



**Ehrenamtliches Engagement
von Migrantinnen und Migranten im Katastrophenschutz**
Bestandsaufnahme – Strategien – Handlungsempfehlungen

Ergebnisse der Analyse
im Rahmen des Projekts „PROTECT – Lernen und Helfen im Ehrenamt“

Dr. Frank Gesemann

Berlin, 2013
Ergänzte und überarbeitete Fassung mit Handlungsempfehlungen



Eine Studie der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin

Leitung des Teilprojekts „Situations- und Bedarfsanalyse“:
Prof. Dr. Birgitta Sticher (Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin)

Planung und Durchführung der Studie:

Prof. Dr. Birgitta Sticher
Dr. Frank Gesemann

Autor der Studie: Dr. Frank Gesemann

Wissenschaftliche Unterstützung: Karl Boehme, Sarah Geißler, Benedikt Schweer

Kontakt:

Prof. Dr. Birgitta Sticher
Professorin für Psychologie und Führungslehre
Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin
Fachbereich Polizei und Sicherheitsmanagement
Campus Lichtenberg
Alt-Friedrichsfelde 60
10315 Berlin

Tel.: 030 / 30 877-2857 oder 23620490

E-Mail: birgitta.sticher@hwr-berlin.de

Internet: <http://www.hwr-berlin.de/fachbereich-polizei-und-sicherheitsmanagement/kontakt>

Dr. Frank Gesemann
DESI – Institut für Demokratische Entwicklung
und Soziale Integration
c/o Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin
Campus Schöneberg
Badensche Str. 52
10825 Berlin

Tel.: 030 / 814 865 02 oder 623 56 89

E-Mail: Frank.Gesemann@t-online.de; info@desi-sozialforschung-berlin.de

Internet: <http://www.desi-sozialforschung-berlin.de>

INHALT

1. Einleitung
2. Freiwilliges Engagement in Deutschland – eine Bestandsaufnahme
 - 2.1 Der gesellschaftliche Wert des freiwilligen Engagements
 - 2.2 Umfang, Bedeutung und Wandel des freiwilligen Engagements
 - 2.3 Freiwilliges Engagement im Bereich Feuerwehr und Rettungswesen
3. Interkulturelle Öffnung der Hilfsorganisationen und freiwilliges Engagement von Menschen mit Migrationshintergrund
 - 3.1 Interkulturelle Öffnung der Hilfsorganisationen
 - 3.2 Freiwilliges Engagement von Migrantinnen und Migranten
4. Migrantinnen und Migranten im Katastrophenschutz – Strategien der Hilfsorganisationen und Beispiele guter Praxis
5. Fazit und Handlungsempfehlungen

Literatur

Anhang

- Anlage 1: Begriffsbestimmungen
- Anlage 2: Hilfsorganisationen in Deutschland
- Anlage 3: Interviews im Rahmen der Analyse

ZUSAMMENFASSUNG

Mit dem europäischen Projekt „PROTECT – Lernen und Helfen im Ehrenamt“ soll der Katastrophenschutz als Erfahrungs- und Begegnungsraum sowie als Lern- und Bildungsort für Menschen mit Zuwanderungsgeschichte erschlossen werden. Das Projektziel soll dabei durch eine Verzahnung verschiedener Maßnahmen erreicht werden, die von der Sensibilisierung und Kompetenzentwicklung in den Hilfsorganisationen über die Motivierung von Migrantinnen und Migranten zur Nutzung von Bildungs- und Beteiligungsangebote bis zur Gewinnung von politischen Entscheidungsträgern für eine stärkere Unterstützung von Organisationen des Ehrenamts als zentralen Akteuren im lebenslangen Lernen reichen.

Ein zentraler Bestandteil des Projekts PROTECT ist die Analyse der Ausgangssituation in den Partnerländern. Im Vordergrund steht dabei die Frage, warum Menschen mit Migrationshintergrund in den Organisationen des Katastrophenschutzes gemessen an ihrem Bevölkerungsanteil deutlich unterrepräsentiert sind. Wie offen zeigen sich Hilfsorganisationen im Hinblick auf die Gewinnung neuer Zielgruppen und welche Strategien verfolgen sie zur Einbindung von Migrantinnen und Migranten? Was motiviert Migrantinnen und Migranten, sich insbesondere im Katastrophenschutz zu engagieren und was hält sie davon ab? Welche Chancen bieten Lotsenmodelle, Brücken zwischen engagierten Zuwanderern und Hilfsorganisationen zu bauen?

Der Katastrophenschutz basiert in Deutschland in hohem Maße auf dem freiwilligen Engagement von Bürgerinnen und Bürgern. Angesichts der demografischen Entwicklung und des Wandels der Engagementkultur kommt der Stärkung der Bindung bereits ehrenamtlich Engagierter und der Gewinnung neuer Zielgruppen eine zentrale Bedeutung zu. Die Hilfsorganisationen werden ihre Aufgaben in Zukunft nur dann angemessen wahrnehmen können, wenn sie in der Zusammensetzung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Helferinnen und Helfer auch die Vielfalt der Bevölkerung in einer sich zunehmend verändernden Einwanderungsgesellschaft widerspiegeln.

Zu den Erfolgsfaktoren einer nachhaltigen Erschließung der Engagementpotenziale von Menschen mit Migrationshintergrund gehören vor allem die Entwicklung einer Anerkennungs- und Willkommenskultur in den Hilfsorganisationen, der Einsatz von Lotsen, Mentoren und Paten als Botschafter, Brückenpersonen und Vermittler zwischen verschiedenen Bevölkerungsgruppen und Milieus sowie die Entwicklung einer Kommunikationsstrategie, die überzeugend signalisiert, dass Migrantinnen und Migranten in den Organisationen. Nur wenn diese verschiedenen Elemente aufeinander bezogen und miteinander verzahnt, kann der Öffnungsprozess in den Hilfsorganisationen gelingen.

Lotsenmodelle, die im Rahmen des Projekts PROTECT für den Bereich des Katastrophenschutzes erprobt werden, haben sich in den letzten Jahren als erfolgreiches Instrument erwiesen, um Migrantinnen und Migranten die Wahrnehmung von Bildungsangeboten zu erleichtern. Die Ergebnisse vieler Studien zeigen allerdings, dass der Erfolg von Lotsenmodellen von einer Reihe von Faktoren abhängig ist, die von einer adäquaten Ressourcenausstattung (Geld, Raum und Personal) über vielfältige Angebote und Anreize für die Lotsen (Maßnahmen zur Qualifizierung, Angebote zum Erfahrungsaustausch, Anerkennung, Auslagenerstattung und Vergütung) bis zur institutionellen Anbindung und Vernetzung reichen.

EINLEITUNG

Schätzungsweise 1,7 Millionen Menschen engagieren sich bundesweit im Brand-, Zivil- oder Katastrophenschutz. Das freiwillige Engagement bildet damit die Grundlage des Bevölkerungsschutzes in Deutschland, ohne das viele Leistungen nicht erbracht oder finanziert werden könnten. Allein in den Feuerwehren sind insgesamt mehr als 1,3 Millionen Menschen aktiv engagiert, davon mehr als drei Viertel in den Freiwilligen Feuerwehren und knapp ein Fünftel in den Jugendfeuerwehren. Der Anteil der Mitglieder von Berufsfeuerwehren, die zumeist auf Großstädte beschränkt sind, liegt demgegenüber nur bei etwa zwei Prozent. In der Bundesanstalt Technisches Hilfswerk (THW) macht der Anteil der hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nur ein Prozent aus. Und auch in den anderen Hilfsorganisationen wie dem Arbeiter-Samariter-Bund (ASB), der Deutschen Lebens-Rettungs-Gesellschaft (DLRG), dem Deutschen Roten Kreuz (DRK), dem Malteser Hilfsdienst (MHD) und der Johanniter-Unfall-Hilfe bilden freiwillig Engagierte das Rückgrat von Leistungen, die im Bevölkerungsschutz erbracht werden.

Mit einer Engagementquote¹ von 3,1 Prozent gehört der Bereich Freiwillige Feuerwehr und Rettungsdienste zu den Bereichen mittlerer Bedeutung in Deutschland. Dieser Engagementbereich ist nicht nur durch starke Stadt-Land-Unterschiede, sondern auch durch eine Reihe weiterer Besonderheiten gekennzeichnet. Er stützt sich vor allem auf junge Leute und Erwerbstätige, ist besonders stark von Männern geprägt, mit hohen Anforderungen an Bildung und Weiterbildung verbunden, erfordert eine hohe Einsatzbereitschaft und Belastbarkeit und zeichnet sich durch eine sehr lange Dauer des Engagements aus (vgl. Gensicke et al. 2010). Der demografische Wandel mit einer schrumpfenden, älter und bunter werdenden Bevölkerung, die steigenden Anforderungen im Bildungsbereich und in der Arbeitswelt sowie der Wandel der Engagementformen fördern allerdings die Erkenntnis, dass künftig neue Zielgruppen erschlossen werden müssen, wenn das auf dem freiwilligen und ehrenamtlichen Engagement der Bürgerinnen und Bürger beruhende System des Bevölkerungsschutzes aufrechterhalten werden soll.

Das freiwillige und bürgerschaftliche Engagement von Menschen mit Migrationshintergrund hat vor diesem Hintergrund in den letzten Jahren ein wachsendes Interesse in Politik, Wissenschaft und Öffentlichkeit gefunden. Hiermit verbunden sind durchaus unterschiedliche, konkurrierende und widersprüchliche Erwartungen und Interessen. Migrantinnen und Migranten sollen *erstens* – nicht zuletzt auch angesichts des demografischen Wandels – für ein ehrenamtliches Engagement in der Zivilgesellschaft gewonnen werden, um aktiv zur Aufrechterhaltung der Angebote und Leistungen von Vereinen und Organisationen beizutragen. Das Engagement und die Selbstorganisation von Migrantinnen und Migranten sollen *zweitens* helfen, Verwaltungen und soziale Dienste zu entlasten und dabei häufig auch einen Mangel an interkultureller Öffnung kompensieren. Und bürgerschaftliches Engagement soll *drittens* einen wichtigen Beitrag zur Förderung der Integration und Teilhabe von Menschen mit Migrationshintergrund und zum Zusammenhalt der Gesellschaft leisten.

Im Projekt „PROTECT – Lernen und Helfen im Ehrenamt“ soll das freiwillige Engagement im Katastrophenschutz als Brücke genutzt werden, um Menschen mit Migrationshintergrund einen Ort für lebenslanges Lernen zu erschließen und ihre Bildungsbeteiligung zu erhöhen. Hilfsorganisationen bie-

¹ Im Freiwilligensurvey werden Personen, die angeben, in einem Bereich (z.B. Sport, Musik, Soziales) aktiv zu sein, zunächst als „gemeinschaftlich Aktive“ definiert. Befragte, die in diesem Bereich auch eine konkrete freiwillige Tätigkeit ausüben, werden in einem zweiten Schritt als „freiwillig Engagierte“ eingestuft. Die Engagementquote bezeichnet daher den Anteil freiwillig Engagierter an der Bevölkerung.

ten ihren freiwilligen Helferinnen und Helfern attraktive Aus-, Fort- und Weiterbildungsangebote in den Bereichen Medizin, Soziales, Technik und Verwaltung, die von Migrantinnen und Migranten bislang kaum genutzt werden. Die Projektziele sollen im Förderzeitraum (2011 bis 2014) durch eine Verzahnung verschiedener Handlungsebenen erreicht werden: (1) Sensibilisierung und Kompetenzentwicklung bei Organisationen des Ehrenamts als Gestalter von Bildungs- und Bildungsangeboten, (2) Entwicklung und Umsetzung von Angeboten für Migrantinnen und Migranten in den Organisationen des Ehrenamts, Motivierung von Migrantinnen und Migranten zur Nutzung der Lernangebote, (3) Sensibilisierung von Entscheidungsträgern zur Unterstützung von Organisationen des Ehrenamts als Akteure im lebenslangen Lernen.

Bei PROTECT arbeiten neun Partner aus vier Ländern (Deutschland: Berliner Senatsverwaltung für Inneres und Sport, Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin, Deutsches Rotes Kreuz / Landesverband Berliner Rotes Kreuz, Malteser Hilfsdienst, Österreich: Österreichisches Rotes Kreuz, Landesverband Wien, Niederlande: Freiwilligenakademie Amsterdam, Spanien / Katalonien: Spanisches Rotes Kreuz / Ortsgruppe Mataró, Stadtverwaltung Mataró) in einem Netzwerk zusammen, um ihre jeweiligen Erfahrungen und Kenntnisse in den Bereichen Freiwilligenarbeit, Migration und Integration, Verwaltung und Wissenschaft zu bündeln und die dabei entstehenden Synergien zu nutzen. Koordiniert wird das Projekt von der Berliner Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit (BGZ). PROTECT wird von der Europäischen Kommission im Rahmen des Programms „Lebenslanges Lernen“ gefördert.

Integraler Bestandteil des Projekts ist die Analyse der Ausgangssituation in den Partnerländern. Im Vordergrund steht dabei die Frage, warum so wenige Menschen mit Migrationshintergrund einen Zugang zu den Organisationen des Katastrophenschutzes finden. Was wissen Migrantinnen und Migranten überhaupt über die Hilfsorganisationen und was hält sie von einem freiwilligen Engagement ab? Doch auch die Hilfsorganisationen sind zu analysieren: Inwieweit öffnen sich diese für neue Zielgruppen und welche Strategien verfolgen sie zur Einbindung von Migrantinnen und Migranten?

Bis 2014 sollen im Projekt – aufbauend auf dieser Analyse – zahlreiche Maßnahmen umgesetzt werden, um Menschen mit Migrationshintergrund stärker für ein freiwilliges Engagement zu gewinnen. Zur Aktivierung von Migrantinnen und Migranten werden unter anderem Lotsen, die eine Brückenfunktion zwischen Hilfsorganisationen und Migranten-Communities einnehmen und für die Wahrnehmung von Lernangeboten in den Organisationen des Ehrenamts werben sollen, eingesetzt. Von einer stärkeren Einbindung von Migrantinnen und Migranten profitieren auch die Hilfsorganisationen. Zum einen können sich diese durch eine stärkere Gewinnung von Mitgliedern mit Migrationshintergrund neue Potenziale erschließen, zum anderen bietet eine interkulturelle Öffnung des Ehrenamts im Bevölkerungsschutz die Chance, den Stellenwert der Hilfsorganisationen als zivilgesellschaftliche Akteure zu festigen.

Im Folgenden werden die Ergebnisse der Analyse für Deutschland bzw. Berlin zusammengefasst. Die vorliegende Studie basiert auf einer Auswertung der wissenschaftlichen Literatur zum Thema sowie auf den Ergebnissen von Gesprächen mit Vertreterinnen und Vertretern von Hilfsorganisationen und Migrantenorganisationen, mit Migrantinnen und Migranten, die sich bereits in den Hilfsorganisationen engagieren sowie mit ausgewählten Expertinnen und Experten, die über besondere Erfahrungen und Kenntnisse zum freiwilligen Engagement von Menschen mit Migrationshintergrund verfügen. Die Gespräche wurden im Zeitraum von Januar bis März 2012 vom Autor der vorliegenden Studie, von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an der Hochschule für Wirtschaft und Recht sowie von Vertretern der Kooperationspartner in Berlin durchgeführt.

In der folgenden Studie wird darüber hinaus auf einige Ergebnisse einer Bachelorarbeit zum Thema „Junge Migrantinnen und Ehrenamt – Förderliche und hemmende Faktoren für das ehrenamtliche Engagement junger türkischer Migrantinnen im Bereich des Katastrophenschutzes“ Bezug genommen, die – angeregt durch das Projekt PROTECT – an der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin vorgelegt wurde. Im Rahmen dieser wissenschaftlichen Arbeit, wurden zehn türkeistämmige Migrantinnen im Alter von 15 bis 21 Jahren zu ihren Erfahrungen, Kenntnissen und Sichtweisen im Bereich des Katastrophenschutzes befragt (vgl. Sarpkaya 2012).

Erste Ergebnisse der vorliegenden Analyse wurden auf einer Reihe von Projekttreffen, Tagungen und Workshops präsentiert. Sie dienten als Grundlage für den Erfahrungsaustausch und die Diskussion der nationalen Ergebnisse auf dem transnationalen Treffen in Barcelona/Mataró vom 26. bis 28. März 2012 und als Ausgangspunkt für die gemeinsame Entwicklung konkreter Handlungsempfehlungen im Rahmen des Projekts (vgl. Gesemann 2012). Sie wurden zudem auf dem Workshop „Strategien zur Gewinnung und Qualifizierung von Lotsen“ am 14. Juni 2012 in der Berliner Senatsverwaltung für Inneres und Sport vorgestellt und diskutiert (vgl. Gesemann/Sticher 2012). Ausgewählte Ergebnisse der Analyse konnten zudem – über den Rahmen des Projekts hinaus – am 10./11. September 2012 im Rahmen des vom Deutschen Roten Kreuz (DRK) und der Universität Witten/Herdecke² veranstalteten Fachsymposiums „Ehrenamt Im Bevölkerungsschutz“ präsentiert (vgl. Geißler/Gesemann 2012; Gesemann/Geißler 2012)³ und in der Zeitschrift „Crisis Prevention“, einem Fachmagazin für Innere Sicherheit, Bevölkerungsschutz und Katastrophenhilfe, veröffentlicht werden (vgl. Sticher/Gesemann 2012).

Der vorliegende Bericht ist wie folgt gegliedert: (1) Im ersten Abschnitt werden einige allgemeine Informationen zur Bevölkerung mit Migrationshintergrund in Deutschland bzw. Berlin präsentiert. (2) Der zweite Abschnitt bietet eine Zusammenfassung zentraler Forschungsergebnisse zum freiwilligen Engagement in Deutschland unter besonderer Berücksichtigung des Engagements im Bereich Freiwillige Feuerwehr und Rettungswesen sowie des freiwilligen Engagements von Menschen mit Migrationshintergrund. Es folgen (3) die Ergebnisse der Gespräche mit Vertreterinnen und Vertretern der Hilfsorganisationen (Deutsches Rotes Kreuz, Malteser Hilfsdienst, Freiwillige Feuerwehr, Technisches Hilfswerk) und (4) der Gespräche mit Vertreterinnen und Vertretern von Migrantenorganisationen sowie mit Expertinnen und Experten mit und ohne Migrationshintergrund. Anschließend werden (5) einige Beispiele guter Praxis mit besonderem Anregungspotenzial sowie (6) Überlegungen zur Zukunft des freiwilligen Engagements und weiterführende Fragen zur stärkeren Beteiligung von Menschen mit Migrationshintergrund präsentiert.

1. DIE BEVÖLKERUNG MIT MIGRATIONSHINTERGRUND IN DEUTSCHLAND UND BERLIN

In Deutschland lebten im Jahr 2011 – nach den Ergebnissen des Mikrozensus⁴ – knapp 16 Millionen Menschen mit Migrationshintergrund. Das entspricht einem Anteil von 19,5 Prozent an der Gesamtbevölkerung.⁵ Deutsche Staatsbürger stellen dabei gut die Hälfte dieser Bevölkerungsgruppe (54,9 %), Ausländer weniger als die Hälfte (45,1 %). Über eigene Migrationserfahrungen verfügen dabei

² Lehrstuhl für Politikwissenschaft, Sicherheitsforschung und Sicherheitsmanagement.

³ Zu den Ergebnissen des Symposiums „Ehrenamt im Bevölkerungsschutz“ am 10./11. September 2012 in der Berliner Senatsverwaltung für Inneres siehe auch Jentzsch 2012.

⁴ Der Mikrozensus ist eine gesetzlich vorgeschriebene statistische Erhebung, die seit 1957 jedes Jahr bei einem Prozent der Haushalte bundesweit durchgeführt wird.

⁵ Als Menschen mit Migrationshintergrund werden aufgrund einer Definition der amtlichen Statistik alle seit 1950 nach Deutschland Zugewanderten und deren Nachkommen bezeichnet.

zwei Drittel der Personen mit Migrationshintergrund (67,0 %); ein Drittel ist bereits in Deutschland geboren. 36,3 Prozent der Ausländer kommen aus einem Mitgliedsland der Europäischen Union und sind als Unionsbürger den Deutschen weitgehend gleichgestellt. Die meisten Menschen mit Migrationshintergrund stammen aus der Türkei (18,5 %), gefolgt von Polen (9,2 %), der Russischen Föderation (7,7 %), Kasachstan (5,8 %) und Italien (4,9 %).⁶

In Deutschland lebt knapp die Hälfte der Bevölkerung mit Migrationshintergrund, aber nur etwas mehr als ein Viertel der Bevölkerung ohne Migrationshintergrund in Großstädten mit mehr als 100.000 Einwohnern. In diesen Städten verfügt inzwischen jeder vierte Einwohner über einen Migrationshintergrund. Im Land Berlin lebten im Jahr 2011 ca. 862.000 Personen mit Migrationshintergrund. Mit 24,8 Prozent liegt ihr Anteil an der Gesamtbevölkerung im Durchschnitt der bundesdeutschen Großstädte. In Berlin leben die meisten Menschen mit Migrationshintergrund in den Altbauquartieren der westlichen Innenstadt. Am höchsten ist ihr Anteil im Bezirk Mitte (42,5 %), gefolgt von Neukölln (34,1 %), Friedrichshain-Kreuzberg (32,4 %), Charlottenburg-Wilmersdorf (32,2 %) und Tempelhof-Schöneberg (30,8 %). Am geringsten ist der Anteil der Bevölkerung mit Migrationshintergrund in den Bezirken Treptow-Köpenick (4,6 %), Marzahn-Hellersdorf (7,9 %) und Pankow (9,0 %) in den östlichen Randbezirken der Stadt.⁷

Die Berliner Bevölkerung mit Migrationshintergrund unterscheidet sich in ihrer sozialen Struktur und Zusammensetzung in mehrfacher Hinsicht deutlich von der Bevölkerung ohne Migrationshintergrund:⁸

- Mit einem Durchschnittsalter von 33,6 Jahren ist die Bevölkerung mit Migrationshintergrund deutlich jünger als die Bevölkerung ohne Migrationshintergrund (45,9 Jahre).
- Der Anteil der Bevölkerung ab 25 Jahren mit einem geringen Bildungsstand ist bei den Personen mit Migrationshintergrund mit 37,2 Prozent höher als bei den Personen ohne Migrationshintergrund (11,6 %).
- Der Anteil der Erwerbslosen im Alter von 15 bis 65 Jahren liegt bei der Bevölkerung mit Migrationshintergrund mit 13,6 Prozent deutlich über dem entsprechenden Anteil in der Bevölkerung ohne Migrationshintergrund (7,6 %).

Menschen mit Migrationshintergrund sind allerdings in den Organisationen des Katastrophenschutzes kaum vertreten. Bei der Feuerwehr und den Rettungsdiensten in Berlin wird ihr Anteil nur auf zwei bis vier Prozent geschätzt.

2. FREIWILLIGES ENGAGEMENT IN DER EINWANDERUNGSGESELLSCHAFT

2.1 Der gesellschaftliche Wert des freiwilligen Engagements

Gesellschaftliche Bedeutung des freiwilligen Engagements: Das freiwillige Engagement gehört zu den tragenden Säulen des Gemeinwesens. Es ergänzt die marktwirtschaftlichen Angebote und die Leistungen des Staates. Dem freiwilligen Engagement werden hierbei eine Reihe von Funktionen zugeschrieben: Es fördert Eigenverantwortung und Solidarität, bietet Möglichkeiten einer sinnstiftenden und persönlichkeitsfördernden Beschäftigung, trägt zur Realisierung sozialpolitischer Aufgaben bei,

⁶ Die Angaben basieren auf den Ergebnissen des Mikrozensus 2011 (vgl. Statistisches Bundesamt 2012). Der Migrationshintergrund der Bevölkerung in Deutschland wird im Mikrozensus seit 2005 erfasst.

⁷ Eigene Berechnungen auf der Grundlage der Ergebnisse des Mikrozensus im Land Berlin 2011 (siehe Amt für Statistik Berlin-Brandenburg 2012).

⁸ Amt für Statistik Berlin-Brandenburg, Pressemitteilung Nr. 292 vom 19. September 2012, <http://www.statistik-berlin-brandenburg.de/pms/2012/12-09-19b.pdf>.

verweist auf gesellschaftliche Bedarfe und Problemlagen, fördert den gesellschaftlichen Zusammenhalt und leistet einen Beitrag zur Stärkung der Demokratie (vgl. WZB 2009: 18ff.).

Beitrag des freiwilligen Engagements zur Wohlfahrtsproduktion: Es liegen bislang keine umfassenden Erkenntnisse zum volkswirtschaftlichen Nutzen des freiwilligen Engagements vor. Hochrechnungen auf der Grundlage von Befragungen zeigen allerdings, dass sich die jährlich in Deutschland geleisteten Arbeitsstunden für freiwilliges Engagement insgesamt auf über 4,6 Mrd. Stunden belaufen. Das entspricht einem Anteil von 7,5 Prozent der Gesamtarbeitsstunden in Deutschland. Bei einem fiktiv angenommenen Stundenlohn von 7,50 Euro erbringen die freiwillig Engagierten jährlich eine Arbeitsleistung im Wert von nahezu 35 Mrd. Euro. Dieser Wert entspricht einem Anteil von zwei Prozent am Volkseinkommen der Bundesrepublik (vgl. Prognos 2009: 13f.).

Bedeutung von Engagement für Integration und Partizipation von Menschen mit Migrationshintergrund: Freiwilliges Engagement leistet einen wichtigen Beitrag für die Integration und Teilhabe von Migrantinnen und Migranten im Sinne einer chancengleichen Partizipation an allen gesellschaftlichen Lebensbereichen. Es fördert die soziale Integration von Menschen mit Migrationshintergrund, trägt zum Abbau von Barrieren und zur interkulturellen Öffnung von Institutionen der Aufnahmegesellschaft bei, bildet Brücken zwischen unterschiedlichen Lebenswelten und Milieus und ermöglicht interkulturelle Begegnungen und Lernerfahrungen. Das freiwillige Engagement von Migrantinnen und Migranten trägt damit zu einem toleranten und wertschätzenden Umgang mit zunehmender Vielfalt bei.

1.2 Umfang, Bedeutung und Wandel des freiwilligen Engagements in Deutschland

Hohe Engagementquote und steigendes Engagementpotenzial: Der Freiwilligensurvey 2009 zeigt, dass ein wachsender Anteil der Bevölkerung in Deutschland (2009: 71 %) in Vereinen, Organisationen, Gruppen oder öffentlichen Einrichtungen aktiv ist (1999: 66 %). Die *Engagementquote*, definiert als der Anteil der Menschen, die bestimmte Aufgaben, Arbeiten oder Funktionen in der Zivilgesellschaft übernommen haben, ist zwischen 1999 und 2009 von 34 Prozent auf 36 Prozent gestiegen. Stark vergrößert hat sich auch der Anteil der Menschen, die sich unter bestimmten Umständen in Zukunft ein freiwilliges Engagement vorstellen können, von 26 Prozent (1999) auf 37 Prozent (2009). Die Zunahme des tatsächlichen Engagements spiegelt die größere Aufgeschlossenheit der Bevölkerung gegenüber einem freiwilligen Engagement somit nur zum Teil wider (vgl. Gensicke/Geiss 2010: 5ff.).⁹

Regionale Unterschiede beim freiwilligen Engagement: Beim freiwilligen Engagement zeigen sich ausgeprägte Unterschiede zwischen den Bundesländern, insbesondere zwischen alten und neuen Ländern, sowie zwischen Stadt und Land. Freiwilliges Engagement ist in den alten Ländern deutlich stärker als in den neuen Ländern (37 % vs. 31 %) und in ländlichen Regionen stärker als in großstädtischen Kernbereichen verbreitet (West: 42 % vs. 31 %; Ost: 31 % vs. 29 %). Dabei nehmen im Westen die Länder Baden-Württemberg, Rheinland-Pfalz und Niedersachsen (2009: 41 %) sowie im Osten die Länder Brandenburg und Sachsen (2009: 33 %) jeweils eine Spitzenstellung ein.¹⁰ Die Stadtstaaten spiegeln mit einem relativ niedrigen Anteil an freiwillig Engagierten bei gleichzeitig hoher öffentlicher

⁹ Zur Entwicklung des zivilgesellschaftlichen Engagements in Deutschland (zivilgesellschaftliche Organisationen, zivilgesellschaftliches Engagement, geringes organisationsgebundenes Engagement, Spenden) siehe auch Alscher/Priller 2011.

¹⁰ Zu regionalen Unterschieden im bürgerschaftlichen Engagement siehe auch den Engagementatlas 2009 mit Ergebnissen einer breit angelegten Telefonbefragung mit bundesweit 44.000 Telefoninterviews (Prognos 2009).

Beteiligung die Besonderheiten des zivilgesellschaftlichen Engagements in großstädtischen Ballungsräumen wider (vgl. Gensicke/ Geiss 2010: 24ff.).

Besonderheiten und sozialräumliche Unterschiede beim freiwilligen Engagement in Berlin: In der Bundeshauptstadt Berlin hat sich der Anteil der freiwillig Engagierten von 24 Prozent (1999) auf 28 Prozent (2009) erhöht, wobei der Anstieg auf die erste Hälfte des Jahrzehnts (1999 bis 2004) zurückgeht. Dieser Wert liegt allerdings immer noch deutlich unter dem nationalen Durchschnitt.¹¹ Stark gewachsen ist zudem der Anteil der Menschen, die sich öffentlich beteiligen, aber keine bestimmten Aufgaben übernehmen (1999: 31 %; 2009: 37 %). In Berlin zeigen sich zudem deutliche Unterschiede nach sozialräumlichen Lebenswelten: Über dem Durchschnitt liegen die Anteile der freiwillig Engagierten im hoch verdichteten Berliner Stadtkern, insbesondere in den überwiegend im Osten gelegenen „Kreativbezirken“ (35 %) sowie den bürgerlichen „Statusbezirken“ (32 %) und den „Migrationsbezirken“ (31 %) im Westen. Am geringsten sind die Engagementquoten in der „Plattenbaukultur“ des Ostens (vgl. Gensicke/Geiss 2011: 5ff.).

Starke Unterschiede beim freiwilligen Engagement von Bevölkerungsgruppen: Das freiwillige Engagement in Deutschland ist bei Männern, Erwerbstätigen, jungen Leuten in der (verlängerten) Ausbildungsphase, bei höher Gebildeten und bei Menschen mit einem gehobenen Berufsprofil stärker ausgeprägt. Gestiegen ist im Zeitraum zwischen 1999 und 2009 das freiwillige Engagement von Menschen mit Kindern im Haushalt und vor allem das von älteren Menschen. Arbeitslose, Menschen mit einfachem Sozial- und Bildungsstatus und Menschen mit einem Migrationshintergrund üben deutlich weniger als der Durchschnitt der Bevölkerung freiwillige Tätigkeiten aus (vgl. Gensicke/Geiss 2010). Zu den Besonderheiten des freiwilligen Engagements in der deutschen Hauptstadt gehören die (sehr) geringen Engagementquoten von Berlinerinnen und Berlinern mit mittlerem und geringerem Bildungsniveau (22 % bzw. 16 %), von Rentnern und Pensionären (19 %) sowie von allein lebenden Personen (22 %) (vgl. Gensicke/Geiss 2011: 13ff.).

Motive des freiwilligen Engagements im Wandel: Mit ihrem freiwilligen Engagement möchten Bürgerinnen und Bürger einen sinnvollen Beitrag zum Gemeinwesen leisten. Die meisten engagieren sich, weil sie die Gesellschaft zumindest im Kleinen mit gestalten wollen, aber auch um durch ihr Engagement mit anderen sympathischen Menschen zusammenzukommen. Dabei ist das Bedürfnis nach einem Engagement, das inhaltlich befriedigt und Freude bereitet, besonders ausgeprägt. Von zunehmender Bedeutung ist auch die Erwartung, durch das Engagement wichtige Qualifikationen zu erwerben, die von 27 Prozent der im Rahmen des Freiwilligensurveys 2009 befragten Engagierten „voll und ganz“ und von 37 Prozent immerhin „teilweise“ bejaht wurde. Besonders stark ausgeprägt ist das Interesse an Möglichkeiten zur Qualifizierung im Engagement und eines beruflichen Nutzens bei jungen Leuten und arbeitslosen Menschen.¹² Das spiegelt die zunehmende Verdichtung der Bildungs- und Ausbildungsphase wider, in der von den Jugendlichen immer höhere Anforderungen bewältigt werden müssen (vgl. Gensicke/Geiss 2010: 12ff.).

Besonderheiten des freiwilligen Engagements von Migrantinnen und Migranten: Menschen mit Migrationshintergrund engagieren sich in nahezu allen Engagementbereichen, wenn auch in geringerem

¹¹ Die Ergebnisse des Engagementatlas 2009 weichen hiervon deutlich ab. Mit einem Anteil der bürgerschaftlich Engagierten von nur 19 Prozent gehört Berlin in dieser Studie zu den Ländern und Regionen mit den niedrigsten Engagementquoten (vgl. Prognos 2009: 17ff.).

¹² Von den befragten Engagierten im Alter von 14 bis 30 Jahren stimmten 47 Prozent der Aussage „Ich will mir Qualifikationen erwerben, die im Leben wichtig sind“ und 25 Prozent der Aussage „Ich will durch mein Engagement auch beruflich vorankommen“ uneingeschränkt zu (vgl. Gensicke/Geiss 2010: 14).

Maße und mit anderen Formen und Schwerpunkten. Die Ergebnisse der Freiwilligensurveys,¹³ aber auch die Befragungen des Zentrums für Türkeistudien und Integrationsforschung in Nordrhein-Westfalen zeigen, dass sich die Aktivitäts- und Engagementquoten von Personen mit und ohne Migrationshintergrund deutlich voneinander unterscheiden. Das gilt auch für das freiwillige Engagement von Jugendlichen, Heranwachsenden und jungen Erwachsenen. Besonders ausgeprägt sind die Unterschiede beim Übergang von der öffentlichen Aktivität zum freiwilligen Engagement im Sinne einer Übernahme bestimmter Aufgaben, Arbeiten oder Funktionen. In Bezug auf Formen und Schwerpunkte des Engagements fällt z.B. bei türkeistämmigen Migrantinnen die sehr hohe Bedeutung eigenethnischer Organisationen und des Bereichs Religion auf. Positiv beeinflusst wird das Engagement vor allem von der Aufenthaltsdauer, der Qualität des Schulabschlusses und der Höhe des Einkommens (vgl. Gensicke/Geiss 2010; Sauer 2011).

- *Ursachen der Unterschiede im freiwilligen Engagement:* Weiterführende statistische Analysen auf der Grundlage von Daten des Freiwilligensurveys zeigen, dass die geringere gesellschaftliche Beteiligung von Personen mit Migrationshintergrund nicht allein durch soziostrukturelle Merkmale wie Aufenthaltsdauer, Alter, Geschlecht, Konfessionszugehörigkeit, Bildungsniveau, Familiensituation, Haushaltseinkommen, Tätigkeitsstatus oder Wohnumfeld erklärt werden können, sondern zum Teil auch mit herkunftslandgeprägten kulturellen Orientierungen zusammenhängen dürften. International vergleichende Studien zeigen, dass dem zivilgesellschaftlichen Engagement in vielen Herkunftsländern von Migrantinnen und Migranten eine deutlich geringere Rolle als in Deutschland zukommt. Von Bedeutung könnten aber auch mangelnde Sprachkenntnisse und Benachteiligungserfahrungen sein, die im Rahmen des Freiwilligensurveys nicht erhoben werden (vgl. ISG/WZB 2011: 228ff.).
- *Engagementpotenziale:* Die Studien zum freiwilligen Engagement von Menschen mit Migrationshintergrund verweisen auf nicht ausgeschöpfte Potenziale insbesondere bei Personen, die sich grundsätzlich ein freiwilliges Engagement vorstellen könnten. Sie zeigen, dass bis zu 40 Prozent der derzeit Nicht-Engagierten an einem freiwilligen Engagement interessiert sind. Potenziale für freiwilliges Engagement finden sich in allen Bevölkerungsgruppen, vor allem aber unter jüngeren Migrantinnen und Migranten, in der Altersgruppe der 30- bis 44-Jährigen sowie bei Personen mit besserer Bildung und höherem Einkommen. Ein weiterer Ansatz wird in der Schaffung von Gelegenheitsstrukturen gesehen, um bereits Beteiligte zur Übernahme von Aufgaben und Funktionen zu motivieren (vgl. Gensicke/Geiss 2010; Sauer 2011).
- *Forschungsbedarf:* Es besteht in der Wissenschaft weitgehend Einigkeit darüber, dass der Stand der Forschung zum freiwilligen Engagement von Personen mit Migrationshintergrund noch unbefriedigend ist und die vorhandenen Instrumentarien das Engagement von Migrantinnen und Migranten nicht angemessen abbilden können. Vorliegende Berichte verweisen vor allem auf einen Mangel an vergleichenden Studien zu Strukturen, Motivation, Potenzialen, Zugangswegen und Netzwerken von Personen mit Migrationshintergrund aus verschiedenen Communities sowie auf Forschungslücken beim informellen, nicht in Vereinen kanalisierten Engagement von Migrantinnen und Migranten im Kreise von Verwandten, Freunden, Bekannten oder Nachbarn hin.

¹³ 26,2 % der im Freiwilligensurvey 2009 befragten Personen mit Migrationshintergrund sind freiwillig engagiert verglichen mit 37,9 % der Befragten ohne Migrationshintergrund (vgl. ISG/WZB 2011: 106f.)

1.3 Freiwilliges Engagement im Bereich Feuerwehr und Rettungsdienste

Bedeutung des Engagementbereichs Freiwillige Feuerwehr und Rettungsdienste: Sport und Bewegung ist in Deutschland im Jahr 2009 der mit Abstand größte Engagementbereich (10,1 %), gefolgt von den Bereichen Kindergarten und Schule (6,9 %), Kirche und Religion (6,9 %), Soziales (5,2 %), Kultur/Musik (5,2 %) sowie Freizeit/Geselligkeit (4,6 %). Der Bereich Freiwillige Feuerwehr und Rettungsdienste führt bundesweit – mit einem Anteil von 3,1 Prozent (1999: 2,5 %) – die mittleren Bereiche des freiwilligen Engagements an, gehört aber in der Bundeshauptstadt Berlin mit einem Anteil von nur 1,1 Prozent (2009) zu den kleinsten Bereichen (1999: 0,6 %). Zu diesem geringen Anteil des Bereichs Freiwillige Feuerwehr und Rettungsdienste am freiwilligen Engagement der Berliner Bevölkerung trägt vor allem die geringe Beteiligung von Menschen mit mittlerer Bildung bei (bundesweit: 3,6 %; Berlin: 0,8 %). Für das freiwillige Engagement von Migrantinnen und Migranten ist der Bereich Feuerwehr und Rettungsdienste bislang nur von geringer Bedeutung (bundesweit 2004: 1 %) (vgl. Gensicke/Geiss 2010, 2011; siehe auch Geiss/Gensicke 2004).

Freiwilliges Engagement Jugendlicher im Bereich Feuerwehr und Rettungsdienste: Eine Sonderauswertung der Daten des Dritten Freiwilligensurveys bietet vertiefende Erkenntnisse zum freiwilligen Engagement von Jugendlichen. Die Studie „Jugend in der Zivilgesellschaft“ zeigt, dass beim freiwilligen Engagement Jugendlicher im Alter von 14 bis 24 Jahren im Zeitraum von 1999 bis 2009 ein leichter Rückgang zu verzeichnen ist (von 37 % auf 35 %), während der Anteil der Jugendlichen, die in einem öffentlichen Kontext aktiv sind, ohne eine freiwillige Tätigkeit übernommen zu haben, zugenommen hat (von 37 % auf 42 %). Gestiegen ist auch die Bereitschaft Jugendlicher zum Engagement. Im Bereich Feuerwehr und Rettungsdienste waren im Jahr 2009 acht Prozent der Jugendlichen im Alter von 14 bis 24 Jahren aktiv; vier Prozent hatten Aufgaben im Sinne des freiwilligen Engagements übernommen. Dieser Bereich gehört für Jugendliche – nach Sport und Bewegung, Kirche/Religion, Schule/Kindergarten, Kultur und Musik – zu den wichtigen Tätigkeitsfeldern (vgl. Picot 2012).

Die Studie bietet zudem aufschlussreiche Informationen zu Engagementprofilen der verschiedenen Tätigkeitsfelder. Im Bereich Feuerwehr und Rettungsdienste gibt es eine Reihe von Anforderungen, die von den jungen Engagierten überdurchschnittlich häufig genannt werden. Dazu gehören vor allem eine hohe Einsatzbereitschaft und Belastbarkeit, aber auch Fachwissen. Jugendliche, die sich in diesem Bereich engagieren, geben besonders häufig an, dass sie in hohem oder sehr hohem Umfang Fähigkeiten durch ihr Engagement erworben haben. Über einen Migrationshintergrund verfügen zehn Prozent der engagierten Jugendlichen. Diese sind damit bei den Feuerwehren und Rettungsdiensten gemessen an ihrem Bevölkerungsanteil und auch an ihrem Engagement insgesamt unterrepräsentiert. Die Engagementquote der jungen Migrantinnen und Migranten in diesem Bereich liegt aber immerhin deutlich über dem entsprechenden Anteil der Engagierten mit Migrationshintergrund an allen Engagierten in der Gesamtbevölkerung (vgl. Picot 2012: 52ff.; siehe auch Schaubild 1).

Besonderheiten des freiwilligen Engagements im Bereich Freiwillige Feuerwehr und Rettungsdienste: Der Freiwilligensurvey 2009 zeigt, dass sich der Bereich Freiwillige Feuerwehr und Rettungsdienste – neben den bereits angesprochenen Stadt-Land-Unterschieden – durch eine Reihe von Besonderheiten auszeichnet. Der Bereich stützt sich vor allem auf junge Leute und Erwerbstätige, ist besonders stark von Männern geprägt (Männer 5,2 %; Frauen 1,1 %), mit hohen Anforderungen an Bildung und Weiterbildung verbunden (hohe Bedeutung von „Fachwissen“ und hoher Stellenwert von Weiterbildung: 72 % bzw. 84 %), erfordert eine hohe Einsatzbereitschaft und Belastbarkeit (hohe Zeitaufwendungen von durchschnittlich 20 Std. pro Monat) und zeichnet sich durch eine sehr lange Dauer des Engagements aus (im Durchschnitt 14,5 Jahre) (vgl. Gensicke/Geiss 2010). Diese Besonderheiten ge-

hören mit zu den Gründen, warum es in Großstädten wie Berlin vergleichsweise selten gelingt, Menschen mit geringer und mittlerer Bildung, insbesondere auch jene mit Migrationshintergrund, für ein freiwilliges Engagement in diesem Bereich zu gewinnen.

Schaubild 1: Jugendliche Engagierte im Alter von 14 bis 24 Jahren im Bereich Freiwillige Feuerwehr und Rettungsdienste (2009)	
Anteil des Bereich am Engagement der Jugendlichen insgesamt: 4 Prozent	
Durchschnitt aller Bereiche in Klammern	
Geschlecht: männlich	79 % (55 %)
Altersdurchschnitt	19,4 Jahre (19,2 Jahre)
Bildungsstatus: niedrig/mittel/hoch	12 % / 38 % / 50 % (6 % / 33 % / 61 %)
Mit Migrationshintergrund	10 % (12 %)
Erwerbsstatus: Erwerbstätige und Azubis	29 % (21 %)
Zeitaufwand pro Monat	16,4 Std. (16,8 Std.)
Anforderung an die Tätigkeit	
in starkem Maße	
Hohe Einsatzbereitschaft	71 % (64 %)
Belastbarkeit	52 % (38 %)
Fachwissen	49 % (31 %)
Selbstlosigkeit	20 % (13 %)
Fähigkeiten erworben	
in hohem/in sehr hohem Umfang	53 % / 17 % (46 % /14 %)

Quelle: Picot – Sozialwissenschaftliche Projekte und TNS Infratest Sozialforschung (Picot 2012: 61)

3. Stand der interkulturellen Öffnung der Hilfsorganisationen in Berlin

In Berlin wurden von Januar bis März 2012 insgesamt 28 Gespräche mit 31 Personen in Hilfsorganisationen geführt. Diese setzen sich wie folgt zusammen:

- Mit den Partnern im Projekt, dem Landesverband Berliner Rotes Kreuz und dem Malteser Hilfsdienst wurden insgesamt sieben Gespräche mit acht Personen auf der Leitungsebene geführt. Weitere sechs Gespräche – mit Einsatz- und Bereitschaftsleitern, Ortsbeauftragten und Einsatzkoordinatoren einzelner Gliederungen oder Kreisverbände – wurden von den Projektpartnern selbst durchgeführt.
- Bei der Freiwilligen Feuerwehr Berlin und der Bundesanstalt Technisches Hilfswerk (THW) wurden zwei Gespräche auf Landesebene und sechs Gespräche auf lokaler Ebene mit Ortsbeauftragten und Wehrleitern geführt.¹⁴
- Bei der Freiwilligen Feuerwehr Berlin und dem Technischen Hilfswerk (THW) wurden zudem auf lokaler Ebene fünf Gespräche mit sechs freiwillig und ehrenamtlich Engagierten geführt, die über einen Migrationshintergrund verfügen.¹⁵
- In zwei Fällen wurden ergänzende Gespräche mit Vertreterinnen und Vertretern von Hilfsorganisationen auf der Bundesebene geführt (Deutsches Rotes Kreuz, Generalsekretariat; Bundesanstalt Technisches Hilfswerk).

¹⁴ Die Gespräche mit den Ortsbeauftragten der Bundesanstalt Technisches Hilfswerk und den Wehrleitern der Freiwilligen Feuerwehr wurden von Ingo Krüger (Senatsverwaltung für Inneres und Sport, Abteilung III – Öffentliche Sicherheit und Ordnung, Referat III A – Zivil- und Katastrophenschutz) geführt.

¹⁵ Diese Gespräche wurden ebenfalls von Ingo Krüger geführt (siehe Fußnote 13).

Weitere, eher informelle Gespräche fanden am Rande einer Ergebniskonferenz des Deutschen Feuerwehrverbandes zum Integrationsprojekt „Deine Feuerwehr – Unsere Feuerwehr! Für ein offenes Miteinander“ am 2./3. März 2012 in Berlin statt.

Die wesentlichen Ergebnisse dieser Gespräche sollen im Folgenden kurz zusammengefasst werden:

Geringer Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund in den Hilfsorganisationen: Menschen mit Migrationshintergrund sind in den Hilfsorganisationen, insbesondere in den Bereitschaften und den Feuerwehren, stark unterrepräsentiert. Zuverlässige Zahlen liegen zwar bislang nicht vor, aber der Anteil der Personen mit Migrationshintergrund bei der Feuerwehr und den Rettungsdiensten wird in Berlin nur auf zwei bis vier Prozent geschätzt. Er dürfte damit weit unter dem Anteil der Bevölkerung mit Migrationshintergrund an der Gesamtbevölkerung liegen (2011: 24,8 %). Angesichts des demografischen Wandels (alternde und schrumpfende Bevölkerung) und einer relativ jungen Bevölkerung mit Migrationshintergrund, wird sich deren Anteil an der Gesamtbevölkerung in Zukunft auch ohne Zuwanderung weiter erhöhen, so dass die Gefahr besteht, dass die Hilfsorganisationen die Zusammensetzung der Bevölkerung in Zukunft immer weniger widerspiegeln.¹⁶

Stärkere Beteiligung von Menschen mit Migrationshintergrund als strategische Zukunftsaufgabe: Das Thema Erschließung von neuen Freiwilligengruppen, insbesondere von Menschen mit Migrationshintergrund, für das Ehrenamt wird inzwischen von allen Hilfsorganisationen (Deutsches Rotes Kreuz, Malteser Hilfsdienst, Technisches Hilfswerk, Freiwillige Feuerwehr) bearbeitet und dort zumeist als wichtige, aber auch herausfordernde Zukunftsaufgabe angesehen. Wesentliche Gründe sind, dass

- die Bevölkerung mit Migrationshintergrund als Zielgruppe immer wichtiger wird, um auch in Zukunft eine ausreichende Zahl von Freiwilligen für das Ehrenamt in Hilfsorganisationen gewinnen zu können;
- viele Einsätze im Katastrophenfall nur dann angemessen, effektiv und sicher durchgeführt werden können, wenn sich die Hilfsorganisationen interkulturell geöffnet haben (Gewinnung von Personal mit Migrationshintergrund und Vermittlung interkultureller Kompetenzen).
- die Hilfsorganisationen zunehmend ihre öffentliche Legitimität als zivilgesellschaftliche Akteure im Katastrophenschutz zu verlieren drohen, wenn sie die Zusammensetzung der Bevölkerung in ihrer ganzen Vielfalt immer weniger widerspiegeln sollten.

Die Gewinnung von Migrantinnen und Migranten erfordert eine interkulturelle Öffnung der Hilfsorganisationen: Maßnahmen zur Gewinnung von Menschen mit Migrationshintergrund sind nur dann erfolgversprechend, wenn sie mit einem Konzept zur interkulturellen Öffnung der Hilfsorganisationen einhergehen. Die Gespräche zeigen, dass es auf lokaler Ebene zum Teil noch massive Vorbehalte und Widerstände gegenüber einer verstärkten Aufnahme von Migrantinnen und Migranten gibt, die es zunächst zu überwinden gilt. Als Gründe wurden vor allem das ausgeprägte Gemeinschaftsgefühl, der starke Korpsgeist und die quasi militärische Organisation der Bereitschaften angeführt. Eine Rolle spielen in einigen Gliederungen aber auch Alltagsrassismen und eher geringe Kontakte zu Menschen mit Migrationshintergrund. Eine erfolgversprechende Strategie muss daher zunächst die Barrieren und Widerstände in der eigenen Organisation aufbrechen, aktiv für eine interkulturelle Öffnung werben und entsprechende Prozesse gezielt unterstützen.

¹⁶ Die Berliner Bevölkerung mit Migrationshintergrund ist deutlich jünger als die Bevölkerung ohne Migrationshintergrund (33,6 vs. 45,9 Jahre). Im Jahr 2011 wiesen bereits 43,8 % der unter 15-Jährigen in Berlin einen Migrationshintergrund auf (vgl. Amt für Statistik Berlin-Brandenburg 2012a und 2012b: 60; eigene Berechnungen).

Interkulturelle Öffnung hat in den Hilfsorganisationen einen sehr unterschiedlichen Stellenwert: Der Stellenwert der interkulturellen Öffnung ist in den Hilfsorganisationen sehr unterschiedlich:

- Das Präsidium des Deutschen Roten Kreuzes hat die interkulturelle Öffnung des Verbandes im Jahr 2009 zu einer Schwerpunktaufgabe für die nachfolgenden Jahre erklärt und mit entsprechenden Projekten und Maßnahmen unterlegt.
- Die Bundesanstalt Technisches Hilfswerk und der Deutsche Feuerwehrverband bearbeiten das Thema bislang vor allem auf der Projektebene und versuchen die interkulturelle Öffnung über die Bereitstellung von Materialien und die Kommunikation von Beispielen guter Praxis zu fördern.
- Vom Malteser Hilfsdienst ist das Thema der interkulturellen Öffnung bislang noch nicht aufgegriffen worden.

Deutliche Unterschiede bei der interkulturellen Öffnung innerhalb der Hilfsorganisationen: Bei allen Hilfsorganisationen, die Anstrengungen zur interkulturellen Öffnung unternehmen, ist unverkennbar, dass es deutliche Unterschiede in der Bewertung des Themas und in der Umsetzung von Maßnahmen zwischen Bundes- und Landesebene gibt. Tendenziell wird dem Thema auf der Bundesebene eine höhere Bedeutung als auf der Landesebene beigemessen. Auf lokaler Ebene scheint es bundesweit eine sehr große Varianz in der Praxis der Hilfsorganisationen zu geben, die von gelebter und wertschätzender Vielfalt bis zur offenen Ablehnung von Öffnungsprozessen reicht.

Prozess der interkulturellen Öffnung steht auf Landesebene noch am Anfang: Von den Berliner Landesverbänden der Hilfsorganisationen wurden die Konzepte und Strategien, die auf der Bundesebene zur interkulturellen Öffnung entwickelt wurden, bislang noch nicht umgesetzt. Zu den Gründen gehören vor allem andere Prioritätensetzungen, mangelnde Ressourcen und lokale Widerstände. Es fehlt aber auch an Beispielen guter Praxis und an Vernetzungsmöglichkeiten. Zudem scheint die Gewinnung von Nachwuchskräften in Berlin aktuell noch kein Problem zu sein. Deshalb werden in vielen lokalen Gliederungen offenbar wenige Gründe gesehen, um sich von Vertrautem zu verabschieden und sich für Ehrenamtliche mit Migrationshintergrund zu öffnen.

Geringere Öffnungsbereitschaft und höherer Unterstützungsbedarf bei ehrenamtlichen Kräften: Die Bereitschaft zur interkulturellen Öffnung und zur Gewinnung von Migranten unterscheidet sich erkennbar zwischen hauptamtlichen und ehrenamtlichen Kräften: Gerade ehrenamtliche Kräfte erleben die Anforderung nach Veränderung eher als Belastung und Zumutung und nicht als Gewinn und Bereicherung. Dort, wo die Notwendigkeit einer Öffnung gegenüber Migrantinnen und Migranten grundsätzlich gesehen wird, mangelt es bislang noch an einer entsprechenden Unterstützung durch den Landesverband und die hauptamtlichen Kräfte bei der Entwicklung und Umsetzung erfolgversprechender Strategien zur interkulturellen Öffnung.

Fehlende überzeugende und nachhaltige Strategie zur Gewinnung von Migrantinnen und Migranten: In keiner der Hilfsorganisationen ist bislang eine über die interkulturelle Öffnung hinausgehende überzeugende und nachhaltige Strategie zu erkennen, Menschen mit Migrationshintergrund für ein ehrenamtliches Engagement in den Hilfsorganisationen zu gewinnen. Es gibt keine klare Kommunikationsstrategie zur Ansprache von Migrantinnen und Migranten, keine nennenswerten Ansätze einer Kooperation mit Migrantenorganisationen und wenige Erfahrungen mit Lotsen- und Mentorenmodellen. Flyer, Informationsmaterialien oder Webauftritte sind nur selten so gestaltet, dass sich Menschen mit Migrationshintergrund von ihnen angesprochen fühlen.

4. Freiwilliges Engagement von Migrantinnen und Migranten in Berlin

In einem zweiten Schritt wurden Interviews mit Expertinnen und Experten geführt, die über besondere Erfahrungen und Kenntnisse zum freiwilligen Engagement von Menschen mit Migrationshintergrund verfügen. Es handelt sich um Gesprächspartnerinnen und -partner, die in verschiedenen Funktionen und institutionellen Zusammenhängen mit dem Thema freiwilliges Engagement von Migrantinnen und Migranten befasst sind – von der Verwaltung (Integrationsbeauftragter des Senats, Senatskanzlei, Senatsverwaltung für Inneres und Sport, Integrationsbeauftragte von Marzahn-Hellersdorf) über Dienstleister im Bereich der beruflichen Qualifizierung (Bildungswerk Kreuzberg), Modelleinrichtungen des Landes (Kompetenz-Zentrum interkulturelle Öffnung der Altenhilfe) und Stiftungen (Friedrich-Ebert-Stiftung) bis hin zu Vereinen und Migrantenorganisationen (Reistrommel, Türkischer Bund Berlin-Brandenburg, *südost* Europa Kultur, Polnischer Schulverein „Oświata“ in Berlin), die sich in verschiedenen Bereichen der Integrationsförderung, Migrationsberatung und interkulturellen Arbeit engagieren.¹⁷

Die im Rahmen der Analyse befragten Expertinnen und Experten mit und ohne Migrationshintergrund verfügen über sehr vielfältige Erfahrungen, die von einzelnen Handlungsfeldern (Altenhilfe, Sprache und Bildung, berufliche Bildung, Förderung des bürgerschaftlichen Engagements) bis zu dem relativ breiten Tätigkeitsspektrum von Migrantenorganisationen (Beratung, Bildung, Kultur, interkulturelle Begegnungen, politische Partizipation) reichen. Über die Gesprächspartner konnten zudem Erfahrungen und Perspektiven von Migrantinnen und Migranten arabischer, polnischer, russischer, südosteuropäischer, türkischer und vietnamesischer Herkunft in die Analyse einbezogen werden. Ein Gespräch mit einem Vertreter der DITIB, der Türkisch-Islamischen Union der Anstalt für Religion, ermöglichte zudem Einblicke in die Sichtweisen eines türkisch-islamischen Dachverbandes. In einigen Fällen wurden auch Gespräche zu den Erfahrungen und Motivationen von Migrantinnen und Migranten geführt, die bereits bei der Freiwilligen Feuerwehr Berlin und dem Technischen Hilfswerk aktiv sind.¹⁸

4.1 *Motive für ein freiwilliges Engagement von Migrantinnen und Migranten im Katastrophenschutz*¹⁹

Hohe Engagementbereitschaft von Menschen mit Migrationshintergrund: Migrantinnen und Migranten weisen grundsätzlich eine hohe Bereitschaft auf, sich sozial zu engagieren. Die Schwerpunkte des Engagements liegen allerdings im eigenen Lebensumfeld: in der Familie, der Nachbarschaft und der eigenen Community. Religion spielt offenbar eher eine untergeordnete Rolle. Wichtiger ist für viele der Wunsch, etwas für die Gemeinschaft zu tun.

¹⁷ Die Gespräche mit Vertreterinnen und Vertretern von Migrantenorganisationen und interkulturellen Projekten wurden von Sarah Geißler und Benedikt Schweer, wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der Hochschule für Wirtschaft und Recht, durchgeführt (Verbundprojekt „Katastrophenschutz-Leuchttürme als Anlaufstelle für die Bevölkerung in Krisensituationen“, Teilvorhaben der Hochschule für Wirtschaft und Recht: Bürgernahes Krisenmanagement aus sozialwissenschaftlicher und rechtlicher Perspektive, Leitung: Prof. Dr. Birgitta Sticher und Claudius Ohder).

¹⁸ Diese Gespräche wurden von Ingo Krüger (Senatsverwaltung für Inneres und Sport, Abteilung III – Öffentliche Sicherheit und Ordnung, Referat III A – Zivil- und Katastrophenschutz) geführt.

¹⁹ Sarah Geißler, wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin hat erste Ergebnisse der Gespräche mit Vertreterinnen und Vertretern von Migrantenorganisationen und interkulturellen Projekten zu diesem Thema zusammengefasst.

Unterschiede beim freiwilligen Engagement von Migrantinnen und Migranten: Das freiwillige Engagement von Menschen mit Migrationshintergrund ist abhängig von Alter, Geschlecht, Bildung und ökonomischer Situation:

- Männer engagieren sich im unmittelbaren Lebensumfeld seltener als Frauen.
- Migrantinnen und Migranten, die über ein höheres Bildungsniveau verfügen, engagieren sich in höherem Maße als diejenigen mit geringerer Bildung.
- Migrantinnen und Migranten in prekären Arbeitssituationen und mit geringem Einkommen haben oft zu wenige Ressourcen für ein ehrenamtliches Engagement.
- Jugendliche engagieren sich häufig, weil sie sich aufgrund der verschiedenen Kompetenzen, die durch eine ehrenamtliche Tätigkeit gefördert werden, einen leichteren Eintritt in das spätere Berufsleben erhoffen.
- Ältere Migrantinnen und Migranten engagieren sich vor allem, weil sie der Gesellschaft etwas zurück geben möchten. Viele wollen zudem im Alter nicht alleine sein und suchen deshalb auch den sozialen Kontakt.

4.2 Barrieren für ein stärkeres Engagement von Migrantinnen und Migranten in Hilfsorganisationen

Barrieren für ein freiwilliges Engagement von Menschen mit Migrationshintergrund in deutschen Hilfsorganisationen resultieren aus Informationsdefiziten, Vorbehalten und dem Eindruck fehlender interkultureller Offenheit. Die Hürden für ein stärkeres freiwilliges Engagement von Migrantinnen und Migranten sind vielfältig:

Geringe Kenntnisse über Angebote und Möglichkeiten eines ehrenamtlichen Engagements in Deutschland: Viele Migrantinnen und Migranten haben nur wenig Kenntnisse über Chancen und Möglichkeiten eines freiwilligen Engagements in Hilfsorganisationen. Positive Erfahrungen basieren vor allem auf Kontakten zu Angeboten und Einrichtungen der Migrationssozialarbeit (z.B. Deutsches Rotes Kreuz, Malteser Hilfsdienst). Migrantinnen und Migranten, die im Rahmen eines Freiwilligen Sozialen Jahres (FSJ) mit Hilfsorganisationen in Berührung gekommen sind, berichten sowohl über positive wie auch negative Erfahrungen. Zu Problemen kommt es dabei vor allem aufgrund mangelnder interkultureller Kompetenzen auf beiden Seiten.

Wenig Erfahrungen mit ehrenamtlichem Engagement in den Herkunftsländern: Viele Migrantinnen und Migranten mangelt es an Erfahrungen mit einem freiwilligen Engagement in Hilfsorganisationen. Diese Form des Engagements gibt es in den meisten Herkunftsländern nicht. Wenn Kenntnisse vorhanden sind, dann stehen diese vor allem im Zusammenhang mit Naturkatastrophen oder Leistungen der internationalen Flüchtlingshilfe.

Aufgaben des Katastrophenschutzes, des Rettungsdienstes und der Feuerwehr werden von vielen Migrantinnen und Migranten dem Staat zugeordnet, während Vereinstätigkeiten zumeist auf die Bereiche Kultur, Religion und Sport beschränkt sind. Die Hilfsorganisationen in Deutschland werden daher häufig als staatliche oder staatsnahe Einrichtungen angesehen, in denen hauptamtliche Mitarbeiter tätig sind. Ein Zusammenhang zum freiwilligen Engagement wird selten hergestellt.

Organisationen wie die Feuerwehr genießen zudem in einigen Herkunftsländern wie der Türkei kein besonders großes Ansehen, da die Arbeit vielfach mit einer niederen Dienstleistung gleichgesetzt wird. Für viele Migrantinnen und Migranten der höheren Bildungsschicht kommt ein Engagement in solchen Organisationen deshalb auch nicht in Frage. Eine Ausnahme ist die türkische Organisation

AKUT – Vereinigung für Suche und Rettung, die viel Unterstützung bei türkeistämmigen Migrantinnen und Migranten erfährt und vor allem bei Jugendlichen sehr populär ist.²⁰

Mangelnde Offenheit von Hilfsorganisationen und fehlende Beteiligungsmöglichkeiten: Institutionen der Mehrheitsgesellschaft, wie die Verwaltung oder auch die Hilfsorganisationen, werden von vielen Migrantinnen und Migranten in ihren Strukturen immer noch als zu verschlossen wahrgenommen. Sie können sich häufig nicht vorstellen, im öffentlichen Dienst oder in den Hilfsorganisationen wirklich gebraucht zu werden oder gar gewollt zu sein.

Kaum partnerschaftliche Kooperationen zwischen Hilfs- und Migrantenorganisationen: Viele Migrantenorganisationen sind für eine Kooperation mit Hilfsorganisationen offen, vorausgesetzt es bestehen Verpflichtungen in beide Richtungen. Eine konstruktive Zusammenarbeit von Migranten- und Hilfsorganisationen scheitert allerdings oft an der mangelnden Gleichberechtigung. Die Zusammenarbeit mit Hilfsorganisationen wird von Migrantenorganisationen positiv bewertet, wenn es um gemeinsame Veranstaltungen, wie Sportfeste, Sommercamps etc. geht. Sobald es aber im Rahmen von Kooperationen um die Teilhabe an Aufgaben und Ressourcen geht, rücken in der Wahrnehmung von Migrantinnen und Migranten die finanziellen Interessen der Hilfsorganisationen und die Angst vor Imageverlusten in den Vordergrund, worunter die Zusammenarbeit leidet. Die Beziehung wird daher von Migrantenorganisationen häufig als ausgeprägtes Über-/Unterordnungsverhältnis wahrgenommen, das eine Kooperation auf Augenhöhe verhindert.

4.3 Erfolgsbedingungen für ein Engagement von Migrantinnen und Migranten in den Hilfsorganisationen

In den Expertengesprächen und den Gesprächen mit Vertreterinnen und Vertretern von Migrantenorganisationen und interkulturellen Projekten wurden eine Reihe von Erfolgsfaktoren hervorgehoben, die zu einer Stärkung des freiwilligen Engagements von Migrantinnen und Migranten beitragen können:

Interkulturelle Öffnung der Hilfsorganisationen vorantreiben: Strukturveränderungen, Teilhabemöglichkeiten sowie eine Anerkennung und Wertschätzung von Vielfalt sind notwendige Voraussetzungen, um Migrantinnen und Migranten stärker für ein Engagement in den Hilfsorganisationen gewinnen zu können. Zu diesem Zweck müssen die Hilfsorganisationen ihre oft starren Formate und Strukturen ändern:

- Die Zugänge zu den Hilfsorganisationen sollten so niedrigschwellig wie möglich gestaltet werden.
- Die Hilfsorganisationen sollten aktiv auf Migrantinnen und Migranten zugehen und ihnen konkrete Möglichkeiten des Engagements aufzeigen.
- Angebote und Aufgabenbereiche sollten klar beschrieben und auf Potenziale der Zielgruppe zugeschnitten werden.
- Die Dauer des Engagements sollte überschaubar sein, z.B. im Rahmen eines konkreten Projektes und nicht verpflichtend für mehrere Jahre.

²⁰ AKUT ist eine gemeinnützige Organisation in der Türkei, die Such- und Rettungseinsätze im In- und Ausland mit Hilfe von freiwillig Engagierten durchführt. Die Organisation verfügt über 18 Einsatzgruppen in den verschiedenen Regionen des Landes und über 800 freiwillige Helferinnen und Helfer aus verschiedenen Berufsgruppen. Weitere Informationen finden sich auf der deutschsprachigen Webseite der Organisation: <http://www.akut.org.tr/deu/historical.asp>.

- Menschen mit Migrationshintergrund benötigen in ihrem Engagement zumeist einen starken Bezug zu ihrem persönlichen Lebensumfeld, damit der Sinn des Engagements für sie unmittelbar erlebbar ist.
- Eine finanzielle Aufwandsentschädigung ist in vielen Fällen sinnvoll. Viele Migrantinnen und Migranten sind finanziell nicht besonders gut gestellt und können sich z.B. Ausgaben für Fahrtkosten oft nicht leisten.
- Angebote zur Weiterbildung und zum lebenslangen Lernen im Rahmen des Ehrenamtes sollten so konzipiert werden, dass sich die Qualifikationen in die persönliche Lebensplanung der Migrantinnen und Migranten einbinden lassen.
- Das Ehrenamt kann für arbeitssuchende Migrantinnen und Migranten eine Möglichkeit sein, (wieder) einen Weg ins Berufsleben zu finden. Bei der Entwicklung von Weiterbildungsangeboten sollte daher auch auf die berufliche Anschlussfähigkeit geachtet werden.
- Für das Engagement von Migrantinnen und Migranten ist es wichtig, dass sie sich in den Strukturen der Hilfsorganisationen wiederfinden können und zwar nicht nur in den Positionen des Ehrenamtes, sondern auch in den Führungs- und Leitungspositionen.

Gesellschaftliche Anerkennung und Wertschätzung des Engagements von Zuwanderern fördern: Menschen mit Migrationshintergrund wünschen sich zumeist mehr Anerkennung und Respekt für ihr freiwilliges Engagement. Die Kompetenzen und Potenziale, die sie mitbringen, sollten stärker wertgeschätzt und Migrantinnen und Migranten gezielt darauf angesprochen werden.

Kommunikationsstrategie zur gezielten Ansprache von Migrantinnen und Migranten entwickeln: Wenn Migrantinnen und Migranten für ein Engagement im Katastrophenschutz gewonnen werden sollen, ist die Art und Weise der Kommunikation ausschlaggebend. Mit einer direkten, klaren und verständlichen Ansprache ist ein Erfolg am wahrscheinlichsten. Eine wirksame Informationskampagne in mehreren Sprachen wäre dabei ein Zeichen für Offenheit und Wertschätzung von Vielfalt. Damit sich ihr Potenzial entfalten kann, benötigen Migrantinnen und Migranten zudem ein konkretes Bild von den Hilfsorganisationen sowie deren Arbeitsstrukturen und Engagementbereichen.

Konkrete Bildungsangebote zur Gewinnung von Migrantinnen und Migranten einsetzen: Weiterbildungsmöglichkeiten können dazu beitragen, Menschen mit Migrationshintergrund für eine Mitwirkung in den Hilfsorganisationen zu gewinnen. Die Qualifikationen sollten sich in die persönliche Lebensplanung der Migrantinnen und Migranten einbinden lassen. Angebote, die Migrantinnen und Migranten helfen, auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen (z.B. spezifische Fachkompetenzen), sind besonders geeignet.

Frühe Ansprache, Information und Einbindung von Kindern und Jugendlichen verstärken: Die möglichst frühe Ansprache und Einbindung von Kindern und Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund gilt als die erfolgversprechendste Strategie zur interkulturellen Öffnung der Hilfsorganisationen. In diesem Zusammenhang kommt den Jugendorganisationen der Hilfsorganisationen eine besondere Bedeutung zu. Wenn Kinder in jungem Alter angesprochen werden, dann steigt die Chance, dass sie sich später angesichts der Vielfalt konkurrierender Freizeitangebote in einer Großstadt wie Berlin für ein Engagement in den Hilfsorganisationen entscheiden. Von Bedeutung ist in diesem Zusammenhang auch die Einbeziehung der Eltern, um diese für eine Unterstützung des Engagements ihrer Kinder zu gewinnen.

Menschen mit Migrationshintergrund als Multiplikatoren in den Hilfsorganisationen gewinnen: Migrantinnen und Migranten, die in Hilfsorganisationen eingebunden sind, können als Multiplikatoren die von ihnen gewonnenen Erfahrungen innerhalb ihres persönlichen Umfelds weiter geben. Positive

Erfahrungen, die sich in der Community verbreiten, sind ein weiterer Anreiz für mehr freiwilliges Engagement von Migrantinnen und Migranten.

Kooperationen mit Schulen, Nachbarschaftszentren und Migrantenorganisationen ausbauen: Vereinzelte Erfahrungen deuten darauf hin, dass eine Kooperation mit Schulen, Nachbarschaftszentren und Migrantenorganisationen Erfolg versprechend sein könnte, um Menschen mit Migrationshintergrund für ein Engagement in den Hilfsorganisationen zu gewinnen. Ansatzpunkte könnten insbesondere die Migrationssozialarbeit, aber auch die Auslandseinsätze der Hilfsorganisationen bieten. Zugänge zu Migrant/innen könnten auch über Arbeitsagenturen, Dienstleister im Bereich der beruflichen Bildung oder Träger von Integrationskursen genutzt werden. Eine Kooperation der Hilfsorganisationen mit Migrantenorganisationen erscheint unverzichtbar, dürfte aber nur dann Erfolg versprechend sein, wenn sie auf Augenhöhe erfolgt, von beiden Seiten als gewinnbringend erfahren wird und langfristig ausgerichtet ist.

Migrantenorganisationen als Brückenbauer stärken und nutzen: Migrantenorganisationen kommt bei der Förderung des freiwilligen Engagements von Menschen mit Migrationshintergrund eine wichtige Rolle zu. Menschen, die sich engagieren wollen, bewegen sich zumeist in Organisationen und sozialen Netzwerken, die ihnen vertraut sind. Die Eigenorganisationen von Migrantinnen und Migranten können als Brückenbauer auf dem Weg zu einem ehrenamtlichen Engagement wirken. Sie können über Möglichkeiten des ehrenamtlichen Engagements informieren und interessierte Freiwillige an Hilfsorganisationen weiter vermitteln. Wichtig sind eine frühzeitige Einbindung von Migrantenorganisationen und eine Kooperation auf Augenhöhe.

Die Rahmenbedingungen für freiwilliges Engagement im Land Berlin verbessern: Das Land Berlin und die Bezirke können einiges tun, um die Rahmenbedingungen für bürgerschaftliches Engagement zu verbessern. Dazu gehören beispielsweise die Entwicklung von Programmen und Projekten zur Förderung von interkultureller Öffnung und Wertschätzung von Vielfalt in Hilfsorganisationen und Freiwilligenagenturen sowie die Anregung von Kooperationsbeziehungen mit Migrantenorganisationen im Zivil- und Katastrophenschutz. Der interkulturellen Öffnung der Verwaltung und dem aktiven Bemühen um Migrantinnen und Migranten als Beschäftigte kommt dabei eine besondere Vorbildfunktion zu.

5. BEISPIELE GUTER PRAXIS

5.1 Interkulturelle Öffnung von Hilfsorganisationen

Seit Anfang des vergangenen Jahrzehnts gibt es in Kommunen und Verbänden verstärkt Bemühungen, Einrichtungen für Menschen mit Migrationshintergrund zu öffnen und Dienstleistungen interkulturell sensibel zu gestalten. Interkulturelle Öffnung kann verstanden werden als „ein bewusst gestalteter Prozess, der (selbst-)reflexive Lern- und Veränderungsprozesse von und zwischen unterschiedlichen Menschen, Lebensweisen und Organisationsformen ermöglicht, wodurch Zugangsbarrieren und Abgrenzungsmechanismen in den zu öffnenden Organisationen abgebaut werden und Anerkennung ermöglicht wird“ (Schröer 2007: 9). Im weitesten Sinne bezeichnet interkulturelle Öffnung die Anpassung von Organisationen, Produkten und Dienstleistungen an die soziale und kulturelle Vielfalt in einer Einwanderungsgesellschaft.

Die interkulturelle Öffnung von Verwaltungen und Verbänden umfasst im Kern drei Veränderungsdimensionen: Sie zielt *erstens* auf einen Wissens- und Kompetenzerwerb von einzelnen Personen mit dem Ziel, die individuelle Reflexions- und Kommunikationsfähigkeit im Umgang mit einer vielfältigen Zielgruppe zu steigern. Dazu dienen in erster Linie Kompetenztrainings. Interkulturelle Öffnung um-

fasst *zweitens* die Herstellung einer internen Organisationskultur, die auf die gesellschaftlichen Veränderungen mit der Entwicklung angemessener Angebote, Kommunikationsformen und Verfahren reagiert. Über die Entwicklung personaler Kompetenzen hinaus werden hier gezielt Aspekte der Organisationsentwicklung in den Blick genommen. Interkulturelle Öffnung bezieht sich *drittens* auf die Steigerung des Anteils von Menschen mit Migrationshintergrund in allen Einsatz- und Funktionsbereichen einer Organisation. Dazu gehören vor allem Strategien zur Nachwuchsgewinnung und Personalentwicklung (vgl. Gesemann et al. 2012: 52).

Im Rahmen des nationalen Dialogprozesses zur Weiterentwicklung der Integrationspolitik in Deutschland – vom Nationalen Integrationsplan zum Nationalen Aktionsplan Integration – haben sich auch nichtstaatliche Akteure verpflichtet, einen Beitrag zur Stärkung der Beteiligung von Migrantinnen und Migranten durch eine interkulturelle Öffnung ihrer Organisationen zu leisten. Dazu gehören unter anderem das Deutsche Rote Kreuz mit der Entwicklung von Leitthesen, Grundsätzen und Umsetzungsplänen zur interkulturellen Öffnung sowie der Einrichtung von Arbeitskreisen und Projekten zur Förderung der ehrenamtlichen Beteiligung von Migrantinnen und Migranten (vgl. Bundesregierung 2007: 178) und der Deutsche Feuerwehrverband mit dem Integrationsprojekt „Deine Feuerwehr – Unsere Feuerwehr! Für ein offenes Miteinander“, das darauf abzielt, das Problembewusstsein bei Feuerwehren zu verstärken, interkulturelle Kompetenz zu erhöhen und Vertrauen von Migrantinnen und Migranten zu erwerben (vgl. Bundesregierung 2011: 301).

Beispiel guter Praxis: Interkulturelle Öffnung im Deutschen Roten Kreuz (DRK)

Im Deutschen Roten Kreuz (DRK) wird dem Thema der Interkulturellen Öffnung eine hohe Bedeutung beigemessen. Dies zeigt sich insbesondere in einem entsprechenden Beschluss des DRK-Präsidiums vom 19.03.2009,²¹ in der langfristigen strategischen Ausrichtung von Interkultureller Öffnung und in der Einrichtung einer Steuerungsgruppe zur Umsetzung dieser Strategie. Dazu gehören beispielsweise eine Bestandsaufnahme zur Interkulturellen Öffnung im Deutschen Roten Kreuz, eine kultursensible Gestaltung der Lehr- und Lernunterlagen und die Einrichtung einer Qualifizierungsmaßnahme Interkulturelle Handlungskompetenz „IKÖ-Manager/in in der Sozialwirtschaft“, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Deutschen Roten Kreuzes befähigt, das Thema in den Landes- und Kreisverbänden umzusetzen.²²

Konkrete Ergebnisse dieser Strategie zeigen sich bereits auf lokaler Ebene, wie das Institut für Demokratische Entwicklung und Soziale Integration beispielsweise im Rahmen von Erhebungen im Projekt „Integrationspotenziale ländlicher Regionen im Strukturwandel“ feststellen konnte: Seit 2010 organisiert das Deutsche Rote Kreuz mit dem DITIB-Moscheeverein in Hannoversch Münden gemeinsame Blutspendeaktionen. Durch diese Aktion sollen auch Menschen mit Migrationshintergrund zum Blutspenden motiviert werden. An die Spender werden Sticker mit dem Roten Kreuz und dem Roten Halbmond verteilt, die sehr gut aufgenommen werden. Mittlerweile wird diese Blutspendeaktion zu einer Kooperation mit insgesamt zehn Moscheen in der Region Südniedersachsen ausgeweitet (vgl. Gesemann/Aumüller 2013: 86).

²¹ „Das Thema Integration, Migration und Interkulturelle Öffnung soll über alle Bereiche vernetzt mit messbaren Zielen ... ausgestaltet werden.“

²² Zum Stand der Interkulturellen Öffnung im Deutschen Roten Kreuz siehe auch die informative Broschüre des DRK-Generalsekretariats „Viele Gesichter – Ein Verband“, Berlin 2011 mit einer durchaus selbstkritischen Bilanz: „In vielen unserer Untergliederungen ist Interkulturelle Öffnung zwar Thema; nachhaltige Strukturen, insbesondere im Bereich der Organisations- und Personalentwicklung, fehlen aber noch an vielen Stellen“ (Rudolf Seiters, Präsident des Deutschen Roten Kreuzes).

Beispiel guter Praxis: Deutscher Feuerwehrverband

Ziele des Projekts „Deine Feuerwehr – Unsere Feuerwehr! Für ein offenes Miteinander“, das der Deutsche Feuerwehrverband vom April 2011 bis März 2012 durchgeführt hat, waren die interkulturelle Öffnung der Feuerwehren und die Förderung der Kommunikation mit Migrantinnen und Migranten. Im Rahmen des Projekts wurden eine Handreichung zur interkulturellen Öffnung der Feuerwehren „Einsatz braucht Vielfalt – Vielfalt braucht Einsatz“ und Schulungsmaterial für Multiplikator/innen entwickelt (vgl. Deutscher Feuerwehrverband 2012b+c). Mit der Handreichung und dem Schulungsmaterial sollen alle haupt- und ehrenamtliche Feuerwehrmitglieder ermutigt werden, eine interkulturelle Öffnung in der Praxis konkret umzusetzen, um eine neue Willkommenskultur in den Feuerwehren zu schaffen. Der Deutsche Feuerwehrverband empfiehlt zudem die Einsetzung von Fachberaterinnen und Fachberater für Integration, „um die interkulturelle Öffnung und Integration in den Feuerwehren voranzubringen“ (Deutscher Feuerwehrverband 2012d: 1).

Mit dem neuen einjährigen Projekt „Miteinander reden!“ (Projektbeginn: 1. Januar 2013) knüpft der Deutsche Feuerwehrverband an die Ergebnisse des Vorgängerprojekts an, wobei nunmehr die Förderung des interkulturellen Dialogs und die Entwicklung einer Kommunikationskampagne stärker im Fokus stehen werden.

5.2 Kommunikationsstrategien zur Gewinnung von Migrantinnen und Migranten für ein Engagement in den Hilfsorganisationen

Der Prozess der interkulturellen Öffnung der Hilfsorganisationen sollte begleitet werden durch eine aktive, kohärente und übergreifende Kommunikationsstrategie, die sich sowohl an die haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Hilfsorganisationen selbst als auch an die Zielgruppen in der Bevölkerung mit Migrationshintergrund richtet. Eine wirksame Kampagne sollte nach innen über Ziele, Maßnahmen und Wirkungen der interkulturellen Öffnung informieren, für die Entwicklung einer Anerkennungs- und Willkommenskultur werben und einen nachhaltigen Beitrag zur Förderung positiver Einstellungen gegenüber Migranten und gesellschaftlicher Vielfalt leisten. Sie sollte nach außen deutlich machen, dass Migrantinnen und Migranten in den Hilfsorganisationen erwünscht und willkommen sind, dass ihre Lebenserfahrungen und ihr Engagement anerkannt und wertgeschätzt werden und dass sie mit ihrem Engagement einen wertvollen Beitrag zum gesellschaftlichen Zusammenhalt leisten können.

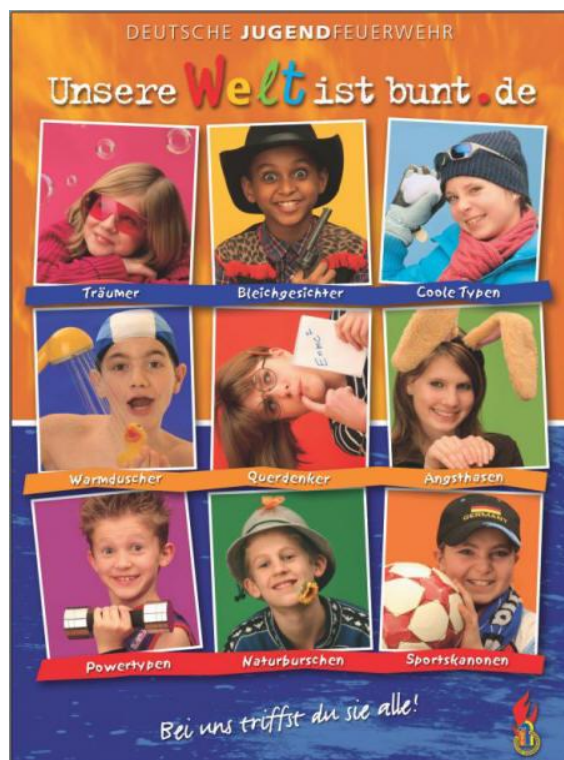
Diese Kampagnen können eine nachhaltige Wirkung allerdings nur dann entfalten, wenn sie in einen breit angelegten und von allen Beteiligten mitgetragenen Prozess der interkulturellen Öffnung, der Etablierung einer Willkommenskultur und des wertschätzenden Umgangs mit neuen Freiwilligen eingebunden sind. Sie sollten klar und verständlich sein, über Anforderungen, Engagementbereiche und Qualifizierungsmöglichkeiten informieren und niedrigschwellige Möglichkeiten der Kontaktaufnahme und des Kennenlernens aufzeigen. Dabei kann auf Erfahrungen aus anderen Kontexten zurückgegriffen werden. Die Stadtstaaten Berlin, Bremen und Hamburg haben beispielsweise seit 2006 bzw. 2009 öffentlichkeitswirksame Kampagnen zur Erhöhung des Anteils der Auszubildenden mit Migrationshintergrund in der öffentlichen Verwaltung gestartet. Hier liegen bereits positive Erfahrungen vor, die auch für Hilfsorganisationen Anregungen bieten können (vgl. Gesemann et al. 2012: 58).²³

²³ Siehe im Internet unter: www.berlin-braucht-dich.de; www.bremen.de/du-bist-der-schluessel-19009904; www.hamburg.de/bist-du-dabei.

Beispiel guter Praxis: Integrationsstrategie „Unsere Welt ist bunt.de“ der Jugendfeuerwehr

Die Deutsche Jugendfeuerwehr (DJF) hat 2007 unter dem Motto „Unsere Welt ist bunt“ eine Kampagne gestartet, mit der der Verband die Vielfalt seiner Mitglieder aufzeigen möchte, um künftig noch mehr Jugendliche aus unterschiedlichen Milieus und Zielgruppen zu gewinnen. Zu den inhaltlichen Schwerpunkten der Kampagne gehören die Integration von Jugendlichen mit Migrationshintergrund, die stärkere Gewinnung von Mädchen sowie die Inklusion von Jugendlichen mit Behinderungen. Die Kampagne ist mit der Durchführung von Seminaren, der Entwicklung von Arbeitshilfen für Jugendgruppenleiter sowie bundesweiten Aktionen in den Jugendfeuerwehren verbunden. Die Kampagne beeindruckt nicht nur durch ihre ansprechende und originelle Gestaltung und ihren ironischen Umgang mit Stereotypen, sondern auch durch ihre Orientierung an einem breiten, zielgruppenübergreifenden Ansatz eines wertschätzenden Umgangs mit Vielfalt.

Unsere **Welt** ist bunt.de



„Unsere Welt ist bunt – bei uns triffst Du sie alle“

Dieses Motto steht für Integrationsarbeit der Jugendfeuerwehren. Es gilt unter anderem, die Integration von Behinderten, Problemkindern, Jugendlichen mit Migrationshintergrund, Homosexuellen und Übertritte der Jugendlichen in die Einsatzabteilungen zu fördern.



Quelle: <http://www.jugendfeuerwehr.de/1904-0-Die-Kampagne.html>

5.3 Förderung des Engagements von Migrantinnen und Migranten durch den Einsatz von Lotsen

In den vielfältigen Bemühungen von staatlichen und zivilgesellschaftlichen Akteuren zur Förderung des Engagements und der Teilhabe von Menschen mit Migrationshintergrund wird Lotsen-, Mentoren- und Patenmodellen (von Lesepaten bis zu Stadtteilmüttern) seit einigen Jahren eine besondere Bedeutung beigemessen. Menschen, die sich in diesem Bereich engagieren möchten, werden von kommunalen, kirchlichen oder freien Trägern qualifiziert, um Migrantinnen und Migranten bei der sprachlichen, schulischen, beruflichen oder gesellschaftlichen Integration zu unterstützen. Die ehrenamtlichen Integrationslotsen werden genutzt, um die professionellen Beratungs- und Betreuungsan-

gebote insbesondere von Kommunen und Wohlfahrtsverbänden zu unterstützen und den Zugang von Migrantinnen und Migranten zu Einrichtungen, Angeboten und Dienstleistungen zu erleichtern.

Diese Lotsen-, Mentoren- und Patenmodellen haben sich vielfach als erfolgreiches Instrument erwiesen, um Migrantinnen und Migranten insbesondere bei der Wahrnehmung von Bildungsangeboten zu unterstützen: „Qualifizierte Lotsen können für ein ehrenamtliches Engagement werben und Migranten motivieren, Lern- und Teilbildungsangebote zu nutzen. Als Brückenbauer können sie zudem die interkulturelle Öffnung von Einrichtungen und Institutionen und eine stärkere Wahrnehmung der Potenziale von Migranten befördern. Studien zeigen allerdings, dass der Erfolg von Lotsenmodellen von einer Reihe von Faktoren abhängig ist, die von einer adäquaten Ressourcenausstattung (Geld, Raum und Personal) über vielfältige Angebote und Anreize für die Lotsen (Maßnahmen zur Qualifizierung, Angebote zum Erfahrungsaustausch, Anerkennung, Auslagenerstattung und Vergütung) bis zur institutionellen Anbindung und Vernetzung reichen. Lotsen müssen daher in der Regel über die Ausbildung hinaus begleitet werden, wenn das Engagement nachhaltig sein soll“ (Gesemann/Aumüller 2013: 75).

Schaubild 2: Förderliche Rahmenbedingungen und Strukturen von Lotsenmodellen

- Ressourcenausstattung: adäquate Ausstattung des Projekts mit Finanzmitteln, Räumlichkeiten und hauptamtlichen Personal.
- Motive, Kompetenzen und Qualifizierung: Motive, fachliche und sprachliche Kompetenzen der Lotsen; Qualifizierungsmaßnahmen und Weiterbildungsangebote; Angebote zum Erfahrungsaustausch.
- Balance zwischen Nähe und Distanz: intaktes Vertrauensverhältnis, Beziehung auf Gegenseitigkeit und gleicher Augenhöhe.
- Anerkennung, Auslagenerstattung und Vergütung: Anerkennung und Wertschätzung der Arbeit; Erstattung von Kosten oder pauschale Aufwandsentschädigungen.
- Institutionelle Anbindung und Vernetzung: Zugänge zu den Ressourcen des sozialen und gesellschaftlichen Lebens.

Quelle: In Anlehnung an Huth (2007: 46ff.)

6. DIE ZUKUNFT DES FREIWILLIGEN ENGAGEMENTS IN DEUTSCHLAND

Zentrale Bedeutung des freiwilligen Engagements für die Bewältigung von Zukunftsaufgaben: Dem freiwilligen Engagement von Bürgerinnen und Bürgern mit und ohne Migrationshintergrund kommt eine zentrale Bedeutung für die Bewältigung von Zukunftsaufgaben zu. Keine der großen gesellschaftlichen Herausforderungen (Demografischer Wandel, Integration von Migranten, Reform des Bildungssystems, Stärkung der lokalen Demokratie, aber auch die Bewältigung zukünftiger Krisen und Katastrophen²⁴) kann ohne die aktive Beteiligung und das freiwillige Engagement der Bürgerinnen und Bürger erfolgreich bewältigt werden. Angesichts der wachsenden Bedeutung von freiwilligem Engagement bedarf es einer Verbesserung der Rahmenbedingungen, einer Kultur der Anerkennung und Wertschätzung, einer interkulturellen Öffnung von Angeboten und Organisationen sowie einer stärkeren Kooperation von Behörden, Hilfsorganisationen und zivilgesellschaftlichen Akteuren.

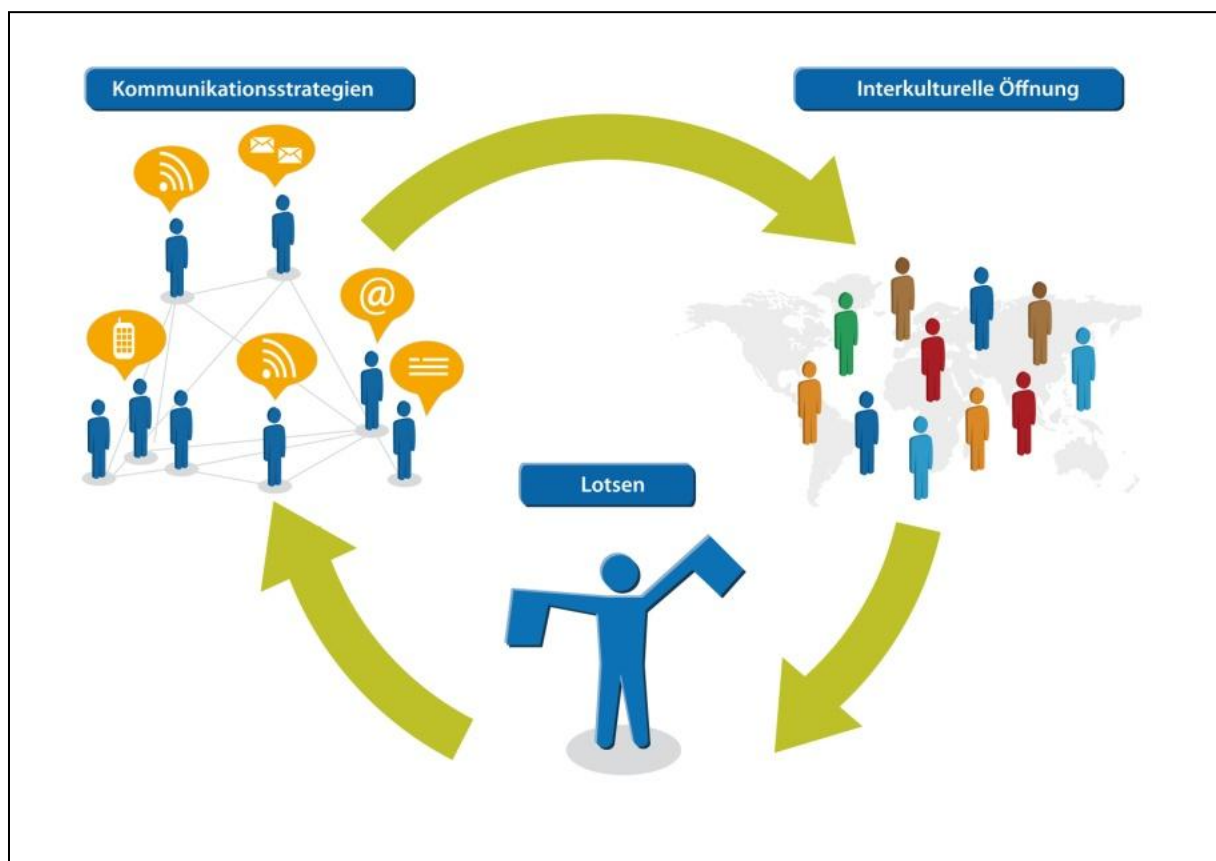
Hilfsorganisationen müssen in ihren Strukturen die gesellschaftliche Vielfalt widerspiegeln: Der Katastrophenschutz in Deutschland basiert in hohem Maße auf dem freiwilligen Engagement der Bürge-

²⁴ Siehe hierzu insbesondere den Forschungsbericht von Geenen (2010) zu den Perspektiven des Krisen- und Katastrophenmanagements in multikulturellen Gesellschaften.

rinnen und Bürger. In einer Einwanderungsgesellschaft werden die Hilfsorganisationen ihre Aufgaben in Zukunft nur dann angemessen wahrnehmen können, wenn sie in ihrer Zusammensetzung die sich zunehmend verändernde Bevölkerung widerspiegeln. Es bedarf daher einer Erschließung des Engagementpotenzials bislang eher vernachlässigter oder noch zu wenig erreichter Bevölkerungsgruppen. Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels kommt der Einbindung von Migrantinnen und Migranten eine besondere Bedeutung zu, da in dieser Bevölkerungsgruppe angesichts einer grundsätzlich hohen Engagementbereitschaft noch besondere Potenziale erschlossen werden können.

Gewinnung von Migrantinnen und Migranten für ein Engagement im Zivil- und Katastrophenschutz: Zu den Gelingensbedingungen einer nachhaltigen Gewinnung von Menschen mit Migrationshintergrund für ein Engagement im Bevölkerungsschutz gehören eine interkulturelle Öffnung der Organisationen, der Einsatz von Lotsen, Mentoren und Paten als Brückenpersonen zwischen Hilfsorganisationen, Migrantencommunities und freiwillig Engagierten und zur Begleitung des Öffnungs- und Integrationsprozesses in den Organisationen, eine überzeugende Kommunikationsstrategie, die deutlich macht, dass Zugewanderte wirklich erwünscht sind sowie ein anerkennender und wertschätzender Umgang mit Vielfalt in den Hilfsorganisationen. Nur wenn diese verschiedenen Elemente aufeinander bezogen sind und ineinandergreifen, kann ein Öffnungsprozess gelingen (vgl. Schaubild 2).

Schaubild 3: Gewinnung von Migranten im Katastrophenschutz



© DESI 2012, Grafikdesign: Ellen Windmüller

Die Bedeutung des freiwilligen Engagements für den Katastrophenschutz: Der Katastrophenschutz in Deutschland wäre ohne das freiwillige Engagement der Bürgerinnen und Bürger nicht funktionsfähig. In einer Einwanderungsgesellschaft werden die Hilfsorganisationen ihre Aufgaben nur dann angemessen wahrnehmen können, wenn sie in ihrer Zusammensetzung die sich zunehmend verändernde

Bevölkerung widerspiegeln. Um die Funktionsfähigkeit der Organisationen auch in Zukunft zu sichern, bedarf es einer Ausweitung und Erschließung des Engagementpotenzials in bislang eher vernachlässigten oder noch zu wenig erreichten Bevölkerungsgruppen (insbesondere Frauen, Menschen mit Migrationshintergrund, Menschen mit geringer und mittlerer Bildung). Zu den Instrumenten gehören vor allem ein anerkennender und wertschätzender Umgang mit Vielfalt (Diversity Management), eine interkulturelle Öffnung der Hilfsorganisationen sowie eine überzeugende Kommunikationsstrategie, die deutlich macht, dass Vielfalt wirklich erwünscht ist.

Lotsen als erfolgversprechendes Instrument zur Gewinnung von Migrantinnen und Migranten: Lotsenmodelle, die im Rahmen des Projekts PROTECT für den Einsatz im Katastrophenschutz erprobt werden, haben sich vielfach als erfolgreiches Instrument erwiesen, um Migrantinnen und Migranten bei der Wahrnehmung von Bildungsangeboten zu unterstützen. Qualifizierte Lotsen können für ein ehrenamtliches Engagement werben und Menschen mit Migrationshintergrund motivieren, Lern- und Beteiligungsangebote zu nutzen. Als Brückenbauer können sie zudem eine Öffnung der Hilfsorganisationen und eine Wahrnehmung der Potenziale von Migrantinnen und Migranten befördern. Studien zeigen allerdings, dass der Erfolg von Lotsenmodellen von einer Reihe von Faktoren abhängig ist, die von einer adäquaten Ressourcenausstattung (Geld, Raum, Personal) über vielfältige Angebote und Anreize für die Lotsen (Qualifizierungsmaßnahmen, Angebote zum Erfahrungsaustausch, Auslagenersatzung und Vergütung) bis zur institutionellen Anbindung und Vernetzung reichen. Guter Wille ist selten erfolgversprechend.

Anlage 1: Begriffsbestimmungen

AUSLÄNDER/INNEN UND PERSONEN MIT MIGRATIONSHINTERGRUND

Ausländerinnen und Ausländer

- ▶ Als Ausländer gelten in Deutschland alle Personen, die nicht die deutsche Staatsangehörigkeit nach Artikel 116 des Grundgesetzes besitzen

Personen mit Migrationshintergrund

- ▶ Als Person mit Migrationshintergrund gilt, (1) wer eine ausländische Staatsangehörigkeit besitzt oder im Ausland geboren wurde und nach 1949 zugewandert ist, (2) wer in Deutschland geboren ist und eingebürgert wurde oder ein Elternteil hat, das zugewandert ist, eingebürgert wurde oder eine ausländische Staatsangehörigkeit besitzt.
- ▶ Bei den Personen mit Migrationshintergrund wird weiterhin unterschieden, ob diese über eine eigene Migrationserfahrung verfügen (erste Generation) oder bereits in Deutschland geboren und aufgewachsen sind (zweite Generation)

DEFINITIONEN DES ENGAGEMENTBEGRIFFS

Es gibt keine allgemeingültige Definition des Engagementbegriffs. Durch die synonyme Verwendung von Bezeichnungen wie Ehrenamt, bürgerschaftliches Engagement, zivilgesellschaftliches Engagement, Freiwilligenarbeit oder freiwilliges Engagement bestehen erhebliche begriffliche Unklarheiten.

Freiwilliges Engagement / Bürgerschaftliches Engagement / Zivilgesellschaftliches Engagement

- ▶ im weiteren Sinn bezeichnet ein *freiwilliges, gemeinwohlorientiertes und nicht auf materiellen Gewinn ausgerichtetes* Engagement.

Diese Definition der Enquete-Kommission „Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements“ schließt die ganze Breite der verschiedenen Erscheinungsformen des Engagements ein: das klassische Ehrenamt, gemeinnütziges Engagement ohne Amt, kurzzeitiges ungebundenes Engagement, informelles Engagement in Initiativen oder Nachbarschaftshilfen sowie bestimmte Formen der Selbsthilfe.

- ▶ im engeren Sinn ist darüber hinaus mit der Übernahme bestimmter Aufgaben, Arbeiten oder Funktionen in der Zivilgesellschaft verbunden (Definition des Freiwilligensurveys).

Ehrenamtliches Engagement

- ▶ Ehrenamtliches Engagement im ursprünglichen Sinn bezeichnet ein ehrenvolles und freiwilliges öffentliches Amt, das nicht auf Entgelt ausgerichtet ist. Man leistet es für eine bestimmte Dauer im Rahmen von Vereinigungen, Initiativen oder Institutionen und kann in einigen Fällen dazu verpflichtet werden. Heute wird „Ehrenamt“ zunehmend gleichbedeutend mit den Begriffen „Freiwilliges Engagement“ oder „Bürgerschaftliches Engagement“ verwendet.

Anlage 2: Hilfsorganisationen in Deutschland

Organisation	Hauptberufliche Mitarbeiter/innen	Ehrenamtliche Aktive
Freiwillige Feuerwehren (einschließlich Jugendfeuerwehren)	6.368	1,3 Mio., darunter 238.190 Mitglieder von Jugendfeuerwehren
Deutsches Rotes Kreuz (DRK)	ca. 140.000	mehr als 400.000 darunter 113.000 Kinder und Jugendliche
Bundesanstalt Technisches Hilfswerk (THW)	rund 800	mehr als 80.000 davon 42.000 Einsatzkräfte und rund 15.000 Jugendliche
Arbeiter-Samariter-Bund (ASB)	31.179	13.909 und 1.339 Mitarbeiter/innen im Freiwilligen Sozialen Jahr und Bundesfreiwilligendienst
Johanniter-Unfall-Hilfe (JUH)	mehr als 14.000	etwa 30.000
Deutsche Lebens-Rettungs-Gesellschaft (DLRG)	nicht bekannt	knapp 40.000
Malteser Hilfsdienst (MHD)	22.500	47.000

Quellen:

Freiwillige Feuerwehren: Feuerwehr-Jahrbuch 2012. Herausgeber: Deutscher Feuerwehrverband

Deutsches Rotes Kreuz: <http://www.drk.de>; http://de.wikipedia.org/wiki/Deutsches_Rotes_Kreuz

Bundesanstalt Technisches Hilfswerk: <http://www.thw.de>

Arbeiter-Samariter-Bund: <http://www.asb.de>

Johanniter-Unfall-Hilfe: <http://www.johanniter.de/die-johanniter/johanniter-unfall-hilfe>

Deutsche Lebens-Rettungs-Gesellschaft: <http://www.dlrg.de>

Malteser Hilfsdienst: <http://www.malteser.de/ueber-die-malteser/malteser-hilfsdienst-ev.html>

Anlage 3

Interviews im Rahmen des Projekts

A. Interviewerinnen und Interviewer (Abkürzungen)

Hochschule für Wirtschaft und Recht (HWR) Berlin: Dr. Frank Gesemann (fg); Karl Böhme (kb); Sarah Geißler (sg); Benedikt Schweer (bs)

Deutsches Rotes Kreuz (DRK): Hardy Häusler (hh); Philipp Dechow (pd)

Malteser Hilfsdienst: Gereon Schomacher (gs)

Senatsverwaltung für Inneres und Sport: Ingo Krüger (ik)

B. Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartner

1. HILFSORGANISATIONEN

Deutsches Rotes Kreuz

Björn Ameis, Gespräch am 10.01.2012 (fg)

Jana Günther, Bereitschaftsleiterin Wedding, Kreisverband Wedding / Prenzlauer Berg (pd)

Hardy Häusler, Projektmanager Ehrenamt, Telefoninterview am 19.03.2012 (fg)

Heinz Knoche, Leiter des Teams „Migration – Interkulturelle Öffnung – Inklusion“ im Generalsekretariat des DRK, Gespräch am 29.02.2012 (fg)

Norbert Kroschel, Landesbereitschaftsleiter, Gespräch am 16.01.2012 (fg)

Steffen Laubig, Bereitschaftsleiter Weißensee/Hohenschönhausen, Kreisverband Berlin-Nordost (hh)

Marianne Pohl, Stellvertreterin des Landesbereitschaftsleiters, Gespräch am 10.01.2012 (fg)

Ronald Riege, Stellvertreter des Landesbereitschaftsleiters, Gespräch am 10.01.2012 (fg)

Tina Weber, Sachgebietsleiterin Sicherheitsforschung, Bevölkerungsschutz und Ehrenamt im Generalsekretariat des DRK, Gespräch am 29.02.2012 (fg)

Malteser Hilfsdienst

Ludwig Brenneis, Assistent des Diözesangeschäftsführers, Gespräch am 12.01.2012 (fg)

Thomas Deger, Ortsbeauftragter der Gliederung Berlin-Nord (gs)

Nadine von Freytag Löringhoff, Ortsbeauftragte der Gliederung Berlin-Ost (gs)

Henric Maes, Diözesangeschäftsführer, Gespräch am 12.01.2012 (fg)

Philipp Pauwels, Einsatzkoordinator der Gliederung Berlin-West (gs)

Gereon Schomacher, Referent Ehrenamt, Gespräch am 12.02.2012 (fg)

Dr. Kay Thiel, Zentrale Einsatzleitung Berlin (gs)

Freiwillige Feuerwehr Berlin

Anin Ay, Feuerwehrmann, Freiwillige Feuerwehr Suarez, 18.01.2012 (ik)

Silvia Darmstädter, Wehrleiterin, Freiwillige Feuerwehr Zehlendorf, 16.01.2012 (ik)

Daniel Grosse, Wehrleiter, Freiwillige Feuerwehr Suarez, 18.01.2012 (ik)

Lutz Großmann, Landesbeauftragter, Freiwillige Feuerwehr Berlin, Gespräch am 26.01.2011 (fg)

Ali Khattam, Freiwillige Feuerwehr Urban, Truppmann, 19.01.2012 (ik)

John Schneider, Jugendwart, Freiwillige Feuerwehr Zehlendorf, 16.01.2012 (ik)

Stefan Wagner, Wehrleiter, Freiwillige Feuerwehr Urban, 19.01.2012 (ik)

Bundesanstalt Technisches Hilfswerk (THW)

Helmut Bartoschak, Ortsbeauftragter THW Berlin-Neukölln, 09.02.2012 (ik)

Burri Brookert, stellvertretender Ortsbeauftragter THW Berlin-Neukölln, 09.02.2012 (ik)

Astrid Czerny, Projekt „Interkulturelle Öffnung“, Beauftragte für das Ehrenamt, Telefongespräch am 26.01.2012, Gespräch am Rande der Ergebniskonferenz „Deine Feuerwehr – Unsere Feuerwehr! Für ein offenes Miteinander des Deutschen Feuerwehr-Verbandes am 03.03.2013 (fg)

Thomas Falk, Ortsbeauftragter Treptow-Köpenick, 11.01.2012 (ik)

Winfried Haupt, Geschäftsführer THW Berlin, Gespräch am 20.01.2012 (fg)

Thomas Neumann, Ortsbeauftragter THW Berlin-Mitte, Gespräch am 18.01.2012, 20.00 Uhr (fg)

Tarik Issa, Zugführer im Ortsverband Treptow-Köpenick, 11.01.2012 (ik)

Yunis Issa, Helfer im Ortsverband Treptow-Köpenick, 11.01.2012 (ik)

2. VERTRETERINNEN UND VERTRETER VON MIGRANTENORGANISATIONEN UND INTERKULTURELLEN PROJEKTEN

Nalan Arkat, IKFA – Interkulturelle Freiwilligenagentur, Türkische Gemeinde in Deutschland, Gespräch am 07.02.2012 (bs/sg)

Ender Cetin, DITIB – Türkisch-Islamische Union der Anstalt für Religion, Landesverband Berlin, Gespräch am 22.02.2012 (sg/kb)

Tamara Hentschel, Reistrommel, Gespräch am 05.03.2012 (bs/kb)

Barbara Rejak, Polnischer Schulverein „Oswiata“, Gespräch am 02.03.2012 (bs/sg)

Bosiljka Schedlich, südost Europa Kultur, Gespräch am 21.02.2012 (bs/sg)

Serdar Yazar, Türkischer Bund in Berlin-Brandenburg e.V., Gespräch am 02.03.2012 (bs/sg)

3. WEITERE EXPERTINNEN UND EXPERTEN

Meltem Baskaya, Kompetenz-Zentrum interkulturelle Öffnung der Altenhilfe (KOM-ZEN), Gespräch am 22.02.2012 (bs/sg)

Sawsan Chebli, Grundsatzreferentin für interkulturelle Angelegenheiten, Senatsverwaltung für Inneres und Sport, Gespräch am 16.01.2012 (fg)

Irene Krug, Der Regierende Bürgermeister von Berlin, Senatskanzlei, Arbeitsgruppe „Bürgergesellschaft“, Gespräch am 22.03.2012 (fg)

Elena Marburg, Integrationsbeauftragte des Bezirks Marzahn-Hellersdorf, Gespräch am 08.02.2012 (bs/sg)

Doris Nahawandi, Büro des Integrationsbeauftragten des Berliner Senats, Telefongespräch am 30.01.2012 (fg)

Dr. Robin Schneider, Büro des Integrationsbeauftragten des Berliner Senats, Gespräch am 10.05.2012 (fg)

Kerem Uygun, BildungsWerk Kreuzberg, Gespräch am 02.02.2012 (bs/sg)

Beyhan Şentürk, Referentin für Seniorenpolitik und bürgerschaftliches Engagement in der Friedrich-Ebert-Stiftung Berlin, Gespräch am 08.02.2012 (bs/sg)

Khalid W. Sharif, BildungsWerk Kreuzberg, Gespräch am 02.02.2012 (bs/sg)

LITERATUR

- Alscher, Mareike/Priller, Eckhard 2011: Zivilgesellschaftliches Engagement. In: Bundeszentrale für politische Bildung/Wissenschaftszentrum Berlin (Hrsg.): Datenreport 2011. Ein Sozialbericht für die Bundesrepublik Deutschland. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung, S. 358-363 (Band II)
- Amt für Statistik Berlin-Brandenburg 2012a: Pressemitteilung vom 19.09.2012: Anteil der Bevölkerung mit Migrationshintergrund 2011 im Land Berlin bei 24,8 Prozent, im Land Brandenburg bei 5,2 Prozent. Potsdam: <http://www.statistik-berlin-brandenburg.de/pms/2012/12-09-19b.pdf>
- Amt für Statistik Berlin-Brandenburg 2012b: Ergebnisse des Mikrozensus im Land Berlin 2011. Statistischer Bericht A I 10 – j / 11. A VI 2 – j / 11. Potsdam: Amt für Statistik Berlin-Brandenburg
- Arkat, Nalan/Schaarschmidt 2010: Interkulturelle Freiwilligenagenturen. Ein Tandemprojekt zur Förderung der Ehrenamtsarbeit für und mit Migranten. In: Vhw FWS 3 / Mai-Juni, S. 159-160
- bagfa [Bundesarbeitsgemeinschaft der Freiwilligenagenturen e.V.] 2011: Unterwegs! Anregungen zur interkulturellen Öffnung von Freiwilligenagenturen. Ein Leitfaden für die Praxis. Berlin
- BAMF [Bundesamt für Migration und Flüchtlinge] 2008: Praxiserkenntnisse zum Handlungsfeld Bürgerschaftliches Engagement. Nürnberg/Berlin
- BBK [Bundesamt für Bevölkerungsschutz und Katastrophenhilfe] 2009: Demografischer Wandel als Herausforderung – wie kann der Bevölkerungsschutz reagieren? Workshop des BBK am 15. November 2008. Dokumentation auf CD. Bonn
- Beck, Sebastian 2009: Migranten-Milieus. Ein Kompass für die Stadtgesellschaft. Berlin: vhw – Bundesverband für Wohnen und Stadtentwicklung
- Beck, Sebastian 2011: Engagementpotenziale von Berliner Milieus. Wo liegen sie und wie lassen sie sich fördern. In: vhw FWS, März-April, S. 99-105
- Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung 2011: Die demografische Lage der Nation: Was freiwilliges Engagement für die Regionen leistet. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung
- betterplace lab 2012: „Das hat richtig Spaß gemacht“. Freiwilliges Engagement in Deutschland. Berlin
- Bundesamt für Migration und Flüchtlinge/Stiftung Bürger für Bürger 2009: Engagiert für Integration. Erkenntnisse und Handlungsempfehlungen aus 16 Modellprojekten zum interkulturellen bürgerschaftlichen Engagement. Nürnberg
- Bundesregierung 2010: Nationale Engagementstrategie der Bundesregierung. Berlin
- Deutscher Bundestag 2002: Bericht der Enquete-Kommission „Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements“: Bürgerschaftliches Engagement: Auf dem Weg in eine zukunftsfähige Bürgergesellschaft. Drucksache 14/8900. Berlin
- Deutscher Feuerwehrverband (Hrsg.) 2012a: Feuerwehr-Jahrbuch 2012. Berlin: Deutscher Feuerwehrverband
- Deutscher Feuerwehrverband (Hrsg.) 2012b: „Einsatz braucht Vielfalt – Vielfalt braucht Einsatz“. Handreichung zur interkulturellen Öffnung der Feuerwehren. Berlin: Deutscher Feuerwehrverband
- Deutscher Feuerwehrverband (Hrsg.) 2012c: Schulungsmaterial für Multiplikator/innen zum Projekt „Deine Feuerwehr – Unsere Feuerwehr! Für ein offenes Miteinander“. Berlin: Deutscher Feuerwehrverband
- Deutscher Feuerwehrverband (Hrsg.) 2012d: Aufgaben und Tätigkeiten für Fachberater/in Integration in der Feuerwehr. Fachempfehlung Nr. 3/2012 vom 27. März 2012. http://www.dfv.org/fileadmin/dfv/Dateien/Miteinander/120323_Integration_DFV-Fachempfehlung_FB_Integration.pdf

Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration 2010: 8. Bericht der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration über die Lage der Ausländerinnen und Ausländer in Deutschland. Berlin

Die Bundesregierung 2007: Der Nationale Integrationsplan. Neue Wege – Neue Chancen. Berlin: Presse- und Informationsamt der Bundesregierung / Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration

Die Bundesregierung 2010: Nationale Engagementstrategie der Bundesregierung. Berlin

Die Bundesregierung 2011: Nationaler Aktionsplan Integration. Zusammenhalt stärken – Teilhabe verwirklichen. Berlin: Presse- und Informationsamt der Bundesregierung / Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration

DRK [Deutsches Rotes Kreuz] 2003: Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements. Auswirkungen auf den Bereich des Zivil- und Katastrophenschutzes. Positionspapier des Deutschen Roten Kreuzes. Berlin: Deutsches Rotes Kreuz, Generalsekretariat, Internet: <http://www.helfergleichstellung.brk.de/uploads/Dokumente/Positionspapier%20des%20DRK%20280103.pdf>

DRK [Deutsches Rotes Kreuz] 2007: Das Deutsche Rote Kreuz – nicht nur für Deutsche. Rahmenkonzeption Interkulturelle Öffnung im DRK. Berlin: Deutsches Rotes Kreuz, Generalsekretariat

DRK [Deutsches Rotes Kreuz] 2011: Die Interkulturelle Öffnung im DRK: „Viele Gesichter – Ein Verband“. Berlin: Deutsches Rotes Kreuz, Generalsekretariat

Geenen, Elke M. 2010: Bevölkerungsverhalten und Möglichkeiten des Krisenmanagements und Katastrophenmanagements in multikulturellen Gesellschaften. Bonn: Bundesamt für Bevölkerungsschutz

Geiss, Sabine/Gensicke, Thomas 2006: Freiwilliges Engagement von Migrantinnen und Migranten. In: Thomas Gensicke/Sibylle Picot/Sabine Geiss [TNS Infratest Sozialforschung]: Freiwilliges Engagement in Deutschland 1999-2004. Ergebnisse der repräsentativen Trenderhebung zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftlichem Engagement. Berlin: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, S. 347-404

Geißler, Sarah/Gesemann, Frank 2012: Lernen und helfen im Ehrenamt – ein Angebot für Migrantinnen und Migranten. Präsentation im Rahmen des Symposiums „Ehrenamt im Bevölkerungsschutz“ am 10./11. September 2012 in der Berliner Senatsverwaltung für Inneres. Berlin [Unveröffentlichte Präsentation]

Gensicke, Thomas/Geiss, Sabine 2010 [TNS Infratest Sozialforschung]: Hauptbericht des Freiwilligen-surveys 2009. Zivilgesellschaft, soziales Kapital und freiwilliges Engagement in Deutschland 1999 – 2004 – 2009. Ergebnisse der repräsentativen Trenderhebung zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und Bürgerschaftlichem Engagement. Berlin: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Gensicke, Thomas/Geiss, Sabine 2011 [TNS Infratest Sozialforschung]: Zivilgesellschaft und freiwilliges Engagement in der Bundeshauptstadt Berlin 1999 – 2004 – 2009. Ergebnisse der repräsentativen Trenderhebung zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftlichem Engagement (Freiwilligen-survey). München: TNS Infratest Sozialforschung

Gesemann, Frank 2009: Berlin: Einwanderungsstadt ‚under construction‘? Von der Beauftragtenpolitik zur strategischen Steuerung. In: Frank Gesemann/Roland Roth (Hrsg.): Lokale Integrationspolitik in der Einwanderungsgesellschaft. Migration und Integration als Herausforderung von Kommunen. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 311-333

Gesemann, Frank 2012: Gewinnung von Migrant/innen für das Ehrenamt in Hilfsorganisationen. Präsentation von Ergebnissen der Analyse beim transnationalen Treffen des Projekts PROTECT in Barcelona/Mataró vom 26. bis 28. März 2012 [Unveröffentlichte Präsentation]

Gesemann, Frank/Aumüller, Jutta 2013: Potenzialbericht. Erste Ergebnisse der Erhebungen vor Ort. Forschungs-Praxis-Projekt: Integrationspotenziale ländlicher Regionen im Strukturwandel. Darmstadt: Schader-Stiftung. Verfügbar unter: <http://www.integrationspotenziale.de/wp-content/uploads/2012/04/Potenzialbericht-04.04.2013.pdf>

Gesemann, Frank/Geißler, Sarah 2012: Perspektiven des ehrenamtlichen Engagements von Migrantinnen im Katastrophenschutz. In: Lange, Hans-Jürgen/Endreß, Christian/Deutsches Rotes Kreuz (Hrsg.): Symposium „Ehrenamt im Bevölkerungsschutz“, 10./11. September 2012, Berlin. Witten/Berlin: Universität Witten/Herdecke; Deutsches Rotes Kreuz, Generalsekretariat, S. 96-101

Gesemann, Frank/Roth, Roland/Aumüller, Jutta 2012: Stand der kommunalen Integrationspolitik in Deutschland. Berlin: Bundesministerium für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung / Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration

Gesemann, Frank/Sticher, Birgitta 2012: Gewinnung von Migrantinnen für das Ehrenamt in Hilfsorganisationen. Präsentation und Handout zu den Ergebnissen der Analyse im Rahmen des Workshops „Strategien zur Gewinnung und Qualifizierung von Lotsen“ am 14. Juni 2012 in der Senatsverwaltung für Inneres und Sport. Berlin [Unveröffentlichte Präsentation]

Gluns, Danielle/Pinkert, Claudia 2012: MigrantInnen als Zielgruppe ehrenamtlichen Engagements im Zivil- und Katastrophenschutz. Studie im Auftrag des Bundesamtes für Bevölkerungsschutz und Katastrophenhilfe. Osnabrück: Institut für Migrationsforschung und Interkulturelle Studien [IMIS]

Handschuck, Sabine/Schröer, Hubertus 2012: Interkulturelle Orientierung und Öffnung. Theoretische Grundlagen und 50 Aktivitäten zur Umsetzung. Augsburg: ZIEL

Huth, Susanne [unter Mitarbeit von Berit Pöhl, Jürgen Schumacher, Duygu Yücel] 2007: Integrationslotsen: Modelle von Engagement und Integration – Erfahrungen und Umsetzungsstrategien. Frankfurt am Main: INBAS Sozialforschung

ISG [Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik] 2005: Ergebnisse der Evaluation des FSJ und FÖJ. Abschlussbericht. Berlin: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

ISG/WZB 2009 [Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik/Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung]: Erster Integrationsindikatorenbericht. Erprobung des Indikatorensets und Bericht zum bundesweiten Integrationsmonitoring. Berlin: Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration

Jentzsch, Susann 2012: Fachsymposium „Ehrenamt im Bevölkerungsschutz“ am 10. und 11. September 2012 im Bärensaal der Berliner Senatsverwaltung für Inneres und Sport. In: BBE-Newsletter 21

Klausing, Julia 2009: Einstellungs- und Interessenlagen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund zum ehrenamtlichen Engagement in der Jugendfeuerwehr in Niedersachsen. Zusammenfassung der Ergebnisse. Hannover: Niedersächsisches Ministerium für Inneres, Sport und Integration

Kröhnert, Steffen/Klingholz, Reiner/Sievers, Florian/Großer, Thilo/Friemel, Kerstin 2011: Die demografische Lage der Nation. Was freiwilliges Engagement für die Regionen leistet. Berlin: Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung

Krug, Irene 2009: Migrantinnenorganisationen als Träger von Freiwilligendiensten. In: BBE-Newsletter 17.

Lange, Hans-Jürgen/Endreß, Christian/Deutsches Rotes Kreuz, Generalsekretariat (Hrsg.) 2012: Symposium Ehrenamt im Bevölkerungsschutz, 10./11. September 2012, Berlin. Witten/Berlin: Universität Witten/Herdecke; Deutsches Rotes Kreuz Generalsekretariat

Lange, Hans-Jürgen/Endreß, Christian/Wendekamm, Michaela 2011: Ehrenamtliches Engagement im Zivil- und Katastrophenschutz. Kurzfassung. Witten: Universität Witten/Herdecke

- Liebig, Reinhard 2007: Freiwilligendienste als außerschulische Bildungsinstitution für benachteiligte junge Menschen. Machbarkeitsstudie zu den individuellen und institutionellen Bedingungen des ESF-Programms „Kompetenzerwerb benachteiligter Jugendlicher im Rahmen eines FSJ/FÖJ“. Dortmund
- Öztürk, Halit 2009: Weiterbildungsbeteiligung von Menschen mit Migrationshintergrund in Deutschland. In: Aus Politik und Zeitgeschichte (APuZ), 5, S. 24-30
- Olk, Thomas/Hartnuß, Birger 2011: Handbuch Bürgerschaftliches Engagement. Weinheim/Basel: Beltz Juventa
- Olk, Thomas/Klein, Ansgar/Hartnuß, Birger 2010: Engagementpolitik: Die Entwicklung der Zivilgesellschaft als politische Aufgabe. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften
- Picot, Sybille 2011: Jugend in der Zivilgesellschaft. Freiwilliges Engagement Jugendlicher von 1999 bis 2009. Kurzbericht. Zweite Auflage. Gütersloh: Bertelsmann
- Picot, Sybille 2012: Jugend in der Zivilgesellschaft. Freiwilliges Engagement Jugendlicher im Wandel. Gütersloh: Bertelsmann
- Prognos 2009: Engagementatlas 2009. Daten. Hintergründe. Volkswirtschaftlicher Nutzen. Berlin/Aachen: Prognos/Generali Deutschland
- Projektgruppe des Ludwig-Uhland-Instituts 2010: Meier. Müller. Shahadat. Migranten bei der Feuerwehr und dem Roten Kreuz. Ein Studienprojekt [Leitung: Bernd Jürgen Warnecken]. Tübingen: Tübinger Vereinigung für Volkskunde
- Sarpkaya, Semra 2012: Junge Migrantinnen und Ehrenamt – Förderliche und hemmende Faktoren für das ehrenamtliche Engagement junger türkischer Migrantinnen im Bereich des Katastrophenschutzes. Bachelor-Arbeit an der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin, Fachbereich 5, Polizei und Sicherheitsmanagement, Studiengang Sicherheitsmanagement. Berlin
- Sauer, Martina 2011: Partizipation und Engagement türkeistämmiger Migrantinnen und Migranten in Nordrhein-Westfalen. Ergebnisse der elften Mehrthemenbefragung 2010. Essen: Stiftung Zentrum für Türkeistudien und Integrationsforschung
- Schaeffer, Merlin/Koopmans, Ruud/Veit, Susanne/Wagner, Mareike/Wiedner, Jonas 2011: The Ethnic Diversity and Collective Action Survey (EDCAS). Technical Report. Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung
- Schröer, Hubertus 2007: Interkulturelle Öffnung und Diversity Management. Konzepte und Handlungsstrategien zur Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten. Expertise erstellt im Auftrag von anakonde. Düsseldorf: Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk (ZWH)
- Shoaiyan, Anita 2010: Integration junger Musliminnen und Muslime durch Ehrenamt in gemeinnützigen Organisationen am Beispiel des Österreichischen Roten Kreuzes. Ein Empfehlungsbericht. Wien: Österreichisches Rotes Kreuz. Internet: http://www.rotekreuz.at/uploads/media/Integration_durch_Ehrenamt_Handbuch.pdf
- Statistisches Bundesamt 2012: Bevölkerung mit Migrationshintergrund – Ergebnisse des Mikrozensus 2011. Fachserie 1 Reihe 2.2: Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt
- Sticher, Birgitta/Gesemann, Frank 2012: Gewinnung von MigrantInnen für ein ehrenamtliches Engagement im Katastrophenschutz. In: Crisis Prevention, 4, S. 34f.
- Wenzel, David/Beerlage, Irmtraud/Springer, Silke 2012: Motivation und Haltekraft im Ehrenamt. Die Bedeutung von Organisationsmerkmalen für Engagement, Wohlbefinden und Verbleib in Freiwilliger Feuerwehr und THW. Freiburg: Centaurus
- WZB [Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung] 2009: Bericht zur Lage und zu den Perspektiven des bürgerschaftlichen Engagements in Deutschland. Berlin: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend