



Freiwilliges Engagement in den Bahnhofsmissionen

Profil und Leitgedanken

Nächste Hilfe: Bahnhofsmission.



Grußwort der Vorsitzenden der Konferenz für Kirchliche Bahnhofsmision (KKBM)

Die Konferenz für Kirchliche Bahnhofsmisionen in Deutschland (KKBM) sowie die Diözesan- und Landesreferent*innen der Bahnhofsmision haben sich in einem intensiven Prozess mit dem Freiwilligen Engagement in der Bahnhofsmision auseinandergesetzt, um hierzu Leitideen für die Praxis zu entwickeln.

Als Ergebnis legen wir Ihnen heute Profil und Leitgedanken zum Freiwilligen Engagement in den Bahnhofsmisionen vor. Sie wurden von der Konferenz für Kirchliche Bahnhofsmision in Deutschland (KKBM) auf Empfehlung der Konferenz der Diözesan- und Landesverantwortlichen der Bahnhofsmision (DiLa) im April 2016 verabschiedet.

Mit dem Papier will die KKBM einen Beitrag zur aktiven Auseinandersetzung der Träger, Leitungen und Fachverantwortlichen mit diesem für die Bahnhofsmisionen zentralen Thema leisten.

Wir empfehlen den Verantwortlichen in den Bahnhofsmisionen, das Thema Freiwilliges Engagement und die von der KKBM formulierten Leitgedanken in Dienstbesprechungen, Tagung, Fortbildungen und Fachgesprächen aufzugreifen.

Mit Ihren Rückmeldungen und Diskussionsbeiträgen wenden Sie sich an die Bundesgeschäftsstelle der Bahnhofsmision in Berlin. Wir erwarten sie mit Spannung.



Christian Baron
Vorsitzender



Ute Volz
stellvertretende Vorsitzende

Konferenz für Kirchliche Bahnhofsmision in Deutschland

Freiwilliges Engagement in den Bahnhofsmissionen Profil und Leitgedanken

Vorbemerkung

Das freiwillige oder bürgerschaftliche Engagement¹ in Deutschland verändert sich seit Jahren deutlich. Der Markt der „Freiwilligen“ boomt und viele gemeinnützige Organisationen werben um das Engagement der Bürgerinnen und Bürger. Viele Menschen engagieren sich gerne kurzzeitig und projektbezogen. Sie erwarten eine hohe zeitliche Flexibilität von den Organisationen, für die sie sich engagieren. Gleichzeitig sind die Formen des freiwilligen Engagements sehr vielfältig geworden. Zu ihnen gehören zum Beispiel auch das Freiwillige Soziale Jahr der Kirchen oder der Bundesfreiwilligendienst, der mit Aussetzung der Wehrpflicht dem Zivildienst nachgefolgt ist.

Bahnhofsmissionen sind sozial-diakonische Einrichtungen der offenen Tür an den Bahnhöfen, die ohne ein abgestimmtes Zusammenwirken hauptamtlicher Mitarbeitender und freiwillig Engagierter ihre Angebote nicht aufrechterhalten können. Von den Engagierten

erwartet werden daher eine hohe Verbindlichkeit, die Bereitschaft zur dauerhaften Übernahme regelmäßig wiederkehrender Dienste und ein ausgeprägtes Maß an Verlässlichkeit. Die Arbeit mit benachteiligten und ausgegrenzten Menschen erfordert zudem die Aneignung spezifischer sozialer Kompetenzen und eine hohe persönliche Einsatzbereitschaft.

Die Gewinnung, Qualifizierung und wertschätzende Anleitung und Begleitung der freiwillig Engagierten ist eine der Kernaufgaben der Arbeit der Trägerstrukturen der Bahnhofsmissionen auf Orts-, Landes- und Bundesebene. Darüber hinaus bilden die Engagierten eine maßgebliche Ressource für die zukünftige fachliche Entwicklung der Arbeit. Diese gilt es zu aktivieren und kontinuierlich einzubeziehen.

Folgende sieben Leitgedanken sollen konkrete Orientierung für eine Stärkung des freiwilligen Engagements in den Bahnhofsmissionen geben.

¹ Die Übergänge, Überschneidungen und Unschärfen der Begriffe „Ehrenamt“, „Freiwillige Tätigkeit“ und „Bürgerschaftliches Engagement“ bzgl. Definitionen und Praxis sind Gegenstand einer mehrjährigen öffentlichen und verbandsinernen Diskussion. Der Terminus „Freiwilliges Engagement“ wird in dieser Positionierung als Oberbegriff verwendet für alle Tätigkeiten in den Bahnhofsmissionen, die a priori freiwillig, gemeinwohlorientiert und ohne leistungsorientierte Bezahlung geleistet werden. Der Begriff des „ehrenamtlichen Engagements“ oder des „Ehrenamtes“ eignet sich aufgrund seiner Mehrdeutigkeit aus Sicht der Mehrheit der Autoren nicht als Oberbegriff. Das freiwillige Engagement wird abgegrenzt gegenüber der hauptamtlichen Mitarbeit, die tarifliche Beschäftigungsverhältnisse in Voll- und Teilzeit, verpflichtende Schul- und Studienpraktika und gemeinwohlorientierte Beschäftigungsverhältnisse im Zuge beruflicher Integrationsmaßnahmen umfasst. Freiwilligendienste wie das Freiwillige Soziale Jahr oder der Bundesfreiwilligendienst nehmen innerhalb des freiwilligen Engagements eine Sonderstellung ein: Rahmenbedingungen wie regelmäßige Dienstzeiten mit einem Einsatz von wöchentlich mindestens 20 Stunden und Förderung durch die staatliche Refinanzierung von Taschengeld und Sozialversicherung sind vorgegeben.



Leitgedanke 1

Freiwilliges Engagement in der Bahnhofsmission: Eine Einordnung

Das freiwillige Engagement in einer der über 100 Bahnhofsmissionen in Deutschland stellt eine konstitutive Qualität der Arbeit in den Bahnhofsmission dar, die wesentlich zur Bildung ihres Profils beiträgt und aus der historisch die hauptamtliche Arbeit erst hervorgegangen ist.

Das Engagement vollzieht sich auf der Grundlage einer freiwilligen Übereinkunft zwischen den Engagierten, der Trägerorganisation und gegebenenfalls einer dritten Organisation, die das Engagement begleitet. Die im gegenseitigen Einverständnis geschlossene Vereinbarung über das freiwillige Engagement kann jederzeit durch einfache Willenserklärung beendet werden.

Leitgedanke 2

Das Profil des freiwilligen Engagements in der Bahnhofsmission: Besonderheiten und Herausforderungen

Die Gäste und Nutzer*innen der Bahnhofsmissionen mit ihren unterschiedlichen, individuellen und teils komplexen Lebenslagen und Hilfebedarfen stellen die freiwillig Engagierten in den Bahnhofsmissionen täglich vor neue Herausforderungen und Aufgaben. Am Bahnhof werden gesellschaftliche Entwicklungen oftmals sehr frühzeitig und unmittelbar erlebt.

Die Arbeit der Bahnhofsmissionen ist geprägt durch ihren christlichen Auftrag, den Standort am Knoten- und Brennpunkt Bahnhof, die Niedrigschwelligkeit der Angebote sowie den im Leitbild verankerten Anspruch der Offenheit für alle Menschen und deren Anliegen. Die Aufgaben in den Bahnhofsmissionen sind vielseitig und gleichzeitig herausfordernd wie in kaum einem anderen Engagementfeld. Vor allem dort, wo freiwillig Engagierte ohne hauptamtliche Mitarbeitende Dienste in den Bahnhofsmissionen übernehmen, sind sie besonders gefordert und bedürfen intensiver Vorbereitung und Begleitung.

Die freiwillig Engagierten mit ihren biografischen Erfahrungen, den jeweils unterschiedlichen kulturellen und religiösen Sozialisationsbedingungen, Berufshintergründen und Lebenswirklichkeiten bilden eine zentrale Ressource der Bahnhofsmissionen. Die daraus resultierende Fülle von

Kompetenzen gilt es zu aktivieren, in den Teams zu organisieren und weiter zu entwickeln im Sinne einer eigenen Professionalität des freiwilligen Engagements.

Dabei bleibt das freiwillige Engagement in seinem Wesen eigensinnig und unverfügbar. Daraus ergibt sich ein Spannungsverhältnis zwischen den Motiven freiwillig Engagierter und den Anforderungen des Betriebs in der Bahnhofsmission, den Interessen der Trägereinrichtung, den hauptamtlich Mitarbeitenden und den Gästen.

Sein spezifisches Profil erhält das freiwillige Engagement in den Bahnhofsmissionen aus dem Gebot der christlichen Nächstenliebe, dem Standort am Bahnhof, der Offenheit für eine Nutzung durch alle – insbesondere für benachteiligte – Besucher des Bahnhofs sowie der Pluralität der Teams mit freiwillig Engagierten und hauptamtlich Mitarbeitenden.

Das freiwillige Engagement gründet auf einer Haltung, die von Nächstenliebe getragen ist, die Würde jedes Menschen anerkennt und dieser Wertschätzung entgegen bringt. Im Kontakt von Mensch zu Mensch werden immer wieder existenzielle Lebensthemen berührt, die von den Mitarbeitenden eine zugewandte,

spirituelle Sprachfähigkeit erfordern und für die eine Offenheit von den freiwillig Engagierten erwartet wird.

In der sozialräumlichen Arbeit am Bahnhof stehen Aspekte der Vernetzung, des Zielgruppen übergreifenden Arbeitens und der Ressourcenorientierung im Vordergrund. Mit ihrem Verständnis einer „Hilfe zur Selbsthilfe“ reagieren die freiwillig Engagierten in unbürokratischer, flexibler und kompetenter Weise auf die unterschiedlichsten Lebens- und Problemlagen der Gäste. Sie orientieren sich dabei an einem Hilfeverständnis, das die Helfenden nicht hierarchisch über die Hilfesuchenden erhebt.

Das freiwillige Engagement in den Bahnhofsmissionen ist durch die enge Zusammenarbeit mit der Deutschen Bahn AG geprägt. Die kirchlich-unternehmerische Kooperation ist für beide Seiten fruchtbar und hilfreich, macht aber auch immer wieder ein Ringen um einen gemeinsamen Weg notwendig. Sie beeinflusst das besondere Profil des freiwilligen Engagements in den Bahnhofsmissionen zwischen Unverfügbarkeit und Verbindlichkeit, zwischen Entfaltung und Regelwerk.



Leitgedanke 3

Freiwilliges Engagement braucht Koordination und Leitung

Die Koordination des Freiwilligen Engagements ist Kern- und Herzstück systematischer und klärender Freiwilligenarbeit in den Bahnhofsmissionen. Sie ist in den Aufgabenprofilen der Leitungen oder hauptamtlicher Koordinatorinnen und Koordinatoren verankert. Als Leitungsaufgabe hat sie sowohl operative als auch strategische Dimensionen.

Freiwilligenarbeit bedeutet dabei immer anspruchsvolle Beziehungsarbeit, die eine leitende Verantwortung für die freiwillig Engagierten im Kontext des Gesamtteams impliziert.

Zu den zentralen Aufgaben im Bereich der Koordination freiwilligen Engagements zählen:

- **Bedarf an Freiwillig Engagierten ermitteln:**

Die Verantwortlichen der örtlichen Bahnhofsmission stellen auf der Grundlage der Hilfebedarfe, der Verortung der Bahnhofsmission im Sozialraum und im örtlichen Hilfesystem und der Angebote der Bahnhofsmission fest, wie viele freiwillig Engagierte mit welchen Kompetenzen notwendig sind, um einen geregelten Dienstbetrieb auf der Grundlage des Leitbildes und der Leistungsstandards sicher zu stellen.

- **Tätigkeiten und Aufgabenprofile der Freiwillig Engagierten beschreiben:**

In Zusammenarbeit mit den freiwillig Engagierten werden individuelle Tätigkeitsbeschreibungen mit den von ihnen wahrzunehmenden Aufgaben entwickelt. Bei deren Formulierung sind individuelle Stärken und Grenzen der Freiwilligen zu berücksichtigen und es ist auf eine Abgrenzung zu hauptamtlichen Tätigkeiten zu achten.

- **Organisatorischer Rahmen und Abläufe schaffen:**

Die Koordinatorin/der Koordinator schafft vor Ort die Grundlagen für eine systematische, transparente, verbindliche und Beteiligung fördernde Zusammenarbeit mit den Freiwilligen. Dies beginnt beim ersten Kontakt mit Menschen, die sich für ein freiwilliges Engagement in der Bahnhofsmission interessieren, über die Auswahl und Einarbeitung und geht bis zur Beendigung des Engagements. Dazu gehören Engagement-Verbindungen, die Klärung von Versicherungsfragen, Kostenerstattungen und Regelungen für das Ausscheiden.

- **Eine gegenseitige Anerkennungskultur entwickeln und pflegen:**

Grundlagen einer Anerkennungskultur sind eine spürbare Wertschätzung im

alltäglichen Kontakt, Klarheit und Offenheit der Kommunikation untereinander und die Förderung von aktiver Beteiligung und Verantwortungsübernahme. Die Haltung im Umgang miteinander ist geprägt durch Akzeptanz, Empathie und Echtheit.

- **Freiwillig Engagierte und neue Zielgruppen für das Engagement erschließen:**

Hier helfen zielgruppenspezifische und zielgruppenübergreifende Akquise-Strategien sowie der Aufbau neuer Netzwerke zum Beispiel durch die Zusammenarbeit mit Unternehmen, Freiwilligenzentralen, Hochschulen und Kirchengemeinden.

Um unterschiedliche Zielgruppen anzusprechen werden spezifische Kommunikations- und Marketingstrategien benötigt. Weiterhin bedürfen die Einsatzmöglichkeiten für freiwillig Engagierte einer Anpassung an die spezifischen Möglichkeiten der Zielgruppen. Realisiert wird dies beispielsweise über eine Differenzierung der Engagementfelder, neue Aufgabenprofile, projektbezogene Angebote, kürzere Dienstzeiten und Tandemmodelle. Zu entwickeln sind auch Angebote, die es Menschen unabhängig von festen Dienstzeiten

ermöglichen, sich für die Bahnhofsmissionen zu engagieren.

- **Freiwillig Engagierte begleiten und fördern:**

Wesentlicher Aspekt der Koordination des freiwilligen Engagements ist die aktive und orientierende Begleitung der freiwillig Engagierten im Spannungsfeld ihres Engagements und ihrer persönlichen Kompetenzen. Individuelle Möglichkeiten und Perspektiven sollen dabei genauso aktiv besprochen werden, wie persönliche Grenzen.

Zum verantwortungsbewussten Umgang mit den freiwillig Engagierten in den Bahnhofsmissionen gehören daher Gespräche zu Beginn und zum Ende des Engagements sowie regelmäßige Begleitgespräche.

- **Fortbildung und Qualifizierung:**

Entscheidend für das freiwillige Engagement in der Bahnhofsmission sind das Interesse und die Bereitschaft der Engagierten, regelmäßig an Fortbildungen teilzunehmen. Die Bereitschaft dazu ist vor Beginn des Engagements zu erfragen und durch die hauptamtliche Koordination regelmäßig, aktiv und systematisch zu unterstützen.²

- **Teamentwicklung:**

Teil einer Dienstgemeinschaft oder eines Arbeitsteams zu sein, ist für viele freiwillig Engagierte ein maßgeblicher Motivationsfaktor. Gleichzeitig bildet das Team einer Bahnhofsmission den strukturellen Rahmen der Arbeit und ist System formeller und informeller Beziehungen der freiwillig Engagierten.

Das Team übernimmt bei der Gewinnung und Begleitung freiwillig Engagierter wichtige Funktionen im Sinne der Identifikation und des gemeinsamen Lernens. Diese Funktionen zu entwickeln und zu fördern ist Aufgabe der hauptamtlichen Koordination.

- **Die Arbeit regelmäßig evaluieren**

Das Qualitätsrahmenhandbuch der Bahnhofsmission bietet viele Instrumente und Methoden der Selbstevaluation, die förderlich und unterstützend für die Koordination des freiwilligen Engagements sind.



² Dieser Aspekt wird im Leitgedanken 5 noch einmal aufgegriffen und vertiefend behandelt.

Leitgedanke 4

Freiwilliges Engagement braucht Klarheit, Transparenz und Flexibilität

Soll freiwilliges Engagement gelingen, bedarf es einer Festlegung der Organisationsstrukturen der Bahnmissionsmission und der daraus abgeleiteten Rollen und Funktionen der freiwillig Engagierten sowie der der hauptamtlichen Mitarbeitenden. Diese Rahmenbedingungen werden von den Trägern der Arbeit festgelegt und von den Leitungen federführend umgesetzt.

Die Entwicklung der Organisationsstrukturen kann ganz oder teilweise gemeinsam mit dem Team oder Teilen des Teams der Bahnmissionsmission erfolgen. Träger und Leitungen verständigen sich darauf, welche Partizipationsmöglichkeiten den freiwillig Engagierten und hauptamtlichen Mitarbeitenden eröffnet werden. Eigene Vertretungsstrukturen der freiwillig Engagierten – etwa in Form eines Beirates – befruchten

die betriebliche Kommunikation und sind Teil gelebter Wertschätzung freiwilligen Engagements. Wichtig ist, dass den freiwillig Engagierten alle Informationen zur Verfügung stehen, die sie in ihrem Engagement befähigen und unterstützen. Transparente Kommunikationsstrukturen stärken das Vertrauen in die Organisation und erhöhen die Identifikation mit der Aufgabe.

Organisationsentwicklung ist ein Prozess, der fortlaufender Überprüfung und Nachsteuerung bedarf. Dies gilt in besonderer Weise für die Bahnmissionsmissionen, die mit ihrer offenen Angebotsstruktur dynamisch auf vielfältige gesellschaftliche Veränderungsprozesse reagieren. Freiwillig Engagierte sind gute Seismographen solcher Entwicklungen.



Leitgedanke 5

Freiwilliges Engagement braucht Qualifizierung und Begleitung

Die vielfältigen Herausforderungen der Arbeit für die Bahnmissionsmissionen setzen Interesse und Bereitschaft der freiwillig Engagierten voraus, an Dienstgesprächen, Aus- und Fortbildungen, kollegialen Beratungen und Supervisionen teilzunehmen. Dazu gehört bei absehbar längerfristigem Engagement insbesondere die Teilnahme an der modularen Grundausbildung für den Dienst in der Bahnmissionsmission. Sie ist fester Bestandteil der Qualifizierung aller freiwillig Engagierten und wird deshalb durch die KKBM finanziell gefördert. Näheres dazu regelt der Masterplan Fortbildung der KKBM³. Die Grundausbildung wird durch örtliche und regionale Fortbildungsveranstaltungen ergänzt. Diese werden von der Leitung korrespondierend zum jeweiligen örtlichen Bedarf entwickelt. Empfohlen werden thematische Fortbildungen, Fachgespräche, Hospitationen in Partnerbahnmissionsmissionen und Besuche anderer sozialer Einrichtungen.

Persönliche Begleitgespräche ermöglichen es darüber hinaus die freiwillig Engagierten individuell zu fördern und sind zentrale Aufgabe der hauptamtlichen Koordination. Hier können folgende Fragestellungen bearbeitet werden: Welche persönlichen Grenzen und Potentiale bringen die Mitarbeitenden mit? Wie wollen und wie können sie sich in dem Engagement entwickeln und welche Aufgaben können und wollen sie möglicherweise übernehmen?

Nicht ausgespart werden dürfen Fragen nach Veränderungsnotwendigkeiten. Wann kann ein freiwillig Engagierter sein Amt nicht mehr ausüben? Welche wertschätzende Begleitung ist an dieser Umbruchstelle von Nöten? Ist ein anderes, gegebenenfalls begleitetes Engagement möglich oder helfen Veränderungen der Rahmenbedingungen? Braucht der freiwillig Engagierte eine Pause oder gar einen Ausstieg?

³ Erhältlich in der Bundesgeschäftsstelle der Bahnmissionsmission in Berlin.



Leitgedanke 6

Freiwilliges Engagement braucht Vielfalt und nachhaltige Entwicklung

Deutschland ist in den letzten Jahren immer mehr zu einem Einwanderungsland geworden und Bahnhofsmissionen sind Seismographen auch dieser gesellschaftlichen Entwicklung. Die gestiegene Zuwanderung hat die Gästestrukturen der Bahnhofsmissionen nachhaltig verändert. Zu verzeichnen ist eine zunehmende Nutzung durch Migrantinnen und Migranten aus dem europäischen Ausland, deren Lebenslagen von Armut und Ausgrenzung gekennzeichnet sind. Hinzu kommen Gäste, die aus Krisenregionen u. a. des Nahen Ostens geflüchtet oder vertrieben sind und zum Teil traumatisierende Erfahrungen gemacht haben.

Die Zugewanderten bringen die Kultur- und Glaubenshintergründe ihrer Herkunftsregionen mit. Dies fordert die Bahnhofsmissionen zur interkulturellen Öffnung der Teams und kultursensiblen Ausrichtung der Konzepte und Angebote heraus.

Die Veränderungen können in den Bahnhofsmissionen zu Konflikten – etwa zwischen „alten“ und „neuen“ Gästen führen. Weiterhin bringt es die gesellschaftliche Kontroverse um die Flüchtlingspolitik mit sich, dass auch freiwillig Engagierte der Bahnhofsmissionen mit Infragestellungen und Aggressionen konfrontiert sind, wenn sie sich für Geflüchtete einsetzen.

Gleichwohl bleiben Bahnhofsmissionen ihrem Selbstverständnis treu, indem sie sich in aller Entschiedenheit für die humanitären Rechte der Geflüchteten und wandernden Menschen einsetzen, ohne das Wohl der Gesellschaft und die Interessen und Bedarfe anderer Zielgruppen aus dem Blick zu verlieren.

Die Veränderungen stellen hohe Anforderungen besonders an die freiwillig Engagierten. Sprachkenntnisse werden benötigt, aber zunehmend auch interkulturelle Kompetenzen und eine Offenheit und Sprachfähigkeit gegenüber Angehörigen anderer Religionen.

Es ist gemeinsame Aufgabe aller Träger Ebenen der Bahnhofsmissionsarbeit, die freiwillig Engagierten im Hinblick auf die neuen Herausforderungen zu begleiten und zu unterstützen. Berührt werden dabei Aspekte der Personal- und Teamentwicklung, beispielsweise bei der Zusammenstellung multikultureller und multilingualer Teams, die Vermittlung interkultureller und interreligiöser Kompetenzen, aber auch der notwendigen Abgrenzung gegenüber Werthaltungen und sozialen Verhaltensweisen, die nicht mit dem Werteverständnis der Bahnhofsmissionsarbeit vereinbar sind.

Eine Ausrichtung der Arbeit der Bahnhofsmissionen an der Vielfalt und Unterschiedlichkeit menschlicher Existenz reduziert sich aber nicht nur auf kulturelle Aspekte, sondern durchdringt alle Dimensionen der Arbeit und ist ein wichtiger Aspekt der Organisationsentwicklung. Generell gilt: Bahnhöfe können durch freiwillig Engagierte mit unterschiedlichen Erfahrungshintergründen ihre Kompetenzen im Team erweitern – während die Mitarbeitenden durch ihr Engagement „für ihr Leben“ lernen.

Beispiele sind:

- Menschen mit Handicap engagieren sich und arbeiten in Tandems mit anderen freiwillig Engagierten
- Kooperationen mit Unternehmen bringen unterschiedliche Lebenswelten zusammen (z. B. Hospitationen, Praxistage, „Seitenwechsel“ von Auszubildenden und Berufstätigen)
- Freiwillig Engagierte arbeiten in anderen Bahnhofsmissionen (Hospitationen)

Es bedarf einer bewussten Steuerung und Auseinandersetzung, die Vielfalt in den Teams im Sinne eines Diversity-Managements sinnvoll zu nutzen und zu entwickeln. Dabei gilt es die individuelle Verschiedenheit – auch von neuen – Mitarbeitenden im Sinne positiver Wertschätzung hervorzuheben und für die Bahnhofsmission nutzbar zu machen. Gleichzeitig ist auf eine bereichernde, diskriminierungsfreie Gesamtatmosphäre zu achten.



Leitgedanke 7

Das Freiwillige Engagement braucht eine klare Abgrenzung zur Erwerbsarbeit

Die vielfältigen Formen freiwilligen Engagements ergänzen die tariflich, über Honorarzahlen oder über soziale Transferleistungen vergütete Arbeit der angestellten hauptamtlichen Mitarbeitenden, der freien Mitarbeitenden oder der Absolventen von Maßnahmen der Arbeitsmarktintegration.

Zum Ausdruck von Wertschätzung und zur Förderung des freiwilligen Engagements existiert in den Bahnhofsmissionen eine vielfältige Praxis. Monetäre Formen reichen vom reinen Auslagenersatz über pauschale Aufwandsentschädigungen bis zur Zahlung von Taschengeldbeträgen, beispielsweise für die Absolventen freiwilliger sozialer Jahre oder des Bundesfreiwilligendienstes. Die unmittelbaren Kosten, die den Engagierten in Ausübung ihrer Tätigkeit entstehen, werden von den Trägern der Bahnhofsmissionen erstattet. Das Verfahren der Kostenerstattung ist für die freiwillig Engagierten transparent und einfach zu gestalten.

Bei Vergütungsformen, die denen bezahlter Lohnarbeit vergleichbar sind, etwa aufgrund ihrer Höhe, ihrer stundenweisen

Zahlung oder ihrer Abhängigkeit von der Erbringung einer Leistung, wird besser geprüft, ob diese Mitwirkung nicht durch eine hauptamtliche Beschäftigung, etwa in Form eines geringfügigen Beschäftigungsverhältnisses, zu ersetzen ist.

Bedenkenswert ist die Frage, ob der gänzliche Verzicht auf eine monetarisierte Entschädigung des freiwilligen Engagements eine besondere Qualität für die Arbeit darstellt. Grundlegend ist dabei der Gedanke des Eigensinns und der Subversivität des Engagements, wenn dieses frei und unabhängig von einer Gegenleistung erbracht wird.

Beide Formen der Mitarbeit in den Bahnhofsmissionen, Erwerbsarbeit wie freiwilliges Engagement, verbindet die zentrale Bedeutung von nicht-monetären Formen der Anerkennung und Wertschätzung. So hängen Motivation und Arbeitsqualität maßgeblich davon ab, welche Mitgestaltungsmöglichkeiten bestehen, wie klar Verantwortlichkeiten geregelt sind und dass Entscheidungsprozesse transparent gestaltet werden.

Verabschiedet von der KKBM auf Empfehlung der Konferenz der
Diözesan- und Landesverantwortlichen der Bahnhofsmision
im April 2016

Impressum

Konferenz für Kirchliche Bahnhofsmision
in Deutschland
S-Bahnhof Jannowitzbrücke, Bogen 14
10179 Berlin
Fon +49 (0) 30 644 919 960
Fax +49 (0) 30 644 919 969
Mail info@bahnhofsmision.de
www.bahnhofsmision.de

Fotos:
Bahnhofsmision

Gestaltung:
pixelradar – Markenkommunikation, Berlin

Berlin im September 2016

Konferenz für Kirchliche Bahnhofsmission
in Deutschland

S-Bahnhof Jannowitzbrücke, Bogen 14
10179 Berlin

Fon +49 (0) 30 644 919 960

Fax +49 (0) 30 644 919 967

Mail info@bahnhofsmision.de

www.bahnhofsmision.de