

Executive Summary

Knapp 31 Millionen Menschen engagieren sich ehrenamtlich in Deutschland und leisten somit Arbeit, für die sie nicht vergütet werden (vgl. BMFSFJ¹, 2016). Das unentgeltliche Ehrenamt, aber auch die Arbeit in Hilfsorganisationen generell ist ein hohes gesellschaftliches Gut, weshalb die wissenschaftlichen Auseinandersetzungen mit Strukturen, Prozessen und Problemen innerhalb dieses Bereiches von großer kollektiver Relevanz ist.

Auch der Hamburger Verein Hanseatic Help gründete sich im Herbst 2015 aus der Idee heraus Menschen zu helfen, auch ohne dafür eine Gegenleistung zu fordern. Seitdem werden Hilfsbedürftige mit der Versorgung von Kleidung, Lebensmitteln und Gütern des täglichen Bedarfs unterstützt. Der Verein profitiert vom Engagement ehrenamtlicher Helfer_innen², die freiwillig und unentgeltlich mit anpacken, ob im Lager, im Büro oder im Helfer-Bistro (vgl. Hanseatic Help e. V., 2018). Das Zusammenkommen von ehrenamtlichen Helfer_innen hat sich mittlerweile zu einem Verein umstrukturiert, der auch festangestellte Mitarbeiter_innen besitzt. In dem Verein gibt es außerdem ein Berufsintegrationsprogramm (FIT), das sich an Geflüchtete und Langzeitarbeitslose richtet.

Aufgrund der interessanten Zusammensetzung der Mitarbeiter_innen des Vereins wird sich in der Forschungsarbeit mit der Frage nach Problemen im Hinblick auf ehrenamtlich engagierte Personen und Personen mit Fluchthintergrund beschäftigt. Ein besonderer Fokus wird hierbei auf die Kommunikation und das Verhältnis der Mitarbeiter_innen innerhalb der Organisation gelegt. Die zentrale Forschungsfrage dieser Arbeit ist die folgende: Welche Probleme treten bei den verschiedenen Akteursgruppen bei Hanseatic Help e.V., speziell in Bezug auf ehrenamtlich engagierte Personen und Personen mit Fluchthintergrund auf?

Basierend auf Einzelinterviews mit verschiedenen Mitarbeiter_innen von Hanseatic help konnten verschiedene Problematiken identifiziert werden. Schwierigkeiten zeigen sich besonders im Bereich der Sprache und Kommunikation sowie Organisation, vereinzelt wurden auch zwei strukturelle Probleme angesprochen, Rassismus und Sexismus.

Die Probleme mit Sprachbarrieren, die bei Hanseatic Help auftreten, erschweren die Arbeit sowohl für die Personen, deren Deutsch noch nicht so gut ist, als auch für die, die die Sprache besser beherrschen. Es gibt allerdings auch Ehrenamtliche, die beim Deutschlernen helfen und

¹ Bundesamt für Familie, Seniore, Frauen und Jugend

² Für diesen Bericht wurde die geschlechtergerechte Schreibweise des Gendergap ausgewählt, um alle sozialen Geschlechter gleichermaßen bezeichnen zu können – auch diejenigen, die außerhalb des hegemonialen Zweigeschlechtersystems existieren (vgl. Baumgartinger, 2007: 16-17).

zum Teil können Sprachbarrieren durch Vermittler gemindert werden. Die Auswertung zu diesem Bereich wird im Abschnitt „Sprache“ (S. 25) vertieft. Die Kommunikation bei Hanseatic Help wurde insgesamt als gut befunden, jedoch ist hier nicht ganz klar, ob die interviewten Personen die gleiche Deutung des Begriffes nutzen wie die Forscherinnen.

Im Hinblick auf Konflikte und Konfliktlösung scheint die Güte der Kommunikation gemischt zu sein. Mit einigen Mitarbeiter_innen könne man reden, mit anderen weniger. Konflikte scheinen nicht immer gelöst werden zu können. Besonders zwischen dem FIT Programm und der Koordinatorin scheint die Kommunikation zum Teil schwierig zu sein. Es entsteht der Eindruck, dass der Umgang miteinander hier nicht auf Augenhöhe ist. Im Abschnitt „Kommunikation“ (S. 27) wird diese Thematik genauer analysiert.

Die Hierarchien schienen auch an dieser Stelle besonders ausgeprägt, zwischen den Ehrenamtlichen und den Hauptamtlichen scheint das weniger der Fall zu sein, eine hauptamtlich tätige Person empfindet die Hierarchien sogar als ein wenig zu flach, weil sie ihre Arbeit erschweren würden. Hier wird auch sehr deutlich, wie die Wahrnehmungen je nach Gruppenzugehörigkeit variieren. Die befragten Ehrenamtlichen fühlen sich gänzlich außerhalb von Hierarchien, sie geben an, sich nicht etwas sagen zu lassen, weil es keine Form von Vorgesetzter_m gebe. Im Zweifelsfall würden sie bei Konfliktsituationen Hanseatic Help auch verlassen. Ehrenamtliche haben durch ihre freiwillige Hilfe einen Sonderstatus. Auf diese Aspekte wird in den Abschnitten „Hierarchie“ (S. 28) weiter eingegangen.

Was die Organisation angeht, werden vorrangig Sauberkeit, Hygiene und Ordnung sowie Sorgfalt mit Eigentum von Hanseatic Help angesprochen. Besonders die Toiletten wurden betont, es gibt den Wunsch nach professioneller Reinigung durch Außenstehende. Weiterhin wünschen sich die beiden Ehrenamtlichen teilweise etwas mehr Wertschätzung. Die organisatorischen Problematiken werden unter „Organisation“ (S. 29) ausführlicher dargestellt.

Das FIT Programm scheint anfangs nicht gut angekommen zu sein, es wird von Vorbehalten berichtet und der Angst, durch die Menschen mit Fluchterfahrung und die Langzeitarbeitslosen ihre Aufgabe zu verlieren. Dass auch positiv über das FIT Programm gesprochen wurde, ist im Absatz „FIT Programm“ (S. 32) nachzulesen.

Sowohl Rassismus als auch Sexismus wurden an jeweils zwei Stellen erwähnt, wie groß dieses Problem insgesamt ist, lässt sich anhand der geführten Interviews schwer nachzuvollziehen. Die konkret angesprochenen Probleme werden in den Abschnitten „Rassismus“ (S. 32) und „Sexismus“ (S. 33) behandelt.

Um die gewünschten Erkenntnisse zu gewinnen, wurde entschieden ein qualitatives Forschungsdesign zu verwenden, da hierbei nicht bloß aufgestellte Thesen abgefragt werden, sondern die Befragten ihre Sicht der Dinge schildern können. Da besonders die Unterschiede der Sichtweisen der Personen aus den verschiedenen Gruppen bei Hanseatic Help im Vordergrund stehen sollten, fiel die Wahl auf Einzelinterviews. So wurden insgesamt 5 Personen zwischen dem 19.07. und 09.07.2018 interviewt, eine hauptamtlich engagierte Person, zwei Personen, die an dem beruflichen Integrationsprogramm, FIT genannt, teilnehmen sowie zwei ehrenamtlich mitarbeitende Personen. Die Methodenauswahl und Gestaltung des Leitfadens sind ausführlicher beschrieben in den Abschnitten „Forschungsdesign“ und „Erhebungsinstrument“ (S. 12f.). Diese Interviews wurden als problemzentrierte Interviews geführt, wobei ein Leitfaden der Orientierung und der späteren Vergleichbarkeit diente. Nach der Transkription wurden die Interviews anhand der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring ausgewertet. Hierzu wurden relevante Abschnitte der Interviews paraphrasiert und anschließend in Kategorien eingeteilt.

Insgesamt sprechen alle Interviewpartner_innen sehr positiv über Hanseatic Help. Einiges davon hat keinen Platz in dieser Forschungsarbeit erhalten, weil es für die Fragestellung nicht relevant war, es soll aber dennoch nicht unerwähnt bleiben.