere Träger diakonischer Aufgaben möglich, jedoch hat nur der zuständige Ephoralverein die Führung und Koordination in der Arbeitsgemeinschaft diakonischer Träger und in der Zusammenarbeit mit dem Kirchenbezirk. (vgl. § 6-7, Diakonieg)

Eine ähnliche Entwicklung ist im Bereich der Kirchengemeinden zu beobachten. Viele Kirchengemeinden verlieren Mitglieder und müssen aus finanziellen Gründen mit anderen Kirchengemeinden zusammengehen oder ein Kirchspiel gründen. In dieser Situation empfinden haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiter /-innen in Kirchengemeinden es als zusätzliche Belastung, wenn nach der diakonischen Dimension der Kirchengemeinde gefragt wird und an sie

angeknüpft werden soll. Umgekehrt empfinden sich diakonische Träger als Notnagel, wenn sie für die Übernahme eigentlich gemeindlicher Aufgaben, wie z.B. Gottesdienste und Gemeindegemeinschaften, angefragt werden. (vgl. Kleinert 2004, S. 72) Die im letzten Kapitel beschriebene ambivalente Haltung von Kirchgemeinden und Diakonie zueinander ist nicht aufgelöst. „Die Vorurteile sind dabei durchaus wechselseitig... Kirchlicherseits wird gefragt, ob die Diakonie die Kirche nur noch als Alibi für ihr Profil benutzt, und umgekehrt fragt die Diakonie, ob die Kirche sie nicht als ihr diakonisches Feigenblatt ansieht.“ (ebd., S. 73)

Konkrete Angaben, wieviel Ehrenamtliche im Bereich der Diakonie Sachsen arbeiten, werden aktuell nicht erhoben. Für die Stadtmission Zwickau wurden in den letzten 7 Jahren folgende Daten erfasst:

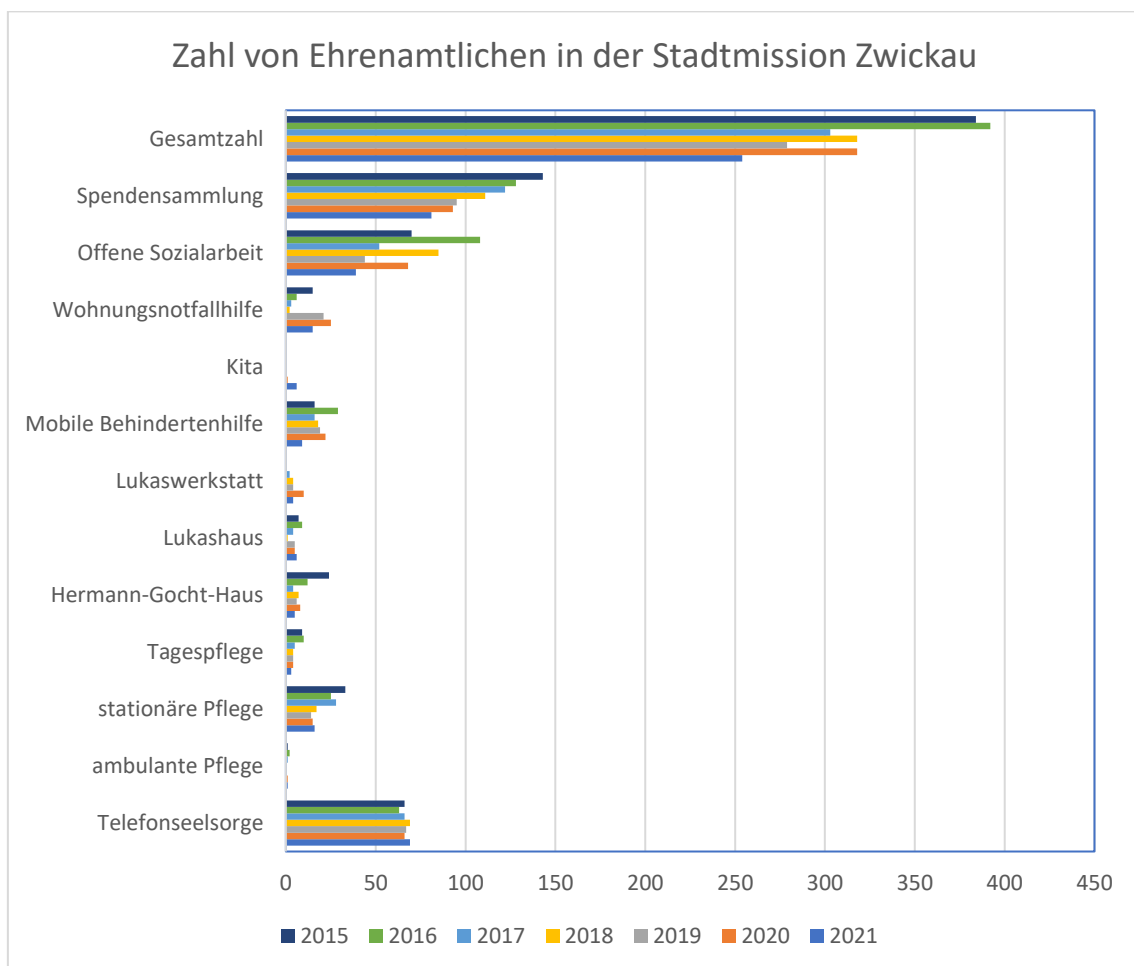


Abbildung 1: Zahlen zum Ehrenamt aus der Personalabteilung der SMZ, erfragt im Oktober 2022, von C.Heft erstellte Darstellung

Die erfassten Werte zeigen einen Rückgang des Ehrenamts, außer in den Jahren 2016, 2018 und 2020. 2016 unterstützten viele freiwillig Engagierte die Stadtmission Zwickau e.V. bei der Bewältigung der Flüchtlingskrise. Im Jahr 2020 hat ein befristetes Corona-Nachbarschaftshilfeprojekt vorübergehend neue ehrenamtliche Helfer/-innen gewonnen und die Wohnungsnotfallhilfe erhielt ebenfalls verstärkt Unterstützung. Bezüglich der erfassten Daten ist festzustellen, dass der Begriff „Ehrenamt“ sehr divers verstanden wird und durch Zusammenfassung mehrerer Dienste im Bereich Offene Soziale Arbeit ergeben die erfassten Zahlen nur ein ungenaues Bild.

Auffällig ist, dass der Bereich der Telefonseelsorge in den letzten 7 Jahren kaum Veränderungen aufzeigt, manche Arbeitsgebiete im Bereich Ehrenamt erst neu hinzugekommen sind, wie z.B. die Kindertagesstätte und der Bereich der Spendensammlung die größten Verluste im Ehrenamt zu verzeichnen hat. Um die Schwankungen im Bereich der Offenen Sozialarbeit erklären zu können, müsste man genauer hinsehen und nach Ursachen forschen.

3.5 Veränderungen bei den Diakonischen Werken in Sachsen

Betrachtet man die etwa 150jährige Geschichte der Diakonie in Ostdeutschland, gab es viele Veränderungen, Rückbesinnungen auf Wurzeln und Neugründungen von Diakonischen Werken. Ursprünglich aus ehrenamtlichem Engagement im Vereinswesen entstanden, kam es mit schnellem Wachstum und zunehmender Professionalisierung zu riskanten Anlagegeschäften und infolgedessen zu Vertrauensverlust und einer Identitätskrise, sowie einer Rückbesinnung auf konservative Werte. 1948 mussten die selbstständigen diakonischen Werke aufgelöst werden und nur eine zentralisierte Diakonie Sachsens, welche direkt an die Evangelische Landeskirche angebunden war, wurde politisch geduldet. Diese übernahm die Verwaltung des Vermögens und der diakonischen Dienste vor Ort, welche nun personell, räumlich und finanziell mit den Kirchengemeinden verbunden waren. Nach der friedlichen Revolution und mit der Auflösung der DDR expandierten die nun wieder selbstständigen regionalen diakonischen Werke so schnell, dass neue Räume und Mitarbeiter/-innen gebraucht wurden. Mit der Übernahme bisher staatlicher Einrichtungen und des Personals, verringerte sich häufig der Anteil kirchlicher Mitarbeiter/-innen in

der Diakonie und dies hatte mittelbar Auswirkungen auf das Profil in den christlichen Einrichtungen. Aus einem Interview mit Werner Frank Scheibe, Justitiar der sächsischen Diakonie und Oberkirchenrat, im Juli 2004 zitiert Kleinert: „Die rasante Entwicklung führte ... zu Größenordnungen diakonischer Arbeit, die, zumindest quantitativ betrachtet, mit der Entwicklung der Landeskirche nicht übereinstimmten.“ (Scheibe in Kleinert 2004, S. 314) Scheibe benennt die durchaus reale Gefahr des Verlusts der Authentizität und führt aus: „Klar scheint mir zu sein, dass die innere Konsolidierung des Werkes, insbesondere hinsichtlich seiner Prägung, nicht Schritt halten konnte mit dessen rasantem Größenwachstum.“ (ebd., S. 315) Er bedauert, dass dieser Prozess nicht zu einer Intensivierung des Verhältnisses von Kirchgemeinden zu regionaler Diakonie geführt hat. (vgl. ebd.)

„Der Wandel des politischen Umfelds bedingt daher für viele NPOs auch eine grundlegende Veränderung ihrer ökonomischen Kontextbedingungen. In der Regel rekurren NPOs auf einen Ressourcenmix, der sich aus Mitgliedsgebühren, Einnahmen am Markt (z. B. Eintrittsgelder), Unterstützung der öffentlichen Hand sowie privaten Zuwendungen, in der Regel Spenden und Sponsorenmittel zusammensetzt. Um jede der genannten Ressourcen wird inzwischen unter NPOs heftig konkurriert. Und auch jeder dieser „Märkte“, angefangen bei den Mitgliedern bis hin zu den Sponsoren, ist mittlerweile hart umkämpft.“ (Zimmer, et al. 2016, S. 3)

Weber stellt fest, dass die großen Wohlfahrtsverbände herausgefordert waren, den Spagat zwischen Ökonomisierung und der tradierten Gemeinwohlorientierung auszugestalten. „Die vorhandenen ehrenamtlichen Kräfte waren dabei eine Hilfe, jedoch haben die Wohlfahrtsverbände im Zuge des gesellschaftspolitischen Strukturwandels den Status verloren, ‚Hauptträger des Ehrenamts‘ zu sein. Das heißt, den Einrichtungen fehlten die freiwilligen, unbezahlten Hände.“ (2020, S. 57)

Der Wandel „Von der Wertgemeinschaft zum Dienstleistungsunternehmen“ (Rauschenbach, et al. 1996) hat einen neidvollen Blick auf die Diakonie innerkirchlich hervorgebracht und Vertrauen erschüttert. (vgl. Kleinert 2004, S. 312)

3.6 Veränderungen im Ehrenamt

Rolf Schlagmann, Direktor der Stadtmission Zwickau e.V. von 1991 bis 2013 beschreibt die Ausgangssituation vor der Wende so: „es war ja bis zur Wende sehr klein, die Vereine sind alle aufgelöst worden, auch der Kreisverein für Innere Mission ist unter das Dach der Kirche gekommen und damit gabs eigentlich nur zwei Gebiete: Volkssolidarität, DRK und Innere Mission, die also so in die Gesellschaft hineingearbeitet haben, die einen kirchlich organisiert / geprägt, die anderen staatlich geprägt.... Es gab überall Verbindungsleute in jeder Kirchgemeinde.“ (Interview 1 2022, S.1f.) Er bestätigt den Rückgang des Ehrenamtes nach der Wende in der Stadtmission Zwickau und betont besonders den Verlust an Mitgliedern im Verein. Als einen möglichen Grund benennt er: „...der Möglichkeiten gibt es viel mehr, als das früher der Fall war. Also überall: Sportvereine waren ja auch verboten zum großen Teil, Musikvereine, das hat ja alles wieder Raum gefunden und Leute haben sich auch umorientiert und gesagt, irgendetwas mach ich schon.“(ebd.)

Eckhard Priller resümiert 2016: „Die Formen des freiwilligen Engagements sind so vielfältig wie die Herausforderungen, denen NPOs mit Blick auf die Gewinnung von Freiwilligen gegenüberstehen. Die empirische Engagementforschung zeigt dabei zwei gegensätzlich erscheinende Phänomene: Einerseits sind Engagement und die Bereitschaft dazu in der deutschen Gesellschaft konstant hoch, andererseits klagen NPOs zahlreich über Schwierigkeiten, Freiwillige besonders für langfristige und Leitungsfunktionen zu gewinnen. Zugleich stehen gestiegene Anforderungen an Freiwillige hinsichtlich Professionalität und Zeiteinsatz einem zunehmend zeitlich begrenzten, projektbezogenen Willen zum Engagement entgegen.“ (2016, S. 161)

Zum 01.07.2011 wurde die Wehrpflicht und damit ebenso der alternative Zivildienst per Gesetz abgeschafft. Als Ersatz für den Zivildienst trat das Gesetz zum Bundesfreiwilligendienst (BFDG) in Kraft und wurde ein ergänzendes Angebot für alle Bürger über 27 Jahren zum Freiwilligen Sozialen Jahr (FSJ), welches nur Bürger bis 27 Jahre antreten können. (BAFzA, 2022)

Von bundespolitischer und kommunaler Ebene gehen seit den neunziger Jahren wesentliche Impulse für Bürgerengagement aus. Die Bürgerbeteiligung rückte in

den Fokus und es wird nun von der Bürgerkommune gesprochen. Sie ist die Nachfolgerin der Dienstleistungskommune und entsprechend dieser veränderten Politik sind inzwischen wichtige Knotenpunkte der Engagementförderung in den Kommunen aufgebaut worden. (vgl. Weber 2020, S. 57ff)

„Zum Spektrum dieser lokalen Einrichtungen zählen

- kommunale Koordinierungsstellen für Bürgerengagement,
- Freiwilligenagenturen,
- Seniorenbüros und
- Mehrgenerationenhäuser.“ (ebd.)

All dies zeigt deutlich die gewachsene Bandbreite von Möglichkeiten für ein freiwilliges Engagement. Aktuelle Angebote sind vielfältig und bunt und sie berücksichtigen die Tatsache, dass sich mit dem gesellschaftlichen Wandel das Ehrenamt verändert. (vgl. Hofmann 2012, S. 10)

Die gesellschaftlichen Veränderungen der letzten zwei Jahrzehnte schaffen Potentiale für neue Formen des Engagements und die Bereitschaft zum Ehrenamt in der Bevölkerung steigt seit Jahren an. (vgl. FWS 2021, S. 18)

4 Braucht die Diakonie Ehrenamtliche? Chancen & Potentiale

Das ehrenamtliche Engagement hat aus unterschiedlichen Gründen noch immer einen hohen, wenn nicht sogar wachsenden Stellenwert. „Die Politik verstärkt diesen, indem sie auf Engagierte als Ausfallbürger für gewisse Leistungen setzt, die durch zunehmende gesellschaftliche Problemlagen, z. B. Integration, Armut, Pflegenotstand und den begrenzten Einsatz finanzieller Mittel nicht mehr durch professionelle Fachkräfte zu erbringen sind. Für die Vereine erfüllt das Ehrenamt zudem wichtige Funktionen im Prozess ihrer demokratischen Entstehung, der Willensbildung, bei der Verankerung in der Gesellschaft und bei der funktionalen Sicherung der Arbeitsweise. Zunehmend hat es eine ökonomische Funktion und ist für die Sicherung der Qualität mitbestimmend. (vgl. Priller 2016, S. 169) Diese ökonomische Funktion des freiwilligen Engagements ist jedoch durchaus kritisch zu hinterfragen.

Kleinert schrieb bereits 2004: „Die Diakonischen Werke benötig(t)en, woll(t)en sie nicht ihr spezifisches Profil verlieren, haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiter, die sich als Christen verstehen. Diese kommen in der Regel aus Kirchengemeinden. Quantitativ ist das Reservoir hierfür in Ostdeutschland sehr viel kleiner als in Westdeutschland.“ (S. 47) Laut fowid waren in den neuen Bundesländern 15-25 % der Bevölkerung Mitglied in einer der beiden großen Kirchen Deutschlands und in den alten Bundesländern ca. 40 -70%. (Frerk 2021) Wobei in allen Bundesländern die Mitgliedszahlen in den beiden großen Volkskirchen seit Jahren rückläufig sind. (ebd.) Dies ist ein Problem und verdeutlicht eine weitere mögliche Ursache für das abnehmende Ehrenamt in christlichen Wohlfahrtsverbänden.

Andererseits heißt es im Freiwilligensurvey von 2019: „Insgesamt lässt sich feststellen, dass die Mehrheit von 58,7 Prozent aller Personen, die 2019 nicht engagiert sind, sich vorstellen kann, in Zukunft ein freiwilliges Engagement aufzunehmen. Die Engagementbereitschaft ist insgesamt zwischen 1999 und 2019 stetig angestiegen.“ (2021, S. 128f) Die Autoren des letzten FWSs fordern verbesserte Rahmenbedingungen zum Abbau der Unterschiede in der gesellschaftlichen Teilhabe im Ehrenamt. (vgl. ebd.)

5 Was braucht gelingendes Ehrenamt heute?

Wohltätigkeitsorganisationen suchen Ehrenamtliche, die möglichst regelmäßig und langfristig mit einem gewissen Zeitumfang mitarbeiten und die Organisation in leitungsstruktureller Hinsicht oder bei der Lösung wichtiger Aufgaben unterstützen. Diese Perspektive stellt sich beim potenziellen Ehrenamtlichen durchaus anders dar: Für sie können bereits einmalige oder weniger häufiger ausgeübte Tätigkeiten als Engagement gelten und es besteht nicht immer die Möglichkeit und die Bereitschaft, sich über einen längeren Zeitraum regelmäßig ehrenamtlich zu engagieren. Neben diesen erheblichen divergierenden Einschätzungen der Engagementsituation bestehen Unterschiede zwischen einzelnen Tätigkeitsbereichen und Einsatzfeldern von Engagierten. Des Weiteren differenzieren die Möglichkeiten zum Ehrenamt aufgrund des Geschlechts, des Alters, der Lebenssituation und in regionaler Hinsicht. Demzufolge muss ein

Freiwilligenmanagement in einzelnen Organisationen sehr unterschiedlich ausfallen. (vgl. Priller 2016, S. 163)

Zurückgehende Engagementbereitschaft in NPOs kann Ausdruck für ein geringes Interesse für bestimmte Engagementtätigkeiten oder in bestimmten Engagementbereichen sein, insbesondere, wenn die Daten des Freiwilligen surveys nicht eine sinkende Bereitschaft zu Ehrenamt aufzeigen. "Insofern kommt den Organisationen eine entscheidende Rolle zu. Sie müssen sich stärker nach den Erwartungen der Engagierten und Engagementbereiten richten, ihren Wünschen entsprechen." (ebd., S. 170)

Nachfolgend werden daher Motive, Diversitäten, mögliche Hindernisse und erforderliche Rahmenbedingungen für das Ehrenamt in den Blick genommen. Die Betrachtungen dazu erfolgen auf der Basis des FWS, welcher seit 1999 alle fünf Jahre jeweils mindestens 15.000 bis 25.000 per Telefon-interviews durchführt. Dadurch gibt es umfassende, nach vielen sozial-strukturellen Gesichtspunkten differenzierte Daten.

5.1 Motive für Ehrenamt

Menschen sind aufgrund unterschiedlichster Motive freiwillig engagiert:

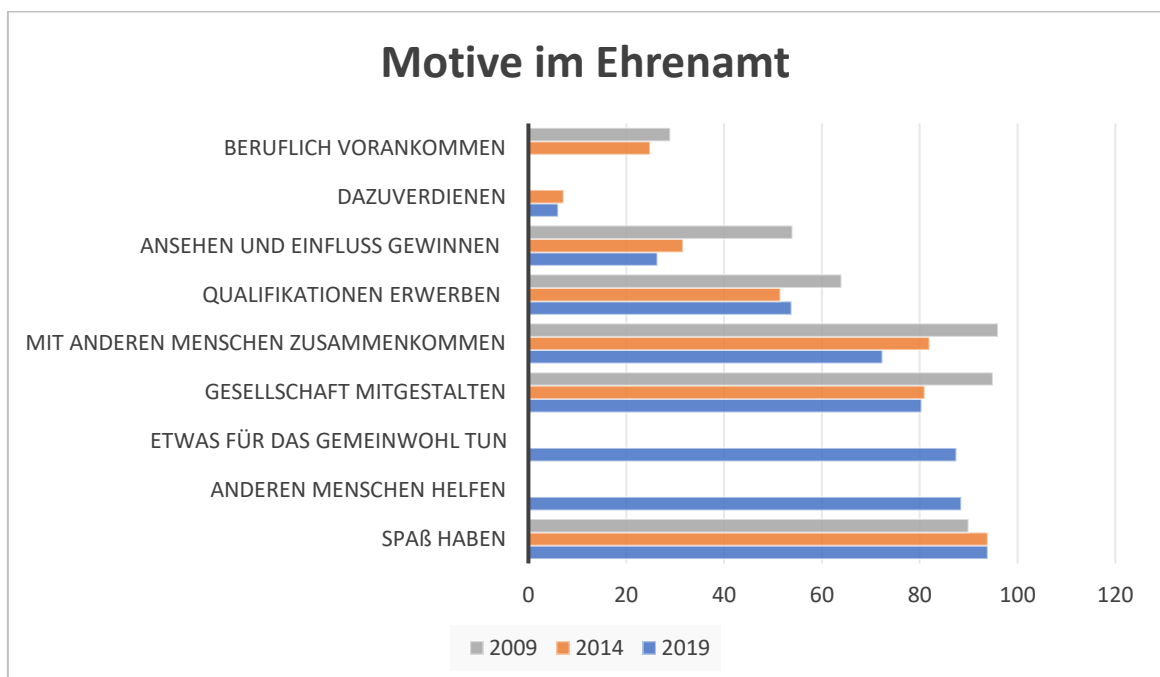


Abbildung 2: Vergleich der genannten Motive von 2009, 2014 und 2019 im Freiwilligen survey (Mehrfachnennungen waren möglich), Blockdiagramm erstellt von C. Heft

Der Versuch eines Vergleiches der genannten Motive gelang nur bedingt, da die eigentlich erfassten Zahlen des Freiwilligensurveys nicht einsehbar waren und die Art der Befragung oder der Auswertung voneinander abweicht. Die im Freiwilligensurvey 2019 neu aufgenommenen Motive, anderen zu helfen und etwas für das Gemeinwohl zu tun, sind die am zweit- und dritthäufigsten genannten Motive. (vgl. FWS 2021, S. 130) Trotzdem wird deutlich, dass die Beweggründe für Ehrenamt einem leichten Wandel unterliegen: Das am häufigsten genannte Motiv der Ehrenamtlichen für ihr Engagement ist der Spaß, den sie bei der Ausübung empfinden. Dem folgen altruistische Aspekte, wie die Möglichkeit anderen Menschen zu helfen und etwas für das Gemeinwohl zu tun. Von den Befragten geben 80,4 Prozent an, dass sie ihr Engagement ausüben, um dadurch die Gesellschaft zumindest im Kleinen mitzugestalten, dieses Motiv nimmt aktuell jedoch leicht ab. (ebd., S. 119) Es lohnt sich ein Blick auf eine weitere Grafik:

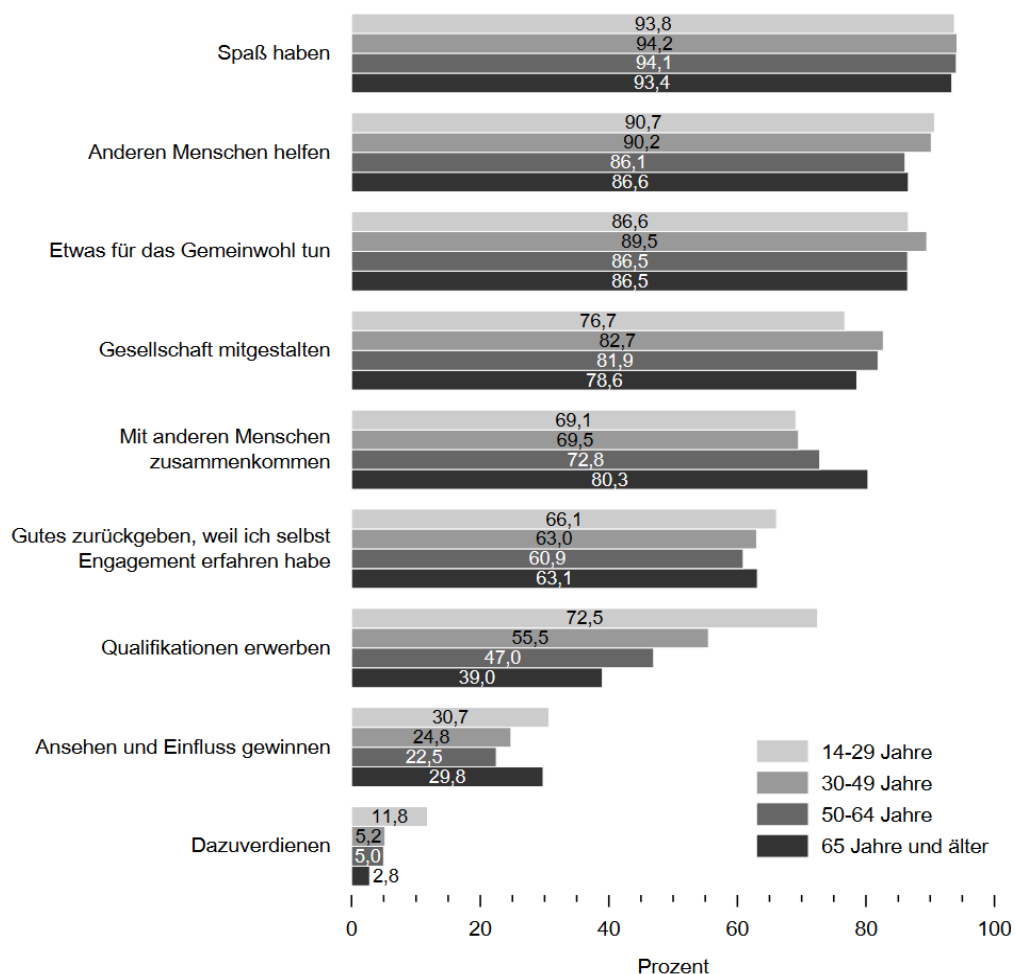


Abbildung 3: Angabe der freiwillig Engagierten zu den Motiven für ihr Engagement 2019 nach Alter (Mehrfachnennungen möglich), FWS 2021, S. 120

Hier zeigt sich, dass das soziale Motiv, mit anderen Menschen zusammen zu kommen, im Alter zunehmend wichtiger wird. Für fast ein Drittel der Ehrenamtlichen zwischen 14 und 29 Jahren und über 65 Jahren ist es von Bedeutung, mit dem Engagement Ansehen und Einfluss zu gewinnen. Den jüngsten Befragten ist zudem wichtig, durch ihr freiwilliges Engagement Qualifikationen erwerben zu können (72,5 Prozent). Bei diesem Motiv zeigen sich die größten altersspezifischen Unterschiede. Die Möglichkeit eines zusätzlichen Verdienstes wird von 11,8 Prozent der Engagierten in der jüngsten Altersgruppe als Motivation angegeben. (vgl. FWS 2021, S. 121) Dies bezieht sich vermutlich auf das Taschengeld beim Sozialen Jahr / Bundesfreiwilligendienst oder die Aufwandsentschädigung, z.B. über die Bürgerstiftung, da Ehrenamt grundsätzlich eine unentgeltliche Tätigkeit ist.

Hofmann resümierte bereits 2012, dass das Verfolgen eigener Interessen bei der Ausübung eines freiwilligen Engagements mittlerweile gleichbedeutend mit den Werten eines Einsatzes fürs Gemeinwohl und der inneren sozial-moralischen Verpflichtung geworden ist. (vgl. 2012, S. 23) Für Ehrenamtskoordinatoren/-innen ist es wichtig, die Motive (potentieller) Ehrenamtlicher zu kennen und bei einem Angebot ehrenamtlicher Tätigkeit entsprechend zu berücksichtigen.

5.2 Beendigungsgründe und Hindernisse

Hinderungsgründe für das Engagement hängen häufig nicht direkt mit dem Engagement zusammen, sondern resultieren aus anderen Lebenslagen. So sind zeitlich, berufliche und familiäre Gründe die häufigsten Ursachen dafür, dass keine ehrenamtliche Tätigkeit übernommen wird. Mehr als jeder dritte der Befragten gab zudem an, keine Verpflichtung eingehen zu wollen. (vgl. FWS 2021, S. 130) Die beiden folgenden Blockdiagramme zeigen, dass die aufgeführten Hinderungsgründe häufig identisch sind mit den Ursachen für die Beendigung eines Ehrenamtes.

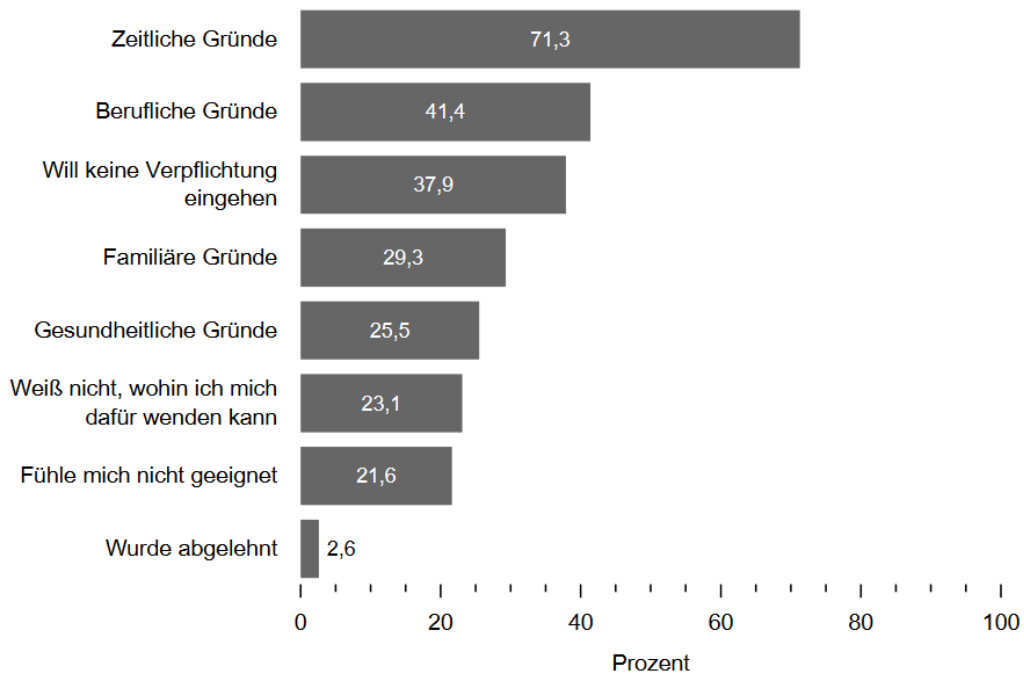


Abbildung 4: Hinderungsgründe für freiwilliges Engagement 2019 nie engagierter Personen; (Mehrfachnennungen möglich), FWS 2021, S. 126

Berufliche und zeitliche Gründe werden zugleich als Hauptursachen genannt, weshalb ehemals Engagierte ihr Ehrenamt beenden:

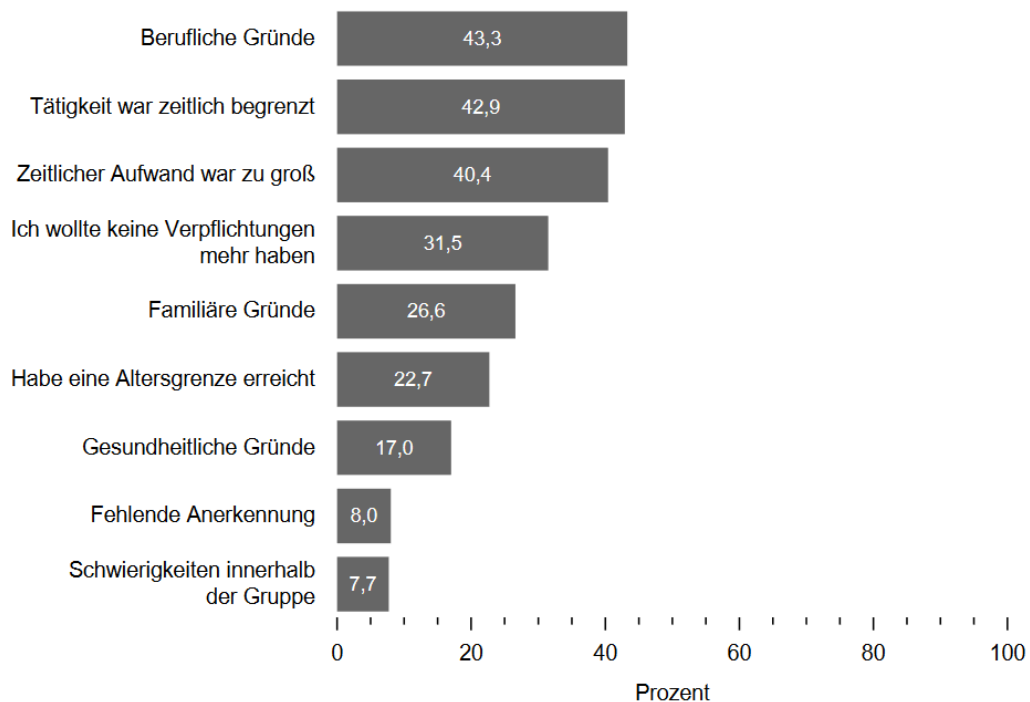


Abbildung 5: Beendigungsgründe für früheres Engagement 2019 früher engagierter Personen (Mehrfachnennungen möglich), FWS 2021, S. 123

Diese Hinderungsgründe könnten durch verbesserte Rahmenbedingungen abgeschwächt werden: Zeitlich flexible Ehrenämter können Zugänge zum Engagement und die Aufrechterhaltung der Tätigkeiten erleichtern und der

Einsatz von digitalen Technologien könnte weitere zeitliche Hindernisse abbauen, indem beispielsweise Fahrzeiten reduziert oder auch schnellere Kommunikationswege genutzt werden. (vgl. FWS 2021, S. 130)

Interessant ist zudem ein Blick auf die Beendigungsgründe im Zusammenhang mit dem Alter der befragten Ehrenamtlichen. Es überrascht nicht, dass mit zunehmendem Alter gesundheitliche Aspekte und das Alter selbst häufiger als Ursache für die Beendigung eines ehrenamtlichen Engagements genannt werden. Berufliche, zeitliche und familiäre Gründe sind zwischen 30 und 64 Jahren die Hauptursache für das Einstellen eines Ehrenamts. Für junge Menschen sind berufliche Gründe bzw. die von vornherein feststehende zeitliche Begrenzung eines Ehrenamts (als Projekte) die angeführten Anlässe. (vgl. ebd.)

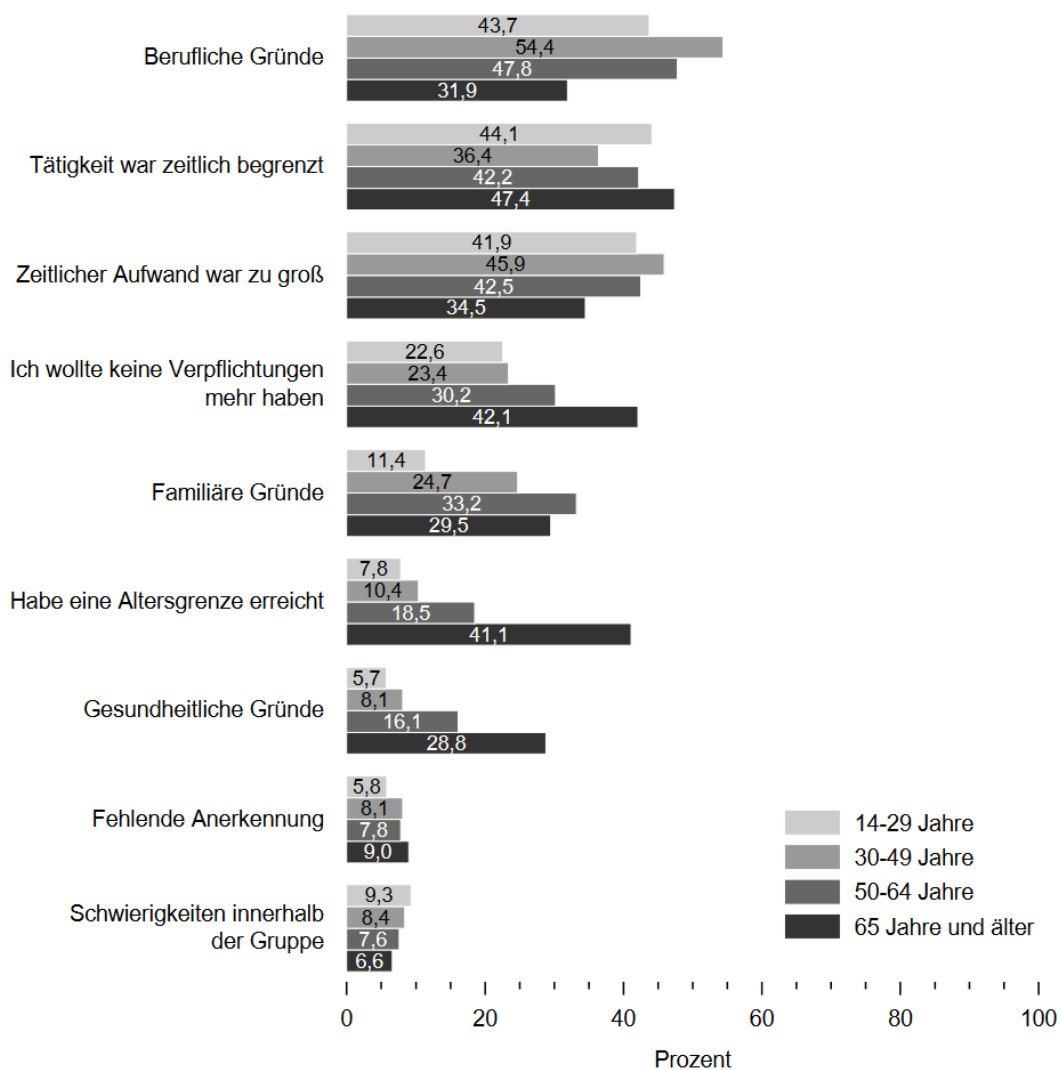


Abbildung 6: Beendigungsgründe für früheres Engagement 2019 nach Alter früher engagierter Personen (Mehrfachnennungen möglich), FWS 2021, S. 128

Persönliche Ressourcen, wie zum Beispiel die gesundheitliche Lage, Bildung, Einkommen und Sprachkenntnisse erleichtern oder erschweren den Zugang zu freiwilligem Engagement. Jedoch ist die potentielle Teilhabemöglichkeit ebenso von Gelegenheitsstrukturen und Anknüpfungspunkten für ein Ehrenamt beeinflusst. (vgl. FWS 2021, S. 81)

5.3 Wer engagiert sich? – Diversität im Ehrenamt

„Engagementbereitschaft ist in Deutschland ungleich verteilt. Dies ist zum einen darauf zurückzuführen, dass sich die Bundesländer in ihrer Sozialstruktur erheblich unterscheiden, zum anderen gibt es neben der bundesweiten Engagementförderung auch Landesprogramme, die Infrastrukturen und Fördermittel für die Freiwilligenarbeit in unterschiedlichem Maß zur Verfügung stellen.“ (Hoffmann 2012, S. 24)

Die Siedlungsstruktur und das kulturelle Milieu einer Region spielen eine entscheidende Rolle bezüglich der Frage einer Bereitschaft zu ehrenamtlicher Tätigkeit. In den östlichen Bundesländern gibt es seit Erhebung des FWSs eine geringere Engagementquote als in den alten Bundesländern. (ebd.)

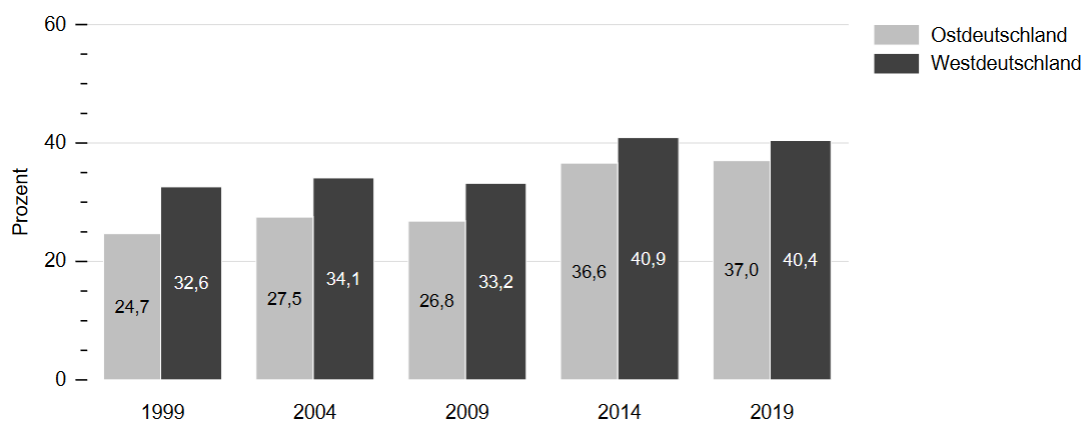


Abbildung 7: Anteile freiwillig engagierter Personen in Ost- und Westdeutschland im Zeitvergleich 1999-2019

Seit 1999 gibt es eine beständige Annäherung der Engagementquoten von Ostdeutschland an die Quote in Westdeutschland, aber auch im Jahr 2019 liegt diese immer noch 3,4 % niedriger. (vgl. FWS 2021, S. 79)

Was die Geschlechterverteilung beim Engagement betrifft, so zeigt der FWS im Jahr 2019 erstmals keine statistisch signifikanten Unterschiede in der Engagementquote. Am auffälligsten sind die geschlechtsbedingten Differenzen

bei Personen im höheren Lebensalter: So engagierte sich 2014 fast jeder zweite Mann, aber nur knapp 40 % der Frauen im frühen Rentenalter (65- bis 69-jährige). Mit weiter zunehmendem Alter sinkt die Engagementquote bei beiden Geschlechtern, die Differenz bleibt aber mit 10 % bei einer höheren Quote von männlichen Ehrenamtlichen. Dies ist besonders auf dem Hintergrund der höheren Lebenserwartung von Frauen erstaunlich und bedeutet, dass sich besonders ältere Frauen wesentlich seltener engagieren als ältere Männer. Gründe dafür lassen sich aus dem FWS leider nicht erkennen. (vgl. BMFSFJ 2017, S. 16) Die Annäherung der Werte in den letzten Jahren zeigt auf, dass der Faktor Geschlecht bezüglich der Übernahme eines freiwilligen Engagements keine differenzierende Wirkung mehr hat. Betrachtet man jedoch die Form und Ausgestaltung des Ehrenamtes, so lassen sich klare geschlechtsspezifische Unterschiede benennen. Männer und Frauen engagieren sich in verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen unterschiedlich stark. Männer übernehmen häufiger Ehrenämter in den Bereichen Sport, Freiwillige Feuerwehr und Rettungsdienst, sowie Politik und Interessenvertretungen. Hingegen sind Frauen anteilig mehr im sozialen Bereich, in Kindertagesstätten und Schulen oder auch in Kirchen ehrenamtlich aktiv. (vgl. ebd., S. 18) Zudem lässt sich feststellen, dass in der Tendenz Männer im Ehrenamt eher führen, verwalten und repräsentieren, selbst in weiblich dominierten sozialen Engagementbereichen. Frauen widmen sich stärker dem helfenden und betreuenden Dienst am Menschen. (vgl. Hoffmann 2012, S. 27) Bezüglich der Zielgruppen des freiwilligen Engagements wurde festgestellt, dass Frauen im mittleren Alter sich anteilig viel häufiger als Männer im Bereich von Kindern, Jugendlichen und Familien engagieren. (vgl. BMFSFJ 2017, S. 20) Dies legt den Schluss nahe, dass sich insbesondere Mütter im familiennahen Umfeld, beispielsweise in Kita, Schule oder im Freizeitbereich der eigenen Kinder engagieren. Die größten Unterschiede fallen bei der geschlechtlichen Betrachtung der Zielgruppen auf. Demnach engagieren sich Männer mehr für die Zielgruppe Männer und Frauen entsprechend mehr in der Zielgruppen Frauen. Für ältere Menschen engagieren sich deutlich mehr Frauen als Männer freiwillig. (vgl. ebd.) Der wöchentliche Stundenumfang des Ehrenamtes ist hingegen bei Männern durchschnittlich höher als bei Frauen. (vgl. ebd. S. 50)

Im Erhebungsjahr 2019 zeigen sich deutliche Unterschiede in der Engagementbeteiligung zwischen verschiedenen gesellschaftlichen Gruppen:

Die Anteile Ehrenamtlicher haben seit 1999 in allen Altersgruppen zugenommen. Auffällig ist der Anstieg bei den 65-Jährigen und Älteren, in dieser Altersgruppe ist die Engagementquote von 18,0 Prozent im Jahr 1999 auf 31,2 Prozent im Jahr 2019 gestiegen. (vgl. FWS 2021, S. 62) „Dies ist einerseits dem demografischen Wandel geschuldet, denn prozentual wächst der Anteil der Älteren an der Gesamtgesellschaft. Andererseits können und wollen viele Ältere heute aktiv sein; denn sie verfügen oft, auch nach einem langen Erwerbsleben, über eine gute Gesundheit.“ (Hoffmann 2012, S. 27)

Für Jugendliche und junge Erwachsene stehen die Lernchancen, die ein Engagement bietet, im Vordergrund. Eine Studie des Deutschen Kinderhilfswerk von 2007 hat nachgewiesen, dass gesellschaftlich Engagierte meist schon in jungen Jahren positive Erfahrungen mit Partizipation sammelten. „Es scheint so etwas wie eine ‚Engagementvita‘ zu geben, für die bereits in der Kindheit und Jugend wichtige Grundlagen gelegt werden.“ (Deutsches Kinderhilfswerk 2007, zit. n. Hoffmann 2012, S. 28) Studien zeigen, dass gerade bei jungen Menschen Engagement stark von der schichtspezifischen Herkunft und dem besuchten Schultyp abhängig ist. (vgl. ebd.) Die Unterschiede in der Engagementbeteiligung zwischen den Bildungsgruppen sind signifikant und haben zwischen 1999 und 2019 zugenommen. Der Anstieg der Engagementquote bei Personen, die noch zur Schule gehen, sowie bei Personen mit hoher Bildung ist deutlich stärker ausgefallen als bei Personen mit mittlerer und niedriger Bildung (vgl. FWS 2021, S. 62)

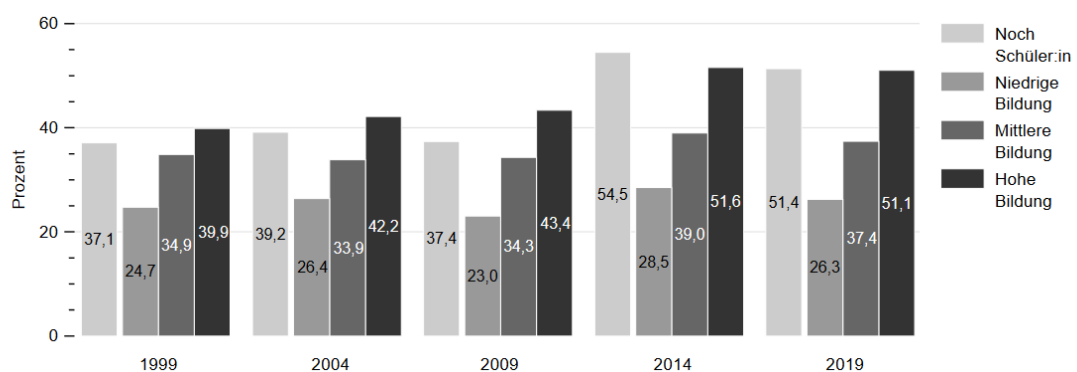


Abbildung 8: Anteile freiwillig engagierter Personen, nach Bildung, im Zeitvergleich 1999-2019, FWS 2021, S. 74

Laut Hofmann bestätigen die Ergebnisse anderer wissenschaftlicher Untersuchungen, dass Jugendliche aus sozial unterprivilegierten, partizipations- und bildungsfernen Bevölkerungsgruppen beim freiwilligen Engagement wenig beteiligt sind. (vgl. 2012, S. 28) Ähnliche Ergebnisse zeigt der Blick auf den Erwerbsstatus im Zusammenhang mit Ehrenamt:

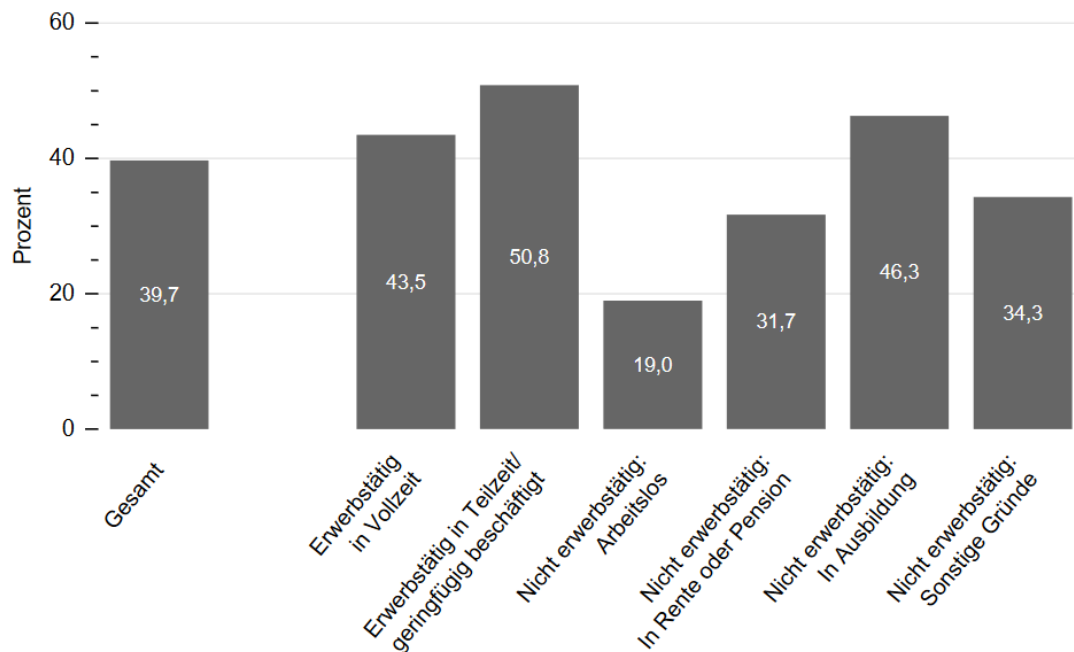


Abbildung 9: Anteile freiwillig engagierter Personen 2019, nach Erwerbsstatus, FWS 2021, S. 75

So weist die Gruppe der arbeitslosen Menschen mit 19,0 Prozent eine besonders niedrige Engagementquote auf. Die Forscher des FWSs 2019 vermuten mangelnde Gelegenheiten, möglicherweise auch Stigmatisierungserfahrungen oder finanzielle Einschränkungen als möglich Ursachen dafür. (vgl. FWS 2021, S. 74) Das Ergebnis der Betrachtung des Engagements hinsichtlich des Einkommens ist kongruent dazu. „Bei einem bedarfsgewichteten Haushaltsnettoeinkommen von bis zu 1.000 Euro liegt die Engagementquote mit 24,0 Prozent erheblich unter der durchschnittlichen Engagementquote...“ (vgl. ebd., S. 75)

Es wird deutlich, dass Menschen in prekären Beschäftigungsverhältnissen oder schwierigen Lebenssituationen sich seltener für eine unbezahlte Tätigkeit entscheiden, obwohl dies ihre Lage subjektiv verbessern und zur gesellschaftlichen Integration beitragen könnte. Bei diesen Personengruppen besteht ein beträchtliches Engagementpotential, doch es sind besondere Rahmen-

bedingungen nötig, damit eine ehrenamtliche Tätigkeit aufgenommen wird. Unterstützungsleistungen wären beispielsweise die unkomplizierte Erstattung von Aufwendungen oder pauschalierte Aufwandsentschädigungen. (vgl. Hoffmann 2012, S. 29) Freiwilliges und ehrenamtliches Engagement kann als ein Indikator für Teilhabechancen in der Gesellschaft betrachtet werden.

Empirisch bildet sich ab, dass Menschen mit Migrationshintergrund zu geringeren Anteilen freiwillig engagiert sind als Menschen ohne Migrationshintergrund. Außerdem wird ersichtlich, dass das freiwillige Engagement sich zudem innerhalb der Gruppe von Menschen mit Migrationshintergrund unterscheidet. Bei Menschen mit Migrationshintergrund kann weiter differenziert werden in Menschen mit deutscher Staatsangehörigkeit und Menschen mit eigener Zuwanderungserfahrung. Hier zeigt sich, dass sich Personen ohne eigene Zuwanderungserfahrung und mit deutscher Staatsangehörigkeit hinsichtlich ihrer Engagementbeteiligung mit 38,7 Prozent kaum vom ermittelten Durchschnittswert aller Beteiligten (39,7 %) unterscheiden. Menschen mit eigener Zuwanderungserfahrung und ohne deutsche Staatsangehörigkeit engagieren sich am wenigsten ehrenamtlich (12,5 %). (vgl. FWS 2021, S. 65) „Hinsichtlich der Engagementbereitschaft übertreffen nicht engagierte Personen mit Migrationshintergrund jene ohne Migrationshintergrund um 12,3 %. Schaut man differenziert auf die beiden Gruppen, so zeigt sich auch hier, dass durchgängig in der Gruppe der Menschen mit Migrationshintergrund ein hohes Maß an Engagementbereitschaft vorhanden ist. Hier liegt ein Potenzial für zivilgesellschaftliche Organisationen, neue Engagierte zu gewinnen.“ (Simonson et al., 2017, zit. nach Weber 2020, S. 15)

Interessant ist der Blick auf verschiedene gesellschaftliche Gruppen und deren ehrenamtliches Engagement um Engagementpotentiale zu erkennen und mit entsprechenden Angeboten und Rahmenbedingungen neue ehrenamtliche Mitarbeiter zu gewinnen. Ebenso sollte darauf geachtet werden, wer beteiligt sich momentan in der eigenen Organisation. Zu welchen gesellschaftlichen Gruppen und Milieus gehören die bisher ehrenamtlich engagierten Frauen und Männer, was sind ihre Gründe für das Ehrenamt und was brauchen oder wünschen sie sich dabei. Deshalb soll im nächsten Kapitel ein Blick auf förderliche Rahmenbedingungen geworfen werden.

5.4 Gute Rahmenbedingungen für gelingendes Ehrenamt

Die systematisch aufgebaute und strukturiert organisierte Einbindung von freiwillig Engagierten in den gesamten Stamm der Angestellten einer Organisation bekommt seit Jahren einen zunehmenden Stellenwert, um Ehrenamt für alle Beteiligten nutzbringend zu gestalten. Dies wird durch ein qualifiziertes Freiwilligen-Management ermöglicht. (vgl. Kegel 2012, S. 64) Es beinhaltet die Planung, Organisation, Koordination und Aus- und Bewertung von freiwilligem Engagement in einer Organisation und inkludiert somit:

- Abgrenzung der Freiwilligenarbeit von der Arbeit angestellter Mitarbeiter/-innen hinsichtlich der Aufgabenbereiche, Verantwortungsbereiche, Rechte und Pflichten ...
- Kooperation zwischen haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitern/-innen
- Unterstützungssysteme für die freiwillig Engagierten
- Anerkennungskultur
- Qualifizierungsangebote
- Evaluation der Qualität der Freiwilligenarbeit. (vgl. ebd.)

Strategisches Freiwilligen-Management bedeute die Ausrichtung der Organisation an übergeordneten, oberen Zielen und Zielvoraussetzungen vor allem am Ziel der nachhaltigen Förderung des freiwilligen, bürgerschaftlichen Engagements zu orientieren. (vgl. ebd., S. 66) In der Praxis verlangt dies:

1. Eine Entscheidung des Vorstands und der Geschäftsleitung für Freiwilligenengagement.
2. Eine Unterstützung durch das gesamte Management der Organisation.
3. Aussagen zur Freiwilligenarbeit im Leitbild der Organisation.
4. Daraus abgeleitete Leitlinien, die Vorgaben machen über die Art und Weise der Umsetzung der Freiwilligenarbeit in der Organisation, Standards, Vorlagen und Routinen festlegen.
5. Die Entwicklung von nachhaltig förderlichen Rahmenbedingungen für das freiwillige Engagement in der Organisation.

6. Den Einbezug des Ehrenamtes in ein bestehendes oder zu entwickelndes System des Qualitätsmanagements und zu entwickelnde Qualitätskriterien.

Spätestens hier wird deutlich, dass es freiwilliges Engagement weder umsonst gibt noch, dass es kostenlos ist für die Organisation. Demzufolge:

7. Das Vorhalten eines Budgets fürs Ehrenamt. (vgl. Kegel 2012, S. 66)

Diesen Zielen und Aufgaben der übergeordneten Organisation stehen entsprechend dem Engagementzyklus konkrete Aufgaben für die Mitarbeiter/-innen im Freiwilligenmanagement bzw. der Ehrenamtskoordination gegenüber:

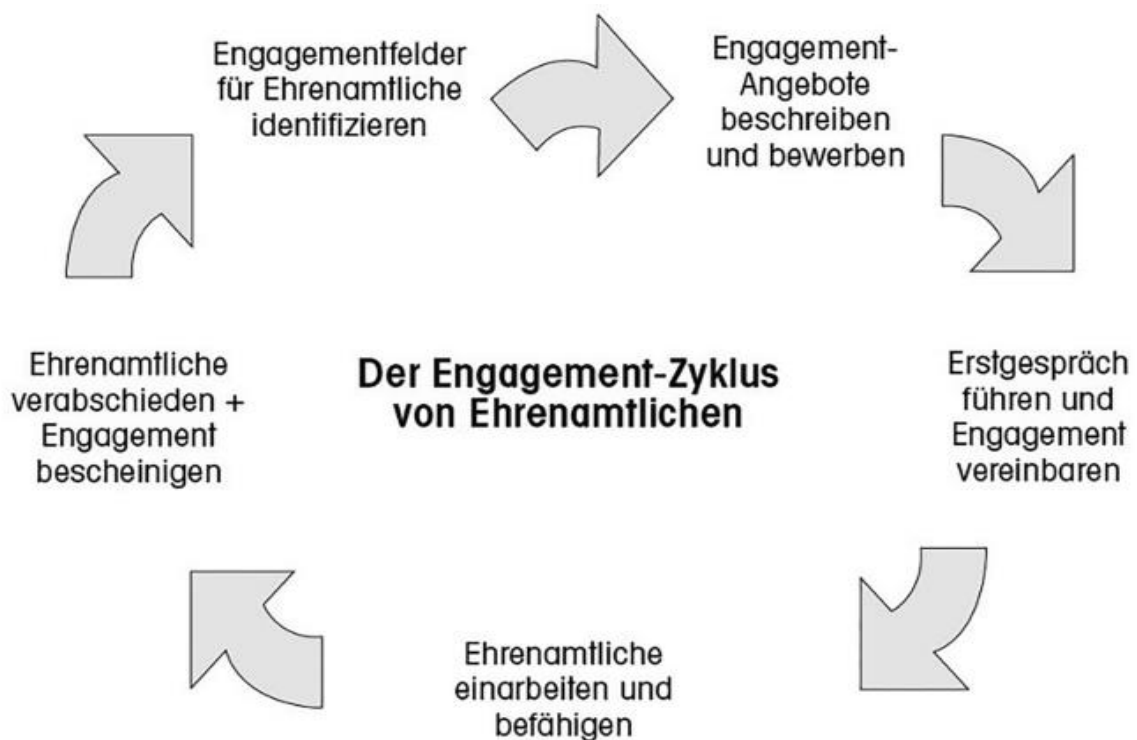


Abbildung 10: Der Engagementzyklus aus Reifenhäuser, 2012, S.84

Die nachfolgende Abbildung verdeutlicht die Aufgaben auf beiden Seiten des Managementprozesses: in der Arbeit mit Freiwilligen und auf der Organisations-

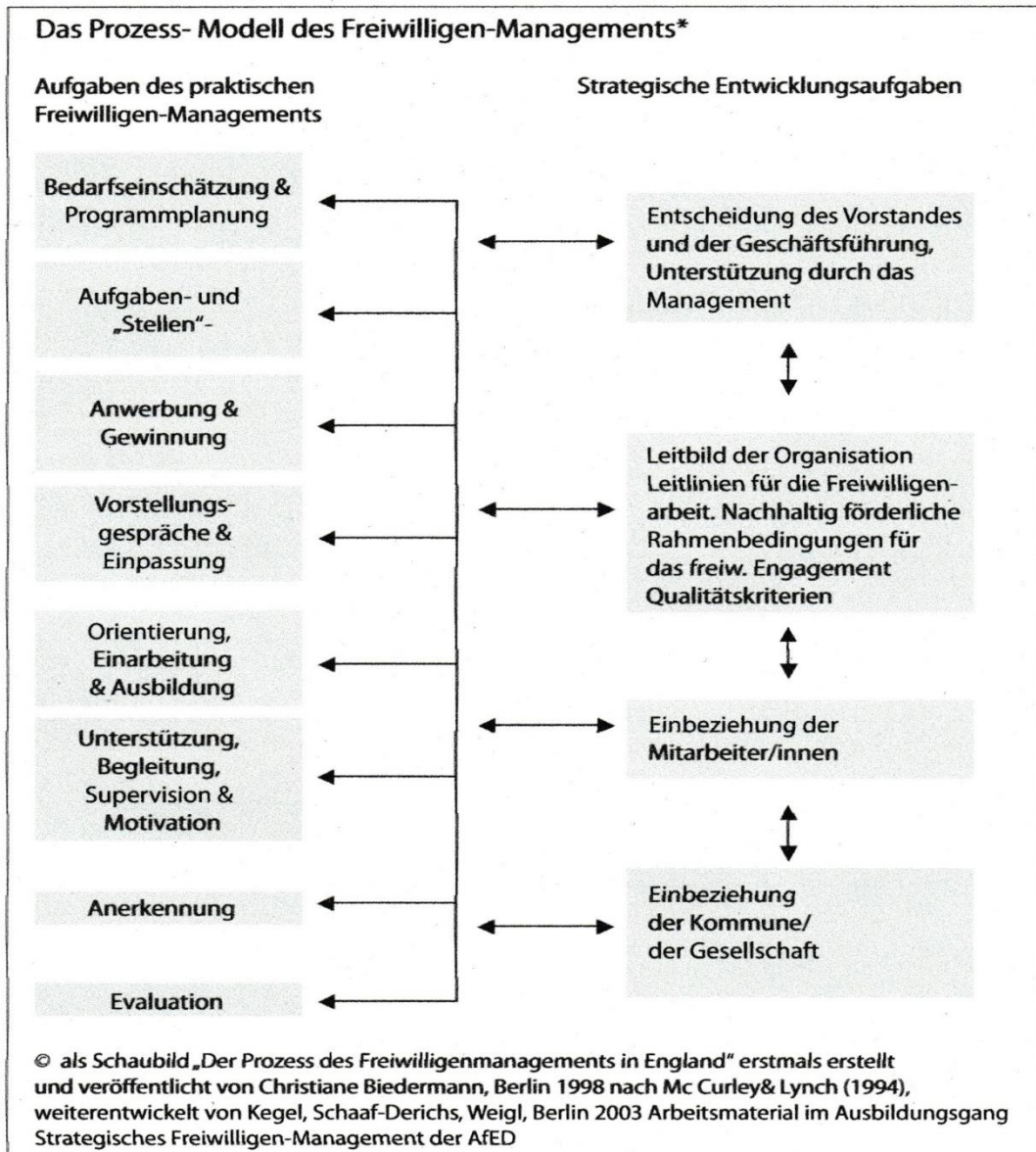


Abbildung 11: Der Prozess des Freiwilligenmanagements aus Kegel 2012, S. 71

In den nächsten Abschnitten werden nun die fünf Aufgabenbereiche des Engagementzyklus und zugleich die Rahmenbedingungen für Ehrenamt etwas näher betrachtet.

5.4.1 Engagementfelder für Ehrenamtliche identifizieren

Reifenhäuser schlägt drei Schritte vor, um mögliche Aufgabenfelder zu erschließen:

1. Aufschreiben aller großen Tätigkeitsfelder und darin anfallender Aufgaben, wobei eine Differenzierung nach Eignung für ehrenamtliche oder Zuschreibung für hauptamtliche Mitarbeiter/-innen erfolgen sollte. Es

können auch mehrere Teilaufgaben zu einer Arbeitsbeschreibung zusammengefasst werden. Zu beachten ist, dass Ehrenamt immer eine Ergänzung zur Erwerbsarbeit darstellt und diese nicht ersetzen kann.

2. Anschließend wird ein entsprechendes Aufgabenprofil für diesen Arbeitsbereich erstellt, welches Ziele, Beschreibung der Tätigkeit, notwendige Fähigkeiten und Kompetenzen, sowie Zeitaufwand, Einsatzort und Ansprechpartner/-innen beinhaltet. Solche Aufgabenprofile werden idealerweise in Absprache mit den Ansprechpartnern vor Ort und den Einrichtungsleitern erstellt und müssen von Zeit zu Zeit überprüft werden.
3. In einem letzten Schritt wird ein ansprechender Titel für die Tätigkeit gefunden, um das Angebot bekannt zu machen und dafür zu werben.

In der folgenden Darstellung sind gute und kreative Namen vorgeschlagen. (vgl. Reifenhäuser 2012, S. 85ff.)

Ein guter Name für unser Beispiel wäre:
„Freizeit Freund“ – Begleitung bei Spaziergängen.
Hier noch weitere Beispiele für die Beschreibung von Engagementmöglichkeiten bei ganz unterschiedlichen Organisationen und Projekten, die besonders kreativ sind:
Lernpate, Laufpate, Vorleserin, Öffentlichkeitsarbeiter, Internet-Gestalter, Spenden-Baggerer, Gruppenpate, Freizeitgestalter, Einkaufsbegleiter, Zeitspender, Reisebegleiter, Medienmanager, Lobbyist, Hausaufgabenhelfer, Spielplatzpate, Lernbegleiter, allgemeiner Sozialberater, Wunschgroßeltern

Abbildung 12: Beispiele für ein Aufgabenprofil aus Reifenhäuser, 2012 S: 87

Ein Aufgabenprofil hilft zur Werbung und wirkt nach innen in die Organisation. Somit bekommen die hauptamtlichen Mitarbeiter/-innen und die freiwillig Engagierten Sicherheit, was zu den Aufgaben des Ehrenamtes gehört und was nicht. Es schafft die Basis für eine gute Zusammenarbeit zwischen ehrenamtlichen und hauptamtlichen Mitarbeitern/-innen. Die Beteiligung der zukünftigen Kollegen der freiwillig Engagierten am Diskussionsprozess einer systematischen Identifizierung von Engagementbereichen und Aufgaben, die für Freiwillige geeignet sind, schafft eine gute Grundlage für eine Akzeptanz der Mitarbeit von Ehrenamtlichen und greift mögliche Ängste von Hauptamtlichen mit auf. (vgl. ebd.)

In der Stadtmission Zwickau gab es vor knapp zehn Jahren eine Erfassung von Engagementbereichen mit Aufgabenbeschreibungen. Diese müsste allerdings regelmäßig evaluiert werden.

5.4.2 Engagementangebote beschreiben und bewerben

Um geeignete ehrenamtliche Engagierte zu gewinnen, braucht es Werbung für die identifizierten Aufgabenfelder. Dabei ist es hilfreich zu wissen, wer sich gern in diesem Bereich engagiert bzw. welche Kompetenzen von dem/ der zukünftigen ehrenamtlichen Mitarbeiter/-in erwartet werden. So kann gezielt eine geeignete Personengruppe angesprochen werden, z.B. indem in Kirchgemeinden auf anstehende Projekte und die dazu benötigten ehrenamtlichen Helfer/-innen aufmerksam gemacht wird. C. Geithner erzählt: „Wenn man sagt, man macht mal wieder einen Nachmittag oder hält einen Vortrag, wo man ganz konkrete Projekte angibt, das hilft immer. Da wollen die Leute, die wollen auch nicht immer nur Geld geben, jetzt in der Zeit sowieso nicht, aber wo sie konkret gefragt wird ... Also konkrete Sachen, da findest du jemanden.“ (Interview 2 2022, S.4)

Ein Angebot, das in „ihrer Sprache“ verfasst und attraktiv beschrieben ist, spricht eine Zielgruppe potentiell zum Engagement bereiter Personen eher an als allgemeine Botschaften. (vgl. Reifenhäuser 2012, S. 90)

Das entwickelte „5 A- Modell“ hilft dabei, ein Angebot attraktiv zu bewerben:

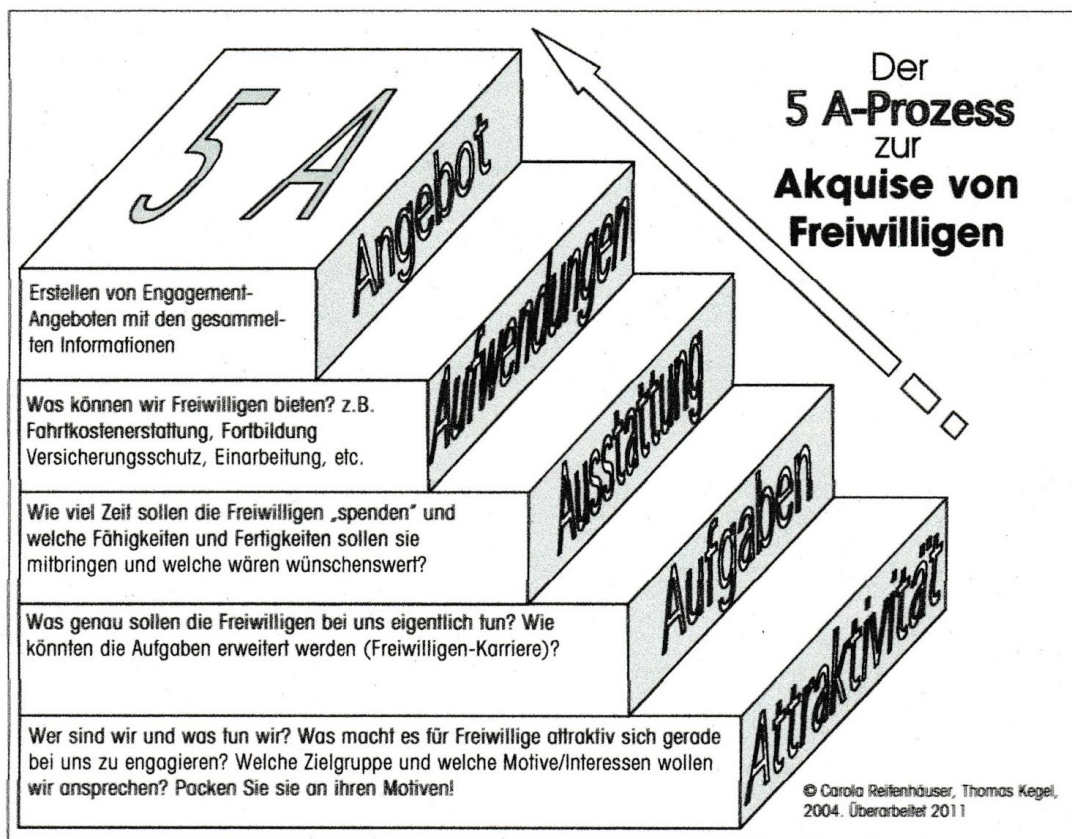


Abbildung 13: Der 5 A-Prozess zur Akquise von Freiwilligen, nach Reifenhäuser 2012, S. 91

Im Anhang auf Seite 47 finden sich ausführlichere Erläuterungen zu den einzelnen Schritten dieses Modells und differenzierte Varianten für Werbung. Mit der Anmeldung von Interessenten für das angebotene Ehrenamt beginnt der dritte Schritt:

5.4.3 Erstgespräch führen und Engagement vereinbaren

Für beide Seiten (Interessent/-in und Organisation) stellt sich die Frage: „Passen wir zueinander?“ In einem Erstgespräch (engl. matching) wird die eigene Einrichtung mit Werten, Zielen und Traditionen vorgestellt und die beiderseitigen Erwartungen benannt. Dieses Erstgespräch bedarf etwas Vorbereitung. Beginnend mit der Terminvereinbarung, Einladung, Raumplanung sollte ausreichend Zeit dafür eingeplant werden. Hilfreich ist der Leitfaden von Reifenhäuser für Erstgespräche mit Interessenten*innen, dessen 7 Schritte nachfolgend nur genannt werden. (vgl. 2012, S. 97 f.)

1. Einladung, Terminvereinbarung
2. Vorbereitung vor dem Gespräch (innere Haltung „auf Augenhöhe“, Raum)
3. Gesprächsbeginn mit Vorstellung der Person und Organisation
4. Kennenlernen des Interessenten
5. Passen wir zueinander? Gemeinsam überlegen, welche Angebote zum Gesprächspartner passen könnten.
6. Über konkrete Rahmenbedingungen informieren (Versicherung, Erstattungen, Zeitaufwand, Flexibilität, Ansprechpartner, Fortbildungen...)
7. Im Falle von Einigkeit eine Vereinbarung treffen (evtl. schriftlich in Erfassungsbogen o. Ehrenamtsvereinbarung) und gegebenenfalls Kontakt zu weiteren Ansprechpartnern herstellen. (vgl. ebd.)

Eine ausführliche Darstellung ist im Anhang auf Seite 49 zu finden.

5.4.4 Engagementvereinbarung

Eine Engagementvereinbarung kann entweder im Erstgespräch oder nach einer Zeit des Ausprobierens im Ehrenamt abgeschlossen werden. Reifenhäuser betont: „Eine Vereinbarung hat immer den Charakter einer Aushandlung und ist somit individuell zu gestalten.“ (2012, S. 99) Manche Punkte sind vorgegeben, z. B. Versicherungsschutz, Schweigepflicht, Fahrtkostenerstattung, Teilnahme an Fortbildung, Zuverlässigkeit, Information bei Krankheit. Für andere Punkte sollte

Raum sein, diese individuell hinzuzufügen, z. B. Aufgaben des/der Freiwilligen, zeitliche Verfügbarkeit, keine Annahme von Geschenken etc.. Eine Ehrenamtsvereinbarung ist für beide Seiten wichtig, da Rechte, Pflichten und Erwartungen schriftlich festgehalten werden. (vgl. Reifenhäuser 2012, S. 99) Vorhandene Ehrenamtsvereinbarungen sollten von Zeit zu Zeit hinsichtlich der vereinbarten Inhalte überprüft und ggf. angepasst werden. Hierzu bietet sich eine befristete Vereinbarung und ein regelmäßiges (z.B. jährliches) Mitarbeitergespräch mit den Ehrenamtlichen an.

5.4.5 Neue ehrenamtliche Mitarbeiter*innen einarbeiten und befähigen

Eine gute Einarbeitung in ein neues Engagement erleichtert den Start für die Ehrenamtlichen und verhindert unnötige Fehler. Dies bedeutet: Kollegen/-innen und Räume kennenzulernen, zunächst die Aufgaben nicht allein übernehmen zu müssen, sondern erst einmal nur Begleiter/-in und „dabei sein“ zu dürfen. Häufig ist dafür im Arbeitsalltag sozialer Einrichtungen wenig Zeit, kein/e Mitarbeiter/-in dafür frei oder es wird schlichtweg vergessen. Selten gibt es Übergaben von dem/der bisherigen Amtsinhaber/-in und die bisherige Arbeit ist oft unzureichend dokumentiert. (vgl. ebd., S. 101) Neue ehrenamtliche Mitarbeiter/-innen brauchen aber ausreichend Zeit, „...um sich in das für sie neue soziale Gefüge einzuleben, die neuen Aufgaben kennen zu lernen und sich einzuarbeiten. Wird ein Engagement übergeben, sollte man den Vorgänger bitten, seine bisherigen Tätigkeiten und Kontakte sowie die zukünftigen Aufgaben für seinen Nachfolger zu dokumentieren.“(ebd.) Wichtig sind hierbei ebenso Informationen zu offiziellen und inoffiziellen Regeln, Werten, Zielen, Verantwortlichkeiten und der Arbeitsweise der Einrichtung.

Sehr anspruchsvolle freiwillige Tätigkeiten erfordern eine Qualifizierung, bevor der/die Freiwillige sein/ihr Engagement beginnt, dies ist z.B. bei der Telefonseelsorge oder auch im Hospizdienst der Fall. Förderlich und ein Zeichen von Anerkennung im Ehrenamt sind eine gute Begleitung und Angebote zum Austausch, zur Supervision oder zur Fortbildung im Einsatzbereich und in der Arbeit mit Menschen immer wieder die Auffrischung der „Erste-Hilfe-Kompetenz“. Zur Befähigung für ein Ehrenamt gehört ebenso die Erstattung von Auslagen im Zusammenhang damit, z.B. Fahrtkosten. Reifenhäuser empfiehlt: „Um regelmäßige Auslagen möglichst unbürokratisch zu begleichen, sollte man besser

eine Pauschale bezahlen und nicht jeden einzelnen Beleg abrechnen.“ (Reifenhäuser 2012, S.103) Die steuerlichen Freibeträge für Aufwandsentschädigungen wurden inzwischen auf maximal 3000 € pro Jahr erhöht, wobei dieser Freibetrag nur „... für bestimmte nebenberufliche Tätigkeiten als Übungsleiter, Ausbilder, Erzieher, Betreuer oder vergleichbaren nebenberuflichen Tätigkeiten, ... oder der nebenberuflichen Pflege alter, kranker Menschen oder Menschen mit Behinderungen im Dienst oder im Auftrag einer juristischen Person des öffentlichen Rechts, ..., oder einer unter § 5 Absatz 1 Nummer 9 des Körperschaftsteuergesetzes fallenden Einrichtung zur Förderung gemeinnütziger, mildtätiger und kirchlicher Zwecke (§§ 52 bis 54 der Abgabenordnung)“ gewährt wird. (§ 3 Abs. 26 EStG)

Grundsätzlich gilt seit 2021 für jedes Ehrenamt ein steuerfreier Betrag von 840 € jährlich. (vgl. §3 Abs. 26a EStG)

„Für Mitglieder des Vorstands eines Vereins besteht ein grundsätzliches Vergütungsverbot (§ 27 Abs. 3 S. 2 BGB). Sie dürfen keine Zahlung erhalten, die den Ersatz der tatsächlichen Aufwendungen übersteigt.“ (Hörmann & Holt von, 2017) Eine Öffnungsklausel ermöglicht ein Abweichen vom Vergütungsverbot z.B. im Rahmen eines Dienstvertrages. (vgl. ebd.)

Richtige Anerkennung des freiwilligen Engagements geht über die Erstattung von Auslagen oder das Zahlen einer Aufwandsentschädigung hinaus. Thomas Kegel regt als wertschätzende Würdigung an, freiwillig Engagierte

- in Entscheidungen einzubeziehen und nach deren Ideen, Meinungen zu fragen;
- zu Ehrenamts-Treffen einzuladen bzw. ein eigenes Forum anzubieten, um ihren Interessen Ausdruck zu verleihen;
- zu Feste und Ausfahrten einzuladen und so Gemeinschaftserlebnisse zu schaffen
- Aus- und Fortbildung, sowie Versicherungsschutz, Auslagenersatz und Fahrtkostenerstattung anzubieten;
- mit einer Geburtstagskarte oder einem Präsent würdigen und zu Jubiläen oder bei Verabschiedungen von den „Verbandsoberen“ gesehen, anerkannt und in der

Öffentlichkeit dargestellt zu werden, (z.B. zum Internationalen Tag der Freiwilligen weltweit, am 05. Dezember) (vgl. Kegel 2012, S. 79)

5.4.6 Verabschieden aus dem Ehrenamt

Eine professionelle Verabschiedung von freiwillig Engagierten ist genauso wichtig wie die Willkommenskultur. Dies gilt auch, wenn das Engagement nur kurz und die Aufgabe überschaubar war, denn ehemalige Ehrenamtliche sind potentielle Werbeträger/-innen für zukünftige freiwillig Engagierte. (vgl. Reifenhäuser 2012, S. 120) „Wenn Freiwillige gehen wollen, darf man diese nicht festhalten oder unter Druck setzen. Zum einen wird man damit die Freiwilligen nicht zurückgewinnen, zum anderen werden sie Ihre Einrichtung dann kaum weiterempfehlen.“ (ebd.) Eine ausgestellte Urkunde oder ein Engagementnachweis ist eine Form von Anerkennung, die immer häufiger besonders von jüngeren Freiwilligen gewünscht wird, da dies bei zukünftigen Bewerbungen von Nutzen sein kann. Darüber hinaus drückt ein kleines, möglichst persönliches Präsent als Dankeschön eine besondere Anerkennung und Wertschätzung aus. (vgl. ebd., S. 121)

5.4.7 Umgang mit Konflikten

Immer wieder gibt es Konflikte zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen oder zwischen den freiwillig Engagierten und den betreuten Menschen. In solchen Situationen ist ein/e Freiwilligen-Koordinator/-in oder ein/e andere/r Ansprechpartner/-in für Ehrenamtliche besonders wichtig. Er / Sie schaut hin, nimmt den Konflikt wahr und spricht die Konfliktparteien darauf an, um gemeinsam eine Lösung zu finden. Der/ Die Ansprechpartner/-in muss im Konflikt neutral sein und als Vermittler/-in oder Schlichter/-in agieren. Ist der /die Ansprechpartner/-in selbst am Konflikt beteiligt, muss eine andere geeignete und neutrale Person für die Klärung gefunden werden. Im Konfliktgespräch wird eine für alle Parteien zufrieden stellende und tragfähige Lösung gesucht. Wichtig ist dabei nicht die Schuldfrage zu stellen. Es sollte nicht nach einem/r Schuldigen gesucht werden. (vgl. Reifenhäuser 2012, S. 104)

Schon bei der Planung des Freiwilligen-Managements empfiehlt es sich, Schritte zur Konfliktlösung zu planen, z.B. mit Hilfe bestimmter Ablaufschemen. Für manche Konflikte finden die Konfliktparteien selbst eine Lösung, andererseits kann ein Gespräch nicht ausreichend sein, sondern über mehrere Termine

gehen. (vgl. Reifenhäuser 2012, S. 104) „Kann der Konflikt so nicht beigelegt werden bzw. ist er so groß, dass dies über die Kompetenzen des Koordinators geht, muss eine andere Stelle eingeschaltet werden. Dies könnte der nächste Vorgesetzte sein, die Geschäftsführung oder Vorstandschaft“ (ebd.), unter Umständen ist es hilfreich, eine/n Schlichter/-in oder Supervisor/-in von außen hinzuzuziehen.

Im Vorfeld klar abgestimmte Aufgabenbereiche und eine befürwortende Haltung aller Mitarbeiter/-innen, nicht nur der Leitung, zum Ehrenamt helfen, Konflikte zu verringern.

6 Fazit

Resümierend lässt sich feststellen, dass die Ausgangsthese, dass Ehrenamt in der Diakonie in Sachsen sei seit der Wende rückläufig, am Beispiel der Stadtmission Zwickau bestätigt werden konnte. Allerdings trifft dies auf unterschiedliche Engagementsbereiche unterschiedlich stark zu und Krisenjahre führten oft zu einem vorübergehenden stärkeren freiwilligen Engagement. Während der Recherche zu dem Thema stellte ich fest, dass nur in den regionalen Werken Zahlen zu Ehrenamtlichen in allen Bereichen der Diakonie erfasst werden und insbesondere die Zusammenarbeit von Diakonie und Kirche beim Aspekt des Ehrenamtes in Literatur und Studien kaum Beachtung findet. So gibt es theologische Facharbeiten zu dieser Thematik, aber kaum sozialwissenschaftliche Betrachtungen. Hier kristallisiert sich ein mögliches Forschungsfeld heraus, denn unumstritten konnte festgestellt werden, dass kirchliche Wohlfahrtsverbände zur Aufrechterhaltung ihres christlichen Profils und zur Sicherung der Arbeitsweise zukünftig umso mehr auf freiwillig engagierte Christen/-innen angewiesen sind. Ein gut begleitetes Ehrenamt in enger Abstimmung mit hauptamtlichen Mitarbeitern ist für alle Beteiligten ein Gewinn. Im letzten FWS wurde deutlich, dass es noch viel Potential für freiwilliges Engagement in unserer Gesellschaft gibt. Gleichzeitig zeigte sich, dass viele Zielgruppen sozialer Arbeit (Erwerbslose, Migrant/-en/-innen und Flüchtlinge ...) bisher wenig Zugänge zu einer ehrenamtlichen Tätigkeit finden. Vielleicht gelingt es, hier mit veränderten Rahmenbedingungen bessere Teilhabemöglichkeiten zu

schaffen. Bei der Betrachtung der aktuellen Situation im Ehrenamt in den einzelnen Einrichtungen der Stadtmission Zwickau fiel darüber hinaus auf, dass Arbeitsbereiche mit einer Schulung und daran anschließender guter Begleitung der Ehrenamtlichen weniger Fluktuation haben als andere Bereiche.

Die Forschungsfrage: „Welche Strukturen braucht es zukünftig, damit Ehrenamt in der Diakonie wieder zunimmt und ein Merkmal der kirchlichen Wohlfahrtsverbände bleibt?“ wurde von mir allgemein, weniger in einem speziellen Blick auf die Zusammenarbeit mit Kirchgemeinden, beantwortet. Dies ist mit der fehlenden Datenlage und Literatur begründet. Eine qualitative Ehrenamtskoordination wird zukünftig Grundlage für eine gute Einbindung von freiwillig Engagierten in professionelle Arbeitsbereiche sein. Diese wäre ebenso auf Kirchgemeinden übertragbar und vielleicht können Diakonie und Kirchgemeinden in diesem Bereich voneinander profitieren und zusammenarbeiten.

In der Stadtmission Zwickau gibt es bereits Elemente der Ehrenamtskoordination und in verschiedenen Arbeitsbereichen immer wieder auch befristete Ehrenamtskoordinatoren/-innen. Die vor etwa zehn Jahren eruierten Einsatzbereiche und Aufgaben für potentielle Ehrenamtliche müssten dringend überprüft und aktualisiert werden. Aus eigener Erfahrung weiß ich, dass Erstgespräche, ähnlich wie oben beschrieben, stattfinden und Ehrenamtsvereinbarungen getroffen werden. In den einzelnen Einrichtungen und Bereichen ehrenamtlicher Arbeit gibt es differenzierte Formen der Anerkennung, z.B. Präsente, Helferdankeschön-Veranstaltungen und anderes. Optimieren ließe sich das bestehende Ehrenamtsmanagement mit Leitfäden für Erstgespräche und im Konfliktfall, der Erweiterung von Fortbildungsangeboten und gezielterer Werbung. Förderlich wäre eine bessere Abstimmung bezüglich des Ehrenamtsengagement zwischen den verschiedenen Einsatzbereichen und einem/einer (oder ggf. mehreren) Ehrenamtskoordinator/-in/-en. In den meisten Einrichtungen ist die Aufgabe des Ehrenamtsmanagement eine von vielen anderen Aufgaben eines/eines Mitarbeiters/-in. Eine Studie zur Zufriedenheit, zu Wünschen und Erwartungen von bereits engagierten Freiwilligen und regelmäßiges Qualitätsmanagement könnten darüber hinaus die Evaluation des Ehrenamtsmanagements ergänzen.

Voraussetzung für die oben genannten Verbesserungsvorschläge ist jedoch nicht nur der Wunsch, nach mehr Ehrenamtlichen in der Organisation, sondern ein klares Bekenntnis des Vorstandes, der Geschäftsleitung und beteiligter hauptamtliche Mitarbeiter/-innen zum Ehrenamt. Die Verankerung dessen im Leitbild der Organisation und die Bereitstellung eines ausreichenden Budgets für das Ehrenamtsmanagement sind notwendige nächste Schritte.

„Es gibt keinen Weg zurück?“ – lautet die Titelfrage dieser Erarbeitung und nein, vermutlich gibt es keinen Weg zurück zu den Anfängen der Wohltätigkeitsvereine als eine Ehrenamtsbewegung. Die professionelle Entwicklung der Wohlfahrt und die gewachsenen Arbeitsbereiche und Unternehmen bedeuten einerseits Vorteile und gleichzeitig veränderte Bedingungen, zum Beispiel eine zunehmende Unpersönlichkeit und mehr nötige Strukturen. Lebenslange Ehrenämter werden nur noch selten angenommen werden. In einer sich verändernden schnelllebigen und Mobilität einfordernden Gesellschaft mit sehr individuellen Lebensläufen sind zeitliche befristete freiwillige Engagements mit klaren Aufgabenbereichen besser zu integrieren und mehr gefragt als ein lebenslanges Amt, dessen Lohn die Ehre ist.

Angesichts der aktuellen politischen Entwicklungen insbesondere im Zusammenhang mit dem Zustrom von Kriegsflüchtlingen aus der Ukraine sei jedoch auch darauf hingewiesen, dass die wichtige Ressource Engagement missbraucht wird, wenn sie dauerhaft benutzt wird, um die Löcher in den Etats der öffentlichen Kassen zu stopfen, statt sie zu beheben. Hier haben die großen Wohlfahrtsverbände die Aufgabe, genau hinzuschauen, Etatkürzungen nicht einfach hinzunehmen und sich für eine gerechte und ausreichend finanzierte Sozialpolitik einzusetzen.

III Anhang

III 1 Leitfaden von Fragen in den Informationsgesprächen

1. In welcher Position haben Sie von wann bis wann in der Stadtmission Zwickau (SMZ) gearbeitet/arbeiten Sie noch?
2. In meiner Bachelorarbeit betrachte ich die Entwicklung vom Ehrenamt und die Zusammenarbeit von Kirchgemeinden und Diakonie in der SMZ seit der Friedlichen Revolution. Was können Sie aus ihrer Position rückblickend dazu berichten?
3. Was hat sich in den letzten 30 Jahren in der SMZ geändert?
4. Würden Sie es auch so beschreiben, dass das ehrenamtliche Engagement in der Diakonie seit der Wende rückläufig ist?
5. Gibt es Zahlen, die dies belegen? Können Sie mir eine Zahl von Ehrenamtlichen vor der Wende und danach nennen, evtl. geschätzt?
6. Gab es eine unterschiedliche Entwicklung des Ehrenamts in verschiedenen Arbeitsbereichen?
7. Haben Sie eine Erklärung für den Rückgang des Ehrenamts in ...? / Was sind Ihrer Meinung nach die Ursachen dafür?
8. Welche Strukturen braucht Ehrenamt ihrer Meinung nach in der SMZ?
9. Möchten Sie noch etwas zu unserem Gespräch ergänzen?

III 2 Informationsblatt zum Gespräch

Informationsblatt zur Führung von Interviews im Rahmen der Bachelorarbeit zum Thema:

"Es gibt keinen Weg zurück?"

Fokus Ehrenamt: Zusammenarbeit von kirchlichen Wohlfahrtsverbänden und Kirchgemeinden in Ostdeutschland seit 1990, heute und zukünftig

Wir informieren Sie über das Forschungsprojekt, für das wir Sie gern interviewen/befragen möchten, und über unser Vorgehen. Der Datenschutz verlangt Ihre ausdrückliche Einwilligung, dass wir das Interview/die Befragung führen, aufzeichnen, speichern und auswerten dürfen.

Die verantwortliche Leitung des Projektes liegt bei Constance Heft, Studentin 8. Sem. an der Hochschule Mittweida, Fakultät Soziale Arbeit. Die Gesprächsführung findet im Rahmen einer Bachelorarbeit statt.

Ziel des Gesprächs soll sein, festzustellen, ob Beteiligungszahlen des Ehrenamts in der Diakonie in Sachsen, beispielhaft an der Stadtmission Zwickau e.V. rückläufig sind und worin mögliche Ursachen dafür liegen. Forschungsfrage ist: Welche Rahmenbedingungen braucht es, damit Ehrenamt in der Stadtmission Zwickau e.V. wieder zunimmt und an Bedeutung gewinnt?

Die Durchführung der Gespräche geschieht auf der Grundlage der Bestimmungen zum Datenschutz. Die Interviewer*innen unterliegen der Schweigepflicht und sind auf das Datengeheimnis verpflichtet. Die Arbeit dient wissenschaftlichen Zwecken.

Wir sichern Ihnen folgendes Verfahren zu:

- Wir gehen sorgfältig mit dem Erzählten um. Wir nehmen das Gespräch auf. Die Datei wird anonymisiert verschriftlicht. Die Audiodatei wird nach Ende des Projektes gelöscht.
- Ihre Kontaktdaten werden in unseren Unterlagen getrennt von der Abschrift des Interviews aufbewahrt, so dass Ihre personenbezogenen Daten nicht mit dem Erzählten in Verbindung gebracht werden können.
- Die von Ihnen unterschriebene Einverständniserklärung zur Teilnahme an dem Interview/an der Befragung und ihrer Auswertung wird in einem gesonderten

Ordner an einer gesicherten und nur der Projektleitung zugänglichen Stelle aufbewahrt. Sie dient lediglich dazu, bei einer Überprüfung durch den Datenschutzbeauftragten nachweisen zu können, dass Sie mit der Erhebung und Auswertung der Daten einverstanden sind.

- Einzelne Zitate aus dem Interview können in dem Abschlussbericht unseres Projektes veröffentlicht werden. Dies geschieht auf Wunsch auch in anonymisierter Form, so dass keine Rückschlüsse auf die Person möglich sind.
- Zugang zu Ihren Daten haben nur Erst- und Zweitleser sowie ausschließlich die Studierenden, die die o.g. Zielstellung des Projektes bearbeiten.

Die Datenschutzbestimmungen verlangen weiterhin, dass wir Sie noch einmal ausdrücklich darauf hinweisen, dass aus einer Nichtteilnahme keine Nachteile entstehen. Sie können Antworten auch bei einzelnen Fragen verweigern. Auch die Einwilligung ist freiwillig und kann jederzeit von Ihnen widerrufen und die Löschung des Interviews von Ihnen verlangt werden.

Datum: 12.11.2022

III 3 Einwilligungserklärung zur Datenverarbeitung

Einwilligungserklärung zur Erhebung und Verarbeitung personenbezogener Daten in wissenschaftlichen Projekten

Forschungsprojekt/Thema der Abschlussarbeit:

"Es gibt keinen Weg zurück?"

Fokus Ehrenamt: Zusammenarbeit von kirchlichen Wohlfahrtsverbänden und Kirchgemeinden in Ostdeutschland seit 1990, heute und zukünftig

Bearbeiter/in/Autor/in (Name, Vorname, Seminar-Gruppe)

Heft, Constance; Matr. Nr. 51567, SB19s1-B

Projektleiter/betreuender Professor/Erstprüfer (Name, Fakultät/Institut)

Prof. Dr. Stephan Beetz, FH Mittweida / Soziale Arbeit

Ggf. Zweitprüfer/Zweibetreuer, (Name, Institution)

Martina A. Lück, M.A. Soziale Arbeit/Lehrbeauftragte FH Mittweida

Die im Rahmen des wissenschaftlichen Projekts erhobenen personenbezogenen Daten werden zur Verarbeitung sowie zukünftiger wissenschaftlicher Forschung an der Hochschule Mittweida/des Bearbeiters freigegeben. Eine ggf. stattfindende Veröffentlichung der Auswertungs- bzw. Forschungsergebnisse erfolgt in anonymisierter Form schriftlich gedruckt und/oder in digitaler Form.

Mir ist bewusst, dass die von mir zu o.g. Forschungsarbeit erhobenen und in der Forschungsarbeit verwendeten personenbezogenen Daten nach Fertigstellung der Forschungsarbeit nicht mehr gelöscht werden können.

Ich bin damit einverstanden, für zukünftige themenverwandte Forschungsprojekte kontaktiert zu werden. Hierzu bleiben meine Kontaktdaten über das Ende des Forschungsprojektes hinaus gespeichert.

ja nein

Datenschutzerklärung:

Die im Rahmen dieser Vereinbarung erhobenen personenbezogenen Daten werden auf Grundlage von Art. 6 Abs.1 a) DS-GVO bzw. Art. 9 Abs. 2 a) DS-GVO verarbeitet. Mir ist

bekannt, dass ich jederzeit das Recht habe, meine Einwilligung mit Wirkung für die Zukunft zu widerrufen. Dies betrifft jedoch nicht die erfolgte Verarbeitung vor Eingang meines Widerrufs. Die weiter erhobenen personenbezogenen Daten, wie Name, Adresse, Telefonnummer, E-Mail-Adresse, werden zur Kontaktaufnahme der Hochschule Mittweida gespeichert. Die hier erhobenen personenbezogenen Daten werden gelöscht, soweit diese nicht mehr zur Erfüllung des Zweckes der Speicherung erforderlich sind. Sind vom Gesetzgeber andere vorrangige Aufbewahrungsfristen vorgesehen, werden diese eingehalten.

Auf Verlangen können die Kontaktdaten auch vor Ablauf der Speicherfrist gelöscht werden.

Sofern die Einwilligung zur Verarbeitung der personenbezogenen Daten für die Zukunft widerrufen werden soll oder die Kontaktdaten gelöscht werden sollen, ist der Widerruf bzw. das Lösungsbegehren per E-Mail an datenschutz@hs-mittweida.de zu richten. Der Widerruf hat zur Folge, dass personenbezogene Daten nicht weiterverwendet werden dürfen und umgehend gelöscht werden. Die Kontaktdaten des Verantwortlichen und des Datenschutzbeauftragten sind unter

<http://www.hs-mittweida.de/newsampservice/impressum.html>

hinterlegt. Die weiteren Betroffenenrechte im Sinne der DS-GVO sind ebenfalls dort zu finden.

Vorname, Nachname in Druckschrift

Straße u. Hausnummer, PLZ, Wohnort

Tel.Nr./Handy, E-Mail

Ort, Datum / Unterschrift

III 4 Verpflichtung auf die Einhaltung des Datenschutzes

Auf die Einhaltung des Datenschutzes verpflichten sich heute

Frau Constance Heft

Die/Der Verpflichtete wird nach vorheriger Unterrichtung gemäß dem Merkblatt „Verpflichtung auf Einhaltung des Datenschutzes“ verpflichtet, beim Umgang mit personenbezogenen Daten die datenschutzrechtlichen Bestimmungen einzuhalten.

Insbesondere ist der/dem Verpflichteten bekannt, dass:

- personenbezogene Daten nur mit entsprechender Befugnis, die sich nach Artikel 6 Absatz 1 der Verordnung (EU) 2016/679 (Datenschutzgrundverordnung) insbesondere aus einer Rechtsvorschrift (u.a. Gesetz, Rechtsverordnung, Satzung) oder der Einwilligung der betroffenen Person ergeben kann, verarbeitet werden dürfen.
- personenbezogene Daten nur in dem Umfang und in der Weise verarbeitet werden dürfen, wie es zur Erfüllung der übertragenen Aufgaben erforderlich ist.
- personenbezogene Daten nach den Grundsätzen des Artikels 5 der Datenschutz-Grundverordnung verarbeitet werden müssen.
- die zur Gewährleistung des Datenschutzes nach Artikel 5, 24, 25, 32 und 36 der Datenschutz-Grundverordnung festgelegten technischen und organisatorischen Maßnahmen zu beachten sind. Insbesondere darf die Sicherheit der Verarbeitung nicht in einer Weise verletzt werden, die zur Vernichtung, zum Verlust, zur Veränderung, zur unbefugten Offenlegung personenbezogener Daten oder zum unbefugten Zugang zu personenbezogenen Daten führt.

Aus einer Verletzung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen können sich für die/den Verpflichteten ordnungswidrigkeiten- oder strafrechtliche Konsequenzen ergeben. Die unbefugte Verarbeitung personenbezogener Daten wird nach Artikel 83 der Datenschutzgrundverordnung mit einer Geldbuße oder nach § 22 Sächsisches Datenschutzdurchführungsgesetz (SächsDSDG) mit einer Geldbuße bis zu 25.000 Euro oder als Straftat mit bis zu zwei Jahren Freiheitsstrafe oder Geldstrafe geahndet. Unberührt davon bleibt eine mögliche Ahndung nach §§ 97 b Abs. 2 i.V.m. §§ 94 – 97, 120, 133, 201, 203, 204, 331, 332, 353 b, 355, 358 StGB mit Freiheits- oder Geldstrafe. Der Sächsische Datenschutzbeauftragte verfolgt und ahndet gemäß § 22 Abs. 3 Sächs DSDG

Verletzungen von Rechtsvorschriften über den Schutz personenbezogener Daten.

In Spezialgesetzen (z. Bsp. dem Sozialrecht, Steuerrecht) geregelte Verschwiegenheitspflichten bleiben unberührt.

Die Verpflichtung auf die Einhaltung des Datenschutzes besteht auch nach der Beendigung der Projektarbeit der/des Verpflichteten fort.

Erklärung:

Die/Der Verpflichtete erklärt, über die Pflichten nach den datenschutzrechtlichen Bestimmungen, insbesondere der Datenschutzgrundverordnung sowie die Folgen ihrer Verletzung unterrichtet worden zu sein und diese Pflichten bei der Tätigkeit einzuhalten. Mit der Unterschrift bestätigt die/der Verpflichtete zugleich den Empfang einer Abschrift dieser Niederschrift einschließlich des Merkblattes zur Verpflichtung auf die Einhaltung des Datenschutzes.

Datum, Unterschrift der/des Verpflichteten

1.Ausfertigung: Projektverantwortliche(r)

2.Ausfertigung: Verpflichtete(r)

III 5 Erläuterungen zum 5-A-Modell

1	Attraktivität Machen Sie in Ihrem Engagementangebot deutlich, warum es attraktiv ist, sich gerade bei Ihnen zu engagieren. Sie können dabei auch gerne die Beweg-gründe für freiwillig Engagierte aufgreifen (Spaß, mit anderen Menschen zusammenarbeiten, etwas für das Gemeinwohl tun, neue Erfahrungen sammeln) Beispiel: Sie wollen sich schon seit Längerem ehrenamtlich engagieren? Wir sind ein Seniorenpflegeheim mit 120 Plätzen und 70 hauptamtlichen Pflegerinnen und Pflegern sowie 30 ehrenamtlichen Helfern. Wir würden uns über Ihr Engagement freuen. Wir suchen Ehrenamtliche, die neue Freundschaften mit älteren Menschen schließen möchten, um mit ihnen Zeit zu verbringen, zu lachen und interessante Gespräche zu führen. Sie leisten damit einen wichtigen Beitrag zur körperlichen und geistigen Vitalität unserer Bewohner und damit eine Arbeit von hohem sozialem Wert.
2	Aufgaben Erklären Sie, was der Ehrenamtliche genau tun soll, also was Sie von ihm erwarten. Geben Sie dem Leser auch die Gewissheit, dass er die Aufgabe zeitlich bewältigen kann. Was ist Ihre Aufgabe? Wir suchen Menschen, die mit einem oder mehreren älteren Menschen spazieren gehen, Unternehmungen machen, ihnen ggf. beim An- und Auskleiden helfen und sie zur körperlichen und geistigen Betätigung ermuntern. Je nach körperlicher Verfassung der Senioren können auch kleinere Ausflüge unternommen werden.
3	Ausstattung Beschreiben Sie, was der/die Interessierte an Zeit, an besonderen Fähigkeiten oder Fertigkeiten mitbringen sollte. Wen wir suchen: Wir suchen insgesamt 10 Ehrenamtliche, die an einem oder zwei Wochen-tagen für jeweils ca. zwei Stunden mit unseren Bewohnern Zeit verbringen. Sie sollten Interesse am Umgang mit älteren Menschen haben und ein offenes Ohr für deren persönliche Lebensgeschichte. Das Engagement ist besonders interessant für Menschen, die sich für den Bereich der Sozialpädagogik oder der Altenarbeit interessieren, aber natürlich auch für alle anderen.
4	Aufwendungen Beschreiben Sie, was die Einrichtung oder die Gruppe den neuen Freiwilligen an Gegen-leistung oder Unterstützung anbieten kann. Wir bieten Ihnen eine Aufwandsentschädigung für angefallene Fahrtkosten.

	<p>Sie haben selbstverständlich auch Versicherungsschutz und Sie bekommen von uns eine kurze Einweisung zum Umgang mit den Besonderheiten unserer Bewohner.</p>								
<p>5</p>	<p>Angebot</p> <p>Erstellen Sie nun das eigentliche Angebot mit den gesammelten Informationen und nennen Sie einen Ansprechpartner und eine Telefonnummer, unter der weitere Informationen eingeholt werden können.</p> <p>Für unser Beispiel wurde ein dreiseitiges Flugblatt für die Werbung erstellt:</p> <table border="1" data-bbox="306 680 1353 1570"> <tr> <td data-bbox="306 680 655 1570"> <p>Sie wollen sich schon seit längerem ehrenamtlich engagieren? Wir würden uns über ihr Engagement freuen. Wir sind ein Seniorenpflegeheim mit 120 Plätzen und 23 hauptamtlichen Pflegerinnen und Pflegern sowie bereits 13 ehrenamtlichen Helferinnen und Helfern. Wir suchen weitere Ehrenamtliche, die gerne Zeit mit netten Senioren und Seniorinnen verbringen, neue Freundschaften mit älteren Menschen schließen und mit ihnen lachen und interessante Gespräche führen wollen. Sie leisten damit einen wichtigen Beitrag zur körperlichen und geistigen Vitalität unserer Bewohner und damit eine Arbeit von hohem sozialem Wert</p> </td> <td data-bbox="655 680 1002 1570"> <p>Sie haben Lust, mit einem oder mehreren älteren Menschen spazieren zu gehen, Unternehmungen zu machen, ihnen beim An- und Auskleiden zu helfen und sie zur körperlichen und geistigen Betätigung zu ermuntern? Je nach körperlicher Verfassung der Senioren könnten auch kleinere Ausflüge unternommen werden. Wir bieten Ihnen eine Aufwandsentschädigung für angefallene Fahrtkosten. Sie haben selbstverständlich auch einen Versicherungsschutz und Sie bekommen von uns eine kurze Einweisung zum Umgang mit den Besonderheiten unserer Bewohner und eine ausgiebige Kennenlern-Phase.</p> </td> <td data-bbox="1002 680 1353 1570"> <p>Sie sind gerne in netter Gesellschaft? Wir suchen eine/n Freizeit-Freund/in.</p> <p>Ihre Ansprechpartnerin ist: Helga Müller Tel.: 01234/5678 Seniorenheim xxx,</p> </td> </tr> <tr> <td data-bbox="306 1570 655 1628"></td> <td data-bbox="655 1570 1002 1628"></td> <td data-bbox="1002 1570 1353 1628"></td> </tr> </table>			<p>Sie wollen sich schon seit längerem ehrenamtlich engagieren? Wir würden uns über ihr Engagement freuen. Wir sind ein Seniorenpflegeheim mit 120 Plätzen und 23 hauptamtlichen Pflegerinnen und Pflegern sowie bereits 13 ehrenamtlichen Helferinnen und Helfern. Wir suchen weitere Ehrenamtliche, die gerne Zeit mit netten Senioren und Seniorinnen verbringen, neue Freundschaften mit älteren Menschen schließen und mit ihnen lachen und interessante Gespräche führen wollen. Sie leisten damit einen wichtigen Beitrag zur körperlichen und geistigen Vitalität unserer Bewohner und damit eine Arbeit von hohem sozialem Wert</p>	<p>Sie haben Lust, mit einem oder mehreren älteren Menschen spazieren zu gehen, Unternehmungen zu machen, ihnen beim An- und Auskleiden zu helfen und sie zur körperlichen und geistigen Betätigung zu ermuntern? Je nach körperlicher Verfassung der Senioren könnten auch kleinere Ausflüge unternommen werden. Wir bieten Ihnen eine Aufwandsentschädigung für angefallene Fahrtkosten. Sie haben selbstverständlich auch einen Versicherungsschutz und Sie bekommen von uns eine kurze Einweisung zum Umgang mit den Besonderheiten unserer Bewohner und eine ausgiebige Kennenlern-Phase.</p>	<p>Sie sind gerne in netter Gesellschaft? Wir suchen eine/n Freizeit-Freund/in.</p> <p>Ihre Ansprechpartnerin ist: Helga Müller Tel.: 01234/5678 Seniorenheim xxx,</p>			
<p>Sie wollen sich schon seit längerem ehrenamtlich engagieren? Wir würden uns über ihr Engagement freuen. Wir sind ein Seniorenpflegeheim mit 120 Plätzen und 23 hauptamtlichen Pflegerinnen und Pflegern sowie bereits 13 ehrenamtlichen Helferinnen und Helfern. Wir suchen weitere Ehrenamtliche, die gerne Zeit mit netten Senioren und Seniorinnen verbringen, neue Freundschaften mit älteren Menschen schließen und mit ihnen lachen und interessante Gespräche führen wollen. Sie leisten damit einen wichtigen Beitrag zur körperlichen und geistigen Vitalität unserer Bewohner und damit eine Arbeit von hohem sozialem Wert</p>	<p>Sie haben Lust, mit einem oder mehreren älteren Menschen spazieren zu gehen, Unternehmungen zu machen, ihnen beim An- und Auskleiden zu helfen und sie zur körperlichen und geistigen Betätigung zu ermuntern? Je nach körperlicher Verfassung der Senioren könnten auch kleinere Ausflüge unternommen werden. Wir bieten Ihnen eine Aufwandsentschädigung für angefallene Fahrtkosten. Sie haben selbstverständlich auch einen Versicherungsschutz und Sie bekommen von uns eine kurze Einweisung zum Umgang mit den Besonderheiten unserer Bewohner und eine ausgiebige Kennenlern-Phase.</p>	<p>Sie sind gerne in netter Gesellschaft? Wir suchen eine/n Freizeit-Freund/in.</p> <p>Ihre Ansprechpartnerin ist: Helga Müller Tel.: 01234/5678 Seniorenheim xxx,</p>							

Beispiele für Engagementangebote aus Reifenhäuser, 2012, S. 92f.

III 6 Leitfaden für Erstgespräche

1	Die Einladung Laden Sie einen oder auch mehrere Interessenten zum Erstgespräch ein und organisieren Sie Raum, Getränke und ausreichend Zeit. Erklären Sie im Vorfeld, wo Sie zu finden sind und ob Sie z.B. die Fahrtkosten erstatten. Schicken Sie auch, wenn möglich, bereits Informationsmaterial über Ihre Organisation zu.
2	Vor dem Gespräch Bereiten Sie sich kurz auf das Gespräch vor und überlegen Sie sich noch einmal, welche Engagementangebote Sie für den Interessenten zur Verfügung haben. Die grundsätzliche Haltung im Gespräch ist „auf einer gleichen Augenhöhe“. Sie führen kein Bewerbungsgespräch!
3	Im Erstgespräch ... Sie beginnen das Gespräch. Sie sollten im Gespräch den Anfang machen und nach der Begrüßung sich (auch Ihre Position) und Ihre Organisation kurz vorstellen.
4	Im Gespräch ... lernen Sie ihr Gegenüber kennen. Lassen Sie den Interessenten sich anschließend vorstellen und fragen Sie nach Interessen, Fähigkeiten und Erwartungen. Versuchen Sie herauszufinden, welche Motive der Interessent für ein Engagement hat. Fragen Sie, wie viel Zeit ihr Gegenüber zur Verfügung hat und ob das Engagement zeitlich befristet sein soll. Hören Sie aufmerksam zu und zeigen Sie ehrliches Interesse und Wertschätzung, auch wenn Ihr Gegenüber nicht Ihre Erwartungen erfüllt.
5	Im Gespräch ... passen wir zueinander? Stellen Sie dann die möglichen Engagementangebote detailliert vor und überlegen Sie gemeinsam, welches Engagement am besten zu Ihrem Gesprächspartner passen könnte. Überlegen Sie ehrlich, ob die Person sich dafür eignet und sprechen Sie offen darüber, welche Kenntnisse ihrer Meinung nach fehlen und ob und wie man dies durch eine geeignete Qualifizierung oder eine gute Einarbeitung ausgleichen könnte. Auch wenn es schwer fällt, sollten Sie sich nicht scheuen, einen Interessenten abzulehnen, wenn Sie der Überzeugung sind, dass er überhaupt nicht zu den Werten und Zielen Ihrer Organisation passt. Sie ersparen allen Beteiligten viel Zeit und Ärger.

	Sie können natürlich einen Interessenten, für den Sie aktuell kein passendes Ehrenamt haben, an eine andere Einrichtung oder eine Freiwilligenagentur weitervermitteln.
6	<p>Im Gespräch</p> <p>... was bieten wir dem neuen Freiwilligen? Haben Sie eine freiwillige Aufgabe gefunden, die zu beiden Seiten gut passt, sollten Sie noch über die konkreten Rahmenbedingungen des Engagements informieren. Diese könnten sein:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ... Beginn und Dauer der Einarbeitung oder Probephase • ... Ansprechpartner • ... Auslagenerstattung (Fahrtkosten, Verpflegung) • ... Versicherungsschutz sowie Rechte und Pflichten (Schweigepflicht-erklärung, verbindliche Zeiten) • ... Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten • ... persönliche Entwicklungsmöglichkeiten • ... Formen der Anerkennung
7	<p>Im Gespräch</p> <p>... wir sind uns einig und treffen eine Vereinbarung Für die Zeit der freiwilligen Tätigkeit sollten beide Seiten, die Organisation und der Freiwillige, eine gewisse Verbindlichkeit schaffen. Diese kann in einer Vereinbarung schriftlich festgehalten werden, muss aber in jedem Fall mündlich vereinbart und erklärt werden. Diese Engagementvereinbarung könnte beinhalten dass der Freiwillige bereit ist ...</p> <ul style="list-style-type: none"> • ... die Ziele, Einstellung und Haltung Ihrer Organisation mitzutragen • ... die getroffenen Vereinbarungen über Einsatzzeiten und Aufgaben • ... die Schweigepflicht gemäß der Schweigepflichterklärung zu wahren • ... an Ehrenamtlichentreffen zum Erfahrungsaustausch teilzunehmen • ... an angebotenen Fortbildungen und Supervisionen teilzunehmen und dass Ihre Organisation bereit ist ... • ... ausreichend Unterstützung zur Erfüllung der Aufgabe zu bieten • ... angeleiteten Erfahrungsaustausch zu organisieren • ... Mitbestimmung und Meinungsäußerung zuzulassen • ... Rückmeldung zu geben • ... bei Fragen und Schwierigkeiten ein Gespräch in vertraulicher Atmosphäre anzubieten • ... Versicherungsschutz zu geben

Leitfaden für Erstgespräche aus Reifenhäuser 2012, S. 97f.

III 7 Muster für eine Ehrenamtsvereinbarung

<p>Muster-Vereinbarung über freiwillige Tätigkeit</p> <p>Zwischen der „Non-Profit Organisation“ und Herrn/Frau</p> <p>wird folgende Vereinbarung über eine ehrenamtliche Tätigkeit getroffen:</p> <p>Herr/Frau wird</p> <p>a) in der Zeit vom bis</p> <p>b) ab dem</p> <p>wöchentlich/monatlich ca. Stunden im freiwillig und unentgeltlich für die „Non-Profit Organisation“ tätig.</p> <p>Herr/Frau wird die im Anhang beschriebenen Tätigkeiten ausführen.</p> <p>Von der „Non-Profit Organisation“ erhält Herr/Frau</p> <ul style="list-style-type: none"> • auf Wunsch ein Infopaket mit Informationen über die Organisation und das Einsatzgebiet, • ein Einführungsgespräch oder eine Einführungsveranstaltung und nach Möglichkeit Fortbildungsangebote, • Unterstützung und Anleitung durch die Mitarbeiter/innen, • Haftpflicht- und Unfallversicherungsschutz während des Einsatzes für die „Non-Profit Organisation“, • Pauschale Auslagenerstattung, • für die Tätigkeit benötigte Arbeitsschutzmittel, Arbeitsschutzbelehrung und Ausrüstung/Material, • auf Wunsch eine Bescheinigung über die Art und den Umfang der freiwilligen Tätigkeit, • bei Fragen und Schwierigkeiten ein Gespräch in vertraulicher Atmosphäre. <p>Herr/Frau stimmt zu</p> <ul style="list-style-type: none"> • seiner/ihrer allgemeinen Sorgfaltspflicht nachzukommen, • seine/ihre freiwilligen Tätigkeiten entsprechend den Zielen der „Non-Profit Organisation“ durchzuführen, • an einem Einführungsgespräch oder einer Einführungsveranstaltung teilzunehmen, • die Schweigepflicht bzgl. vertraulicher Daten einzuhalten, • während freiwilliger Tätigkeiten mit Kontakt zur Öffentlichkeit eine Identifikations-Plakette der „Non-Profit Organisation“ sichtbar zu tragen, • getroffene Vereinbarungen über Einsatzzeiten und -aufgaben zu erfüllen und eine Verhinderung frühest möglich bekannt zu geben, • die „Non-Profit Organisation“ frühest möglich über die Absicht, die freiwillige Tätigkeit zu beenden, zu unterrichten. 	<p style="text-align: center; font-weight: bold;">Name der Organisation ...</p>
<p>Ort, Datum</p>	<p>Non-Profit Organisation</p>
<p>Ort, Datum</p>	<p>Freiwillige/r</p>
<p>Anlage</p> <p>Tätigkeitsbeschreibung</p> <p>Merkblatt für den Einsatz von Ehrenamtlichen beim ...</p> <p>Leitlinien zum Ehrenamt</p>	

Muster-Vereinbarung über freiwillige Tätigkeit aus Reifenhäuser 2012, S. 100

III 8 Leitfaden für Konfliktgespräche

1	Konflikt wahrnehmen Fragen Sie sich: Was ist bisher passiert? Ist es überhaupt ein Konflikt, der von einem unabhängigen Dritten gelöst werden muss oder können die Beteiligten das selbst tun? Und sind Sie überhaupt die geeignete Person, um zu vermitteln, oder sind Sie vielleicht selbst in diesen Konflikt verstrickt?
2	Vor dem Gespräch Laden Sie die Beteiligten zu einem Gespräch ein und überlegen Sie, was geklärt und was realistisch und konkret erreicht werden kann. Schaffen sie eine ungestörte und angenehme Gesprächsatmosphäre.
3	Im Konfliktgespräch Begrüßen Sie die Konfliktparteien und machen Sie die „Spielregeln“ für das Gespräch klar. • Jeder kann seinen Standpunkt darstellen und jeder muss dieses Recht auch seinem Gegenüber einräumen. • Es darf emotional, aber nicht verletzend argumentiert werden. • Es geht nicht darum, einen Schuldigen zu finden, sondern um eine Lösung des Konflikts. Es darf keinen Verlierer geben. Achten Sie im Gespräch auf ausgewogene Gesprächsanteile und auch darauf, dass der Konflikt vollständig auf den Tisch kommt. Sie sind neutral und sollten daher versuchen, alle Seiten zu verstehen. Fragen Sie also gezielt nach und machen Sie sich ein Bild durch die unterschiedlich dargestellten Perspektiven. Versuchen Sie sich, durch Zusammenfassen und Wiederholen dessen, was gesagt wurde, zu vergewissern, dass Sie alles richtig verstanden haben. Achten Sie darauf, dass keine Partei im Gespräch „ihr Gesicht“ verliert oder als Verlierer da steht. Alle sollten zur Lösung des Konflikts beitragen bzw. Wünsche an die andere Partei richten können. Eine Lösung sollte so konkret formuliert sein, dass man objektiv überprüfen kann, ob sich später tatsächlich etwas im Verhalten geändert hat. Wenn es Sinn macht, sollte das Ergebnis des Gesprächs schriftlich als Vereinbarung festgehalten werden. Setzen Sie auch Termine, bis wann die Vereinbarungen umgesetzt sein sollten. Vereinbaren Sie bei Bedarf auch einen Termin für ein Nachgespräch, in dem über den Erfolg des Konfliktgesprächs gesprochen wird. Zeigen Sie auch Konsequenzen auf, die notwendig werden, falls der Konflikt nicht gelöst werden kann.
4	Nach dem Konfliktgespräch Vergewissern Sie sich, dass alle Parteien die getroffenen Vereinbarungen einhalten und befragen Sie die Parteien, ob der Konflikt nun für sie gelöst ist. Laden Sie noch einmal zu einem Gespräch ein bzw. ziehen Sie die von Ihnen angekündigten Konsequenzen.

Ablauf Konfliktgespräch aus Reifenhäuser 2012, S. 105

III 9 Transkribierte Informationsgespräche

Interview 1 vom 14.11.2022

I: Heute ist der 14.11. und es ist 15.30 Uhr jetzt und ich sitze bei bei Rolf Schlagmann und ich hab überlegt: Von wann bis wann hast du eigentlich bei der Stadtmission gearbeitet?

R: Ich hab im Januar, am 14. Januar 91 angefangen, zwei Tage nachdem der Verein wieder neu gegründet worden ist, am 12., und bin aber als Schrägeinsteiger rein in der Behindertenarbeit, weil ich das ehrenamtlich schon oft gemacht hab. Ja und hab da erstmal Öffentlichkeitsarbeit gemacht und ja, das wäre jetzt eine lange Geschichte, wenn ich erkläre, die ich zum Direktor gekommen bin.

I: Wann warst du dann Direktor sozusagen?

R: Als so der damalige Direktor, der ist weggegangen und da ist ausgeschrieben worden und da haben sich aus dem Westen viele gemeldet, Sachsen niemand und da habe ich gedacht, ehe jemand aus dem Westen, mit solchen dicken Bewerbungslagen ... also legst du deine dazu und das ist dann im Herbst beschlossen worden und hab dann schon amtierend im Herbst das gemacht und die offizielle Einführung im März 92.

I: Also relativ schnell dann doch.

R. Ja

I: Hhm und das hast du gemacht bis?

R: Bis 2013.

I: Ich wusst es nämlich nicht mehr genau.

R: Hhm. Also offiziell 2016 aber ich bin mit Teilzeitmodell, ich war der letzte Jahrgang der das konnte, dann im April 2013 in Teilzeit-Vorruhestand gegangen.

I: In der Bachelorarbeit habe ich das Thema „Ehrenamt und das Verhältnis von Kirchgemeinden und Diakonie, am Beispiel der Stadtmission Zwickau, eigentlich so seit der Wende. Mein Eindruck ist, dass das sich rückläufig entwickelt hat, seit der Wende. Nun weiß ich nicht, wieviel Einblick hast du in das Thema, wie hast du das wahrgenommen.

R: Nun ja, es war ja bis zur Wende sehr klein, die Vereine sind alle aufgelöst worden, auch der Kreisverein für Innere Mission ist unter das Dach der Kirche gekommen und damit gabs eigentlich nur zwei Gebiete: Volkssolidarität, DRK und Innere Mission, die also so in die Gesellschaft hinein gearbeitet haben, die einen kirchlich organisiert / geprägt, die anderen staatlich geprägt.

I: Hhm.

R: Und äh da hat die Stadtmission enorm viele Mitglieder gehabt, über sechs- bis siebentausend Mitglieder in den Kirchengemeinden. Es gab überall Verbindungsleute in jeder Kirchengemeinde. Es gibt überhaupt im Diakoniegesez nen Passus, dass es eigentlich so sein soll. Die die Beiträge einkassiert haben und die waren dann oft och bereit, um ehrenamtlich was mitzumachen. Es ist auch, ich denk bis heute, sehr viel im Ehrenamt passiert, bloß der Möglichkeiten gibt es viel mehr, als das früher der Fall war. Also überall: Sportvereine waren ja auch verboten zum großen Teil, Musikvereine, das hat ja alles wieder Raum gefunden und Leute haben sich auch umorientiert und gesagt, irgendetwas mach ich schon. Ich denke, es passiert schon allerhand.

I: Hhm.

R: Äh es war für mich immer ein Thema, ich hab da mal ne Arbeit drüber geschrieben als Diakon: „Die wachsende Entfremdung zwischen Kirchengemeinde und Diakonie“.

I: Spannend

R: Hhm, weil ich das auch festgestellt hab. Ich mach mal nen Beispiel: Ich war, äh, hab mich bei nem Pfarrkonvent angemeldet und hab gesagt, ich möchte gerne mal die Arbeit (der Diakonie) vorstellen, und ah (lacht), da hat der leitende Pfarrer dort gesagt: Naja da möchte ja auch die AWO und ASB und so einladen, wenn wir sie jetzt als Gast dabei haben. Ich hab gesagt: Hab ich da irgendetwas falsch verstanden? Ich möchte nicht als Gast eingeladen werden, ich gehöre dazu. Und das hat auch ein Umdenken bewirkt. Also ich habe zum Beispiel immer, wenn ein neuer Pfarrer eingeführt wurde, habe ich den auf nen Kaffee eingeladen und dadurch auch die Verbindung zu den Kirchengemeinden versucht zu erhalten.

I: Und du warst dann relativ regelmäßig, wahrscheinlich immer dann in dem Pfarrkonvent.

R: Genau, das hab ich mit denen geregelt, also ich hab, wollte auch Vertretung schicken. Das war schwieriger, die wollten eigentlich schon den Chef sehen, ne, wie der Pfarrer das in der Gemeinde eben oft hat. Und da habe ich dann eben gesagt: Ich kann nicht zu allen Konventen kommen, aber es wäre eben sehr schön, wenn ihr mich immer einladet und ich würde wirklich versuchen, soviel wie möglich dabei zu sein. Und das habe ich auch gemacht. Die ganzen Jahre auch im Kirchenbezirksvorstand und hatte dadurch auch die Möglichkeiten in die Gemeinden hineinzuwirken und ich hatte auch nen Vorsitzenden, ein Superintendent, der in der Regel, das unterstützt hat, der Diakonie gewusst hat und auch ein Stück Brücke gebildet hat.

I: Hhm.

R: Das war für mich ein ganz wesentlicher Punkt, der bis heute geblieben ist, hoffe ich jedenfalls: Diakonie – Brücke zum Leben. Das ist mir mal so eingefallen und das war immer meine Option, weil du mit dem Bild der Brücke sehr viel beschreiben kannst. Da kannst du sagen, da kommt jemand, von rechts nach links und trifft sich oder einer wartet und ermutigt den anderen, drüberzugehen oder in die andere Richtung. Also das Bild hat so viele, ja, gute Möglichkeiten. Hilfe zur Selbsthilfe..

I: Hhm. Nun bin ich gar nicht auf dem Laufende, Pfarrkonvente haben wir ja jetzt mehrere im Kirchenbezirk...

R: Es gab damals auch fünf.

I: Das war damals schon so, hhm.

R: Ja und am Anfang gabs noch das diakonische Werk, Kirchenbezirk Werdau,

I: Hhm

R: mit einem diakonischen Werk, aber die waren so gut wie Konkurs gehend. Die haben sich also nicht gekümmert, so dass zum Beispiel „Sichem“ in der Luft gehangen hat. Die hat das diakonische Werk da nicht übernommen, deshalb ist dann die GmbH da gegründet worden, sonst wäre das damals schon anders... Und als dann die wirtschaftlich zu tun hatten und die Sozialstation keine

Anerkennung hatte, haben wir uns zusammengetan und der Werdauer Verein ist aufgeschmolzen worden auf die Stadtmission. Und dann gabs ja die Kreisreform 94 und damit war auch der politische Kreis mit dem Kirchenkreis identisch, was sehr von Vorteil war.

I: Hhm.

R:... das dummerweise Glauchau-Rochlitz wieder auseinandergerissen wurde. Aber nun wieder geheilt ist, nach einer Weile.

I: Da sind wir bei der vielen Bewegung, die eigentlich in den letzten 30 Jahren seit der Wende drin ist. Das ist bestimmt schwierig, kurz zusammenzufassen, aber vielleicht mit kappen Worten: Was hat sich in den letzten 30 Jahren in der Stadtmission alles geändert, außer dass sie wahrscheinlich enorm gewachsen ist. Ne.

R: Tja, was hat sich geändert. Sie hat Aufgaben übernommen, die vorher unmöglich waren. Das heißt wir haben als Stadtmission, im Unterschied zu anderen diakonischen Werken, alles aus der Wurzel heraus aufgebaut. Das heißt, damals waren dreißig, vierzig Leute, als ich angefangen habe, aber es gab ansatzweise alles. Es gab die Fürsorger, es gab Blindenarbeit, es gab Gehörlosenarbeit, es gab Gefängnisarbeit, ne, es gab Wohnungslosen- also – hilfe. Also alles nur in klein, hat nur einer vielleicht gemacht. Und aus all dem, nachdem wir och nach der Sozialgesetzgebung ja Subsidiaritätsprinzip leben konnten, hat sich entwickelt. Das alte Marthaheim auf der Robert-Müller-Straße hat 27 Bewohner gehabt und hätte zugemacht werden müssen, weil es einfach den Heimindestanforderungen überhaupt nicht entsprach. Also haben wir überlegt und haben das erste neu gemacht, das Marthaheim. Ähnliches Beispiel: Auf der Bahnhofstraße gab es die Behindertenwerkstatt, Förderwerkstatt, in einem Wohnhaus hinten im Hinterhof. Da hieß es auch: Entweder ihr baut etwas neues, mindestens 120 Größenordnung oder ihr macht zu. Also hat sich das automatisch entwickelt, dass es immer dazu gekommen. Für mich war es ein großer Vorteil: Ich habe, also die einzigste Einrichtung, die wir übernommen haben, war das Jakobushaus in Mülsen. Alle anderen haben wir entwickelt praktisch erst, ne.

I: Das hätte ich jetzt noch gefragt, also es war nur eine Einrichtung, die

R: Ja

I: Mir ist das gar nicht, also ich bin ja aus Mülsen, aber mir ist das gar nicht bewusst, war das staatlich oder von was war das.

R: Also das war schon staatlich, da war schon ein kleines Pflegeheim.

I: Ok.(hustet)

R: Und der Vorteil war natürlich, ne, dass wir damit im Unterschied zu vielen anderen diakonischen Trägern die Freiheit hatten, zu sagen, welche, wer arbeitet da. Wenn du zu uns kommst zum Arbeiten, zum Glück hat man damals viel mehr Arbeit gesucht, als das heute ist, das hat sich ja vom Arbeitgebersystem zum Arbeitnehmersystem entwickelt, ähm hattest du die Möglichkeit zu sagen: Möchtest du auch die christlichen Werte unterstützen? Hast du eine Beziehung zum christlichen Glauben? Und dadurch war das leichter und darin liegt für mich auch ein Vorteil: Ich habe sie fast alle gekannt.

Das ist dann für meine Nachfolgerin gar nicht mehr machbar gewesen, wenn du später einsteigst. Aber immer war das Thema „Ehrenamt“. Weil du dazu auch gesagt hast.

Es gab immer viele Ehrenamtliche die uns unterstützt haben in den Kirchgemeinen oder Behindertenarbeit, also mit vielen Stellen und es war mir auch immer ein Anliegen, dass Mitarbeiter, die Freiheit haben müssen, neben ihrer Arbeit auch etwas Ehrenamtliches zu machen. Und das man nicht automatisch, äh, ähm den Beruf sagt, das musst du och als Ehrenamt machen. Das muss doch eine Freiheit ham. Das ist eine Not, vor allen Dingen für die Mitarbeiter, die in Teilzeit sind, ne. Da gings nicht mehr als 70 %, und jetzt sag ich mal in Klammern, es wäre aber schön, wenn du trotzdem 100 % arbeitest oder 120 %. Und das hat die Leute dann natürlich so zugemacht, dass die fast keine Kraft mehr hatten och im Ehrenamt zu arbeiten. Und ich halt das für ungemein wichtig, dass jeder irgendetwas ehrenamtliches tut.

I: Hhm. Aber ich kenn das auch, dass heute in der Stadtmission mitunter gesagt wird, wir erwarten ein ehrenamtliches Engagement über die berufliche Zeit hinaus.

R: Ja, das weißt..

I: Also so nach dem Motto: statt Überstunden oder ne.

R: Man kann ja, also ich hab immer Probleme, wenn gesagt worden ist: Wir machen heut nen Gottesdienst ist das Dienst oder ist das privat. Ich hätte immer gesagt, das ist kein Dienst. Aber ich bin dazu gezwungen wurden und genötigt, aber das ist nicht meine Grundhaltung.

I: Hhm. (kurze Schreibpause)

R: Und ich denke, es ist och wichtig, dass man auch mit der gewachsenen Professionalität eine gewisse Demut mitbringt gegenüber dem Ehrenamtlichen und nicht so herausstellt: Ich bin der große Fachmann, du machst das ja nur dilettantisch oder so. Sondern es gibt Leute im Ehrenamt, die haben so eine hohe persönliche Kompetenz, die die mitbringen, dass sich manchmal der Mitarbeiter mit ner hohen fachlichen Kompetenz ne Scheibe abschneiden kann. Und das war immer och mein Wunsch, ne, Mitarbeiter zu finden, die ne hohe fachliche, soziale, persönliche, aber möglichst och christliche Seite mitbringen. Wie will man das sonst führen so ein Werk?

I: Hhm.

R: Ist oft gesagt: Na was ist denn bei euch anders? Entschuldige ich spreche bissel sächsisch, aber du brauchst das ja nicht. Also: Was ist den bei euch anders, als bei der Volkssolidarität? Also zumindest war für mich immer ein Punkt zu sagen: Grenzen, dürfen wir zugeben und wir dürfen och an Dingen, wo wir sagen, hier kommst de nicht weiter, dürfen wir Gott um seine Hilfe bitten. Und das habe ich sehr viel erlebt.

I: Hhm, Ahm, also rückblickend gibt es schon einen Rückgang des Ehrenamtes seit der Wende?

R: Ja

I: Weil sich..

R: Auf jeden Fall bei der Mitgliederzahl, ne...

I: Die ist sehr stark gesunken, ne?

R: Wir sind da oft sehr stiefmütterlich mit den Leuten umgegangen, finde ich und ich habe einfach meine Bedenken, dass jetzt mit der neuen Stiftung und

daneben dann der Verein, der sein soll, praktisch weiter Stadtmission heißt, dass das fast zu nem Alibi wird. ... Es ist auch schwierig, das Unternehmen zu führen und auf der anderen Seite eben auch die subjektiven Dinge mit zu beachten oder eben och, naja, das kann ich schlecht formulieren.

I: Naja, doch wahrscheinlich andererseits doch auch die persönlichen Beziehungen nicht nur zu Hauptamtlichen zu pflegen, oder so, ne?

R: Ja, es ist ein großer Druck, den man in diesem Unternehmen hat, denn es ja auch ein Unternehmen und die Mitarbeiter wollen am Monatsende oder kriegt ihr noch am 15. Euer Gehalt? Ich weiß es nicht.

I: Am 15 ten.

R: immer noch, ne. Dann wollen die ihr Gehalt haben und wollen och möglichst, dass man sich nicht verrechnet und machen natürlich oft der Leitung den Vorwurf, euch geht es nur ums Geld. Wie gesagt, wenn ihr am Ende des Monats sagt: Zwei Drittel reichen auch, damit es nicht nur ums Geld geht, aber das sagt ja niemand. Also muss man auch denen, die sich um das Geld kümmern und dafür sorgen, dass es dann da ist, das muss man auch achten. Auch wenn das oft Grenzen hat.

I: Ja, ja. Das ist ein Grund, was man in der Literatur auch findet, dass diese Entwicklung zum im Prinzip Sozialunternehmen...

R: Ja

I: ähm, die auch groß expandiert sind, natürlich auch einen Preis hat. Und der Preis ist halt oft, dass erstmal so etwas wie Ehrenamt auf der Strecke bleibt oder mitunter auch ein Mitarbeiter -Werte- Leitbild und solche Sachen, weil das wird ja auch immer schwieriger, Mitarbeiter mit dieser Einstellung zu finden, in Größenordnungen, ne.

R: Hhm.

I: Ähm. Und da ist es , das ist das Spannende, das Literatur eben fragt: Wie kann das zukünftig weitergehen?

R: Du kannst das auch ruhig nur durch eine Struktur abbilden, das gehört dazu, aber ich denke, es ist eine Sache der Haltung.

I: Hhm. Und äh, was ich feststelle, ich bin ja in der Mitgliederarbeit auch drin. Das, also die Mitglieder zurückgehen, das ist zu bedauern, dass müsste man auch bedenken, woran liegt das, aber dieses System des Sammelns von Spenden oder Helfer- und Mitgliedsbeiträgen ist halt auch veraltet und nicht mehr zeitgemäß.

R: Ja, das ist

I: Das ist die andere Seite, ne.

R: Der Vorteil war aber wirklich, ne, dass dadurch ein persönlicher Kontakt war.

I: Das stimmt.

R: Das die Leute mal hingegangen sind und och über die Hilfsangebote informiert haben, ne.

I: Ähm. Gab es im Bezug auf die Entwicklung vom Ehrenamt, ob die Zahlen zurückgegangen sind oder konstant blieben oder sich sogar gesteigert haben, hast du das mitbekommen, dass das unterschiedlich war in den verschiedenen Arbeitsbereichen, also in der Altenhilfe anders als .. wie auch immer

R: Ja, ganz stark.

I: Wo war meinetwegen der größte Rückgang oder wo?

R: Also du, ich sag mal, mach mal das Beispiel: Hospizarbeit.

I: Hhm

R: Ist ein in der Gesellschaft leicht Spenden akquirierendes Arbeitsgebiet, weil das jeden persönlich betrifft und och Erlebnisse hat. Dahingehend ist die Haftentlassenenarbeit immer ein Gebiet, wo die Leute sagen: Kannst mich in Ruhe lassen damit, die sind selber dran schuld. Guck mal wie es denen geht. Im Gefängnis haben die ein Schwimmbad und Fernseher und das sind ja solche Vorstellungen und da gibt es immer in der Breite wie die Stadtmission aufgestellt war, gab es immer Unterschiede. Och in der Möglichkeit, Spenden zu akquirieren. Deswegen hat ich manchmal so das Bild zwischen dem Kellner und dem Koch. Ne, der eine, der kriegt das Trinkgeld, der ist in der Sichtbarkeit und kann freundlich sein und der Koch steht vielleicht in der Küche im Dampf, im Qualm und muss hart arbeiten und hat aber nicht die Form. Und deswegen

ist es in einer guten Kneipe so, dass der Koch und der Kellner, dass die das zusammenhaun und sagen: Komm, ohne dich hätte ich das nicht machen können, hätte ich es nicht gekriegt. Das ist in der Diakonie auch so. Da gibt es Arbeitsgebiete, da kann man leichter Spenden akquirieren und eine gesellschaftliche Akzeptanz finden als in anderen.

I: Okay, da gibt es dann auch leichter ehrenamtliche Unterstützung.

R: Ja., Na klar. Und was für mich auch noch ein Thema ist, dass wollte ich nicht vergessen. Es ist für mich auch noch ein großer Aspekt der Wertschätzung durch Qualifikation. Für mich sind immer die beiden Arbeitsgebiete Telefonseelsorge und Hospizarbeit herauszustellende Beispiele. Da geht niemand in die ehrenamtliche Arbeit ohne dass er ordentlich ausgebildet ist.

I: Hhm.

R. Da hat er für sich profitiert und da hat er ne Qualifikation, die wirklich auch etwas wert ist. Das ist ganz Spitze und wird in vielen anderen Bereichen nicht gemacht. Im Altenpflegeheim kommt jemand, will etwas helfen. Die Leute haben alle keine Zeit, der wird irgendwo eingespannt und nach kurzer Zeit ist er verbrannt und sagt: Ne, so habe ich mir das nicht vorgestellt.

I: Hhm.

R: Kriegt vielleicht sogar noch eins drauf, wenn er nicht rechtzeitig da ist und du hast doch gesagt du kommst und du wolltest Essen reichen und kriegt dann Aufgaben, die eigentlich nicht dahin gehören und die aber aufgrund der Enge der Personal-schlüssel och logisch sind.

I: Hhm.

R: Äh, leichter ist es aus meiner Sicht in der Behindertenhilfe, weil da mehr Hilfe zur Selbsthilfe ne Rolle spielt. In der Altenhilfe ist das nicht das Thema, die sind oft schneller verbrannt. Das merkt man schon, dass in der Offenen Sozialarbeiter wissen, was Supervision ist und darum kämpfen, Dinge zu reflektieren und och zu einer seelischen Gesundheit zu kommen. In der Altenhilfe haben die ja keine Zeit, Supervision zu machen, aber mindesten genauso nötig.

I: Wobei wir auch in der offenen Arbeit Leute hatten, die, also auch leider als hauptamtliche Mitarbeiter den Wert von Supervision nicht für sich erkennen und schätzen.

R: Ja

I: Aber, dann spreche ich aus eigener Erfahrung, ich habe es im Asyl damals geschafft, Supervision für Ehrenamtliche anzubieten, das haben wir finanziert bekommen von Radebeul, vier Jahre lang haben wir das gemacht, eine Gruppensupervision fünfmal im Jahr und da mussten wir sehen, dass wir eine Gruppe zusammenbekamen, weil die Ehrenamtliche, da ja auch. Also die wenigsten kannten das und wussten das zu schätzen. Und es waren einige, die haben wir konkret angesprochen, weil wir den Bedarf gesehen haben und haben gesagt, es wäre gut, es würde dir gut tun...

R: Ja vielleicht: Was hilfreich ist, es nicht gleich als Supervision zu bezeichnen,..

I: Hhm, richtig.

R. sondern dass mal so zu beschreiben, dass jemand der das noch nie gehört hatte, mit Fallgruppe oder irgendein Thema, Reflexion oder so

I: Ja wir hatten es damals auch so ein bisschen umschrieben.

R: Ich habe ein Problem damit gehabt, wenn es überzogen wurde, aber für mich war es immer wichtig, dass es Supervision gibt. Ich habe auch immer mit dem Leitungs-team Supervision gemacht und habe das unterstützt, wenn Einzelsupervision gefragt war. Und wenn man da einen guten Supervision erwischt, das ist Gold wert, das ist ganz wertvoll.

I: Das stimmt, also ich habe das auch immer positiv erlebt.

R: Auch, also um erstens das Ausbrennen, aber auch um zwischenmenschliche Atmosphäre im Unternehmen, Kultur zu entwickeln, eine Unternehmenskultur, die gut ist.

I: Hhm. Da sind wir schon bei dem, was braucht Ehrenamt, dass es gelingen kann.

I: Wir haben ja schon die Anerkennung, die Schulung,..

R: Ja, Schulung ist ganz wichtig, wirklich.

I: Ne gute Unternehmenskultur spielt vielleicht auch mit rein.

R: Ja, ja, auf jeden Fall.

I: Wertschätzender Umgang miteinander, hhm.

R: Und, äh, ich denke auch klar geregelte Ansprechpartner. Nicht das wir hin- und herschieben und keiner weiß, wenn ich jetzt ein Problem habe, an wen wende ich mich denn.

I: und wahrscheinlich auch klar geregelte Aufgaben?

R: Ja. Und nicht zu vergessen, dass es ja Ehrenamt ist. Das jemand auch sagen darf, das ist mir zuviel oder morgen habe ich aber was anderes vor. Verbindlich ist gut, aber man muss wissen, es ist kein hauptamtlicher Job und es schafft in der Gesellschaft unwahrscheinlich viele positive Rückimpulse, das Ehrenamt. Ich erlebe das bei meiner Schwester, die hat das nie gemacht, die hat immer gesagt: W du überall hin rammelst, was du alles machst. Und merkt aber auch, was das für eine Armut ist, weil du dann auch keine Beziehungen hast, weil du keine Erfolgserlebnisse hast, auch ja kein Dankeschön zurückkommt und du irgendwann dann auch vereinsamst.

I: Hhm. Danke. Also meine Fragen sind es gewesen. Wenn du nicht noch etwas hast, was du ergänzen möchtest.

R: Nein, war gut so.

I: Dann danke ich dir für das Gespräch.

Interview 2 vom 22.11.2022

I: Von wann bis wann hast du in der Inneren Mission bzw. dann in der Stadtmission Zwickau gearbeitet und in welchen Stellen?

C: Ich habe am 01.09.1981 bei der Inneren Mission in Werdau angefangen und die Innere Mission in Werdau ist 1994 zur Stadtmission fusioniert. Angefangen habe ich als Verwaltungsangestellte mit fürsorgerischen Aufgaben. Das heißt, ich habe die Buchhaltung gemacht und hab Blindenkreise und Kindererholung so etwas noch dazu gemacht. Und nach der Wende wurden in Werdau verschiedene Stellen leider eingestellt, die alle ein Flop waren. Dann habe ich über ein Jahr die Leitung übernommen und dann wurde mir angeraten, damit ich weiter dort bleiben kann, eine Ausbildung zum Sozialarbeiter zu machen. Da habe ich gesagt, vier Jahre studiere ich nicht, ich habe drei Kinder. Und habe dann diese Fachkraft für Soziale Arbeit in Zwickau Auerbach gemacht, zwei Jahre. Und dieser Abschluss ist anerkannt in den neuen Bundesländern, so dass ich dann sozusagen Sozialarbeiter war.

I: Und dann bist du in Zwickau Kirchenbezirkssozialarbeiterin geworden?

C: Naja, das nannte sich dann zu Westzeiten Kirchenbezirkssozialarbeiter, so hat sich dann das genannt. Und ich habe dann, als wir mit Zwickau fusioniert sind, keine Buchhaltung mehr gemacht, sondern nur noch Sozialarbeitersachen.

I: Hhm. In meiner Bachelorarbeit betrachte ich quasi die Entwicklung vom Ehrenamt im Verhältnis von Kirchgemeinden zur Diakonie am Beispiel der Stadtmission Zwickau, vor allem seit der Wende bis heute und dann eben auch zukünftig. Was braucht es, dass es vielleicht besser funktionieren kann? Also, so weit ich weiß, deshalb bin ich ja auf dich zugekommen, Kirchenbezirkssozialarbeit hat ja auch immer mit Ehrenamtsgewinnung zu tun gehabt oder mit den Erstgesprächen führen, man hat auch mit den Helfern und Sammlern zu tun. Wie ist deine Beobachtung rückblicken?

Gab es da einen Abbruch, eine Rückentwicklung, haben sich die Zahlen verringert oder war das vielleicht gar nicht der Fall? Wie ist das beim Ehrenamt gewesen?

C: Also Ehrenamt hatte ich ja hauptsächlich mit den Helfern zu tun.

I: Hhm.

C: Das waren nach der Wende über 500, die also diese Mitgliedsbeiträge und Spenden eingesammelt haben. Das ging dann rapide zurück, weil die Stadtmission ihren Mitgliedsbeitrag erhöht hatte und die vielen Spendern ja dann viel bei ihrem Beitrag geblieben sind. Viele waren alt, sind dann ausgefallen. Ich habe dann versucht, in den Gemeinden wieder neue Helfer zu finden, aber durch die Wendezeit ist das alles anders geworden. Die Leute hatten mit sich zu tun, wollten auch nicht mehr so etwas regelmäßiges machen, obwohl es ja nur einmal im Jahr war und die Ehrenamtsarbeit in den Abteilungen, also wer sich da beworben hatte, allgemein, das wurde dann, ich sag mal, nach einer gewissen Zeit, so nach fünf, sechs Jahren, wo sich das alles bisschen eingemehrt hatte, wurde es mehr. Da haben wir dann verschiedene Formblätter entwickelt gehabt und da konnte ich etliche vermitteln. Wie sie dann geblieben sind, dazu habe ich keine Rückmeldung gekriegt. Dann ging es ja auch um die Diakonie-beauftragten in den Kirchgemeinden, das war ja auch ein Ehrenamt...

I: Hhm.

C: Äh, das war sehr schwierig, da jemanden in den Kirchenvorständen zu finden, der sich dafür bereit erklärt. Ähm nach, nach Änderung dieses Formblattes und nach vielen Besuchen in, in ähm Kirchvorständen wurde es dann besser. Mir sind dann, glaube ich, mal bei 62 Kirchgemeinden, die wir damals hatten, ungefähr reichlich die Hälfte hatten einen benannt. Und sagen wir mal so zehn bis zwölf Leute sind auch zu diesen Treffen gekommen, die wir dann gemacht hatten in unterschiedlichen Abteilungen. Das fanden die dann ganz interessant. Der Nachteil war, dass viele Mitarbeiter der Stadtmission Diakoniebeauftragte waren und dann gemeint haben, wir wissen doch alles, wir kommen da nicht.

I: Hhm.

C: Aber mit den Jahren dann ist das auch alles zurückgegangen, mit dem Ehrenamt. Entweder haben sie sich gleich selbst in den Stellen gemeldet, da hatte ich dann keinen Einfluss mehr, das schief dann irgendwie ein.

I: Genau. Da ist jetzt schon bisschen was angesprochen. Es gab ja auch in der Stadt-mission Zwickau Umbrüche in den Jahren. Ne, du hast das schon mit angedeutet, es gab die Fusion mit Werdau, mit der Inneren Mission 1994, ähm.

Also was ist dir noch so bewusst, was hat sich in den letzten 30 Jahren geändert, was vielleicht auch Einfluss darauf hatte, dass nicht mehr soviel Ehrenamt kam?

Also, der Mitgliedsbeitrag wars noch?

C: Ja, also der Mitgliedsbeitrag und dass die Leute gesagt haben, also für sechs Euro der zwölf Mark, war es mal war, da gehen wir nicht mehr. Also, ja ich kann das schlecht sagen, was da der Einfluss war. Wie gesagt, der Egoismus der Menschen hat sehr zugenommen in der Zeit, dann kam die viele Arbeitslosigkeit, die Leute hatten mit Hartz 4 seit 2002 zu tun und da hatten die überhaupt keine Gedanken mehr für so etwas.

I: Theoretisch hätte man ja sagen können, die hatten Zeit dafür, wenn sie arbeitslos waren, ne aber ...

C: Die waren dann so, ich sage mal, wie depressiv, haben keinen Lichtblick mehr gesehen. Viele hatten ja auch DDR-Berufe, die dann nicht mehr anerkannt waren und ja dann waren sie in einem gewissen Alter, sag mal fünfzig, das war ja damals schon alt. Da willst du auch nicht nochmal umlernen. Dann war die Umschulungen zum Lachen mit EDV-Kursen und die sind da ja einfach nur hingegangen, weil sie mussten. Also es war schon sehr schwierig,

I: Hhm.

C: Da ist ja dann auch die Mutter-Kind-Kur, die sind ja dann auch sehr gestiegen zu der Zeit.

I: Also du würdest schon bestätigen, aus deiner Sicht, dass das Ehrenamt nach der Wende erstmal zurückging.

C: Ja, ja, ...ja.

I: Und Zahlen hast du ja schon genannt, dass es mal 500 Helfer zum Beispiel waren, aktuell sind wir bei 70 noch.

C: Es waren ungefähr 300 in Zwickau und so knappe 200, 180 was im Kirchenbezirk Werdau war.

I: Ja, das ist ja wirklich auch ne quasi aussterbende Methode. Hhm. Ähm, hast du wahrgenommen, ob es in verschiedenen Arbeitsbereichen unterschiedlich war? Also es kam mal die Idee, ... dass es in der Hospizarbeit oder in der

Telefonseelsorge leichter sei Ehrenamtliche zu gewinnen und in anderen Bereichen schwieriger.

C: Ja. Also das würde ich sagen: die Telefonseelsorge hat ja eine sehr gute, äh, Ausbildung angeboten, da habe ich etliche hin vermittelt. Das war auch gut. Haben natürlich nicht alle durchgehalten, weil sie sehr, äh, persönlich manchmal war. Sehr viele haben sich beworben auf Behindertenarbeit. Das war so was, so praktisch, mit Behinderten, meist Körperbehinderten zu arbeiten. Ähm, also Hospiz habe ich keinen Einblick gehabt, das ist ja eine andere Abteilung, sage ich mal, das gehört ja mehr zu Kirche.

I: Hhm (Anmerkung: Hospizdienst in Zwickau ist ökumenisch, aber angesiedelt bei der Caritas)

C: Wohnungslose, da gab es immer spontan Helfende. Das Klientel ist ja auch nicht einfach. Äh, die Aussiedler, also äh die Flüchtlinge, da war am Anfang sehr viel los. Das ging dann auch zurück, aufgrund des Verhaltens der Flüchtlinge, sage ich mal. Naja, es gab schon Unterschiede zu den einzelnen Abteilungen. In die Behinderten-werkstatt konnte ich noch vermitteln, also da zum Helfen, zum Fahren.

I: Eine Frage noch, so Ausblick. Wir haben ja schon überlegt, was vielleicht so Ursachen sein könnten. Es ist ja so schon Einiges benannt. Was könnte hilfreich sein, was wären vielleicht Strukturen, also ein bisschen was hattest du ja auch schon angedeutet, dass ihr mal, so wie Portfolios erstellt habt, was gebraucht wird, ne.

C: Hhm,

I: Also was sind so deine Erfahrungen, was hilft, Leute fürs Ehrenamt zu gewinnen oder was braucht es vielleicht auch noch?

C: Also jetzt in Richtung Diakonie?

I: Ja.

C: Also was ich bisschen vermisse ist: Es gibt noch ein paar Kreise in den Kirchgemeinden und da fehlt mir, dass von Diakonie wenig kommt. Wenn man sagt, man macht mal wieder einen Nachmittag oder hält einen Vortrag, wo man ganz konkrete Projekte angibt, das hilft immer. Da wollen die Leute, die wollen

auch nicht immer nur Geld geben, jetzt in der Zeit sowieso nicht, aber wo sie konkret gefragt wird: Können Sie da mal mitfahren? Können Sie da mal mitkommen, so zwei Stunden? Also ganz konkrete Sachen, da findest du jemanden.

I: Also quasi zeitlich befristet und eine klare Aufgabe?

C: Genau und wenn man sagt: Wenigstens erstmal für ein Jahr, das würde uns schon sehr helfen. Die Leute wollen konkret angesprochen werden, aber es muss in der Gemeinde sein, da wo sie eben auch verankert sind, wo sie sich wohlfühlen. Wie gesagt, ein paar Kreise gibt's ja noch. Ja, ansonsten diese Postwurfsendungen, die es da manchmal gab, das schmeißen die Leute weg, das ist nichts. Und dann eine genaue Beschreibung, um was es geht. Das man das in die Hand gibt, das ist sozusagen die Aufgabenbeschreibung, das ist abgegrenzt, das brauchen die Leute so ein bisschen. Ein Leitfaden, nen Halt.

I: Sozusagen och die Ehrenamtsvereinbarung, wo man dann festlegt...

C: Ja, naja, das wolln se dann meistens nicht haben, aber einfach ne Beschreibung, was muss ich machen, was muss ich nicht machen, dass ich genau weiß, womit ich zu rechnen habe. Man merkt es in der Kirchengemeinde, wenn man sagt: Hier an den zwei Tagen, da mithelfen, sind die Leute da.

I: Dankeschön, das wars schon, was ich wissen wollte. Danke für das Gespräch.

Interview 3 am 28.11.22

I: Heute ist der 28.11., ich bin zu Gast bei Lars Petzold, zum Informationsgespräch. Äh, ich muss mal fragen: Ich sage „DU“? Weil, das habe ich bei den anderen auch... Wir kennen uns lange genug...

L: Jawoll. (nickt bestätigend)

I: Seit wann bist du in der Stadtmission Zwickau (SMZ) und in welchen Positionen warst du dort?

L: Ich bin seit 03. September 1996 in der Stadtmission Zwickau. Begonnen habe ich als Heilerziehungspfleger im Dreischichtsystem in der Betreuung von Menschen mit Gehörlosigkeit und Mehrfachbehinderung. Äh, 2001 wurde ich dann dort Wohnbereichsleiter, ähm 2004 bis 2007 habe ich dann den Heilpädagogen gemacht. Ähm, hab dann 2013 die Einrichtungsleitung des Altenpflegeheims „Marthaheim“ übernommen, ähm am 01. Juli und bin dann seit 01.11.2023 der Fachbereichsleiter für Wohnen und Pflege bei uns, also für die acht stationären Einrichtungen bei uns, also der Diakonie Westsachsen Stiftung.

I: Hhm, das heißt es waren Bereich Behindertenhilfe und Pflege die Einsatzfelder.

L: Genau, in der Pflege und in der Eingliederungshilfe.

I: Nun schreibe ich in meiner Bachelorarbeit ja über die Entwicklung vom Ehrenamt in der Diakonie am Beispiel der Stadtmission Zwickau, gestern, heute und zukünftig, also so hauptsächlich seit der Wende die Entwicklung. Meine Grundthese ist, dass sich das ähm, rückgehend entwickelt hat, also das die Zahlen zurückgegangen sind...

L: Ja.

I: Kannst du dazu etwas berichten?

L: Ja, dazu kann ich etwas berichten, äh, also das, was deine These ist, das kann ich so bestätigen. Wir haben äh früher wesentlich mehr, ähm ehrenamtliche, ähm Helfer und Mitarbeit gehabt. Sowohl in der Behindertenhilfe, als auch in der Altenhilfe, in beiden Bereichen kann ich das ein Stück beobachten. Ich weiß nicht mehr genau, welches Jahr das gewesen ist, da wurde es erste Mal der Mindestlohn eingeführt und ähm, mag das 2001 gewesen sein, das weiß ich nicht genau. Aber ich kann mich noch gut erinnern, dass wir bis dahin ungefähr so

120,00 € ehrenamtlichen Helfern im Monat pauschal gezahlt haben. Das war dann mit dem Mindestlohngesetz zu mindestens bei uns, nach unserer strengen Auslegung des Mindestlohngesetzes nicht mehr möglich, so das wirklich Ehrenamtliche nur noch ähm, ne Aufwandsentschädigung erhalten haben, also sprich en tatsächlichen Aufwand, Fahrkarten, Benzingeld, je nach Kilometer. Beziehungsweise gab es eine ausgewählte Anzahl von Ehrenamtlichen, äh, die über die Bürgerstiftung bezahlt worden sind, dass sind die 40,00 € im Monat, aber da hat zum Beispiel das Altenpflegeheim „Marthaheim“ maximal Anspruch auf vier Stellen und die sind natürlich meistens besetzt und auch schnell weg. Aber für 40,00 € finden wir nicht viele Menschen, die ehrenamtliche Tätigkeiten tun.

I: Hhm, da sind ja auch die Bedingung 20 Stunden im Monat drangeknüpft, ne...

L: Das warns, war allerdings bei den 120,00 € auch, also da waren auch Bedingungen daran geknüpft, die so ähnlich waren. Wir hatten halt früher viele Menschen, die ehrenamtlich tätig sein wollten, weil sie sich was dazuverdienen wollten. Also weil sie sich zu ihrer Rente, zu ihrer EU-Rente oftmals, zumindest in der Behindertenhilfe hatten wir auch viele Menschen mit Gehörlosigkeit und Schwerhörigkeit, die auf dem normalen Arbeitsmarkt äh nicht einsatzfähig waren und sich was dazuverdienen wollten. Die kamen dann und haben gerne das Angebot angenommen, waren uns gute Helfer und mit 120,00 € war das für uns ein gutes Geschäft und für sie auch. Das ging dann leider mit dem Mindestlohn nicht mehr.

I: Hhm. Nun fiel das Stichwort Einführung Mindestlohn schon, was waren vielleicht noch so Veränderungen? Sei es, das war ja ne politische Veränderung, aber sei's auch in der Stadtmission. Ähm, Veränderungen, die eine Wirkung hatten, auf das Ehrenamt.

L: HHm, also innerhalb der Stadtmission kann ich jetzt schwierig beschreiben, ich kann Wirkungen ein Stück in der Motivation der Mitarbeiter beschreiben. Ähm wir hatten zum Beginn meiner beruflichen Tätigkeit, war's ja noch so, dass es keinen wirklichen Fachkräftemangel gab, sondern eher auch noch, ähm, ähm Menschen gab, die arbeitslos waren oder die Arbeit gesucht haben, in den 90er Jahren, Anfang der 2000er. Und die sich dann auch gehofft haben über so eine

ehrenamtliche Tätigkeit ein Sprungbrett zu bekommen, um in der SMZ tätig zu werden. Sobald ich Führungs-verantwortung übernommen habe, das war als Wohnbereichsleiter bei mir im Jahr 2001, habe ich sehr versucht, da entgegenzuwirken. Weil das nicht das war, warum ich Mitarbeiter, also ehrenamtliche Mitarbeiter, einsetzen wollte. Ich habe also immer gesagt: „Bitte benutzen Sie das nicht als Sprungbrett.“ und wenn ich Leute hatte, die wirklich sich etwas erhofft haben, äh, ähm aufgrund ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit, habe ich versucht, das immer bissel auszubremsen. Sondern wirklich Menschen zu nehmen, die zum einen uns ne wirkliche Hilfe sind und nicht noch ne zusätzliche Belastung und zum andern, die auch äh wirklich das aus ner Motivation gemacht haben. Das hat sich verändert. Es gibt weniger Menschen, die bereit sind, aus meiner Sicht, och wirklich ehrenhalber, ohne irgendwelche Dazuverdienstmöglichkeiten etws zu tun. Ähm und diese Menschen, äh, machen das, wenn wir sie haben, mit hohem Engagement. Man muss immer noch ein paar Menschen abziehen, die, ich sag mal so, eigene psychische Probleme haben und versuchen wollen, ein Stück Heimat zu finden, ein Stück Geborgenheit zu finden, die uns eher noch ne Belastung als ne Hilfe sind. Da muss man sehr vorsichtig sein, in wie weit man sich da auf ein Ehrenamt einlässt. Es gab auch schon Ehrenamtliche, die habe ich förmlich dann wieder aus dem Haus gedrängt, weil sie zu einer Belastung geworden sind, nicht wirklich zu ner, äh zu ner Hilfe geworden sind. Also das heißt, auch die Entwicklung, ähm, bei den Menschen, was die Einstellung betrifft, es ist weniger geworden, aber durchaus mit ner höheren Qualität bei einigen.

I: Hhm, ähm wie ist deine Wahrnehmung, meinst du oder beobachtest du ne unterschiedliche Entwicklung in verschiedenen Arbeitsbereichen, also gibt es Arbeitsbereiche, wo es leichter ist Ehrenamt zu gewinnen. Aus deiner Sicht?

L: Ja, also... äh wenn ich, wenn ich Menschen zugewiesen bekomme, zum Beispiel von deiner Arbeit, die du machst, die dann bei mir aufschlagen oder die auch bei mir anrufen und wir treffen uns dann und ähm, ich stelle ihnen, also ich frage erstmal, was sie so tun wollen. Und es sind oft sehr schöne Dinge, die sie gerne tun wollen äh und ich sage ihnen, ich hätte aber dort und dort Bedarf, dann deckt sich das oftmals nicht äh, ähm miteinander. Das heißt, äh Menschen, die zu uns kommen, es gibt wenig Menschen, die zu uns kommen, die wirklich gerne

das machen wollen, äh wo sie wirklich gebraucht werden. Also einfache Hilfstätigkeiten, äh Spaziergänge, äh sich mit Leuten eins zu eins unterhalten, die auch etwas schwerer dement sind usw.. Sie möchten gerne och Dinge tun, die och ihnen Erfüllung geben und das beißt sich manchmal auch ein Stück mit unserem Bedarf.

I: Hhm.

L: Ist die Frage so ok, beantwortet?

I: Jaa, danke.

I: äh ne Frage, wir haben ja schon Ursachen, haben wir schon angeguckt, mögliche für den Rückgang. Was könntet es deiner Meinung nach noch brauchen, dass das wieder äh, besser funktioniert? Also brauchts mehr Werbung, brauchts ähm ne andere Struktur, brauchts vielleicht andere Arten Aufwandsentschädigungen?

L: Ich fange mit dem letzte an: Ja, ich denke, ähm es gibt viele Menschen, äh, die zu Hause sind, die vielleicht EU-Rentner sind oder auch sonst Rentner sind, die sagen würden, für nen gewissen Obolus wäre ich bereit, mich ehrenamtlich zu engagieren. Das mag vielleicht... (Handyklingelton erklingt)

I: Wir haben das Gespräch kurz unterbrochen wegen eines Anrufes und ich schließe jetzt nochmal an die letzte Frage an: Was bräuchte es vielleicht, dass es zukünftig gewinnbringender funktioniert mit dem Ehrenamt.

L: Also ich denke ich fange mit dem Letzten an, was ich vorhin schon erwähnt habe, äh die Aufwandsentschädigung wieder in ner Höhe, 100, 150 €, dass wir Menschen finden, die vielleicht EU-Rentner sind, die vielleicht auch Altersrentner sind, aber noch fit sind und die sagen: „Ja,ich möchte gern weiter lose in ner Dienstgemeinschaft sein. Ich möchte ne gewisse Mindeststundenzahl bringen und möchte bei euch tätig sein.“

Das würde uns am meisten helfen und etwas lockerer Umgang generell mit Aufwandsentschädigungen. Ein Beispiel: Ich darf im Moment jemand, der bei mir ehrenamtlich tätig ist, nicht die Monatskarte bezahlen, sondern nur die Einzelstraßenbahnfahrkarte, weil, derjenige könnte ja dann mit der Monatskarte auch außerhalb seiner ehrenamtlichen Tätigkeit Straßenbahn fahren. Wenn ich

die Einzelkarten aber zusammenziehe, kommt mich das wesentlich teuer als die Monats-karte und warum soll nicht ein Ehrenamtlicher noch ne gewisse, nen gewissen, äh, ähm positiven Effekt für sich mit haben. Bis dahin, dass es bisher, das gab es ja schon ämal, ich weiß nicht, ob es dass noch gibt, nen Ehrenamtsausweis, wo man verbilligt irgendwo reinkommt, solche Geschichten... . Also da könnte ich mir sehr viel drunter vorstellen und natürlich die Ehrenamtskoordination vor Ort. Ehrenamtliche müssen uns etwas nützen, sie dürfen uns nicht noch zusätzlich belasten. Wir haben keine Zeit in unserem Dienst noch fünf Ehrenamtliche ständig anzuleiten, sondern die Anleitung muss im Prinzip so gestaltet werden, dass sie uns nicht noch zusätzlich belastet.

I: Dafür bräuchte es dann noch zusätzlich jemand oder ...

L: Da bräuchte es zusätzlich jemanden

I: oder Stellenanteile, oder

L: Richtig, also das, ich kann mir das gut vorstellen. Es ist ne wichtige Aufgabe, aber es darf uns nicht noch zusätzlich belasten.

I: Vielen Dank, wenn du nicht noch etwas hast, wo du sagst, dass wollte ich loswerden, ergänzen...

L: Nein, ich denke das ist so: Es ist wichtig, Ehrenamt bringt beiden Seiten was, für diejenigen, die ehrenamtlich tätig sind und och diejenigen, die es genießen, aber genau das muss der Zielpunkt sein: Es muss beiden etwas bringen und dann wird die Sache gut.

I: Dann danke ich dir für das Gespräch.

IV Literatur- und Quellenverzeichnis

- Hoffmann, S. G. (2012). Soziologischer Hintergrund des freiwilligen Engagements. In C. Reifenhäuser, S. G. Hoffmann, & T. Kegel, *SozialWirtschaftDiskurs: Freiwilligen-Management* (2. überarbeitete Auflage Ausg., S. 13-52). Regensburg: Walhalla-Fachverlag.
- Kegel, T. (2012). Sozialmanagement und Freiwilligen-Management- eine sinnvolle Ergänzung. In C. Reifenhäuser, S. G. Hoffmann, & T. Kegel, *SozialWirtschaftsDiskurs: Freiwilligen-Management* (2. überarbeitete Auflage Ausg., S. 53-82). Regensburg: Walhalla-Fachverlag.
- Kleinert, U. (2004). *So viel Anfang war nie*. Leipzig: Ev. Verlagsanstalt.
- Pinl, C. (30.. März 2015). Ehrenamt statt Sozialstaat? Kritik der Engagementpolitik. *APuZ; Aus Politik und Zeitgeschichte; Engagement*(14-15), S. 49-54.
- Priller, E. (2016). *Zivilgesellschaftliches Engagement. Eine Aufgabe für jede Nonprofit-Organisation und die Gesellschaft*. In: Zimmer, Annette; Hallmann Thorsten. *Nonprofit-Organisationen vor neuen Herausforderungen*. (U. Münster, Hrsg.) Wiesbaden: Springer VS.
- Rauschenbach, T., Sachße, C., & Olk, T. (1996). *Von der Wertgemeinschaft zum Dienstleistungsunternehmen. Jugend- und Wohlfahrtsverbände im Umbruch*. Frankfurt am Main: Suhrkamp Verlag.
- Reifenhäuser, C. (2012). Praxis des Freiwilligen-Managements und dessen Methoden. In C. Reifenhäuser, S. G. Hoffmann, & T. Kegel, *SozialWirtschaftDiskurs: Freiwilligen-Management* (2. überarbeitete Auflage Ausg., S. 83-123). Regensburg: Walhalla-Fachverlag.
- Tennstedt, F. (1987). Wohltat und Interesse; Das Winterhilfswerk des Deutschen Volkes: Die Weimarer Vorgeschichte und ihre Instrumentalisierung durch das NS-Regime". *Geschichte und Gesellschaft*, 13.
- Weber, U. (2020). *Bürgerschaftliches Engagement und Ehrenamt in der Sozialwirtschaft. Eine Einführung*. Wiesbaden: Springer Verlag.
- Westfeld, B. (2017). *Innere Mission und Diakonie in Sachsen 1867 -2017*. Leipzig: Ev. Verlagsanstalt.

Zimmer, A., & Hallmann, T. (2016). *Nonprofit-Organisationen vor neuen Herausforderungen*. Münster: Springer VS.

Weitere Quellen

BAFzA. (29. 11 2022). *BAFzA; Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben*. Von <https://www.bafza.de/ueber-das-bundesamt/chronik> abgerufen (29.11.2022)

BMFSFJ. (2010). *Hauptbericht des Freiwilligensurveys 2009; Zivilgesellschaft, soziales Kapital und freiwilliges Engagement in Deutschland 1999-2004-2009*. München: TNS Infratest Sozialforschung München. Von <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/93170/73111cb56e58a95dacc6fcf7f8c01dd/3-freiwilligensurvey-hauptbericht-data.pdf> abgerufen 01.12.2022

BMFSFJ. (2016). *Freiwilliges Engagement in Deutschland. Der deutsche Freiwilligensurvey 2014*. Berlin: Deutsches Zentrum für Altersfragen. Von <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/93916/527470e383da76416d6fd1c17f720a7c/freiwilligensurvey-2014-langfassung-data.pdf> abgerufen 01.12.2022

BMFSFJ. (2017). *Freiwilliges Engagement von Frauen und Männern; Genderspezifische Befunde zur Vereinbarkeit von freiwilligen Engagement, Elternschaft und Erwerbstätigkeit*. Berlin: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Von <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/118460/1a128b69e46adb3fa370afc4334f08aa/freiwilliges-engagement-von-frauen-und-maennern-data.pdf> abgerufen 01.12.2022

BMFSFJ. (2021). *Freiwilliges Engagement in Deutschland. Der Deutsche Freiwilligensurvey 2019*. Berlin: Deutsches Zentrum für Altersfragen. Von [https://www.dza.de/fileadmin/dza/Dokumente/Forschung/Publikationen%20Forschung/Freiwilliges Engagement in Deutschland - der Deutsche Freiwilligensurvey 2019.pdf](https://www.dza.de/fileadmin/dza/Dokumente/Forschung/Publikationen%20Forschung/Freiwilliges_Engagement_in_Deutschland_-_der_Deutsche_Freiwilligensurvey_2019.pdf) abgerufen 01.12.2022

DiakonieG. (30. 11 2022). *Kirchengesetz über die Ordnung der diakonischen Arbeit in der Evangelisch Lutherischen Landeskirche Sachsens*

- (Diakoniegesezt). Von https://www.evlks.de/Rechtssammlung/1.4.5_a_DiakonieG_ab_01.01.2021_.pdf abgerufen 30.11.2022
- Frerk, C. D. (27. 09 2021). *Forschungsgruppe Weltanschauungen in Deutschland*. Von fowid: <https://fowid.de/meldung/kirchenmitglieder-bundeslaender-2001-2020> abgerufen 04.11.2022
- Hörmann, R. D., & Holt von, T. (10.03.2017) *Vereinsrecht.de; Das Recht der Nonprofit-Organisationen*. Von <https://www.vereinsrecht.de/aufwendungsersatz-und-verguetung-im-verein-bei-funktionstraegern-und-dritten.html#i-aufwendungsersatz-und-ehrenamtspauschale-bei-funktionstragern> abgerufen 27.11.2022
- Justiz, B. f. (27. 11 2022). *Gesetze im Internet; EStG*. Von https://www.gesetze-im-internet.de/estg/_3.html ¹ abgerufen 27.11.2022
- Trommer, L.-C. (16. 09 2022). <https://www.stadtmission-zwickau.de>. Von <https://www.stadtmission-zwickau.de/cgi-bin/vm/vio.matrix?kd=64ecd4b61c02a8b&el=381658736> abgerufen 04.11.2022
- Trommer, L.-C. (2019). *Stadtmission Zwickau - Unsere Geschichte*. Von https://www.stadtmission-zwickau.de/die_stadtmission_zwickau_unsere_geschichte_de.html abgerufen 28.11.2022

1

IV Eidesstattliche Erklärung

Ich erkläre, dass ich die vorliegende Arbeit selbstständig und nur unter Verwendung der angegebenen Literatur und Hilfsmittel angefertigt habe.

Mülsen, 12.12.2022