

Vielfalt des Engagements in einer offenen Gesellschaft.

Warum wir die Diskussion über „Freiwilliges Engagement von Menschen mit Migrationshintergrund“ hinter uns lassen sollten

„Freiwilliges bzw. bürgerschaftliches Engagement von Menschen mit Migrationshintergrund“ - unter dieser Chiffre hat sich in den zurückliegenden 10 Jahren in Deutschland ein respektabler Diskurs- und Forschungszusammenhang herausgebildet¹. Einer der Orte, an denen dieser Diskurs geführt wird, ist die AG 5 „Migration und Teilhabe“ des Bundesnetzwerks Bürgerschaftliches Engagement. Gleichwohl werden gesicherte empirische Erkenntnisse zu diesem Komplex noch immer vielfach als Desiderat bezeichnet.

Seit Ende 2012 wird die Thematik intensiv im Rahmen der sog. „Engagementstrategie Baden-Württemberg“ diskutiert. Dabei steht weniger ein Forschungsinteresse im eigentlichen Sinn im Vordergrund, als ein politisch-strategisches: Bislang blinde Flecken der Engagementförderung in Land, Verbänden und Kommunen sollen ausgeleuchtet und wenn irgend möglich überwunden werden.

Der vorliegende Beitrag fasst einige grundlegende Erkenntnisse zusammen, die im Laufe des Strategieprozesses gewonnen wurden.² Dabei geht es neben konkreten Handlungsperspektiven (Teil 5) auch um Leitvorstellungen (Teil 4) und grundsätzliche Überlegungen (Teile 2 und 3). Die zentrale These lautet: Die Debatte um „freiwilliges Engagement von Menschen mit Migrationshintergrund“ steht - trotz guter gemeinter Intentionen - in der großen Gefahr, uns in einem „Schubladen-Denken“ gefangen zu halten, das unserer gesellschaftlichen Realität und v.a. den in unserer Gesellschaft lebenden Menschen nicht gerecht wird. Angemessen erscheint vielmehr, auf Grundlage einer sorgsam-kritischen Auseinandersetzung mit Unterschieden von einer Vielfalt des Engagements in einer sich pluralisierenden Gesellschaft auszugehen.

1. Kontext: Engagementstrategie Baden-Württemberg

Im Zeitraum Dezember 2012 bis Dezember 2013 wurde in einem breit angelegten Beteiligungsprozess eine sog. „Engagementstrategie Baden-Württemberg“ erarbeitet. Eingebunden waren weit über 100 VertreterInnen von Landesministerien,

¹ Vgl. aus der Fülle der einschlägigen Publikationen exemplarisch Halm/Sauer 2004, DOSB 2011, Koopmanns et al. 2011, Huth 2012.

² Die Autorin bzw. der Autor dieses Beitrags waren am Prozess aktiv beteiligt.

Kommunen, freien Organisationen (Wohlfahrts- und Sportverbände, Migranten-Selbstorganisationen usw.) sowie engagierte BürgerInnen. Träger des Prozesses war das Landesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement Baden-Württemberg. Die ausformulierte Strategie, die im April 2014 vom Kabinett der Landesregierung beschlossen worden ist, umfasst 142 Empfehlungen an Land, Kommunen, Verbände, Wirtschaft und Bürgerschaft (MASFFS 2014; vgl. Roß/Deiß/Postel 2014).³ Seit September 2014 erfolgt die schrittweise Umsetzung, u.a. im Rahmen des Entwicklungsprogramms „Gemeinsam sind wir bunt. Lebensräume zu Engagementräumen entwickeln“.⁴

Einer der fünf Schwerpunkte der Strategie ist das Engagement von Menschen, die selbst oder deren Eltern nach Deutschland zugewandert sind. Bearbeitet wurde dieser Schwerpunkt von einem Forschungs- und Entwicklungsteam (FET), dem VertreterInnen von Kommunen, Migranten-Selbstorganisationen (MSO), Sport- und Wohlfahrtsverbänden und Ministerien sowie engagierte BürgerInnen angehörten (insgesamt 24 Personen).⁵ Um mehr darüber zu erfahren, was für Menschen mit internationalen Wurzeln „Engagement“ bedeutet, auf welche Hindernisse sie im Engagement stoßen und welche Unterstützung sie für wichtig halten, wurden vier lokale Gesprächsrunden und eine öffentliche Fachtagung durchgeführt. So floss die Sichtweise von über 150 Personen ein, die sich persönlich, in Initiativen oder beruflich mit der Lebenslage von Menschen, die nach Deutschland zuwandern, auseinandersetzen. Die meisten bringen eigene Migrationserfahrungen mit oder stehen in Familie oder eigener Community in direktem Kontakt zu Menschen mit Zuwanderungsgeschichte.

2. Grundlegende Erkenntnisse: Angemessene Auseinandersetzung mit „Unterschieden“ und „Vielfalt“

Der Arbeitsprozess des Forschungs- und Entwicklungsteams „Engagement in einer Gesellschaft der Vielfalt“ erwies sich als exemplarisch nicht nur für einen Beteiligungsprozess (Erarbeitung eines Bausteins für die Engagementstrategie unter Beteiligung verschiedener Akteure), sondern auch für einen Prozess inter- bzw. transkultureller Verständigung. In seinem Verlauf wurden folgende Aspekte deutlich, die für die Frage eines Engagements von Menschen mit unterschiedlichen kulturellen Wurzeln von grundsätzlicher Bedeutung sind.

³ Vgl. <http://www.sm.baden-wuerttemberg.de/fm7/1442/Engagementstrategie%20Baden-W%FCrttemberg.725904.pdf>.

⁴ Vgl. http://www.sm.baden-wuerttemberg.de/fm7/1442/Programm_Gemeinsam-sind-wir-bunt.pdf.

⁵ Ursprünglich trugen das Team bzw. der von ihm bearbeitete Schwerpunkt die Bezeichnung „Bürgerschaftliches Engagement von Menschen mit Migrationshintergrund“. Bereits die ersten Diskussionen führten jedoch zu einer Änderung: Das Team bzw. der Arbeitsschwerpunkt hießen nun „Engagement in einer Gesellschaft der Vielfalt“. Auf den inhaltlichen Hintergrund dieser Namensänderung wird weiter unten eingegangen.

„Engagement“ gibt es in allen „Kulturen“.⁶ Aber es wird unterschiedlich bezeichnet, unterschiedlich verstanden und unterschiedlich gelebt. Auf diese Weise entstehen verschiedene „Engagementkulturen“. Engagement ist also vielfältiger und „bunter“, als es in der Regel auf den ersten Blick wahrgenommen wird. Die immer wieder geäußerte Annahme, zugewanderte Menschen seien „weniger engagiert“ korrigiert sich - salopp gesagt - zu der Erkenntnis, dass sie eher „anders engagiert“ sind, als die Menschen ohne (unmittelbare) Zuwanderungsgeschichte – und dass deshalb ihre Formen des Engagements oft übersehen werden. Sie „zählen nicht“, im statistischen wie im übertragenen Sinne.

Problematik der Begriffe - Es beginnt bei der Sprache. Wir benutzen andere Worte – und reden deshalb oft aneinander vorbei bzw. nehmen bestimmte Engagementformen gar nicht erst wahr. So gibt es etwa für das deutsche Wort „Ehrenamt“ in kaum einer anderen Sprache einen vergleichbaren Gegenbegriff. Im Türkischen findet sich etwa sowohl der Ausdruck „Fahri Görev“, der in etwa die Bedeutung „Freiwilliges Engagement“ hat, als auch der (eher volkssprachliche) Ausdruck „Gönüllü“, der darauf abhebt, etwas „von Herzen“ zu tun. Im Russischen hat „волонтер“ eher die Bedeutung der „Wohltätigkeit“, während der indonesische Begriff „Sukarela“ v.a. das „zwangslose“ Handeln hervorhebt. Insgesamt wurde immer wieder betont, dass in vielen Sprachen die *emotionale* Ebene des Engagiert-Seins im Vordergrund stehe, während insbesondere im deutschen Begriff „Ehrenamt“ sprachlich und historisch eine gewisse „*Amtlichkeit*“ des Handelns anklänge.

„Kultur“überschreitende Gemeinsamkeiten. Das Engagement von Menschen mit verschiedenen kulturellen Wurzeln ist - quer zu diesen Verwurzelungen - in vielerlei Hinsicht ähnlicher, als zunächst angenommen.

- Zentrale Gunst- bzw. Hemmfaktoren für Engagement sind ähnlich und weitgehend unabhängig davon, wo genau ein Mensch seine kulturellen Wurzeln sieht: z.B. „Bildung“, „soziale Sicherheit“, Erfahrungen von „Selbstwirksamkeit“ usw.

⁶ Bereits bei der Verwendung des Begriffs „Kultur“ ist Vorsicht geboten: Er ist ausgesprochen komplex, mehrdeutig und z.T. missverständlich. Die Hauptproblematik des Terminus „Kultur“ (in Deutschland seit dem späten 17. Jhd. etabliert als ein „Generalbegriff, der nicht nur einzelne, sondern sämtliche menschliche Lebensäußerungen umfaßt“ – Welsch 1995, S. 39) liegt darin, dass er eine Vorstellung von „Kulturen“ als geschlossenen, ethnisch fundierten Systemen, die wesentlich von gegenseitiger Abgrenzung leben, transportiert. Ein solches Kulturverständnis hält der heutigen pluralen Realität nicht mehr stand und steht zudem in der Gefahr ideologischen Missbrauchs. Daher wird gegenwärtig für ein - über interkulturelle und multikulturelle Ansätze hinausgehendes - Konzept der „Transkulturalität“ (Welsch 2010) bzw. für einen pragmatischen Kulturbegriff plädiert. Damit wird der Tatsache Rechnung getragen, dass die zeitgenössischen „Kulturen“ einerseits „extern denkbar stark miteinander verbunden und verflochten“ sind, andererseits „intern ... weithin durch *Hybridisierung* gekennzeichnet“ sind (Welsch 2010, S. 43; Hervorh. im Orig.); d.h. sie präsentieren sich als Amalgame verschiedenster Teilkulturen und sind vielfach überlagert von Bildungs- oder Sozialstatusmerkmalen. An die Stelle einzelner, vermeintlich klar abgrenzbarer Kulturen ist eine Vielfalt sozio-kultureller Milieus getreten (vgl. für den Kontext von „Migranten/-innen-Milieus insbesondere *sinus sociovision* 2008). Wenn im Folgenden gleichwohl von „Kultur“ die Rede ist, dann in diesem differenzierten Sinne.

- Erwartungen und Motive, die mit Engagement verbunden werden, sind ähnlich: z.B. „etwas Gutes tun“, „neue Kompetenzen erwerben“, „sich beheimaten“, „eine Position in der Gesellschaft finden“ usw.
- Überall haben „Vorbilder“ eine wichtige Bedeutung.
- Auch die Erfahrung, dass die „Jungen“ Engagement anders leben als die „Alten“, gilt kulturübergreifend.

Unterschiede angemessen zum Thema machen.⁷ Über „Unterschiede“ zwischen verschiedenen „Kulturen“ - und damit auch zwischen verschiedenen Engagementkulturen - zu sprechen, ist einerseits schwierig, andererseits notwendig.

Es ist *schwierig*, weil Unterschiede immer auch sozial konstruiert sind. Zudem gibt es keine „Kulturen“ im Sinne klar abgegrenzter, in sich einheitlicher Räume; und schon gar nicht sind kulturelle Identitäten mit Nationalitäten identisch (s.o. Anm. 6). Eher haben wir es heute mit einer Vielzahl mehr oder weniger klar voneinander zu unterscheidenden sozio-kulturellen Milieus zu tun. So führt die Konzentration auf Unterschiede oft zu einem Denken in plakativen Gegenüberstellungen von „wir“ und „die (anderen)“ bzw. zum Denken in Stereotypen („Für die ist typisch, dass...“). Dennoch ist es *notwendig*, Unterschiede zum Thema zu machen. Denn in der Gesellschaft kommt es entlang von *Unterschieden* immer wieder zu *Ausgrenzungen*: Einige Gruppen haben höhere Chancen auf Teilhabe am Leben in der Gesellschaft als andere.

Bezogen auf die hier verhandelte Thematik: Menschen, die aus anderen Ländern nach Deutschland kommen, bringen unterschiedliche Engagementverständnisse mit, die geprägt sind von den gesellschaftspolitischen und kulturellen

⁷ Im Hintergrund dieser Überlegungen stehen die in den vergangenen Jahren intensiv und differenziert geführten Diskurse zu „Transkulturalität“ (s.o. Anm. 6) bzw. zu Intersektionalität und Diversität (vgl. Schröder 2012, Mecheril/Vorriink 2012, Kunz 2014), auf die hier nur verwiesen werden kann. Das Diversitykonzept beinhaltet den Gedanken der Intersektionalität, das heißt die Verwobenheit von verschiedenen Differenzkonstruktionen einer Person (insbesondere gender, race, class, aber z.B. auch Alter, Handicapstatus, sexuelle Orientierung usw.), welche gleichzeitig Dimensionen sozialer Gruppenzugehörigkeit darstellen, entlang derer es aber immer wieder zu gesellschaftlichen Ausschlüssen kommt. Diese multiplen Formen von Exklusion werden im Rahmen einer Diversity-orientierten Sozialen Arbeit in den Blick genommen und analysiert. Ziel ist zu verhindern, dass „Menschen trotz vielfältiger Zugehörigkeit auf eine einzige hin klassifiziert werden“ (Schröder 2012, S. 12). Eine intersektionale Herangehensweise ermöglicht und erleichtert somit, stets die soziale Lage einer Person mitzudenken, indem sie sich mit den überkreuzenden Formen der sozialen Benachteiligung beziehungsweise multipler Diskriminierung auseinandersetzt (Schröder 2012, S. 11f.). Dadurch wird die Gefahr reduziert, bestimmte Differenzlinien mithilfe von „Spezialpädagogiken“ (Mecheril/Vorriink 2012, S. 93) exklusiv zu bearbeiten und den jeweils betroffenen Personen jenseits der gesellschaftlich-alltäglichen Allgemeinheit einen isolierten Sonderstatus zuzuweisen (vgl. ebd., S. 92). Die Zielsetzung von Diversitykonzepten in der Sozialen Arbeit - einen Beitrag „zum Erhalt des sozialen Friedens ... zur Gleichbehandlung und sozialen Gerechtigkeit, zur gleichberechtigten Teilhabe sowie zur Integration und Inklusion“ (Schröder 2012, S. 10) zu leisten - unterscheidet sich allerdings von der Absicht des Konzepts des „Diversity Managements“, dessen Herkunft im wirtschaftlichen Sektor liegt. Die Nutzung und Förderung von Vielfalt unterliegt im unternehmerischen Handeln einer ökonomischen Logik mit zweckrationalen Zielsetzungen. Eine unreflektierte Übernahme des Konzepts in die Soziale Arbeit ist daher zu vermeiden (vgl. ebd.).

Rahmenbedingungen, unter denen sie oder ihre Familien aufgewachsen sind, und von biografischen Erfahrungen (z.B. einer Zuwanderungsgeschichte). Diese verschiedenen Weisen, Engagement zu sehen und zu leben, unterscheiden sich oft von dem, was sich in Deutschland in den zurückliegenden zweihundert Jahren als „Engagementkultur“ entwickelt hat; eine Engagementkultur, die im Übrigen auch in sich keineswegs homogen, sondern ausgesprochen vielfältig ist. Folgende Unterschiede haben sich in der Arbeit des Forschungs- und Entwicklungsteams als für freiwilliges Engagement bedeutsam herauskristallisiert:

- Unterschiede hinsichtlich der *Bedeutung öffentlicher, zivilgesellschaftlicher Räume*: Manche Menschen mit Zuwanderungsgeschichte haben in ihrer Herkunftsgesellschaft wenige oder keine Erfahrungen mit freien öffentlichen Räumen bzw. freien bürgerschaftlichen Vereinigungen („Zivilgesellschaft“) machen können; etwa, wenn sie in totalitären politischen Systemen gelebt haben. Dem entsprechend haben sie wenige oder keine Erfahrungen von Engagement (sich einsetzen, initiativ werden, sich durchsetzen usw.) und „Selbstwirksamkeit“ in solchen Räumen.
- Unterschiede hinsichtlich der im Vordergrund stehenden *Engagement-Orte*: Für manche Menschen mit Zuwanderungsgeschichte sind nicht öffentliche Räume bzw. bürgerschaftliche Zusammenschlüsse (Vereine, Bürgerinitiativen usw.) die primären und zentralen Orte von „Engagement“, sondern die „Familie“, die „Nachbarschaft“, die „Glaubensgemeinschaft“ und die (kulturelle, ethnische) „Community“. Wichtige Engagementformen, die mit diesen Orten primär verbunden sind, sind Unterstützung auf Gegenseitigkeit bzw. Selbsthilfe.
- Unterschiede hinsichtlich des Maßstabs für *Beurteilung des Nutzens bzw. Wertes* von „Engagement“: Manche Menschen mit Zuwanderungsgeschichte wertschätzen insbesondere solche Engagementformen, die entweder der Familie oder der Sicherung des eigenen Lebensunterhalts dienen. Engagements, die mit beidem nichts zu tun haben, stoßen dagegen eher auf Unverständnis.
- Unterschiede hinsichtlich der *Engagementmotive*, die im Vordergrund stehen: Für viele Menschen mit Zuwanderungsgeschichte haben Motive wie „die Sprache lernen“, „einen Ort in der Gesellschaft finden“, „Kompetenzen erwerben und Kontakte knüpfen, die für das berufliche Fortkommen wichtig sind“ usw. einen höheren bzw. anderen Stellenwert, als für Menschen ohne Zuwanderungsgeschichte.
- Unterschiede hinsichtlich der *Organisationsgrade* von Engagement, mit denen Menschen vertraut sind: Für manche Menschen mit Zuwanderungsgeschichte

bedeutet „Engagement“ v.a. spontanes Handeln mit deutlicher emotionaler Beteiligung (und z.T. ausgeprägten religiösen Bezügen) jenseits formaler Organisationen. Dies gilt insbesondere für Menschen, die in ländlichen, „vormodernen“ Strukturen aufgewachsen sind.

- Unterschiede hinsichtlich der *Rolle der Staates*: Manche Menschen mit Zuwanderungsgeschichte assoziieren mit „Staat“ und „Behörden“ überwiegend „Obrigkeit“, Kontrolle und teilweise Willkür, sehen also z.B. die öffentliche Verwaltung zunächst nicht als potentiellen Kooperationspartner engagierter Bürgerinnen und Bürger (sondern als Institutionen, zu denen man Kontakt tunlichst vermeidet). Auch dies reflektiert eine Prägung in totalitären Regimen.
- Unterschiede hinsichtlich *gesellschaftlicher Verantwortungsteilungen*: Bestimmte Aufgabenfelder wie z.B. die Betreuung von älteren Menschen oder von Menschen mit Behinderungen sind aus Sicht mancher Menschen mit Zuwanderungsgeschichte entweder Gegenstand staatlicher oder aber familiärer Verantwortung, zunächst aber kein Feld freiwillig-bürgerschaftlicher Verantwortungsübernahme.

Weitere Faktoren, die einen „Unterschied machen“, kommen hinzu. Sie haben zu tun mit

- der Zugehörigkeit zur ersten, zweiten oder dritten Einwanderungsgeneration;
- den Zuwanderungsgründen (Arbeitssuche, Familiennachzug, Flucht/Vertreibung usw.);

Betrachtet man die gerade dargestellten „Unterschiede“ genauer, stellt man zweierlei fest. Erstens: Sie haben mindestens so viel (wenn mehr) mit sozialen, politischen und gesellschaftlichen Bedingungen zu tun, wie mit „Kultur“. Zweitens: Alle genannten Unterschiede finden sich (zumal geschichtlich betrachtet) auch in der sog. „deutschen Mehrheitsgesellschaft“. Sie gelten also keineswegs allein für Menschen mit Zuwanderungsgeschichte, wenn auch ggf. in höher ausgeprägtem Maße.

Diese Unterschiede haben jedoch - und dies ist der entscheidende Punkt - Folgen. Sie führen einerseits dazu, dass das Engagement von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte von den in der deutschen (Engagement)Kultur verwurzelten Menschen z.T. gar nicht als Engagement wahrgenommen und gewürdigt wird. Damit führt das durchaus vorhandene Engagement von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte keineswegs „automatisch“ zu Teilhabe, sondern kann im Sinne einer paradoxen Folge möglicher Weise sogar Ausgrenzung verfestigen. Andererseits werden diese Unterschiede zu Barrieren, die Menschen mit Zuwanderungsgeschichte den Zugang zum „Engagement auf Deutsch“ erschweren.

Brüchigkeit von Zugehörigkeitsvertrauen. Für die zweite und dritte Generation von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte ist oft das Bewusstsein prägend: „Wir gehören dazu“. Man möchte in Deutschland bleiben; man fühlt sich berechtigt, hier zu sein. Dabei erlebt man sich als durch mehrere „Kulturen“ geprägt. Dennoch sieht sich auch die zweite und dritte Generation immer wieder mit (oft unbedachten) Reaktionen seitens Angehöriger der Aufnahmegesellschaft konfrontiert, die ihnen „Nicht-Zugehörigkeit“ signalisieren oder ihre gleichberechtigte Teilhabe in Frage stellen. Beispiele sind die scheinbar harmlosen (und fast immer nett gemeinten) Fragen „Wo kommen Sie eigentlich her?“, „Was sind Sie denn?“ oder „Wollen Sie zurückgehen oder hierbleiben?“. Während es manchen Menschen mit Zuwanderungsgeschichte gelingt, auf diese Erfahrungen ebenso gelassen wie klar zu reagieren („Woher ich komme? Aus Mannheim!“), fühlen sich andere zurückgewiesen und tief verletzt (bis hin zur Konsequenz einer „Rück“wanderung). In jedem Fall resultiert aus solchen Erfahrungen eine ausgeprägte Sensibilität gegenüber (tatsächlicher oder vermeintlicher) Diskriminierung, was immer wieder zu Missverständnissen und Gesprächsblockaden führt.

Schlussfolgerungen für die Auseinandersetzung mit dem Thema. Auf Grund dieser Erfahrungen aus dem Arbeitsprozess des Teams und vor dem Hintergrund der an dieser Stelle nur angedeuteten Diskurse zu Transkulturalität, Intersektionalität und Diversität halten wir es - erstens - für wichtig, nicht länger

- a) in der vereinfachenden Gegenüberstellung von „Deutschen“ und „MigrantInnen“ / „Menschen mit Migrationshintergrund“ zu sprechen, die schnell zu einer Gegenüberstellung von „Wir“ und „die“ gerät;
- b) von „*der* deutschen“, „*der* türkischen“, *der* russischen“ usw. Kultur bzw. Engagementkultur zu sprechen, sondern von einer Vielfalt von (Engagement)„Kulturen“.

Vielmehr gehen wir - zweitens - davon aus, dass in unserem Land Menschen leben, die sich in vielfältiger Weise voneinander unterscheiden: hinsichtlich ihres Alters, ihres biologischen oder sozialen Geschlechts, ihres Bildungs- und Einkommensstatus, ihrer religiösen und weltanschaulichen Orientierung, dem Maß ihres (körperlichen, geistigen oder seelischen) Handicaps, den Bedingungen ihrer sozialräumlichen Lebenswelt und eben hinsichtlich gemachter oder nicht gemachter eigener oder familiärer Migrationserfahrungen. Diese Unterschiede, die in den vergangenen Jahrzehnten wohl eher zu- als abgenommen haben („Pluralisierung der Lebenswelten“), kreuzen sich und markieren Differenzierungen ebenso wie Gemeinsamkeiten. Die damit angesprochene Dialektik von Verschiedenheit und Gemeinsamkeit gilt auch für die Frage, wie Engagement verstanden und praktiziert wird.

Wir argumentieren - drittens - dafür, dass keiner dieser Unterschiede geeignet ist, a) als zentrale Beschreibungskategorie für einen Menschen oder b) für die Beschreibung einer eindeutig abgrenzbaren, in sich homogenen Gruppe zu fungieren. Letztlich ist immer der individuelle Mensch im Schnittpunkt multipler Zugehörigkeiten zu betrachten. Gleichwohl haben diese Unterschiede eine Bedeutung; insbesondere deshalb, weil es entlang dieser sozial und politisch mitkonstruierten Unterschiede zu einer unterschiedlichen Zuteilung gesellschaftlicher Teilhabechancen kommt. Und dies gilt auch für die Frage, in welchem Maße ein Mensch Zugang zu freiwilligem Engagement oder politischer Teilhabe erhält oder nicht.

Schließlich - und viertens - gehört es nach unserem Verständnis zum Wertekanon einer sich als zivil verstehenden Gesellschaft, um eine Offenheit gegenüber dieser Vielfalt zu ringen und daran zu arbeiten, dass Unterschiede nicht zu einem fremdbestimmten Ausschluss von Teilhabe führen - einschließlich des Rechts(!) auf Engagement für eigene und/oder fremde Belange.⁸

Diese Überlegungen haben Konsequenzen für die Engagement-Debatte. Auch das Forschungs- und Entwicklungsteam begann seine Arbeit zunächst mit der Frage, woran es liege bzw. was man dagegen tun könne, dass Menschen mit Migrationshintergrund unterdurchschnittlich freiwillig engagiert seien. Schnell wurde klar, dass bereits die Frage als solche falsch gestellt ist. Es geht vielmehr um die Frage, wie in einer offenen Gesellschaft gewährleistet werden kann, dass *alle* Menschen, die es wollen, in der je konkreten Unterschiedlichkeit ihrer Lebensumstände einen Zugang zu freiwilligem Engagement erhalten können. Erst diese Breite der Problemstellung rechtfertigt, in einem zweiten Schritt zu fragen, welche Relevanz für freiwilliges Engagement dann eben doch die Tatsache hat, ob eine Person (oder ihre direkten Vorfahren) in einem anderen Land aufgewachsen ist und durch eine Zuwanderungsgeschichte geprägt ist.

Wir werben dafür, dieser weiterentwickelten Perspektive zu folgen. Dies gilt nicht nur für die Umsetzung der Engagementstrategie Baden-Württemberg, sondern überhaupt für den Diskurs zu Engagementpolitik und Engagementförderung. Vor diesem Hintergrund sind die folgenden Überlegungen zu lesen.

3. Analyse: Gunst- und Hemmfaktoren für das Engagement von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte

Die Frage nach Gunst- und Hemmfaktoren für Engagement muss zum einen auf Grundlage dieser erweiterten Perspektive diskutiert werden. Sie kann zum anderen

⁸ Es ist sicher kein Zufall, dass derzeit rund um den Begriff „Inklusion“ eine höchst ähnliche Debatte über die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Leben in der Gesellschaft geführt wird.

nicht unabhängig vom jeweiligen *Engagementverständnis* erörtert werden. Das Forschungs- und Entwicklungsteam hat die Vision einer Gesellschaft formuliert, in der Vielfalt akzeptiert und wertgeschätzt wird. Damit verbunden ist die Vision einer Gesellschaft, in der eine Vielfalt von Engagementkulturen wahrgenommen, gewürdigt und gefördert wird (s.u. 4.).

In einer Differenzierung, die z.T. über den aktuellen Stand der Fachdiskussion hinausgeht, sind vier **Bündel von Gunst- und Hemmfaktoren** für ein Engagement von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte deutlich geworden. Zu jedem dieser Bündel sind in den Veranstaltungen des Teams zahlreiche Beispiele genannt worden. Weitere finden sich in der Literatur. Im Folgenden werden einige, den jeweiligen Clustern zuzuordnende Faktoren exemplarisch genannt.

1. Strukturelle und individuelle Faktoren, die transkulturell für die Gesamtsituation von Menschen gelten (d.h. unabhängig von vorhandener oder nicht-vorhandener Zuwanderungssituation), sich aber indirekt auch aufs Engagement auswirken.
 - Das Maß, in dem in einer Gesellschaft Rechtsstaatlichkeit und soziale Sicherheit gewährleistet sind, wirkt sich auf die Engagementbereitschaft der Menschen aus.
 - Der Umfang, in dem ein Mensch mit ökonomischem, sozialem und kulturellem Kapital ausgestattet ist, wirkt sich auf seine Engagementbereitschaft aus.
2. Strukturelle und individuelle Faktoren, die transkulturell für die Gesamtsituation von Menschen gelten (d.h. unabhängig von vorhandener oder nicht-vorhandener Zuwanderungssituation) und sich in spezifischer Weise direkt auf deren Engagementverhalten auswirken.
 - Das Vorhandensein einer gut ausgebauten Infrastruktur der Engagementförderung (Anlaufstellen usw.) kann für das Engagement aller Menschen förderlich sein. Fehlt eine solche Infrastruktur, betrifft dies ebenfalls (in unterschiedlichem Maße) alle.
 - Die Frage, ob im persönlichen Umfeld positive Erfahrungen mit Engagement („Vorbilder“, „Erziehung zum Engagement“) gemacht werden können oder nicht, beeinflusst die eigene Engagementbereitschaft.
3. Strukturelle und individuelle Faktoren, die in spezifischer Weise für die Gesamtsituation von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte gelten (d.h. weniger für Menschen ohne Zuwanderungsgeschichte), sich aber indirekt auch aufs Engagement auswirken.

Engagement von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte wird z.B. begünstigt durch:

- Chancengleichheit in allen gesellschaftlichen Bereichen (Insbesondere Bildung und Erwerbsarbeit) unabhängig von kulturellen Wurzeln oder sozio-kulturellen Milieus;
- gelebte, selbstverständliche Willkommenskultur in der öffentlichen Verwaltung gegenüber Menschen mit Zuwanderungsgeschichte;
- gesicherte finanzielle Situation, z.B. durch ein Grundeinkommen;
- interkulturelle Öffnung von Kommunalverwaltung und Kommunalpolitik, v.a. durch einen hohen Anteil von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte unter den Gemeinderätinnen und Gemeinderäten bzw. den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Verwaltung, die wichtige Ansprechpartner für Engagement sind;
- Sozialraumorientierung sozialer Dienste, die diese gegenüber der Lebenswelt von Menschen verschiedener Kultur und Traditionen öffnen.

Engagement von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte wird z.B. gehemmt durch:

- die immer wieder (explizit oder implizit) empfangene Botschaft, „nicht dazu zu gehören“;
- die wahrgenommene Geschlossenheit der Aufnahmegesellschaft, in der den „Fremden“ und „Anderen“ latent oder offen ablehnend begegnet wird;
- Maßnahmen bzw. Angebote zur Integrationsförderung, die überwiegend aus einem Defizitblick heraus entwickelt und angeboten werden.

4. Strukturelle und individuelle Faktoren, die sich in spezifischer Weise direkt auf das Engagement von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte auswirken.

Engagement von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte wird z.B. begünstigt durch:

- eine kontinuierliche, positive Berichterstattung in den Medien zum Engagement von Menschen mit unterschiedlichen kulturellen Wurzeln in seiner Vielfalt;
- eine Fördermittelpraxis des Landes bzw. landesweit agierender Stiftungen, die den spezifischen Bedingungen des Engagements von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte und ihren Organisationen (informelleres bzw. spontaneres Engagement, weniger hauptamtliche Kräfte usw.) Rechnung trägt;
- Menschen aus der eigenen Community mit bereits zurückliegender Zuwanderungsgeschichte, die in der hiesigen Gesellschaft „angekommen“ sind und nun als „Vorbilder“, „Brückenbauer“ und „menschliche Wegweiser“

- fungieren; eben als MultiplikatorInnen und Bezugs- bzw. Schlüsselpersonen;
- das Vorhandensein von Engagementgelegenheiten an Orten, die zur Lebenswelt von Menschen mit unterschiedlich kulturellen Wurzeln gehören (an denen sie ohnehin „da sind“) wie insbesondere Kindertagesstätten oder Schule.

Engagement von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte wird z.B. gehemmt durch:

- die o.g. Unterschiede in Engagementverständnis und Engagementserfahrungen, die einerseits dazu führen, dass das Engagement von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte nicht wahrgenommen und gewürdigt wird, andererseits dazu, dass der „Zugang zu Engagement auf Deutsch“ erschwert ist;
- das in deutschen Behörden, Verbänden, Vereinen usw. verbreitete Vorurteil gegenüber Menschen mit unterschiedlichen kulturellen Wurzeln, diese würden sich nicht oder unterdurchschnittlich engagieren;
- die Dominanz von Menschen mit deutschen Wurzeln in Kooperationen bzw. deren Tendenz, die Kooperation durch detaillierte Regelungen abzusichern.

Über die Faktorenbündel 1 und 2 ist bereits vieles aus der allgemeinen Forschung zu freiwilligem Engagement bekannt. Zum Faktorenbündel 3 gibt es differenzierte Erkenntnisse aus der Integrationsforschung. Bei den unten formulierten Empfehlungen konzentrieren wir uns daher auf Maßnahmen, die bei denjenigen Gunst- und Hemmfaktoren ansetzen, die a) mit der spezifischen Situation von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte zu tun haben und sich b) indirekt oder direkt auf das Engagement förderlich oder hemmend auswirken.

Innerhalb eines jeden dieser Bündel gibt es Faktoren, die eher auf Ebene der individuellen Person anzusiedeln sind, und Faktoren, die auf Ebene der Strukturen (gesellschaftliche, politische und lokale Rahmenbedingungen) anzusiedeln sind. Da die Engagementstrategie auf die Weiterentwicklung von *Rahmenbedingungen* zielt, steht bei den Empfehlungen diese strukturelle Ebene im Vordergrund.

4. Leitsätze: Die Vision einer für Vielfalt offenen Gesellschaft

Migration ist eine tiefgreifende existenzielle Erfahrung, die u.a. im praktischen und emotionalen Verständnis von Engagement ihren Niederschlag findet. In den Zielvorstellungen und Visionen, die im Rahmen des Strategieprozesses formuliert wurden, äußern sich tief empfundene Entbehnungen bzw. Grundbedürfnisse, die in Zusammenhang mit Zuwanderung und Migrationsstatus erlebt und verstärkt werden.

„Wir schaffen es nur gemeinsam“. Ein Zusammenleben in Anerkennung von Vielfalt, Offenheit, Toleranz und solidarischer Sorge umeinander hat eine warmherzige Gesellschaft hervorgebracht.

Solidarität und Kümmern umeinander ist eine selbstverständliche Lebenseinstellung geworden. Engagement wird als wirkliche Herzensangelegenheit verstanden und gelebt. Begegnung, emotionale Zeichen der Anerkennung und Vertrauen stehen im Mittelpunkt des Zusammenlebens. Fest verankert ist eine Willkommenskultur, die sich aus vielfältigen kulturellen Traditionen speist.

Chancengleichheit, Beteiligung und Zugang sind in allen Bereichen durch förderliche Strukturen verwirklicht.

Das gilt insbesondere für die Öffentliche Verwaltung und deren Organisationen, politische Institutionen und große Teile der etablierten deutschen Vereinskultur, aber auch für das Schul- und Ausbildungswesen. Bei den Menschen mit Zuwanderungsgeschichte herrschen ein starkes Interesse und eine ausdrückliche Bereitschaft, sich in Deutschland zu beteiligen und einen eigenen Beitrag zu einer warmherzigen Gesellschaft zu leisten. Kooperation und Vernetzung werden selbstverständlich praktiziert. Es gibt Orte der Vielfalt, in denen Begegnung, Zusammenarbeit, eigene Artikulation, gesellschaftliche Resonanz und Engagement konkret gestaltet werden und Zusammenleben in Vielfalt positiv vermitteln.

„...weil man nicht so ist, wie andere es erwarten“. Die Verletzung durch Vorurteile hat aufgehört.

Es ist spürbar, wie viel leichter das Leben in Deutschland für Betroffene ist, weil weniger Angst vor Vorurteilen besteht. Die unterschiedlichen Voraussetzungen und der Wandel der Einstellungen innerhalb der Generationen werden wahrgenommen und anerkannt und als Chance für die Zukunft gewertet. Zur Überwindung von Vorurteilen haben Vertrauen, Interesse aneinander und interkulturelle Verständigung beigetragen. Auf persönliche Kontakte wird großen Wert gelegt: *„Jedem Deutschen ein internationaler Freund!“*. Man setzt auf öffentliche Meinungsbildung durch mehr positive Berichterstattung. Der Begriff Migrant wird nicht mehr benutzt. Der Migrantenstatus ist erodiert.

„Wir haben etwas zu bieten“. Alle hier lebenden Menschen erhalten Gelegenheiten, Ressourcen und Unterstützung, ihre Kompetenzen in das Leben der Gesellschaft einzubringen.

Die Beteiligten bejahen und beanspruchen eigenständige Entwicklungs- und Engagementmöglichkeiten. Sie haben *„eine Stimme bekommen und spielen eine Rolle“*. Sie vertreten ihre Potentiale und bringen den eigenen Wert zum Ausdruck. Der eigene Werdegang und die eigene Zuwanderungsgeschichte werden als

Bereicherung angesehen. Die interkulturelle Kompetenz findet ihren Ausdruck in der Fähigkeit zum Perspektivenwechsel. Eigeninitiative und Selbstorganisation, Selbsthilfe werden wertgeschätzt. Jeder kann einen Anfang finden und einen Anfang machen. Diese Daseinskompetenz und Eigeninitiative finden Resonanz und Anerkennung. Entsprechende Rahmenbedingungen erleichtern die Entwicklung.

Interesse für Engagement ist da. Es gibt Orte und förderliche intermediäre und inklusive Strukturen, *„damit man hineinwachsen kann“*. Insbesondere im Blick auf die geschichtlich gewachsene Engagementkultur und -förderung in Deutschland *„wird man an die Hand genommen“*: *„Du brauchst jemanden, der schon hier ist.“* Deutschgeprägte Institutionen haben sich interkulturell geöffnet. Es gibt vielfältige Gelegenheiten und Formen für Begegnung, Zusammenarbeit und systematischer Beteiligung in Form von Ko-Produktionen, Mixturen, Anreizen.

Es gibt eine positive Grundeinstellung gegenüber Vielfalt.

Verschiedenartige Talente und Engagements von Bürgerinnen und Bürgern werden wahrgenommen und anerkannt, ganz egal wie kleinräumig das Engagement vielleicht ist.

Engagement ist als Angelegenheit des Herzens tief eingepägt und als solches emotional und sozial verankert bzw. gelebt.

Es ist eng verknüpft mit dem persönlichen Umfeld: Man versteht sich als Brückenbauer für die Nachkommenden. Man hat selber vom Engagement anderer profitiert und möchte *„etwas zurückgeben“*: *„Meinen Kindern soll es gut gehen“*. *„Meinen Eltern soll es gut gehen“*.

Engagement nützt im Alltag.

Engagement ist praktisch ausgerichtet, stiftet konkreten Nutzen und führt zu Verbesserungen: wie z.B. Verbesserung der Sprachkenntnisse durch Sprachpraxis oder nützliche Kontakte zu Einheimischen. Im Engagement werden neue Kenntnisse und Fähigkeiten erworben. Die emotionale Ebene ist wichtig: Ich bin wer, ich habe etwas zu geben. Die Engagementmöglichkeiten sind unkompliziert strukturiert, unbürokratisch zugänglich, nicht allzu verplant. Ressourcen sind vorhanden. Sich für sich und die Seinen zu engagieren im Sinne von Selbsthilfe ist anerkannt und eröffnet Wege in die Aufnahmegesellschaft.

***„Unsere Vergangenheit war nicht dieselbe, aber unsere Zukunft schon“.* Gemeinsame Zukunft ist eine selbstverständliche Lebensperspektive geworden.**

Neben der Anerkennung zurückliegender Erfahrungen, die Unterschiede betonten, wird eine gemeinsame Zukunft zuversichtlich und aktiv verfolgt. Gemeinsamkeiten

werden gesucht und betont in einer sich wandelnden Gesellschaft, die immer vielfältiger wird. Es existiert ein „*gemeinsames Bild von Deutschland*“, das sich aus dem alltäglichen Zusammenleben und umfassender Teilhabe heraus entwickelt hat. „*Unterschiede – das wird sich biologisch ändern*“. Die junge Generation, die in Vielfalt aufwächst, nimmt eine Schlüsselstellung ein. Kulturüberschreitende Projekte haben monokulturelle Projekte abgelöst.

5. Perspektiven und Empfehlungen

A. Grundsätzliche Aspekte

Zwischen „Engagement“ und „Teilhabe am Leben in der Gesellschaft“ besteht ein wechselseitiger Zusammenhang: Gesellschaftliche Teilhabe stärkt Engagement und Engagement stärkt Teilhabe. Daraus folgt:

- Eine kluge Inklusions-Politik ist zugleich eine gute Engagementpolitik.
- Eine kluge Engagementpolitik ist zugleich eine gute Inklusions-Politik.

Daher brauchen an dieser Stelle weder alle Forderungen der Integrationspolitik noch alle Forderungen der Engagementpolitik wiederholt zu werden.

Die Engagementstrategie zielt nicht darauf, dass irgendjemand (insbesondere Menschen mit Zuwanderungsgeschichte und Migrantenorganisationen) „dorthin gebracht“ wird, wo andere denken, dass sie hin sollten (z.B. zu etablierten Engagement-Orten und -Formen). Allerdings werden zivilgesellschaftliche Werte als Rahmen für Engagement vertreten. Ziel ist also, auf verschiedenen Ebenen Hemmnisse abzubauen und Gunstfaktoren zu stärken, so dass Menschen mit unterschiedlichen kulturellen Wurzeln die Möglichkeit haben, sich in ziviler Weise so zu engagieren, wie sie selbst es gern möchten.

Die folgenden 29 Empfehlungen und Forderungen werden an alle Akteursfelder adressiert: Bürgerinnen und Bürger, Staat, Markt, freie Organisationen.

B. Konkrete Ansatzpunkte

1. Einleitung eines grundlegenden Kulturwandels hin zu einer Gesellschaft, in der „Vielfalt auf allen Ebenen“ anerkannt, wertgeschätzt und gestärkt wird.

- Eine neue Willkommenskultur etablieren.
- „Andere“, nicht-etablierte Orte, Formen und Motive von Engagement politisch und gesellschaftlich wahrnehmen und anerkennen.
- Die Kommunen (bzw. Stadtteile) als zentrale Orte der Teilhabe und Identität von Menschen (unabhängig von ihren unterschiedlichen kulturellen Wurzeln) ins Zentrum der Überlegungen und Maßnahmen rücken.

- Gelegenheiten inszenieren und Räume schaffen, um zwischen (Engagement-)Kulturen ins Gespräch zu kommen (Beispiel: die vom Team durchgeführten lokalen Foren).
- Engagement-Orte unterstützen und neu gründen, wo Menschen, die Engagement „anderes gelernt“ haben, in unterschiedlichen (auch nicht klassischen) Engagementformen Verantwortung übernehmen, mitgestalten und teilhaben können.
- Neue „Experimentierräume“ lokalen Engagements quer zu bestehenden „traditionellen“ Engagement-Orten fördern bzw. gemeinsam mit vielfältigen Engagierten neu aufbauen.
- Engagementförderung in besonderer Weise an Orte andocken, an denen Menschen (Kinder, Jugendliche, Familien, Frauen, Männer) verschiedener kultureller Prägungen ohnehin präsent sind oder Zugänge gefunden haben: Sprachkurse, Kitas, Schulen, Kirchen, Moscheen, Familienzentren, Vereine (von Sport bis Kleingarten), Stadtteilinitiativen, Arbeitsplatz etc.

2. Förderung von Prozessen und Strukturen, die kulturüberschreitende Öffnung umsetzen.

- Interkulturelle Öffnung und Diversity Management innerhalb der Landesorganisationen von Sport-, Wohlfahrts- und Kulturverbänden mittels kontinuierlicher systematischer Angebote vorantreiben.
- Interkulturelle Öffnung und Diversity Management innerhalb der Kommunalverwaltung mittels kontinuierlicher systematischer Angebote vorantreiben: unter den kommunalen Repräsentanten/-innen (z.B. Gemeinde- und Kreisräte/-innen) und Funktionsträger/-innen (z.B. Verwaltungsmitarbeiter/-innen), die wichtige Ansprechpartner/-innen im Engagement sind, den Anteil von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte erhöhen.
- Die interkulturelle Öffnung von derzeit noch mehr oder weniger „geschlossenen Engagementwelten“ (z.B. etablierte Vereine einerseits, manche MSO andererseits) vorantreiben.
- Die Öffentlichkeitsarbeit von Vereinen und Verbänden „kultursensibel“ gestalten.
- Vertrauensbildung von MSO und etablierten deutschen Organisationen durch Anreize für Kooperationen unterstützen (z.B. Tandemprojekte).
- Durch die Öffnung der Jugendarbeit aller Verbände, Vereine und Netzwerke Plattformen (Ermöglichungsstrukturen und -gelegenheiten) für Engagement

der 2. Generation von Migrantinnen und Migranten schaffen, die dazu einladen, die eigenen Lebensumfelder (Familien und die eigene Community) zu überschreiten.

- Engagementförderung auf „migrations-spezifischen Motive“ von Engagierten ausrichten, d.h. die Engagementformen bzw. -räume so gestalten, dass diese Motive zum Zuge kommen können.

3. Stärkung einer intermediären Infrastruktur, die eine Zusammenarbeit in Vielfalt anregt und unterstützt.

- Durch die Zusammenführung bzw. Koordination zentraler Ansprechstellen, Netzwerke, Integrationskonzepte oder Informationsangebote im Bereich Zuwanderung nachhaltige lokale Strukturen auf- bzw. ausbauen, die die Arbeit von Orientierungslotsen und Engagementmentoren fördern.
- „Brückenpersonen“ und „Übersetzer“ für Engagement auf kommunaler Ebene identifizieren und gezielt fördern.
- In Schulungen zu Freiwilligenmanagement interkulturelle Kompetenzen vermitteln.
- In bestehenden Infrastruktureinrichtungen der Engagementförderung (Freiwilligenzentren/-agenturen, kommunale Anlaufstellen, Selbsthilfebüros usw.) interkulturelle Kompetenzen fördern: zielgruppenspezifisches kultursensibles Freiwilligenmanagement entwickeln; interkulturelle Kompetenzen als fester Bestandteil der Qualitätsentwicklung betrachten.
- Niederschweligen Fortbildungsformaten wie z.B. „Bürgermentorenkurse“ in den Kommunen ausbauen, dafür gezielt die o.g. „Brückenpersonen“ gewinnen und im Sinne kultursensibler Kompetenzen qualifizieren.

4. Würdigung und Stärkung der Ressourcen von Menschen mit internationalen Wurzeln und ihrer Organisationen.

- MSO systematisch fördern und an politischen und gesellschaftlichen Beteiligungsprozessen und Ressourcen auf allen Ebenen beteiligen.
- MSO in das Landesnetzwerk Bürgerengagement aufnehmen.
- Auf Landesebene Qualifizierung mit Qualität und geeigneten Zugangswegen für MSO anbieten, die gemeinsam mit den MSO konzipiert werden.
- Lokale Qualifizierungs- und Unterstützungsangebote für MSO anbieten (vernetzt mit den überregionalen Angeboten).
- Ressourcen von Menschen mit verschiedenen kulturellen Wurzeln anerkennen und wertschätzen.

- „Geldgeber“ für die „feinen“ Unterschiede in den Engagementformen bei Menschen mit internationalen Wurzeln sensibilisieren: vorurteilshafte Klassifizierung von „Familienengagement“ als „Vetternwirtschaft“ vermeiden; die Risikofreude in der Förderung erhöhen und „lehrreiches Scheitern“ zulassen.
- Programme zur Engagementförderung mit offensiv angebotenen Maßnahmen zur Ideenentwicklung und Qualifizierung von Anträgen flankieren (z.B. Antragswerkstätten).
- Spezifische Formen der Anerkennung entwickeln, die mit der Grundbotschaft beginnen: „Du bist hier willkommen“.
- Sprachkurse mit Engagementmöglichkeiten kombinieren (in der Schule Deutsch lernen, im Engagement praktisch ausprobieren).

5. Differenzierte Studien zu Motiven und Engagementverhalten von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte verschiedener Generationen fördern.

- Untersuchung zu geschlossenen Engagementwelten, vor allem aber zu Faktoren, die Engagement begünstigen, ist ein wichtiger Aspekt auf dem Weg zu einer nachhaltigen Förderung des Engagements von Menschen verschiedener kultureller Wurzeln.
- Erfahrungen aus anderen Ländern auswerten, wie dort versucht wird, das Engagement von Menschen mit unterschiedlichen kulturellen Wurzeln zu fördern.
- Studien zu Engagementmotiven, -orten und -formen sowie zu Engagementförderung in denjenigen Ländern durchführen, aus denen viele Menschen nach Deutschland zuwandern.

Paul-Stefan Roß, Dr. rer. Soc., Dipl.-Theol., Dipl.-Sozialarb. (FH). Professor für Soziale Arbeit an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg – Stuttgart, Fakultät Sozialwesen. Leiter der Fachberatung des Gemeinденetzwerks Bürgerschaftliches Engagement Baden-Württemberg.

Kontakt: ross@dhbw-stuttgart.de

Iren Steiner, Dipl.-Psych. Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für angewandte Sozialwissenschaften IfaS an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg – Stuttgart, Fakultät Sozialwesen.

Kontakt: iren.steiner@ifas-stuttgart.de

Literatur

DOSB (2011): Freiwilliges Engagement von Personen mit Migrationshintergrund im Sport. Frankfurt am Main.

Halm, D./ Sauer, M. (2004): Freiwilliges Engagement von Türkinnen und Türken in Deutschland. Herausgegeben vom Ministerium für Senioren Frauen und Jugend & Stiftung Zentrum für Türkeistudien. Bundesministerium für Familie, Frauen, Senioren und Jugend. Essen. Online verfügbar unter: <http://www.bmfsfj.de/doku/Publikationen/engagementtuerkisch/01-Redaktion/PDF-Anlagen/gesamtdownload,property=pdf,bereich=engagementtuerkisch,sprache=de,rwb=true.pdf>. Zuletzt abgerufen am 21.02.2013.

Huth, S. (2012): Freiwilliges Engagement von Migrantinnen und Migranten. Vergleichende Fallstudien in multiethnischer Perspektive. BMFSFJ - Bundesministerium für Familie, Frauen, Senioren und Jugend. Berlin.

Koopmanns, R. / et al. (2011): Ethnische Diversität, soziales Vertrauen und Zivilengagement. Projektbericht. Im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ). Online verfügbar unter: <http://bibliothek.wzb.eu/pdf/2011/iv11-703.pdf>. Zuletzt abgerufen am 15.05.2013.

Kunz, T. (2014): Deutschland und seine Migranten. Vom Werden und vom Selbstverständnis eines Einwanderungslandes. In: Blätter der Wohlfahrtspflege 5/2014, S. 163-169

MASFFS - Ministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Senioren Baden-Württemberg 2014: Engagementstrategie Baden-Württemberg – Lebensräume zu ‚Engagement-Räumen‘ entwickeln – Ergebnisse des Beteiligungsprozesses und Bewertung. Stuttgart

Mecheril, P./Vorrink, A.-J. (2012): Diversity und Soziale Arbeit: umriss eines kritisch-reflexiven Ansatzes. In: Archiv für Wissenschaft und Praxis der sozialen Arbeit (Hrsg.): Diversity Management und soziale Arbeit. Jg. 43, Heft 1/2012; S. 92-101.

Roß, P.-S.; Deiss, M.; Postel, A. (2014). Engagementstrategie Baden-Württemberg. In: Newsletter 16/2014 (18.09.2014)

Schröer, H. (2012): Diversity Management und Soziale Arbeit. In: Archiv für Wissenschaft und Praxis der sozialen Arbeit (Hrsg.): Diversity Management und soziale Arbeit. Jg. 43, Heft 1/2012; S. 4-16.

Sinus Sociovision (2008): Migranten-Milieus in Deutschland. Eine sozialwissenschaftliche Untersuchung des Sinus-Instituts. Heidelberg, Zürich, Berlin

Welsch, Wolfgang (1995): Transkulturalität. Zur veränderten Verfaßtheit heutiger Kulturen. In: Zeitschrift für Kulturaustausch 45. Jg. 1995 / 1. Vj., 39-44

Welsch, Wolfgang (2010): Was ist eigentlich Transkulturalität? In: Darowska, L.; u.a. (Hrsg.): Hochschule als transkulturelle Raum? Kultur, Bildung und Differenz in der Universität. Bielefeld 2010, 39-66