

# Perspektiven auf freiwilliges Engagement von Menschen mit Fluchterfahrung

El-Ahmad Zahida, 161040006

Linner Valerie, 1610406342

Osborn Sam, 1610406322

## Bachelorarbeit 2

Eingereicht zur Erlangung des Grades

Bachelor of Arts in Social Sciences

an der Fachhochschule St. Pölten

Datum: 26.04.2019

Version: 1

Begutachter\*in: FH-Prof. Mag. Dr. Moser Michaela,  
BA MA Grigori Eva

## Abstract, Deutsch

Die vorliegende Arbeit nähert sich dem Thema des Freiwilligenengagements von Menschen mit Fluchterfahrung aus verschiedenen Perspektiven an, ein derzeit noch marginalisiertes Thema in der Freiwilligenforschung. Welche Motivationen haben Freiwillige mit Fluchterfahrung? Welche Rahmenbedingungen fördern das freiwillige Engagement? Und wie ist die Sicht der Organisationen der Sozialen Arbeit darauf? Mithilfe von Theorien zu Diversität, Freiwilligenengagement, Motivationsforschung und Migration und der Auswertung von Gruppendiskussionen mit Menschen, die sich als Freiwillige engagieren, sowie Einzelinterviews mit Expert\_innen von diversen Institutionen, wird diesen Fragen nachgegangen. Aus den Ergebnissen werden Handlungsempfehlungen entwickelt für Organisationen, die mit dieser Zielgruppe arbeiten.

## Abstract, English

The work at hand approaches the topic of refugees participating in volunteer work from different perspectives, a topic that is currently still marginalized in volunteer research. What motivations do volunteers with flight experience have? What conditions promote volunteering? And what is the perspective of social work organizations? With the help of theories on diversity, volunteer work, motivational research and migration, as well as the evaluation of group discussions with people who are involved as volunteers and individual interviews with experts from various institutions, these questions will be investigated. Using the results, recommendations for organisations working with this target group will be developed.

# Inhalt

<b>1</b>	<b>Einleitung.....</b>	<b>5</b>
1.1	Forschungsinteresse .....	5
1.2	Forschungsprozess .....	6
1.3	Forschungsfeld .....	7
1.4	Fokus der Forschung.....	8
1.5	Forschungsfrage.....	8
1.6	Allgemeines Verwertungsinteresse .....	8
1.7	Auswertungsmethode .....	9
<b>2</b>	<b>Theorie .....</b>	<b>11</b>
2.1	Freiwilligenarbeit.....	11
2.1.1	Einleitung .....	11
2.1.2	Freiwillige mit sozialer Benachteiligung.....	12
2.1.3	Engagement und Integration .....	14
2.1.4	Motivationsforschung.....	15
2.1.5	Beispiele (Best Practice) .....	17
2.2	Diversity und Soziale Arbeit.....	19
2.2.1	Diversity .....	19
2.2.2	Diversity Management.....	25
2.2.3	Soziale Arbeit.....	27
2.2.4	Resümee .....	28
2.3	Migration .....	28
2.3.1	Einleitung Definition .....	28
2.3.2	Österreichische Migrationsgeschichte.....	29
2.3.3	Dilemmata.....	31
2.3.4	Arbeitsmarktzugang.....	31
2.3.5	Identität und Zugehörigkeit .....	32
<b>3</b>	<b>Empirie .....</b>	<b>34</b>
3.1	Beförderliche Rahmenbedingungen für Menschen mit Fluchterfahrung im Freiwilligen- Setting (Linner) .....	34
3.1.1	Forschungsinteresse, Forschungsfrage und methodischer Zugang.....	34
3.1.2	Auswertung des Interviewmaterials entlang der Forschungsfrage .....	37
3.1.3	Resümee .....	43
3.2	Motivationen von Geflüchteten in der Freiwilligenarbeit (Osborn) .....	45
3.2.1	Forschungsinteresse .....	45
3.2.2	Forschungsfrage.....	46
3.2.3	Methodisches.....	47
3.2.4	Ergebnisse der Gruppendiskussion .....	47
3.3	Einbindung von Menschen mit Fluchthintergrund in die Freiwilligenarbeit durch Organisationen der Sozialen Arbeit (El-Ahmad) .....	55
3.3.1	Vom Erkenntnisinteresse zur Forschungsfrage .....	55
3.3.2	Forschungskontext .....	57

3.3.3	Forschungsprozess .....	57
3.3.4	Ergebnisse.....	60
3.3.5	Resümee / Fazit .....	71
<b>4</b>	<b>Fazit und Handlungsempfehlungen .....</b>	<b>73</b>
	<b>Literatur .....</b>	<b>76</b>
	<b>Daten .....</b>	<b>85</b>
	<b>Abkürzungen .....</b>	<b>85</b>
	<b>Abbildungen .....</b>	<b>86</b>
	<b>Eidesstattliche Erklärung .....</b>	<b>87</b>

# 1 Einleitung

## 1.1 Forschungsinteresse

46% der österreichischen Bevölkerung (ab 15 Jahren) engagiert sich als Freiwillige, sowohl im informellen als auch im formellen Engagement. Die informelle Freiwilligenarbeit beinhaltet die Tätigkeiten, die im privaten Feld verrichtet werden und nicht im Rahmen einer Organisation oder ähnlichem stattfinden (vgl. Freiwilligenweb 2016). 31% der Freiwilligen sind in der formellen Freiwilligenarbeit tätig (vgl. ebd.), welche die ehrenamtliche Tätigkeit in Vereinen und Organisationen beinhaltet, wozu u.a. das Engagement im sozial-karitativen Bereich zählt, aber auch das Ehrenamt in einem Sportverein beispielsweise.

Laut dem letzten Freiwilligenbericht des österreichischen Sozialministeriums, welcher sich auf Befragungen aus dem Jahr 2013 bezieht, “[erbringen] 288.000 Freiwillige [...] eine wöchentliche Arbeitsleistung von 1,16 Millionen Stunden” (BMASK 2015) im Sozial- und Gesundheitsbereich. Die Zahlen verdeutlichen, dass die Soziale Arbeit in hohem Ausmaß mit Freiwilligenarbeit konfrontiert ist, ein Faktum, das wir auch in unserem beruflichen Alltag zunehmend feststellen. Das Engagement stellt für die Profession eine Ressource dar, welche abhängig von Einrichtung, Verein und Handlungsfeld, unterschiedlich genutzt wird. Diese Tätigkeiten werden in Österreich großteils von Menschen vollbracht, die die notwendigen zeitlichen Ressourcen dafür haben, aber auch einen höheren Bildungsgrad und finanzielles Kapital aufweisen (vgl. Rameder 2015). Munsch (2015:73) beschreibt, wie Menschen, welche nicht in die gesellschaftliche „Norm“ passen, durch eine sogenannte Dominanzkultur ausgeschlossen werden:

„Der Ansatz der Dominanzkultur lässt sich sehr gut auf bürgerschaftliches Engagement anwenden: Bezugnehmend auf die Norm der Gleichheit bzw. der Gleichberechtigung haben viele bürgerschaftliche Organisationen das Selbstverständnis bzw. den Anspruch, offen für alle zu sein. Jeder sei willkommen, sich zu beteiligen, jeder werde mit seinen Fähigkeiten gebraucht – so oder ähnlich lautet ihr Postulat. Durch diesen inklusiven Selbstanspruch bleibt allerdings verdeckt, dass es in fast allen diesen Kontexten implizite Verhaltens- und Interaktionsnormen gibt, welche Menschen ausgrenzen, die andere Formen von Partizipation gewohnt sind oder deren Ziele nach anderen Formen verlangen.“

Nichtsdestotrotz engagieren sich auch Menschen außerhalb dieser Norm in der formellen Freiwilligenarbeit, doch wird ihrem Engagement seltener Aufmerksamkeit geschenkt in Forschungen und Befragungen oder seitens der Institutionen selber (vgl. u.a. Rameder 2015, Schührer 2019, Munsch 2015, Schmidt / Knust 2013). Vor diesem Hintergrund entstand das Interesse seitens unserer Forschungsgruppe, uns mit dem freiwilligen Engagement sozial benachteiligter Personen im weitesten Sinne auseinanderzusetzen. Innerhalb dieser breiten Gruppe befinden sich auch Menschen mit Migrationsgeschichte, und spezifischer noch, Menschen mit Fluchterfahrung.

Während „Migrant\_innen“ in einigen Umfragen zur Freiwilligenarbeit, in Bildungsprogrammen sozialer Organisationen und in der theoretischen Literatur zunehmend als Akteur\_innen wahrgenommen werden (s. u.a. Freiwilligensurvey 2014, BMASK 2015, Schührer 2019, Klie/Wiebke Klie 2018, s. Best-Practice Beispiele in dieser Arbeit.), scheinen Menschen mit

rezenter Fluchterfahrung zum überwiegenden Teil nur als Klient\_innen auf. Da wir darüber hinaus alle drei (in unterschiedlichem Ausmaß) berufliche Erfahrung in der Arbeit mit dieser Zielgruppe mitbringen, und Zugang zu diversen Akteur\_innen in sozialen Institutionen, die mit ihr arbeiten, war es für uns naheliegend, uns in unserer Forschung auf diese immer noch heterogene, aber bereits stark eingegrenzte Gruppe zu konzentrieren.

Aus der beschriebenen Problemstellung ergeben sich drei Themenbereiche, welche in dieser Arbeit behandelt werden: Motivation und Anstöße von Freiwilligen mit Fluchthintergrund (Osborn), förderliche Rahmenbedingungen der Freiwilligenarbeit für Menschen mit Fluchthintergrund (Linner) und Umgang und Umsetzung der Freiwilligenarbeit mit Menschen mit Fluchthintergrund in Organisationen/ Einrichtungen der Sozialen Arbeit (El-Ahmad).

Die vorliegende Arbeit beginnt mit einem einleitenden Kapitel, welches unter anderem Forschungsprozess, -fragen und -design beinhaltet. Darauf folgt eine theoretische Einführung in die Thematik, in der Freiwilligenarbeit, Diversity und Migration näher erläutert werden. Anschließend ist die Arbeit in drei Einzelteilen aufgeteilt, welche sich mit individuellen Forschungsinteressen, Erhebungsmethoden und Ergebnissen befassen. Am Ende der Arbeit werden vorangegangene Ergebnisse zusammengefasst und ein gemeinsames Resümee stellt einen Rückblick auf den Forschungsprozess dar, sowie Handlungsempfehlungen für Akteur\_innen der sozialen Arbeit.

## 1.2 Forschungsprozess

Zu Beginn unseres Forschungsprojektes war das angestrebte Ziel, diverse Machtdynamiken und Hierarchien innerhalb der Freiwilligenarbeit zu untersuchen, mit einem Fokus auf Erfahrungen von Freiwilligen mit den Themen Diskriminierung und Diversität. Die Datenerhebung sollte durch Gruppendiskussionen oder einem oder mehreren Workshops geschehen. Unterschiedliche Vorstellungen der Gestaltung der Forschung führten allerdings kurzfristig zu Hindernissen der Kooperation mit der angedachten Organisation, somit haben wir uns entschieden, unseren Fokus innerhalb des Handlungsfeldes zu ändern und uns auf Freiwilligenarbeit durch Geflüchtete zu konzentrieren, welche vorrangig anhand eines spezifischen Projektes innerhalb der Caritas Wien, dem „Community Cooking“, untersucht werden sollte. Der Wandel des Projekts bedurfte mehrerer Treffen innerhalb der Gruppe, welche auch außerhalb der Lehrveranstaltung „Projektwerkstatt 2 / Bachelorarbeit II“ stattfanden.

Nach Änderung des allgemeinen Fokus ergaben sich die individuellen Interessen, welche sich sowohl inhaltlich als auch in der Wahl der Datenerhebungsmethode unterscheiden. Wie bereits in der Einleitung aufgeführt, handelt es sich bei den einzelnen Fokussen um folgende: Motivation und Tätigkeitsbereiche von Freiwilligen mit Fluchthintergrund, förderliche Rahmenbedingungen der Freiwilligenarbeit mit Menschen mit Fluchthintergrund und Einbringung und Umsetzung der Freiwilligenarbeit mit Geflüchteten in Organisationen/ Vereine der Sozialen Arbeit. Die ersten zwei genannten Forschungsinteressen und damit einhergehende Forschungsfragen wurden durch die Erhebungsmethode von Gruppeninterviews beantwortet. Diese fanden beide hintereinander am 13.03.2019 in einem Konferenzraum der Caritas Einrichtung in Wien statt, es nahmen insgesamt acht Personen an beiden Gesprächen teil.

Dem zuletzt genannten Fokus diente die Erhebungsmethode der Expert\_inneninterviews, welche am 21.02.2019, 07.03.2019, 11.03.2019 und am 27.03.2019 stattgefunden haben. Dieser Prozess der Forschung geschah nach dem zirkulären Modell nach Flick Uwe (vgl. Flick 2009:75). Demnach wurde der Leitfaden nach dem ersten Interview überarbeitet und angepasst.

### 1.3 Forschungsfeld

Als Forschungsfeld diente größtenteils das Community Cooking, ein Gemeinwesenarbeitsprojekt, welches im Bezirk Favoriten, und spezifischer im Kreta-Viertel, angesiedelt ist. Es handelt sich beim Projekt um eine offene Küche, die seit 2015 Teil eines Nachbarschaftszentrums ist, in dem unter anderem auch ein Restaurant, ein Nachhilfeangebot und ein Musikprojekt für Kinder und Jugendliche angesiedelt sind. Der Schwerpunkt der Küche liegt zum einen auf die Vermittlung von Kochkenntnissen an verschiedene Zielgruppen, zum anderen auf die Förderung von Austausch zwischen Bewohner\_innen, Anrainer\_innen und Besucher\_innen. Es finden daher neben zielgruppenspezifischen Angeboten auch offene Kochrunden statt, die niederschwellig gestaltet sind (freie Spendenpolitik, ohne Voranmeldung), sowie mobile Angebote bei Kooperationspartner\_innen an diversen Orten.

In der Küche arbeitet ein multiprofessionelles Team, welches sich derzeit aus einer Leiterin, einer Projektmitarbeiterin und drei Nachbarschaftsköch\_innen zusammensetzt. Seit Mai 2018 gibt es eine Gruppe an circa 15 Freiwilligen, zu deren Aufgaben es gehört, bei Veranstaltungen die Hauptamtlichen zu unterstützen, sowohl in der Vor- und Nachbereitung als auch bei der Durchführung. Die Gruppe ist sehr divers hinsichtlich Herkunft, Religion, Alter, Bildungshintergrund und Geschlecht, besteht aber zum Großteil aus Menschen, die erst seit einigen Jahren in Wien bzw. in Österreich sind, viele davon aus arabischsprachigen Ländern. Eine Freiwilligenkoordinatorin aus dem Team der Küche betreut die Freiwilligen, es gibt monatliche Treffen zum Austausch, außerdem steht den Freiwilligen das Bildungsangebot und die sonstige Freiwilligeninfrastruktur der Trägerorganisation zur Verfügung. Die Küche ist kein „übliches“ sozialkaritatives Projekt, in dem vermeintlich sozial Benachteiligten geholfen wird, der Fokus liegt mehrheitlich auf Partizipation und Niederschwelligkeit. Dadurch sind die Besucher\_innen auch sehr divers, aus unterschiedlichen gesellschaftlichen Schichten und Bildungshintergründen, sowie in Bezug auf Herkunft. Alle Teilnehmer\_innen der Gruppeninterviews arbeiten derzeit als Freiwillige in der Küche.

Die Expert\_inneninterviews wiederum fanden mit Akteur\_innen aus diversen Projekten statt. Es wurde sowohl die Teamleiterin als auch die Freiwilligenkoordinatorin vom „Community Cooking“ befragt, sowie ein weiterer Mitarbeiter des Freiwilligenmanagements der Caritas Wien, der Teil des Projekts „F.E.I.N.“ war. Das vierte Interview wurde mit der Leiterin des Vereins Impulse (Krems), welche ebenfalls die Freiwilligenkoordinatorin des Vereins ist, geführt.

## 1.4 Fokus der Forschung

Im Rahmen des Bachelorprojekts „Diversity Matters“ geleitet von Michaela Moser und Eva Grigori, war der Auftrag, im Kontext des Studiums und der Profession Diversität zu beforschen. Das Projekt soll Ansätze antidiskriminierender Arbeit verwirklichen. Da Freiwilligenarbeit, wie bereits in der Einleitung angeführt, eine wichtige Rolle in der Sozialen Arbeit einnimmt, entschieden wir uns als Gruppe, den Fokus auf diesen Bereich zu legen. Der Aspekt der Diversität beziehungsweise Antidiskriminierung ergibt sich dadurch, dass in der Freiwilligenarbeit tätige Geflüchtete, und somit Personen die von diversen Formen der Diskriminierung betroffen sind und zugleich Diversität in das freiwillige Engagement sozialer Organisationen bringen, als zentrale Personengruppe in der Forschung vorkommen. Um diese breite Personengruppe weiter einzuschränken, haben wir entschlossen, uns hauptsächlich auf Menschen, die innerhalb der letzten Jahre nach Österreich geflohen sind, zu konzentrieren, um die spezifischen Herausforderungen dieser Zielgruppe beleuchten zu können, das heißt Menschen, die eventuell noch im Asylprozess sind, erst seit kurzem einen festen Wohnsitz haben, noch in Deutschkursen sind, usw..

Das Format der Gruppenforschung eröffnet uns zudem die Möglichkeit, einen Fokus aus verschiedenen Perspektiven beleuchten zu können, somit entstanden individuelle Teile, welche genauer in jeweiligen einzelnen Unterkapiteln dargestellt werden. Hier werden sowohl individuelle Perspektiven der Freiwilligen erläutert als auch Sichtweisen diverser institutioneller Akteur\_innen.

## 1.5 Forschungsfrage

Wir beschäftigen uns in der vorliegenden Arbeit mit dem Thema des Engagements geflüchteter Personen in der Freiwilligenarbeit, und die damit verbundenen Herausforderungen und Chancen. Spezifischer wollen wir erstens die individuellen Motivationen geflüchteter Personen, die sich freiwillig engagieren, untersuchen. Zweitens sollen die Rahmenbedingungen, welche diese Menschen benötigen, um in die Freiwilligenarbeit einzusteigen beleuchtet werden. Schließlich soll die institutionelle Perspektive auf das Thema, und hier insbesondere die jeweilige Umsetzung, näher erläutert werden. Daher lautet unsere gemeinsame Forschungsfrage:

Wie gestaltet sich die Freiwilligenarbeit durch Menschen mit Fluchterfahrung aus der Perspektive von Freiwilligen und Institutionen?

Daraus ergeben sich eine Reihe diverser Unterfragen, welche jeweils in den einzelnen Unterkapiteln ausführlich dargestellt werden.

## 1.6 Allgemeines Verwertungsinteresse

Soziale Arbeit ist in der Theorie bestrebt, Diversität und Antidiskriminierung als Ziele wahrzunehmen und umzusetzen. Freiwilliges Engagement wird in Österreich in den

kommenden Jahren, nicht zuletzt durch Kürzungen im Sozialbereich und die Alterung der Bevölkerung, vermutlich noch stärker an Bedeutung zunehmen. Hinzu kommt, dass Migration durch Flucht oder aus anderen Gründen ebenso zunimmt, bzw. schon jetzt eine beachtliche Anzahl an migrierten Personen in Österreich leben. Aus diesen Tatsachen könnte daher vermutet werden, dass das freiwillige Engagement durch Menschen mit Migrations- bzw. Fluchthintergrund in den kommenden Jahren wichtiger werden wird.

Die Ergebnisse der Motivation, Einsatzbereiche, gewünschten Rahmenbedingungen der Freiwilligen mit Fluchthintergrund, als auch die Motivation, gegebenen Rahmenbedingungen und Umsetzung der Einrichtungen der Sozialen Arbeit bieten einen Überblick der Defizite und Übereinstimmungen des gewünschten und vorhandenen Umfangs der Freiwilligenarbeit im Zusammenhang mit Freiwilligen mit Fluchthintergrund. Das Ziel ist es, Defizite aufzuzeigen, bewusst zu machen und eine zukünftige Minimierung anzustreben. Positives, beziehungsweise Gemeinsamkeiten der Vorstellungen und Umsetzungen, sollen bestärkt und aufrecht erhalten werden.

Die Ergebnisse können daher für eine Reihe an Akteur\_innen von Interesse sein, sowohl Organisationen in denen Freiwillige mit Fluchthintergrund bereits arbeiten, als auch jene, die diese Zielgruppe ansprechen möchten oder generell neue Zielgruppen für das Engagement gewinnen wollen. Spezifisch können Freiwilligenkoordinator\_innen und Personen, die für Bildungsprogramme und Recruitment verantwortlich sind, anhand der Ergebnisse ihre Methoden und Vorgangsweisen entsprechend ändern. Schließlich könnten auch Organisationen, zu denen Menschen mit Fluchthintergrund vorrangig als Klient\_innen kommen, die Ergebnisse nutzen, um an der Freiwilligenarbeit Interessierten in vorhandene freiwillige Strukturen einzubinden bzw. adäquat dahingehend zu beraten.

## 1.7 Auswertungsmethode

Die gewählte allgemeine Auswertungsmethode ist die der „Strukturgeleiteten Textanalyse“ nach Auer–Voigtländer und Schmid (vgl. 2017). Dieses Verfahren ist ein regelgeleitetes, welches der Erfassung überwiegend manifester Inhalte dient. Durch die strukturierte Datenerhebung weist die Methode einen hohen Grad an Systematisierung auf. Effizienz der Darstellung und Kommentierung der Inhalte größerer Datenmengen wird durch Abfolge genauer Schritte ermöglicht. Das Ziel des Verfahrens ist, Datenmaterial zu reduzieren und dessen manifeste Inhalte in Kategorien zu unterteilen. Somit ist es möglich, zentrale Aussagen und Erkenntnisse als auch unterscheidende Auffälligkeiten des Materials sichtbar zu machen. Die Datenerhebung geschah durch zwei Gruppeninterviews mit fünf bzw. drei Teilnehmer\_innen und vier Expert\_inneninterviews. Um dieses qualitative Datenmaterial, welches in hoher Quantität auftritt, zu reduzieren, dient die Strukturgeleitete Textanalyse. Die Auswertung der Expert\_inneninterviews fokussiert das überindividuelle Gemeinsame. Dies meint Aussagen über Repräsentatives, gemeinsam geteilte Wissensbestände, Strukturen der Relevanz, Konstruktionen der Wirklichkeit, Interpretationen und Deutungsmuster (vgl. Meuser / Nagel 1991:452). Die Strukturgeleitete Textanalyse arbeitet sowohl genannte Strukturen der inhaltlichen Aspekte, als auch bestimmte Typen, welche im Datenmaterial zu finden sind, heraus (vgl. Auer–Voigtländer / Schmid 2017).

Essentiell für den Prozess der Strukturgeleiteten Textanalyse ist ein bereits strukturiertes Erhebungsmodell welches in dem Fall dieser Forschung in Form verschiedener Leitfäden auftritt. Somit entstehen vorgefertigte Kategorien, welche Ergebnisse der Datenerhebung sortieren (vgl. ebd.). Es bedarf keiner klassischen Transkripte, Ergebnisse der Interviews werden in Spalten reduzierend zusammengefasst, um präzise manifeste Daten herauszuarbeiten. Ebenfalls Auffälligkeiten und Anmerkungen werden notiert und strukturiert. Abschließend werden Gegensätze und Zusammenhänge zu Ergebnissen formuliert (vgl. ebd.).

## 2 Theorie

### 2.1 Freiwilligenarbeit

#### 2.1.1 Einleitung

Organisationen, Theoretiker\_innen und Gesetzgeber\_innen verwenden oft verschiedene Konzepte, um freiwilliges Engagement zu definieren bzw. einzugrenzen. Oftmals werden verschiedene Begriffe benutzt, um dieses Engagement zu benennen, dazu zählen unter anderem Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftliches oder zivilgesellschaftliches Engagement. Ehrenamt wird oft, aber nicht ausschließlich, als unbezahlte Mitarbeit in Vereinen oder Gremien verstanden. Formelle Freiwillige Arbeit, nach dem österreichischen Freiwilligengesetz, ist „als eine unbezahlte Leistung, die Personen außerhalb des eigenen Haushaltes zugute kommt“ (ÖIF 2015) und in einem „organisatorischen Rahmen“ stattfindet, „mit dem Zweck der Förderung der Allgemeinheit oder aus vorwiegend sozialen Motiven“ (§2 Absatz 2 3f. FreiwG), definiert, die informelle Freiwilligenarbeit wiederum umfasst auch Hilfe im nahen Umfeld, Nachbarschaftshilfe beispielsweise. Bürgerschaftliches Engagement hingegen wird zunehmend (v.a. in Deutschland) als Überbegriff für Freiwilligenarbeit, Ehrenamt, Freiwilligendienste (wie z.B. das Freiwillige Soziale Jahr), aber auch Bürger\_innen-Initiativen, Selbsthilfegruppen und politische Protestaktionen, verstanden und verwendet (vgl. Enquête-Kommission 2002).

An dieser Stelle muss angemerkt werden, dass diese Begriffe in der Praxis häufig synonym und im gleichen Atemzug verwendet werden, und viele Organisationen auf eine genau Definition verzichten. Darüber hinaus gibt es keinen Mangel an theoretischen und semantischen Auseinandersetzungen über Begrifflichkeiten wie Freiwilligkeit und Gemeinwohlorientierung im Kontext von Engagement von sozial benachteiligten Personen bzw. Menschen mit Migrationshintergrund (vgl. u.a. Schührer 2019, Munsch 2003, Thränhardt 2010), doch diese Debatten würden den Rahmen der Arbeit sprengen. Wir werden in der vorliegenden Arbeit vorwiegend von Freiwilligenarbeit schreiben, da auch unser Fokus hauptsächlich auf sogenannte formelle Freiwilligentätigkeiten, die im Rahmen von Organisationen, Vereinen und Institutionen mit klaren Rahmenbedingungen und Strukturen, verrichtet werden, liegt.

Laut dem zweiten Freiwilligenbericht, welcher 2015 vom Sozialministerium veröffentlicht wurde und sich maßgeblich auf eine IFES Befragung von 4000 Personen aus dem Jahr 2013 bezieht, wird Freiwilligenarbeit in Österreich zum Großteil von Menschen (mehrheitlich Männer) vollbracht, die einen höheren Bildungsgrad aufweisen und in der Altersgruppe von 50-59 sind (vgl. ebd). Sieht man sich diese Zahlen im Detail an, tun sich hinsichtlich formellen und informellen Engagement erhebliche Unterschiede auf, und hier wiederum in spezifischen Bereichen, vor allem des formellen Engagements. Während Männer beispielsweise im Katastrophenhilfs- und Rettungsdienste überrepräsentiert sind, engagieren sich mehr Frauen im Sozial- bzw. Gemeinwesen. Junge Personen sind tendenziell im Sportbereich organisiert, während ältere Menschen sich vermehrt im Kunst- und Kulturbereich engagieren.

Zusätzlich zu Geschlecht und Bildungsgrad betont Rameder (2015:205) das Vermögen, und hier vor allem das Wohneigentum als „einen zentralen positiven Einflussfaktor für den Zugang zur Freiwilligenarbeit“. Auch in Deutschland konstatieren Schmidt und Knust (2013) in ihrem Buch zu bürgerschaftlichem Engagement durch Menschen mit Behinderung(en), dass „Engagementform und ihr Management typisch mittelschichtsgeprägt [sind] in materieller, sozialer und auch psychischer Hinsicht.“ (ebd.:85) Neben zeitlichen, mentalen und finanziellen Ressourcen wird auch in der Literatur das soziale Kapital im Sinne Bourdieus angeführt (vgl. Emmerich 2012). So schreiben Nadai et al (2005:69), dass „[s]oziales Kapital ebenso sehr auf Exklusivität wie auf Integration [verweist]. Freiwilliges Engagement kann aus dieser Perspektive als eine Strategie zur Akkumulation von Sozialkapital betrachtet werden, die primär den Freiwilligen nutzt.“ Diesen Erklärungen liegt laut Munsch (2003) die Idee zugrunde, dass „Engagement z.B. nach organisatorischen Fähigkeiten, nach kommunikativen Ressourcen, nach der Bereitschaft, auf fremde Menschen zuzugehen, oder für ein Projekt Verantwortung zu übernehmen [verlangt]“ (ebd.:8), Fähigkeiten, die vermeintlich auf Bildungsgrad und zeitliche Flexibilität zurückzuführen sind.

In seiner Untersuchung zu Freiwilligenarbeit und soziale Ungleichheiten thematisiert Rameder (2015) ausführlich diverse Ebenen freiwilligen Engagements anhand Bourdieus Theorien zu Kapital und Habitus. Während soziales Kapital laut Rameder in einigen empirischen Arbeiten zum Thema sowohl auf individueller und kollektiver Ebene behandelt wird, stellt er in der Auseinandersetzung mit dem ökonomischen, kulturellen und symbolischen Kapital, sowie deren Wechselwirkungen, eine Leerstelle fest. Daraus schließt er, „dass durch die einseitige Fokussierung auf Sozialkapital die ökonomischen, kulturellen und vor allem symbolischen Aspekte von Hierarchie und Macht in den Feldern der Freiwilligenarbeit unberücksichtigt bleiben oder aber nicht entsprechend ihrer Bedeutung erfasst werden.“ (ebd.:69)

### 2.1.2 Freiwillige mit sozialer Benachteiligung

Menschen mit Migrationshintergrund sind insgesamt in der Freiwilligenarbeit (inklusive der informellen Freiwilligenarbeit, f.h. Nachbarschaftshilfe und im privaten Bereich) in Österreich zwar deutlich vertreten (49% aller Menschen mit Migrationshintergrund), allerdings muss angemerkt werden, dass an der Befragung vom Sozialministerium nur Menschen teilnehmen konnten, „die die deutsche Sprache ausreichend gut beherrschen“ (BMASK 2015:22), daher eignet sich dieses Ergebnis nur mäßig, um einen repräsentativen Überblick über die Freiwilligenarbeit durch Migrant\_innen bzw. Menschen mit Fluchterfahrung zu gewähren (vgl. Rameder 2015:100). Andere demografische Angaben zum Engagement durch Menschen, die von struktureller bzw. sozialer Benachteiligung betroffen sind (z.B. Arbeitslose, Geflüchtete, Menschen mit Behinderung) findet man im Bericht vergebens.

Im Vierten Deutschen Freiwilligensurvey 2014 hingegen wurden über 25.000 Menschen befragt. Die Interviews wurden auf 6 Sprachen geführt (Deutsch, Russisch, Türkisch, Arabisch, Polnisch und Englisch), womit ein breiteres Spektrum an Personen erreicht werden konnte. Das Survey ergab, dass Menschen mit Migrationshintergrund deutlich weniger engagiert sind, als solche ohne Migrationshintergrund (31,5% versus 46,8%), wobei große Unterschiede zwischen verschiedenen Generationen und Staatsangehörigkeiten bestehen. Im Survey wird auch das Engagement von Menschen mit nicht näher definierten gesundheitlichen

Einschränkungen thematisiert, aber auch darin finden sich darüber hinaus keine Angaben zu anderer sozialer Benachteiligung (vgl. Simonson et al. 2017).

Theoretische Untersuchungen zur Frage von bürgerschaftlichem Engagement bzw. Freiwilligenarbeit, die von Menschen, die als sozial benachteiligt gelten bzw. sozialer Diskriminierung ausgesetzt sind, geleistet wird, kommen in vielen Sammelbänden entweder gar nicht vor, oder nur am Rande. Wie Munsch (2003) schreibt, „soziale Benachteiligung wird [in Beiträgen] kaum thematisiert. Vielmehr scheint sich die zeitgenössische Diskussion an einem ‚Leitbild des zivilgesellschaftlichen Aktivbürgers‘ (Heinze / Olk 2001:14, zit. in Munsch 2003:7) zu orientieren, der sich mit vielfältigen Ressourcen [...] engagiert“. In den letzten Jahren wurde das Thema zwar vermehrt in Sammelbänden, Artikeln und Monografien behandelt (s. u.a. Munsch (Hg.) 2003; Munsch 2010; Emmerich 2012; Rameder 2015; Reinprecht 2009; Schührer 2019; Schmidt / Knust 2013; Thränhardt 2010; Wiebke Klie 2018), doch ist die (deutschsprachige) akademische Auseinandersetzung immer noch verhältnismäßig selten, vor allem in Bezug auf Personengruppen, die nicht unter „Menschen mit Migrationshintergrund“ subsumiert werden. Geflüchtete Personen werden in manchen Publikationen „mitgemeint“, Leitfäden und Projekte zum Thema Involvierung von Geflüchteten gibt es schon einige (s. Best Practice Beispiele), doch umfassende Studien und spezifische wissenschaftliche Thematisierung von ihrem freiwilligen Engagement ist noch größtenteils ausständig.

Es werden unterschiedliche Gründe bzw. Vermutungen zum vermeintlichen fehlenden bzw. geringeren freiwilligen Engagement seitens der Personen, welche von sozialer Benachteiligung betroffen sind, angeführt. Auf einer basalen Ebene gibt es teilweise fehlende Qualifizierung, wie z.B. „mangelnde“ Deutschkenntnisse, die als Voraussetzung für das Engagement in einigen Bereichen eine Hürde für Menschen darstellt (vgl. Simonson et al. 2017). Daneben sind die bereits erwähnten notwendigen zeitlichen und finanziellen Ressourcen als wichtige Faktoren zu betrachten, da Menschen, die soziale Benachteiligung und Diskriminierung erfahren, tendenziell von Armut betroffen sind bzw. einen „niedrigen“ Bildungsstand haben und dadurch geringere Chancen am Arbeitsmarkt (vgl. u.a. Giesecke et al. 2017, Bender 2010, Hofer et al. 2013). Daraus resultieren fehlende zeitliche Ressourcen und finanzielle Absicherung, um sich neben dem Beruf und eventuell der Familie freiwillig engagieren zu können.

Aber auch auf einer strukturellen Ebene gibt es einige hinderliche Faktoren, die das freiwillige Engagement von verschiedenen Personengruppen einschränkt. Schmidt und Knust (2013:85) schreiben z.B., dass starre Strukturen, Zuständigkeiten sowie die „selbstverständliche Nutzung von Ressourcen und Wissensbeständen [...] viele Personen, die keinen vergleichbaren biografischen mittelschichtsanalogen Hintergrund haben, [verunsichern]“. Hinsichtlich des Engagements von Migrant\_innen schreibt Reinprecht (2009) darüber hinaus von institutionellen Hindernissen, von denen diese Gruppe maßgeblich betroffen ist, z.B. prekärer Aufenthaltsstatus und „soziale Abschließung der Mainstreamorganisationen“ (ebd.:140). Beispielsweise war bis 2012 die Freiwillige Feuerwehr in Kärnten sowie in der Steiermark nur für EU-Staatsbürger\_innen offiziell zugänglich (vgl. APA-OTS 2012).

Nicht zuletzt kritisiert Munsch (2010) die Eindimensionalität der Begriffe Partizipation und Engagement und „ihre Beschränkung auf weiße, männliche und mittelschichtorientierte Formen von Partizipation“, was „die vielfältigen Formen, welche soziales und politisches Engagement annehmen kann, [ausblendet]“ (ebd.:15). Sie argumentiert daher für einen

„diversitätsreflexiven“ Begriff von Freiwilligenarbeit, welches dieser Vielfalt, aber auch die Ungleichheiten, die dieser innewohnen, Rechnung trägt, und „sich mit Hegemonien, mit eingeschränkten Zugängen und verweigerter Anerkennung [auseinandersetzt]“ (ebd.). Auch Simonson et al. (2017) schreiben von unterschiedlichen, auch sprachlichen, Auffassungen von freiwilligem Engagement, vor allem in Bezug auf informelle „Hilfen“.

### 2.1.3 Engagement und Integration

„Eine der Wahrheiten, der sich die Freiwilligenarbeit verweigern muss, ist auch, dass nicht alle Gesellschaftsmitglieder in gleichem Maße erwünscht sind, nicht jeder ungeachtet seiner Kapitalausstattung, seines Habitus und seines Lebensstils gebraucht wird und damit nicht jedem Freiwilligenarbeit als potentielle Quelle für soziale Anerkennung, soziale Integration, Kompetenzerwerb, Freizeitgestaltung oder aber Selbstverwirklichung offen steht“. (Rameder 2015:78)

Freiwilligenarbeit wird seitens der Politik oft nachgesagt, sie übernehme die Funktion der „Integration“ von Migrant\_innen, und sei darüber hinaus ein „Indikator“ dieser Integration (s. ebd.). Eine Möglichkeit, die österreichische Staatsbürgerschaft früher zu erlangen ist ein „Nachweis persönlicher Integration“ „insbesondere durch a) ein mindestens dreijähriges freiwilliges, ehrenamtliches Engagement in einer gemeinnützigen Organisation“ (StbG §11a Absatz 6, Satz 2). Damaliger Integrationsstaatssekretär Sebastian Kurz 2012 hierzu:

„Österreich ist ein Land der Chancen. Man kann sich einbringen, wenn man will. Das Projekt [migration & volunteering] zeigt, wie wesentlich die Freiwilligkeit für die Integration ist, vor allem für eine Gesellschaft die offener wird. Die Vereine in Österreich müssen sich öffnen und Migranten müssen für die Freiwilligkeit motiviert werden.“ (APA-OTS 2012)

Wie Rameder (vgl. 2015:21) kritisch anmerkt, richtet die Politik damit den „Blick eindimensional auf das soziale Merkmal der ethnischen Herkunft, anstatt soziale und ökonomische Bedingungen zu schaffen die Freiwilligenarbeit als Ausdruck einer freiwilligen, selbstgewählten und mit Sinn belegten Tätigkeit, ermöglichen.“ Auch andere Autor\_innen begegnen diesem Integrationsdiskurs in ihren Arbeiten kritisch. Reinprecht (2009) und Wiebke Klie (2018) berichten beide sowohl von den vielen institutionellen, als auch von strukturellen Hürden in der formellen Freiwilligenarbeit und die fehlenden Maßnahmen seitens der Politik, diese abzubauen, aber auch über die häufige Unsichtbarkeit informeller Hilfeleistungen und migrantischer Selbstorganisation in diesem Diskurs.

Thränhardt (2010) schreibt darüber hinaus von Vorwürfen, denen diese Selbstorganisation oft ausgesetzt ist, beispielsweise wird ihnen eine desintegrative Funktion (Stichwort „Parallelgesellschaft“) nachgesagt, oder sie werden „nur wahrgenommen, wenn sie als gefährlich gelten“ (ebd.:513). Er hebt die positive Rolle hervor, welche viele migrantischen Organisationen übernehmen, die z.T. als Reaktion auf die Ausschlüsse entstehen, denen Migrant\_innen in institutionellen Kontexten ausgesetzt sind und plädiert dafür, die öffentliche Diskussion darüber, ob migrantische Selbstorganisation nun förderlich oder hemmend für die Integration sei, weniger dichotom zu führen. Es brauche eine Diskussion, die „bestimmte Formen der Selbsthilfe mit bestimmten Funktionen in Beziehung setzt“ (ebd.:516), und nicht von einem Integrationskonzept ausgehe, „das an einer völligen Assimilation orientiert ist und

letztlich kulturelle Pluralität ausschließt“ (ebd.:517). Außerdem würde der öffentliche Diskurs „über sie geführt und nicht von ihnen selbst ausgetragen worden“ (ebd.:513).

#### 2.1.4 Motivationsforschung

In der Literatur zur Freiwilligenarbeit wird die Motivation bzw. die Motive Freiwilliger zunehmend thematisiert (s. u.a. Müller et al. 2017; Nadai et al. 2005; Strasser / Stricker 2005; Munsch (Hg.) 2003; Wehner / Güntert (Hg.) 2015), nicht zuletzt um historische Entwicklungen und Veränderungen sichtbar zu machen, die in der Literatur unter dem Strukturwandel der Freiwilligenarbeit subsumiert werden. Andererseits können diese Forschungen auch als Grundlage dienen, um neue Menschen zu erreichen bzw. bereits bestehende adäquat zu fördern und anzuleiten (s. u.a. Schürmann 2013).

Häufige Kategorisierungen in der Motivationsforschung sind u.a. die Aufteilung in altruistischen und egoistischen Motiven, wie auch „intrinsische versus extrinsische Motivation, die sich darauf bezieht, ob die Motivation aus dem Selbst heraus oder von außen in Form einer Belohnung kommt.“ (Müller et al. 2017:415) Einige Autor\_innen kritisieren allerdings, dass diese dichotomen Unterteilungen oft zu kurz greifen, um die Komplexität der tatsächlichen Beweggründe passend zu begreifen (s. u.a. Wehner / Güntert (Hg.) 2015, Schührer 2019). Einige Forschungen zum Thema beziehen sich stattdessen auf die Funktionen, welche die Freiwilligenarbeit für die Beteiligten erfüllt; ein häufig eingesetztes Modell hierzu ist z.B. die von Clary und Snyder entwickelte Volunteer Functions Inventory, welches sechs Funktionen definiert: Erfahrung (durch Freiwilligenarbeit mehr über die Welt lernen, Fähigkeiten ausprobieren); Karriere (beruflich-relevante Erfahrungen sammeln); Schutz (Engagement, um negative Gefühle zu mindern oder um persönlichen Halt zu gewinnen); Selbstwert (persönliche Entwicklung und Wachstum); soziale Anpassung (Stärkung von sozialen Beziehungen) und Werte (Engagement als Ausdruck individueller Werte, wie z.B. Menschen helfen wollen) (vgl. Clary / Snyder 1999).

Viele Untersuchungen zum Thema Motivation betreffen außerdem spezifische Bereiche des Engagements (Arbeit mit Geflüchteten, Palliativversorgung, Arbeit mit Menschen mit Behinderungen, z.B.), eine ausführliche Besprechung dieser Ergebnisse würde den Rahmen der Arbeit sprengen. Darüber hinaus wurde der Zusammenhang zwischen Engagement und den „äußerlichen“ Faktoren Alter, Bildungsgrad und Geschlecht bereits eingangs erläutert, wie auch die Bedeutung des sozialen Kapitals. Stattdessen sollen hier Ergebnisse aus größeren Freiwilligenbefragungen und allgemeiner Forschungen zum Thema Freiwilligenarbeit, welche sich eher auf individuelle Motivation beziehen, zusammengetragen werden. Schließlich sollen einige Ansätze der Engagementforschung erläutert werden, welche sich spezifisch auf Menschen beziehen, die soziale Benachteiligung erfahren, bzw. auf Menschen mit Migrations- oder Fluchthintergrund.

##### 2.1.4.1 Ergebnisse von Studien

In ihren Untersuchungen zum Deutschen Freiwilligensurvey 2014 stellen Müller et al. (2017) eine Reihe von Kernaussagen zu den Motiven und Anstößen für das freiwilligen Engagement, welche sie aus den Antworten der Befragung erarbeiten konnten. So konnten sie u.a. feststellen, dass die Hälfte der Engagierten aus Eigeninitiative aktiv geworden ist und die

andere Hälfte angeworben wurde, in diesem Zusammenhang streichen die Autorinnen die Bedeutung von sozialen Interaktionen und persönliche Ansprache für die Aufnahme eines Engagements hervor. Des weiteren seien Eigeninitiative und die Bedeutung von Informationsstellen deutlich gestiegen in den vergangenen 15 Jahren. (vgl. ebd.)

Die dahinter liegende Motivation ist vielfältig zu interpretieren, es steht für den Großteil der Befragten der Spaß, soziale Interaktion und gesellschaftliche Beteiligung im Vordergrund, Motive, die traditionell unter Altruismus erfasst werden. Doch ein nicht unbeachtlicher Teil der Befragten, knapp über 50%, gab ebenfalls an, durch die Tätigkeit berufliche Qualifikationen erwerben zu wollen und etwas mehr als 30% erhofften sich durch ihr Engagement, Ansehen und Einfluss zu gewinnen. Diese wiederum sind unter sogenannten „egoistischen“ Motiven zusammengefasst.

Unter dem Blickwinkel von Geschlecht betrachtet wurden „altruistische“ Motive häufiger von Frauen benannt, während Männer bei den „egoistischen“ Motiven überragen. Müller et al. (2017:428) beleuchten dieses Ergebnis auch aus der Perspektive der Funktionen, die Frauen oft in der Freiwilligenarbeit einnehmen: „In der Engagementbiografie von Frauen mag durch den anderen Zugang zum Engagement, der vor allem in den sozialen und informellen Bereich und seltener in Leitungspositionen führt [...], der qualifizierende und finanzielle Aspekt eher in den Hintergrund treten.“

Auch der Österreichische Freiwilligenbericht von 2013 weist ähnliche Tendenzen auf, hinsichtlich der überwiegenden Bedeutung von „altruistischen“ Motiven bei einem Großteil der Befragten. Auch hier wurde allerdings der Eigennutzen, gesellschaftliche Anerkennung und berufliche Qualifikation allesamt von über 50% der Befragten als Motivation für ihr Engagement angegeben (vgl. BMASK 2015). Ebenfalls befragt wurden Menschen, warum sie sich nicht freiwillig engagieren, diese gaben vordergründig an, noch nie gefragt worden zu sein oder aber, dass ihre familiäre Verpflichtungen eine weitere Tätigkeit neben der Lohnarbeit nicht zuließen.

Eine dritte groß angelegte Befragung (über 1500 Personen wurden in einer bevölkerungsrepräsentative Stichprobe befragt) im deutschsprachigen Raum, welche sich spezifisch und ausschließlich mit der Frage der Motivation von Freiwilligen auseinandersetzte, wurde 2013 im Auftrag des deutschen Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend durchgeführt. Diese kam zu einem ähnlichen Schluss hinsichtlich Motive wie die anderen Befragungen, die Ergebnisse wurden aber detaillierter aufbereitet nach verschiedenen demographischen Merkmalen und nach komplexeren Zielen und Vorstellungen, die sich auch in den unterschiedlichen Engagementbereichen unterschiedlich ausprägen. Außerdem wurden in der Befragung Hindernisse stärker untersucht und daraus Vorschläge entwickelt, um mehr Menschen für Freiwilligenarbeit zu gewinnen. Schließlich wurden sogenannte Engagementbiografien erarbeitet, welche als „typisch“ erachtete Verläufe von langfristiger Freiwilligenarbeit innerhalb von gewissen Lebensphasen eines Menschen (Studienzeit, Berufsleben, Elternschaft, Pension) beleuchten. (Hier sollte angemerkt werden, dass diese Phasen einem sehr traditionellen, westlich, heteronormativen Lebensstil bzw. Weltbild entsprechen und somit nicht unbedingt als repräsentativ erachtet werden sollen.)

Hauptergebnisse der Befragung waren die zunehmende Bedeutung des persönlichen Gesprächs für die Aufnahme einer freiwilligen Tätigkeit, Zeitmangel als große Hürde bzw. Grund, um eine begonnene Tätigkeit aufzugeben oder zu unterbrechen, und die langzeitige biografische Erfahrung im Freiwilligenbereich als „Pull-Faktor“. Befragte gaben hinsichtlich des

Zeitmangels an, mehr Mitbestimmung bezüglich des zeitlichen Umfangs oder Tätigkeiten mit geringerem Aufwand als eine Möglichkeit zu sehen, auch in Phasen von „Zeitarmut“ sich engagieren zu können. Aufgrund dieser Erkenntnisse kommen die Autor\_innen der Studie zum Schluss, dass Organisationen sich verstärkt auf Personen konzentrieren sollen, die bereits früher sich engagiert haben. (vgl. Institut für Demoskopie Allensbach 2014)

#### 2.1.4.2 Migrationsspezifische Engagementforschung

Wie auch in der sonstigen Literatur zum Thema Freiwilligenarbeit, sind auch in der Motivationsforschung Menschen mit Flucht- oder Migrationshintergrund tendenziell unsichtbar, bzw. werden ihre spezifischen biografischen Erfahrungen nicht in Umfragen ausgiebig berücksichtigt. So schreibt Schührer (2019:1), „[a]uch wenn die Motivation zwischenzeitlich einen großen Raum in der Engagementforschung einnimmt, bleiben die speziellen Motive von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte weitgehend unberücksichtigt.“ In ihrer 2019 erschienenen Studie untersucht Schührer anhand von 28 leitfadengestützten Interviews das Engagement und die Motivation von geflüchteten und migrierten Frauen in Deutschland. Die Studie bezieht sich auf einer theoretischen Ebene vor allem auf drei sozialwissenschaftliche Konzepte, welche in der Auswertung auch zur Geltung kommen: „Kampf um Anerkennung“ von Axel Honneth, „Lebensbewältigung“ von Lothar Böhnisch und „Sozialintegration“ nach Hartmut Esser. Auch in dieser Studie wird deutlich, dass die egoistisch/altruistisch Dichotomie nicht ausreichend ist, um die Realitäten der Untersuchten abzubilden, und es werden sowohl sechs Engagementmotive festgestellt (Hedonismus, Anerkennung, Kompensation, Kompetenzentwicklung, Migrationsspezifische Motive) und daraus, so wie aus anderen gesammelten Daten, werden fünf Engagement-Typen gebildet (Solidarisch-Prekär, Aufstiegsorientiert-Prekär, Unfreiwillig-Freiwillig, Idealistisch-Kosmopolit).

#### 2.1.5 Beispiele (Best Practice)

Es folgt eine kurze Darstellung von Best Practice Beispielen der Einbindung von Geflüchteten in das Freiwilligenengagement.

##### 2.1.5.1 INVOLVE

Das europäische Projekt „INVOLVE“ steigerte im Rahmen der Integrationsförderung die Beteiligung von Drittstaatsangehörigen am freiwilligen Engagement (vgl. INVOLVE 2006). Finanziell unterstützt wurde dieses Projekt von der Europäischen Kommission, Generaldirektion für Justiz, Freiheit und Sicherheit und dem Deutschen Bundesamt für Migration und Flüchtlinge in Nürnberg (vgl. ebd:1). Das Projekt zielte auf Dialogförderung mit der Zivilgesellschaft ab. Zusätzlich wurde die Entwicklung von Integrationsmodellen, europaweite Vernetzung und das Hervorbringen und Bewerten von bewährten Praktiken angestrebt (vgl. ebd:3). INVOLVE beachtete, dass Migrant\_innen mit Barrieren konfrontiert sind, welche den Einstieg in die formelle Freiwilligenarbeit erschweren kann und arbeitete aktiv an der Bewusstmachung und Überwindung dieser (vgl. ebd:3). Das Projekt leistete Aufklärungsarbeit bezüglich des Freiwilligenengagements und bewirkte Förderung auf

politischer Ebene (vgl. ebd:3). Im Rahmen des Projekts, wurden die bereits genannten Hindernisse, welche Migrant\_innen an Freiwilligenengagement hindern, festgehalten und lauten wie folgt: Mangelndes Wissen über Freiwilligenarbeit seitens der Drittstaatsangehörigen, Eindruck der Migrant\_innen von mangelnder Offenheit der deutschen Organisationen, fehlende Ansprechpartner\_innen mit Migrationshintergrund, fehlendes Angebot von mehrsprachigen Infomaterial und fehlende niederschwellige Interaktion (vgl. ebd: 37). Weiters untersuchte das Projekt die Rahmenbedingungen von Migrant\_innenorganisationen (vgl. ebd:37). Es wurde deutlich, dass finanzielle, personelle und räumliche Ressourcen nicht ausreichend vorhanden sind (vgl. ebd:38). Zusätzlich empfinden Menschen in diesen Organisationen ihre Tätigkeit als nicht anerkannt und es herrscht ein Bedarf an Fort- und Weiterbildungen (vgl. ebd:39). Die fehlende Vernetzung und Kooperation mit deutschen Instituten stellt eine Barriere dar (vgl. ebd:39). Das Projekt INVOLVE konkretisierte Kriterien für eine Verbesserung der Praxis (vgl. ebd: 39). Der Austausch sollte auf persönlicher, interkultureller und organisationaler Ebene stattfinden (vgl. ebd). Das Projekt stellt mehrere Praxisbeispiele zur Verfügung (vgl. ebd:41-47):

- „gEMIDe – gesellschaftliches Engagement von Migrantinnen, Migranten und Deutschland“
- „Integrationslotsen“
- „Hand in Hand – MIT Migranten FÜR Migranten (MiMi)“
- „Gemeinwesensorientierte Projekte für Spätaussiedler und Ausländer“

Resultierend aus diesem Projekt sind Empfehlungen festzuhalten (vgl. ebd:55-56). Migrationsorganisationen, Vernetzung und Zusammenarbeit sollten unterstützt werden. Interkulturelle Öffnung, öffentliche Anerkennung und Informationsverbreitung, als auch Forschungsförderungen sollten angestrebt werden.

#### 2.1.5.2 ASB – Leuchtturm

Der Arbeiter Samariter Bund in Rheinland-Pfalz bietet Geflüchteten die Möglichkeit sich Freiwillig zu engagieren (vgl. ASB 2019). Ziel ist es Sprachkenntnisse zu verbessern, zum Beispiel anhand von Gedächtnisübungen für ältere Menschen, und Einblicke in die Pflege zu bieten, welche laut ASB (vgl. 2019) gute Berufschancen bietet. Das freiwillige Engagement in Pflegeheimen können Geflüchtete im Rahmen des Bundesfreiwilligendienstes bzw. Freiwilligen sozialen Jahres tätigen (vgl. ASB 2019). Voraussetzungen für dieses Angebot sind erste Deutschkenntnisse und ein Interesse an der Pflege. In den beginnenden Monaten ist es möglich halbtags einen Deutschkurs in Anspruch zu nehmen. Zusätzlich werden die Freiwilligen pädagogisch betreut. Geplant sind Einzelsprachkurse mit Fokus auf Fachsprache der Pflege, Aufklärung über Rechte und Pflichten und ein Erste-Hilfe-Kurs in leichter Sprache (vgl. ebd). Nach dem absolvierten Jahr, ist es möglich sich für einen Ausbildungsplatz in der Pflege zu bewerben, allerdings ist hierfür ein Hauptschulabschluss erforderlich (vgl. ebd).

#### 2.1.5.3 FWA Marzahn Hellersdorf

Die Freiwilligenagentur Marzahn-Hellersdorf bietet das Projekt „Integration durch Engagement – Geflüchtete im Ehrenamt“ für Geflüchtete, welche sich freiwillig engagieren möchten an (vgl. FWA 2019). Sie verstehen in diesem Kontext Freiwilligenarbeit als Möglichkeit der Teilhabe,

welche interkulturelle Begegnungen und eine sinnvolle Beschäftigung bietet (vgl. ebd). Sie betonen, dass Einschränkungen der Beschäftigung und Ausbildung für Geflüchtete, die Relevanz der Freiwilligenarbeit unterstreicht (vgl. ebd). Gefördert wird dieses Projekt durch die Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen des Landes Berlin (vgl. ebd).

#### 2.1.5.4 BGZ Berlin

Die Berliner Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit bietet im Rahmen des Projekts „PROTECT“ Bildungsangebote für Geflüchtete an, welche praxisbezogenes Wissen und Kompetenzen vermittelt (vgl. BGZ o.A.). Somit wird ebenfalls die Teilhabe an der Gesellschaft gefördert. Das Projekt unterstützte Hilfsorganisationen, ihre Angebote bedarfsorientiert und kultursensibel zu gestalten, Lotsen zu qualifizieren, welche ihre Communitys aufklären und Freiwilligenarbeit bewerben und sie stellen alternative Lernangebote bereit (vgl. ebd). Zusätzlich wurde versucht durch Öffentlichkeitsarbeit die Akzeptanz des Ehrenamts zu vergrößern und Leitfäden / Empfehlungen erarbeitet um eine dauerhafte Nutzung festzuhalten und zu ermöglichen (vgl. ebd.).

## 2.2 Diversity und Soziale Arbeit

„Diversity Matters“ ist der Titel der Lehrveranstaltung, in deren Rahmen diese Bachelorarbeit verfasst wurde. Diversität stellt ein wichtiges Rahmenkonzept für die Beantwortung unserer Forschungsfragen dar.

Diversity oder auch Diversität spielt in der Sozialen Arbeit im deutschsprachigen Raum eine immer größere Rolle. Diversity als Konzept ist in den USA entstanden und wird im deutschsprachigen Raum – zum Teil kritikwürdig mit Einschränkungen der ursprünglichen Idee – angewandt (vgl. Baig 2013:96). Im Rahmen von Diversity Management hat der Begriff breitere Bekanntheit erlangt (vgl. Kapitel 2.2.2).

Wie kam es dazu? Was Diversity bzw. Konzepte zu Diversity bedeuten und wie diese in der Sozialen Arbeit – etwa auch im Rahmen von Diversity Management – angewandt werden (könnten), soll in diesem Kapitel genauer herausgearbeitet werden. In Bezug auf Konzepte von Diversity werden vor allem Chancen und Kritiken differenzierter dargestellt.

Die gewonnenen Erkenntnisse werden abschließend in Kapitel 2.2.4 zusammengefasst.

### 2.2.1 Diversity

Einführend wird Diversity an sich definiert – im Namen von Diversity wurden unterschiedliche Konzepte und Methoden entwickelt, die viel in der Bildungsarbeit verwendet werden, aber auch ihren Weg in die Soziale Arbeit gefunden haben (vgl. Auernheimer 2011:167).

Ich verwende hierbei Diversity und die deutsche Übersetzung Diversität synonym.

### 2.2.1.1 Was ist Diversity?

Samira Baig schreibt im „Kritischen Handbuch zu aktuellen Leitbegriffen der Sozialen Arbeit“, dass Diversity die Vielfalt der Menschheit beschreibt. Diversity „versucht die Heterogenität der Bevölkerung in einer Welt, die immer komplexer und pluralistischer geworden ist zu beschreiben“ (2013:89). Weil sich allerdings alle Menschen grundsätzlich aufgrund ihrer Individualität voneinander unterscheiden, macht es Sinn sich in Unterscheidungen auf gewisse Aspekte zu beziehen. Verschiedene Autor\_innen verwenden hierfür unterschiedliche Begriffe. So spricht Schwarzer von Strukturkategorien (vgl. 2015:197). Baig hingegen beschreibt Kerndimensionen und Kategorien (vgl. 2013:90). Es handelt sich dabei um Kategorien anhand derer sich Menschen unterscheiden und die im Zusammenhang mit struktureller Diskriminierung betrachtet werden können, wie etwa Geschlecht, Ethnizität, Alter, Klasse, Sexualität. Mit einem Verzicht auf Unterscheidungsmerkmale wird die Erkenntnis, dass es Unterschiede zwischen Menschen gibt, obsolet.

Vanderheiden und Mayer betonen im von ihnen herausgegebenen „Handbuch Interkulturelle Öffnung“, dass sich Diversity auf unterschiedliche Lebenslagen bezieht und damit auf Unterscheidungen, die im Bezug zu Ungleichheiten stehen (vgl. 2014:39). Es gibt verschiedenste Möglichkeiten Unterscheidungen zu treffen, etwa ganz breit oder in Anlehnung an Antidiskriminierungsgesetze. Sie verweisen zum Beispiel auf die mögliche Unterscheidung zwischen nicht-beinflussbaren Kern-Dimensionen und Kür-Dimensionen wie z.B. Ausbildung, Sprache, Wohnort, etc. (vgl. ebd.). Beatrix Schwarzer – Leiterin des Instituts für Soziale Arbeit: Transnational an der UAS Frankfurt – schreibt, dass es Strukturkategorien gibt, die binär sind und zu denen es nicht möglich sei, sich nicht zu verhalten (vgl. 2015:201). Diese seien z.B. Mann-Frau<sup>1</sup>, Nicht\_Migrant\_in, u.a. (vgl. ebd.).

Die Bildung von Kategorien birgt aber auch die „Gefahr der Reduktion“, also der Vereinfachung (Baig 2013:90).

Diversity-Ansätze sind in den USA im Rahmen von diversen Bürgerrechtsbewegungen, also etwa der Frauenbewegungen und Bewegungen von People of Color entstanden. Diese hatten sich auch für rechtliche Gleichberechtigung eingesetzt, die, je nach Diskriminierungsformen, gegen welche die jeweilige Bewegung kämpfte, unterschiedliche Bereiche betraf (vgl. Schwarzer 2015:195).

Diversity-Ansätze kommen also aus politischen Bewegungen und haben grundsätzlich einen anti-diskriminatorischen Ansatz. Der Fokus liegt dabei auf dem Positiven. Vielfalt wird als bereichernd angesehen (vgl. ebd.). Hier setzt jedoch auch die Kritik an, wie in Kapitel 2.2.3 zu lesen sein wird.

Eine besondere Bedeutung haben in diesem Kontext Diskriminierungserfahrungen, die gemeinsame Erfahrungshorizonte schaffen können und somit auch – fremdbestimmte oder

---

<sup>1</sup> Es gibt aktuell verschiedene Bewegungen, die dem entgegenarbeiten und versuchen diese Binaritäten als konstruiert zu enttarnen, wie etwa queere, Non-Binary-Aktivist\_innen oder auch Vertreter\_innen von Interessen von inter\*sexuellen Menschen (in Österreich zum Beispiel VIMÖ). Auch die von uns gewählte Schreibweise mit einem „\_“ soll sichtbar machen, dass es neben den binären Identitäten Mann\* und Frau\* Platz für mehr gibt. Das „\*“ soll auf die Konstruiertheit ebendieser Kategorien hinweisen.

selbstgewählte – Gruppenzugehörigkeiten. Darauf bezieht sich auch Baig und unterscheidet Minderheitsangehörige und Mehrheitsangehörige. „Minderheitenangehörige begegnen häufig Situationen des Ausschlusses. Ihre Gruppenzugehörigkeit auf Grund der ethnischen Herkunft, Hautfarbe, körperlichen Behinderung, etc. ist permanent sichtbar – für sich und für andere“ (2013:99).

In der konkreten Umsetzung von Diversity ist allerdings darauf zu achten, dass trotz Zugehörigkeiten zu Kategorien oder auch Gruppen die Individualität der einzelnen im Vordergrund bleibt, damit es nicht dazu kommt, dass Unterschiede innerhalb von Kategorien unsichtbar gemacht werden (vgl. ebd. 2013:90).

### 2.2.1.2 Chancen von Diversity

Diversity wird in einem sozialwissenschaftlichen Kontext sehr unterschiedlich bewertet. In der von mir herangezogenen Literatur wurden überwiegend Chancen bzw. positive Aspekte von Diversity betont.

Laut Schwarzer ermöglichen Diversity-Konzepte, dass Menschen nicht nur auf eine Strukturkategorie reduziert werden. Vielmehr ermöglichen sie eine intersektionale Betrachtungsweise (vgl. 2015:197).

„Unter dem Begriff Intersektionalität wird die Verschränkung verschiedener Ungleichheit generierender Strukturkategorien verstanden. Intersektionale Theorie zielt daher darauf ab, das Zusammenwirken verschiedener Positionen sozialer Ungleichheit zu analysieren und zu veranschaulichen, dass sich Formen der Unterdrückung und Benachteiligung nicht additiv aneinanderreihen lassen, sondern in ihren Verschränkungen und Wechselwirkungen zu betrachten sind. Durch die Beachtung verschiedener Strukturkategorien wie Geschlecht, Ethnizität, Klasse, Nationalität, Sexualität, Alter etc. soll gezeigt werden, dass keine dieser Kategorien alleine steht, sondern sowohl für sich als auch im Zusammenspiel mit den anderen Machtverhältnissen mitkonstituierenden Effekt hat“ (Küppers 2014)

Schwarzer sieht darüber hinaus Potential darin, dass das Konzept Diversity an sich so schwammig oder auch verschieden interpretierbar ist, weil dies ermöglicht, dass sich sehr unterschiedliche Disziplinen über dieses Konzept verständigen können (vgl. 2015:197).

Dadurch, dass Diversity, also Vielfalt, als etwas Positives betrachtet wird, liege der „Fokus so explizit auf [der] Stärkung von Handlungsfähigkeit“ (Schwarzer 2015:201), was ein ausgesprochenes Ziel von Sozialer Arbeit darstellt. Auch Auernheimer betont die Ressourcenorientierung von Diversity Ansätzen (Auernheimer 2011:168).

Einen weiteren positiven Effekt von der Arbeit mit Diversity-Ansätzen sieht Schwarzer darin, dass Diversity als kritische Perspektive angesehen werden kann, die es ermöglicht, Strukturen und Prozesse in Organisationen kritisch zu hinterfragen (Schwarzer 2015:198). Diese kritische Perspektive, die durch die Auseinandersetzung mit Diversity ermöglicht wird, haben auch wir versucht, in unseren Forschungsprozess und die Analyse unseres Datenmaterials einzubringen.

### 2.2.1.3 Kritik an Diversity-Ansätzen

“The challenge of diversity is much more than a change in terminology from categories like gender, ethnicity, age and class to the more encompassing and concealing term ‘diversity’. In contrast to gender and other categories of identity, which are often represented as sources of social inequality in organisations, ‘diversity’ does not so powerfully appeal to our sense of social justice.” (Benschop 2001: 1166 zit. in Ahmed/Swan 2006:96)

Sara Ahmed und Elain Swan zitieren in ihrem Artikel „Doing Diversity“ Yvonne Benschop, die aus ihrer Sicht eine treffende Zusammenfassung der Problematiken um Diversity schreibt. Sie stimmen der Ansicht der Autorin zu, dass mit dem Begriff Diversity weit weniger ein Unrechtsbewusstsein angesprochen wird, als etwa eine Bezugnahme auf Identitäts- oder auch Strukturkategorien wie Geschlecht (vgl. ebd.). Sie kritisieren, dass mit dem Erstarken des Diversity-Begriffs Begriffe und Geschichten von politischen Kämpfen wie etwa um (Anti-) Rassismus unsichtbar gemacht werden, in Vergessenheit geraten und überschrieben werden. Zudem werfen sie die Frage auf, ob mit steigender Popularität von Diversity die Praxis des „doing the documents“, also die schriftliche Erfassung von Diversitätsmerkmalen und von Maßnahmen, die Diversität fördern sollen, wichtiger wurde als „doing diversity“ selbst. „[A]s such, diversity might not only involve a depoliticisation of the equalities [...] but also that the equalities agenda could ‘even’ function as a mechanism for the reproduction of inequalities“ (ebd.:100). Sie beziehen sich hierbei in erster Linie auf den englischsprachigen Diskurs um Diversity. Ich halte es dennoch für wichtig, ihre Kritikpunkte darzustellen, weil im deutschsprachigen Raum durchaus ähnliche Dynamiken stattfinden (können).

Im deutschsprachigen Raum wird Diversity oft mit Interkulturalität gleichgesetzt, was ebenfalls Anlass zu Kritik bietet. Häufig wird von Diversity und Gender gesprochen (vgl. Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz 2016, Integrationswerkstatt 2016). Damit verliert der Ansatz eine große Stärke, nämlich die der Intersektionalität. Es erfolgt eine Reduktion, vor allem auf die geographische Herkunft von Menschen, Geschlecht wird extra betont, während andere wichtige Strukturkategorien wie z.B. Ability unter den Tisch fallen (vgl. Baig 2013:96).

Baig weist auch darauf hin, dass es immer wichtig ist zu berücksichtigen, dass es auch innerhalb einer Strukturkategorie große Differenzen gibt (vgl. ebd.:90). Sowohl in Forschungsarbeiten als auch in der Praxis von Bildungsarbeit oder Organisationen werden unter dem Deckmantel von Diversity immer wieder Homogenisierungen und Gruppenzugehörigkeiten konstruiert, z.B. in Bezug auf Zielgruppendefinitionen.

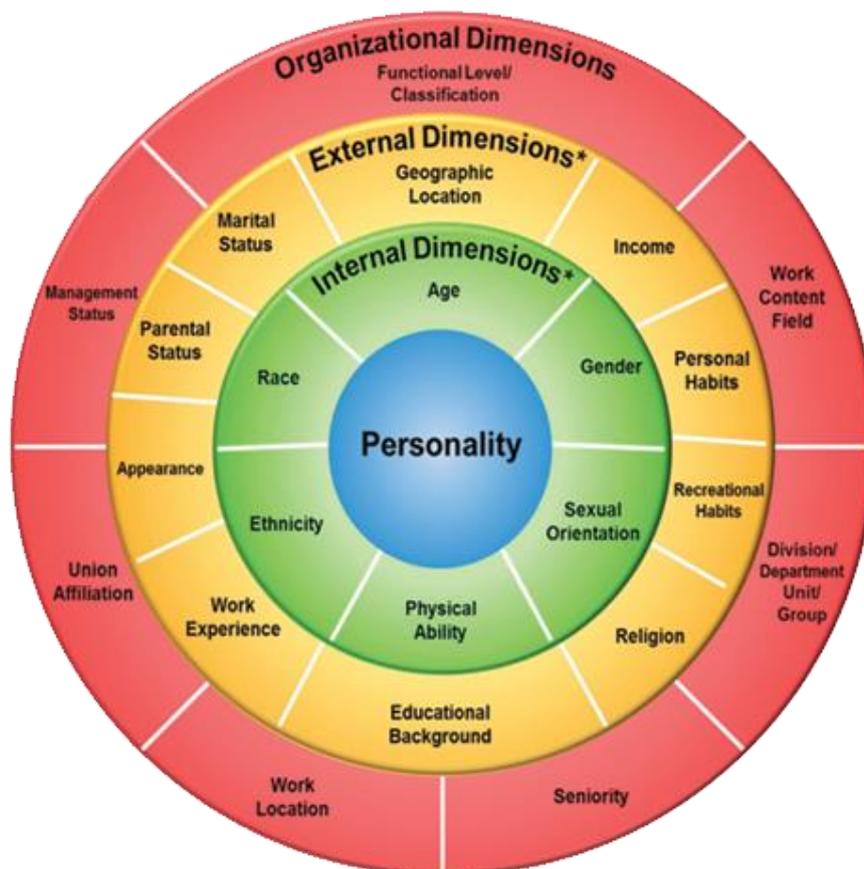
Ein weiterer Kritikpunkt ist, dass im Zuge der Verwendung von Diversity-Ansätzen in Organisationen die Reduzierung auf Stereotype geschehe. Im Arbeitskontext kann dies dazu führen, dass Mitarbeiter\_innen, denen aufgrund spezieller Merkmale auch spezielle Expertisen zugeschrieben werden, nur noch auf diese Arbeitsbereiche reduziert werden, wie zum Beispiel eine spezifische Sprachkompetenz (vgl. Schwarzer 2015:201). „Die Kopplung von Kompetenzen und Strukturkategorien [...] ist eine Verengung der Diversity-Perspektive, der aktiv begegnet werden sollte“ (ebd.). Dies führt dann auch dazu, dass sich die restliche Organisation weiterhin nicht mit Themen wie benachteiligenden Strukturen auseinandersetzen muss. Diese Kritik wird vor allem im Kontext von Diversity Management laut (Siehe Kapitel 1.1.2).

#### 2.2.1.4 Modelle

Im Zusammenhang mit Diversity und der wissenschaftlichen Analyse von Machtverhältnissen sowie in der praktischen Arbeit damit, wurden viele (Erklärungs-)Modelle entwickelt, von denen hier zwei vorgestellt werden.

##### ■ Ebenen von Unterschiedlichkeiten

Auf das im Folgenden auch graphisch dargestellte Modell beziehen sich unterschiedliche Autor\_innen, die zu Diversity arbeiten und als Grundlage meiner Auseinandersetzung dienen.



(Abbild 1: Gardenswartz & Rowe, Diverse Teams at Work (2nd Edition, SHRM, 2003))

Dieses Modell wurde erstellt, um eine Übersicht über Merkmale zu bekommen, anhand derer sich Menschen unterscheiden. Das Modell versucht der Komplexität der Realitäten gerecht zu werden und mehrere Ebenen sowie verschiedenste Dimensionen von Diversität erkennbar zu machen (vgl. Baig 2013:91).

Weil es so viele verschiedene Ebenen gibt, auf denen sich Menschen unterscheiden, treffen die Autor\_innen Gardenswartz und Rowe eine Kategorisierung und beschreiben vier Ebenen auf denen Diversität zu verorten ist. Dies ist notwendig, damit Strukturkategorien und damit Benachteiligungen identifizierbar werden und ein diskriminierungskritisches Handeln möglich wird.

Diese vier Ebenen laut Gardenswartz und Rowe sind: Personality, Internal Dimensions, External Dimensions und Organisational Dimensions.

Personality, also die Persönlichkeit, ist für jedes Individuum einzigartig. Internal Dimensions, wie zum Beispiel race, ethnicity sind nicht veränderbar. External Dimensions lassen sich hingegen teilweise beeinflussen. Organisational Dimensions also z.B. der Arbeitsort oder Gewerkschaftszugehörigkeit beeinflussen vor allem den Arbeitsalltag (Baig 2013:91, Schwarzer 2015:200).

Indem aufgezeigt wird, welche Dimensionen beeinflussbar sind und welche nicht, lässt sich herausarbeiten, wo und wie Handlungsspielräume sowohl für Subjekte als auch für Individuen geschaffen werden können.

#### ■ Unterscheidung in System- und Sozialintegration nach Habermas

Der Soziologie Markus Ottersbach schlägt in einem im Sammelband „Diversität und Soziale Ungleichheit“ erschienenen Artikel vor, sich in der Analyse von Migrationsgesellschaften auf Jürgen Habermas' Modell der System- und Sozialintegration zu beziehen (vgl. 2012:68).

Die Soziale Arbeit hat sich in den letzten Jahrzehnten von einer Defizitorientierung ab und einer Ressourcenorientierung zugewandt. Wie bereits im vorliegenden Kapitel erwähnt lässt sich der Ansatz der Ressourcenorientierung laut einige Autor\_innen gut mit Diversitätskonzepten verknüpfen.

Ottersbach hält es für wichtig, dass es Forschungen zu „Menschen mit Migrationshintergrund“ braucht, um deren Lebenssituationen verstehen zu können (vgl. ebd.). Hierfür schlägt er vor, sich auf die aktuellen gesellschaftlichen Rahmenbedingungen zu fokussieren, die von Individualisierung, Globalisierung und Pluralisierung geprägt sind und diese unter Habermas Perspektive in den Blick zu nehmen. Im Zusammenspiel dieser drei Faktoren entstehen „Möglichkeitsräume“ (ebd. 2012:71) für Individuen: Im Rahmen der Individualisierung, die vor allem seit Ende des zweiten Weltkriegs vorangeschritten sein, gibt es mehr Freiheiten, eine Lockerung von Familientraditionen, eine Verbesserung des Zugangs zu Bildung, aber gleichzeitig auch den „Zwang zur Wahl“ (ebd. 2012:70). Pluralisierung betrachtet er als zweischneidig, denn die Menschen geraten zwischen Vereinzelung und Entfaltungsmöglichkeiten unter Druck. Globalisierung wiederum bewertet er vor allem wirtschaftlich als negativ. Kulturell und politisch hingegen seien die Auswirkungen eher positiv, denn Globalisierung ermöglicht die Verbreitung von Wissen, also eine allgemein bessere Zugänglichkeit und Transparenz in Bezug auf Wissen (vgl. ebd.).

Habermas' Modell der System- und Sozialintegration beschreibt zwei verschiedene Ebenen der gesellschaftlichen Integration von Menschen. Systemintegration bezieht sich auf „die Eingliederung der Menschen in die gesellschaftlichen Funktionssysteme der Bildung, der Arbeit, der Politik, der Gesundheit und des Wohnens“ und somit auf „gesellschaftliche Partizipation“ (ebd.: 71). Bei der Sozialintegration hingegen geht es darum, dass Menschen als Individuen mit eigenen kulturellen Werten, einem individuellen Rollenverständnis und spezifischen sozialen Beziehungen von der Gesellschaft angenommen werden (vgl. ebd.: 71f.).

Soziale Ungleichheit entsteht, wenn Systemintegration in den unterschiedlichen Funktionssystemen nicht funktioniert. Laut Ottersbach sind Menschen mit Migrationshintergrund meist auf mehreren dieser Ebenen strukturell benachteiligt, v.a. in Bezug auf (Aus-)Bildung. Dies wirkt sich negativ aus und Menschen mit Migrationshintergrund

haben Schwierigkeiten gesellschaftlich „ins System“ integriert zu werden (vgl. ebd.:72f.). In Bezug auf Sozialintegration schreibt er, dass vielmehr „schicht- und milieuspezifische“ (ebd.:76) Faktoren ausschlaggebend für diese sind.

Während also Menschen mit Migrationshintergrund von sozialen Ungleichheiten verhältnismäßig stärker betroffen sind als Mehrheitsangehörige und somit Systemintegration erschwert wird, ist der Zugang zur Sozialintegration von anderen Faktoren abhängig. Ottersbach beschreibt jedoch, dass die zuvor genannten Faktoren der Individualisierung, Globalisierung und Pluralisierung insbesondere Sozialintegration erleichtern können, weil diese Diversität ermöglichen (vgl. ebd.:78).

Ottersbach dekonstruiert auf Basis seiner empirischen Forschung die Idee, Migrationshintergrund allein würde zu homogenen kulturellen Identitäten, Lebensstilen oder Verständnissen von Geschlechterrollen führen (vgl. ebd.:76f.).

## 2.2.2 Diversity Management

Diversity Management ist ein Zugang der in den USA in der Wirtschaft sowie Organisationsforschung entwickelt wurde. Ziel von „managing diversity“ ist es, „einen professionellen Umgang mit Diversity in Unternehmen zu etablieren und so ein produktives Miteinander im Arbeitsalltag zu fördern“ (Baig 2013:93). Ausschlaggebend für die Entwicklung waren verschiedene Bürgerrechtsbewegungen. Diese hatten durchgesetzt, dass es Gesetzgebungen gab, die bestimmte Formen von Diskriminierung verboten. Unternehmen hatten deshalb plötzlich ein Interesse daran, Konzepte zu entwickeln, die Diskriminierungen entgegenwirkten. Sie wollten vorbeugen, verklagt zu werden (vgl. Baig 2013:92f.). In diesem Zusammenhang wurden „affirmative actions“ etabliert, also Maßnahmen, die aktiv Diskriminierungen vorbeugen bzw. entgegenwirken sollten (vgl. Vanderheiden/Mayer 2014:48).

### 2.2.2.1 Entwicklungsphasen

Die Entwicklung von Diversity Management haben Thomas und Ely (1996) in drei verschiedene Phasen unterteilt (vgl. Baig 2013:93f.).

In der ersten Phase galt die „Norm der Fairness und Gerechtigkeit [...], sowie die Übereinkunft, dass niemand diskriminiert werden darf“ (ebd.). Allerdings war damit verknüpft, dass sich alle den dominanten Normen der Mehrheitsgesellschaft zu unterwerfen hätten, sich also gesellschaftliche ebenso wie innerhalb einer Organisationskultur Minderheiten der Dominanzkultur unterordnen sollten.

In der zweiten Phase wurden Minderheiten als neue Kund\_innengruppen entdeckt. Deshalb hatten Organisationen plötzlich Bedarf, Angehörige bestimmter Gruppen anzuwerben, die sich diesem Markt widmen konnten. Dadurch fand jedoch eine Betonung und Verfestigung von Differenzen statt (vgl. ebd.). Gleichzeitig wurde erkannt, dass Diversität an sich eine Ressource ist und mit einem verbesserten Organisationsklima Ressourcen von individuellen Mitarbeiter\_innen wie z.B. von Frauen oder Migrant\_innen besser genutzt werden können (vgl. Gächter 2017:659).

Phase drei zeichnet sich dadurch aus, dass ein „Erlernen eines effizienten Umgangs mit Unterschiedlichkeiten“ geschieht. „Anderssein gilt nicht mehr als Widerstand gegen die

Dominanzkultur“ (Baig 2013:94.). Vielfalt wird als bereichernd wahrgenommen und Mitarbeiter\_innen dürfen ihren individuellen Identitäten Ausdruck verleihen.

Im deutschsprachigen Raum werden vor allem Gender und Diversity im Kontext von Diversity Management betont und damit Gender und Interkulturalität gemeint. Während in Deutschland bereits seit den 1980ern nach und nach Gleichbehandlungsgesetze bezüglich der Strukturkategorie Geschlecht eingeführt wurden, bestehen erst seit den 2000ern Gesetze, die Diskriminierung aufgrund von Race und Ethnicity sowie Religion, Alter, Sexualität und Disability verbieten. In Österreich wurden diese erst 2004 in das Gleichbehandlungsgesetz aufgenommen worden (vgl. Baig 2013:95f.).

Baig beschreibt, dass die Entwicklung von Diversity Management in Österreich sehr ähnlich wie in den USA verlaufen sei (vgl. 2013:96). Der deutschsprachige Raum befinde sich gerade erst in der zweiten beschriebenen Phase. Besonders in der Sozialen Arbeit gibt es ein Interesse daran, dass Migrant\_innen Angebote sozialer Arbeit wahrnehmen (können). Deshalb suchen soziale Organisationen spezifisch Mitarbeiter\_innen, die durch ihre „Merkmale“ gewisse Zielgruppen ansprechen. Es entsteht ein neues Anforderungsprofil, das unter anderem gewisse Sprachkenntnisse oder Migrationserfahrungen beinhaltet (vgl. ebd. 2013:97).

Eine solche Perspektive führt nicht automatisch zu „diversifizierte Unternehmenskultur [...] ganz im Gegenteil, es fördert Monokultur trotz ausländischer MitarbeiterInnen“ (ebd.). Zudem wird vermittelt, dass die neuen Mitarbeiter\_innen zwar den formulierten Anforderungen gerecht werden sollten, zugleich aber nicht zu sehr von der Norm abweichen dürfen. Eine Orientierung an der Mehrheitsgesellschaft und entsprechenden Normen bleibt erhalten. Dies ist auch einer der Kritikpunkte, die im deutschsprachigen Raum an Ansätzen von Diversity Management vorgebracht werden.

#### 2.2.2.2 Chancen und Kritik an Diversity Management

Leiprecht verweist in einem Artikel zu „Managing Diversity und Diversity Education“ darauf, dass im sozialen und pädagogischen Bereich nicht übersehen werden darf, dass trotz der Ähnlichkeit durch den Management-Begriff unterschiedliche Logiken und Handlungsvoraussetzungen bestehen als im wirtschaftlichen Bereich (vgl. Leiprecht 2009:203). Es darf nicht um die Förderung kapitalistischer Interessen einer Organisation gehen, sondern um Chancengleichheit und soziale Gerechtigkeit.

Einige Kritiken an Diversity Management beziehen sich auf eine mangelnde kritische Reflexion von Machtverhältnissen. Schwarzer hält Diversity Management für ungeeignet für die Soziale Arbeit, denn sie trage zur Erhaltung von Herrschaft bei. Diversität werde nur in Bezug auf die sozioökonomische Nutzbarmachung von Unterschieden berücksichtigt. (vgl. 2015:196).

Der Soziologe Gächter erwähnt in seinem Artikel im „Handbuch Diskriminierung“, dass Diversity Management dafür kritisiert wird, dass es Machtungleichheiten verschleierte. Im Diversity Management werde die Hierarchieebene von Unterschieden häufig ignoriert (vgl. 2017:661).

Wenn Diversity Management berücksichtigt, dass Diversity mehr meint als Interkulturalität und z.B. auch Differenzen innerhalb vermeintlich homogener Gruppen zulässt, dann kann dies durchaus bereichernd sein. Hierfür ist es wichtig, dass Stereotype bewusstgemacht und reflektiert werden. Sowohl Gemeinsamkeiten als auch Unterschiede brauchen also Raum in

Konzepten, in Angeboten, in Organisationen (vgl. Baig 2013:98). Sie plädiert dafür, dass Diversity Management auf allen Ebenen etabliert wird, also etwa im Leitbild von Organisationen aber auch bei den Mitarbeiter\_innen selbst, z.B. durch inhaltliche Weiterbildungen zum Thema (vgl. ebd.: 99f.). Wenn allerdings – wie in vielen Fällen – vor allem aus utilitaristischen Gründen, also mit dem Gedanken an einen Markt und nicht aus politischen Gründen, Diversity-Konzepte verfolgt werden, kommt es dazu, dass die Interessen der Mehrheitsgesellschaft weiter dominieren (vgl. ebd.:100f.).

### 2.2.3 Soziale Arbeit

Inwieweit und in welcher Form Diversity in der Sozialen Arbeit bereichernd sein kann, wird in der von mir herangezogenen Literatur unterschiedlich bewertet.

Laut Schwarzer liegt sehr viel Potential darin, dass sich Soziale Arbeit auf Ideen eines Diversity-Konzeptes bezieht. Sie hält allerdings Diversity Management für sehr ungeeignet (vgl. 2015:198). Sie hebt hervor, dass mithilfe von Diversity-Konzepten intersektionale Zugänge in die Soziale Arbeit integriert werden können. Dadurch könnte vermieden werden, dass konstruierte (Ziel-)Gruppen essentialisiert werden und auf jeweils ein Differenzmerkmal reduziert werden, weil die „individuelle Positionierung innerhalb verschiedener Unterscheidungsprozesse in den Blick“ genommen würde (ebd.). Auch Formanek gibt zu bedenken, dass es wichtig ist, dass Sozialarbeiter\_innen beim Reden über Klient\_innen darauf achten, dass sie im Hinblick auf Zuschreibungen bzw. Kategorisierungen Klient\_innen nicht essentialisieren (2016:23). Eine kritische Perspektive würde es auch ermöglichen, Gemeinsamkeiten und Unterschiede innerhalb vermeintlich homogener Gruppen zu erkennen (vgl. Schwarzer 2015:199)

Ottersbach fordert, dass Sozialarbeiter\_innen sich weitreichende Kenntnisse aneignen müssen, um Menschen in ihrer Diversität anerkennen und damit in ihrer Sozialintegration unterstützen zu können. Dabei geht es um die Bereiche „des ökonomischen, politischen, bzw. rechtlichen, sozialen und kulturellen Kapitals [...] sowie eine konkrete Erkundung und Analyse des Sozialraums bzw. des Milieus“ (2012:78). Zudem sollten sich Sozialarbeiter\_innen auskennen, wie Diskriminierung entsteht und erlebt wird. Darüber hinaus empfiehlt er die Arbeit mit biographischen Methoden, weil diese es ermöglichen zu erkennen, wie einzelne mit Lebenssituationen umgehen (vgl. ebd.).

In Bezug auf die Systemintegration gilt es, sich der Limitiertheit der eigenen Handlungsspielräume bewusst zu sein. Eine Möglichkeit des Umgangs mit strukturellen Problemen, ist es Lobbyarbeit gegenüber der Politik zu machen. Weiters gilt es, Möglichkeiten sozialer Ungleichheiten zu verringern, indem etwa Unterstützung bei der Verbesserung der finanziellen Situation, aber auch in Bezug auf „soziale Netzwerke“ und den „Erwerb von Bildungsqualifikationen“ (ebd.) stattfindet.

Wie bereits erwähnt, besteht eine Chance von Diversity Ansätzen darin, dass sie mit Ressourcenorientierung in der Sozialen Arbeit gut vereinbar sind. „Es ist und bleibt ein Konzept der Organisationsentwicklung“ schreibt Auernheimer über Diversity (2011:169). Deshalb mache es zwar Sinn, das Konzept in Organisationen der Sozialen Arbeit anzuwenden, im Arbeitsalltag müssten die Fälle aber in ihrer Eigenheit betrachtet werden und „Rat bei den entsprechenden Spezialdisziplinen geholt werden“ (ebd.).

Auch Schwarzer bezieht sich auf das Potential bezüglich der Organisationsentwicklung, wenn sie beschreibt, dass Diversity Konzepte kritische Perspektiven auf Prozesse und Strukturen innerhalb von Organisationen ermöglichen (vgl. 2015:198).

Baig hingegen beschreibt, dass sich die Soziale Arbeit in der Phase zwei der Implementierung von Diversity Management in Organisationen befindet (vgl. 2013:96). Sie fordert, dass Soziale Arbeit in Hinsicht auf Diversity einen politischen Anspruch habe. „Dazu gehört es, strukturelle Unterdrückung aufzuzeigen und aktiv Ausschlussmechanismen und Diskriminierung in den eigenen Reihen zu identifizieren (ebd.:100).

## 2.2.4 Resümee

Diversity Konzepte haben ein gewisses Potential für die Soziale Arbeit auf das ich an unterschiedlichen Stellen verwiesen habe. Wenn mithilfe dieser intersektionale Betrachtungsweisen auf Hierarchien und Ungleichheiten forciert werden können, so können sie die Soziale Arbeit bereichern. Zum Nachteil Sozialer Arbeit wird in der Praxis aber immer wieder auf ein verkürztes Verständnis von Diversity Bezug genommen und damit Ungleichheiten eher verfestigt als aufgebrochen.

Darüber hinaus empfinde ich es als durchaus problematisch, wenn in der Bezugnahme auf Diversity wichtige politische Positionen und Kämpfe unsichtbar gemacht werden, wie dies unter anderem Ahmed und Swan kritisieren (vgl. 2006:96). Dennoch ist es wichtig, Räume zu schaffen in denen (vermeintliche) Unterschiede und Gemeinsamkeiten von Menschen mit ähnlichen und unterschiedlichen Zugehörigkeiten thematisiert werden können.

Die hier dargestellte Auseinandersetzung mit Theorien zu Diversity Ansätzen werden im Analyseteil der Arbeit aufgegriffen. Sie beeinflussten unsere Vorannahmen, prägten unsere Interviewleitfäden und eröffneten analytische Perspektiven auf das Forschungsfeld.

## 2.3 Migration

### 2.3.1 Einleitung Definition

2015 kam es zu einer gesellschaftlichen Debatte der sprachlichen Sensibilität gegenüber dem Begriff „Flüchtling“ (vgl. Behrensen 2017:13). Die Bezeichnung „Geflüchtete\_r“ zeigt im Sprachgebrauch mehr Häufigkeit auf. Dies erinnert laut Behrensen (vgl. 2017:13) an Diskussionen in Westdeutschland, welche in den 1980er Jahren um den Begriff „Asylant\_in“ stattfanden. Das Zentrum dieser Debatten steht die Frage des Zugangs der Teilhabe und Bleibeperspektiven (vgl. Behrensen 2017:13). Negative Assoziationen führten in den 80er Jahren zu sprachlicher Sensibilisierung und Verwendung eines „neutralen“ Begriffs (vgl. Behrensen 2017:15). Die Diskussion und Neu – Sensibilisierung 2015 begründete bzw. begründet sich damit, dass man Menschen, welche geflüchtet sind, nicht mehr auf die Flucht reduzieren möchte (vgl. Behrensen 2017: 16). In vorliegender Forschungsarbeit werden die Begriffe „Geflüchtete“, „Menschen mit Fluchterfahrung“ und „Menschen mit Fluchthintergrund“ als Synonyme verwendet, da alle drei Bezeichnungen Flucht nur als Merkmal der Menschen

und nicht die gesamte Identität dieser darstellt. Im Zuge dessen ist zu vermerken, dass wir uns bewusst sind, dass Geflüchtete keine homogene Personengruppe darstellen.

Laut Flüchtlingshilfswerk der Vereinten Nationen (UNHCR) sind momentan 68,5 Millionen Menschen auf der Flucht (vgl. UNHCR 2018). Darunter 40 Millionen Binnenvertriebene, 25,4 Millionen „Flüchtlinge“ und 3,1 Millionen Asylsuchende (vgl. UNHCR 2018). Binnenvertriebene sind Menschen, welche insbesondere zur Vermeidung von Auswirkungen durch bewaffnete Konflikte, Situationen allgemeiner Gewalt, Menschenrechtsverletzungen oder Natur - / von Menschen verursachten Katastrophen, innerhalb des eigenen Staates nach einem Ort der Zuflucht suchen (vgl. UNHCR 2019). Gründe können seit 2007 auch vertrieben ähnliche Situationen sein, jedoch umfasst die UNHCR in ihren Statistiken nur Konflikt betroffene Binnenvertriebene (vgl. UNHCR 2019). Zu der von der UNHCR (vgl. 2019) benannten Gruppe „Flüchtlinge“ gehören Personen, die ergänzende Formen des Schutzes erhalten, oder Personen, welche vorübergehenden Schutz genießen. Zusätzlich zählen Personen dazu, welche nach dem Übereinkommen von 1951 über die Rechtsstellung der Flüchtlinge, dem dazugehörigen Protokoll von 1967 und dem OAU-Übereinkommen von 1969 über die besonderen Aspekte von Flüchtlingsproblemen in Afrika, den gemäß dem UNHCR-Statut als „Flüchtlinge“ anerkannt sind. Seit 2007 umfasst die Flüchtlingsbevölkerung auch Menschen in einer flüchtlingsähnlichen Situation (vgl. UNHCR 2019). Asylbewerber\_innen sind Personen, welche um internationalen Schutz ersucht haben und deren Ansprüche auf den Flüchtlingsstatus noch nicht festgestellt wurden, unabhängig davon, wann sie eingereicht wurden (vgl. UNHCR 2019). Die vorliegende Forschungsarbeit meint mit Geflüchteten / Menschen mit Fluchthintergrund / Menschen mit Fluchterfahrung, die von der UNHCR definierte Gruppe der „Flüchtlinge“ und Asylwerbende.

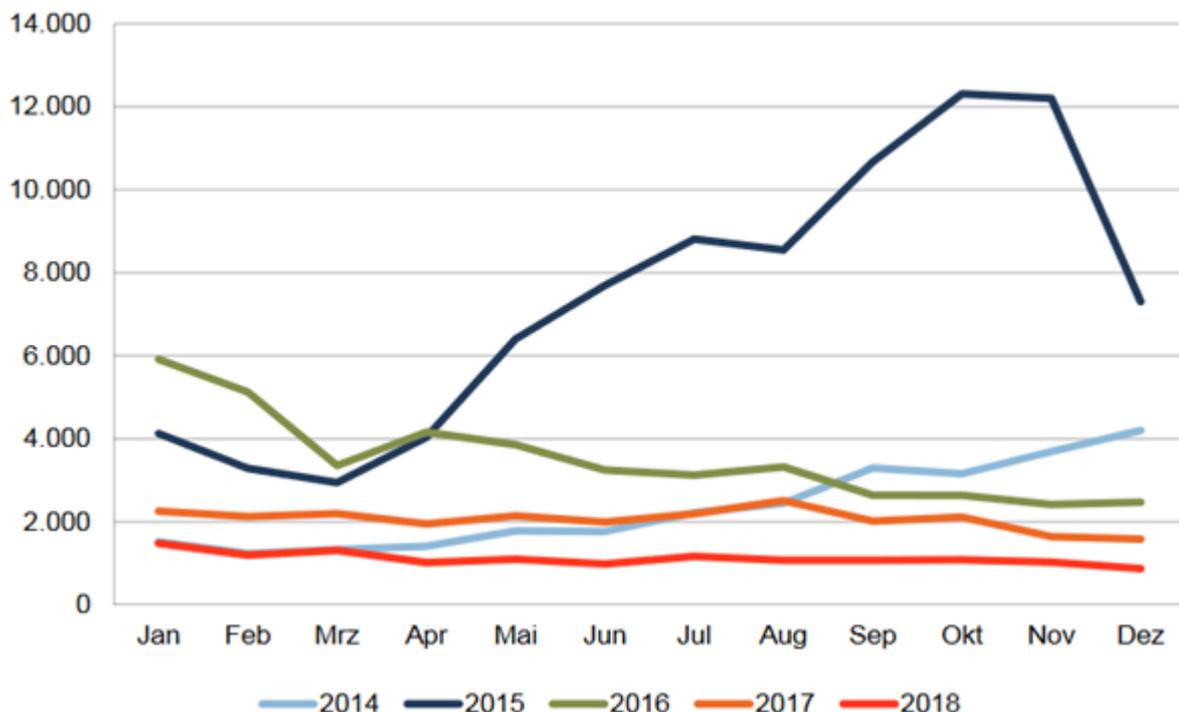
### 2.3.2 Österreichische Migrationsgeschichte

Das Land Österreich wie es heute verstanden wird, entstand nach dem ersten Weltkrieg, nach Auflösung der Habsburger Monarchie (vgl. Hemetek / Kaiserrainer 2000; zit. in Kastner-Kainovic 2018 a). Österreich ist und war stets von Migrationsbewegungen geprägt.

"Österreichs Position im europäischen Migrationsgeflecht ist durch einige Besonderheiten gekennzeichnet. Bis ins 19. Jahrhundert waren drei verschiedene Wanderungsbewegungen für die Situation der überwiegend deutschsprachigen Alpenländer der Habsburger-Monarchie charakteristisch: die politisch und religiös motivierte Zwangsaussiedlung von Protestanten, die durch Überbevölkerung ausgelöste Saisonwanderung aus den Alpen- und Karpatenländern in die Agrargebiete des bayerisch-schwäbischen Alpenvorlandes und Innerungarns (Schwabenzüge und Sachsengänger), schließlich die Zuwanderung politischer, künstlerischer und gewerblicher Eliten aus dem Ausland in die Reichshaupt- und Residenzstadt Wien" (Hemetek / Kaiserrainer 2000; zit. in Kastner-Kainovic 2018 a)

Mitte des 19. Jahrhunderts wurde Wanderung zu einem Massenphänomen. Dies resultierte aus der industriellen Revolution, welche zu einer Verbesserung der Fortbewegungsmittel führte (vgl. ebd.). Die damalige Ost-West-Verlagerung, also Menschen welche vom Osten Europas in den Westen ziehen, ist auch in der heutigen Zeit ein aktuelles Thema (vgl. ebd.). Als Österreich zu einer Republik wurde, wurden „Ausländer\_Innen“ (ebd.), welche dort geboren und aufgewachsen sind, keine Staatsbürgerschaft gewährleistet, wenn sie vor 1918

keine Heimatberechtigung erworben hatten (vgl. ebd.). Nach dem zweiten Weltkrieg war die Zuwanderung von politischen Flüchtlingen und Wirtschaftsmigrant\_innen geprägt (vgl. ebd.). Aus der Niederschlagung des Volksaufstandes 1956 in Ungarn resultierten 180.000 ungarische Geflüchtete (vgl. ebd.). Der Einmarsch der russischen Armee in die Tschechoslowakei (1968), die Verhängung des Kriegsrechtes in Polen sowie der Krieg im ehemaligen Jugoslawien führten zur Flucht von Menschen (vgl. ebd.). Ende der 50er Jahre, entstand eine weitere europäische Migrationsbewegung, welche aus der Nachfrage nach Arbeitskräften entstand (vgl. ebd.). Das erste Anwerbeabkommen Österreichs wurde 1962 mit Spanien geschlossen. Die emotionalen Bedürfnisse und Bindungen zu Familien, der „Gastarbeiter(\_innen)“, wurden damals nicht beachtet (vgl. ebd.). Nach 1974 wurde die Zahl der ausländischen Arbeitskräfte abgebaut, doch anschließend stieg diese Zahl erneut (vgl. ebd.). 2002 kamen 40.000 Geflüchtete aus Afghanistan nach Österreich (vgl. Kastner-Kainovic 2018 b). Darauf folgte die aktuellste Bewegung: Laut dem Bundesministerium (vgl. BMI 2015) sind im Jahr 2015 insgesamt 88.912 Asylanträge in Österreich eingegangen. Im Vergleich zum vorangegangenen Jahr und den folgenden Jahren handelt es sich um eine große Zahl, wie in dieser Grafik erkennbar:



(Abbild 2: BMI 2018)

2018 wurden zum Vergleich 13.400 Asylanträge eingereicht (vgl. BMI 2018). Laut Doris Böhler (vgl. 2018:139) schreibt, dass die Veränderungen 2015 die Positionen und Aktivitäten der Zivilen Gesellschaft beeinflussten. Anfangs (2015) reagierte die Bevölkerung mit Unterstützungsangeboten / Zivilcourage auf ankommende Geflüchtete (vgl. Böhler 2018:139). Eine weitere Folge der hohen Flüchtlingszahlen sind der Zusammenbruch und die Neuordnung der Flüchtlingsunterkünfte und der Sozialarbeit in diesem Handlungsfelds, sowie Veränderungen innerhalb des Rechtssystems und daraus resultierende Handlungseinschränkungen für Geflüchtete (vgl. Böhler 2018:140). Zu dieser Zeit war die soziale Situation und Betreuung der Geflüchteten auf sehr niedrigem Niveau, welches zu

Menschenrechtsverletzungen führte (vgl. Böhler 2018:140). Die politische Antwort Österreichs war eine offene Debatte über Abschottung der Geflüchteten, welche die Zahl der ankommenden Geflüchteten minimieren sollte (vgl. ebd). Dies meinte den Bau von Zäunen, Verstärkung der Grenzkontrollen und die Verbreitung von Nachrichten über erfolglose Asylanträge und Abschiebungen (vgl. ebd). Zusätzlich fokussierte die Politik Themen wie Sprache und Strategien der Integration, wobei die Anforderungen an die Geflüchteten hervorgehoben wurden, wie z.B. Deutsch lernen und die Teilnahme an Pflichtwert- und Ethikkursen (vgl. Böhler 2018:141).

### 2.3.3 Dilemmata

Durch die „Flüchtlingsintegration“ ergeben sich laut Behrens (vgl. 2017:57 ff.) Dilemmata, welche im Folgenden genauer ausgeführt werden. Die Globalisierung, welche zu einem schnelleren Informations- und Warenaustausch führt (vgl. Behrens 2017:57), hat Auswirkungen auf soziale Ungleichheiten und Unsicherheiten der Industriestaaten, welche neue Entwicklungen dieser herbeiführt. Dies und Veränderungen des Arbeitsmarktes, führen zu einem Konkurrenzdenken gegen Geflüchtete (vgl. Behrens 2017:57-58). Behrens (vgl. 2017:61) betont, dass Verhältnisse der Macht und Ohnmacht, welche zwischen Einheimischen und Geflüchteten herrschen, reflektiert werden müssen und Projekte, die auf Begegnungen auf Augenhöhe basieren, angestrebt werden sollten. Weiters werden Geflüchtete von der Gesellschaft als Opfer wahrgenommen. Allein die Argumentation des Bleiberechts, basiert auf einer Vorstellung von Schutzbedürftigkeit und wie sich diese Personengruppe zu verhalten hat (vgl. Behrens 2017:63).

### 2.3.4 Arbeitsmarktzugang

Asylwerber\_innen, welche einen in Prüfung genommenen Antrag besitzen, erhalten eine „Verfahrenskarte“ (vgl. AMS 2015). Anschließend weist die „Aufenthaltsberechtigungskarte“ den legalen Aufenthalt in Österreich. Asylwerber\_innen sind somit „Asylwerber\_innen mit laufendem Verfahren“ (vgl. AMS 2015). Asylwerber\_innen benötigen eine „Beschäftigungsbewilligung“, welche ihnen Saisonarbeit im Gastgewerbe oder der Landwirtschaft für maximal sechs Monate gewährleistet.

„Subsidiär Schutzberechtigte“ sind Personen, deren Antrag auf Asyl abgelehnt wurde und im Zuge dessen diesen Status und somit ein begrenztes Bleiberecht erhalten haben (vgl. AMS 2015). Subsidiär Schutzberechtigte benötigen keine „Beschäftigungsbewilligung“. Sie erhalten durch einen Antrag über das AMS eine Bestätigung (vgl. AMS 2015).

Asylberechtigte / anerkannte Konventionsflüchtlinge, sind Österreicher\_innen auf dem Arbeitsmarkt gleichgestellt. Somit benötigen sie keine Beschäftigungsbewilligung oder der Gleichen (vgl. AMS 2015).

Asylwerber\_innen können während ihres laufenden Verfahrens folgende Tätigkeiten ausführen: Hilfstätigkeiten im Quartier, selbstständige Tätigkeiten, (wie genannt) Saisonarbeit

und Gemeinnützige Arbeit (vgl. Yetkin - AMS 2017). Das AMS nennt folgende Impulse als Einschränkungsründe der Erwerbsfähigkeit und Rolle von Arbeitsmarktsystem und Wirtschaft (vgl. ebd.): Die Beschäftigungschancen von Geflüchteten sind konjunkturabhängig, der Rechtsstatus wird als hinderlich empfunden, fehlende Deutschkenntnisse seien das wichtigste Hindernis am Arbeitsmarkt, Bildungsunterschiede, fehlende Vernetzung und beeinträchtigte Gesundheit, seien gegebene Ausgangslagen, auf welche man laut AMS nicht routiniert reagieren kann (vgl. ebd.). Dementsprechend hat das AMS einen Interventionsplan mit Angeboten ausgearbeitet, welche spezifisch für Asyl- und subsidiäre Schutzberechtigte anspricht. Darunter fallen Beratungs- und Bildungsangebote, auch für Erwachsene und Angebote, welche zum Bildungsabschluss führen (vgl. ebd.). Das freiwillige Integrationsjahr, können Menschen, deren Anerkennungsbescheid nicht länger als zwei Jahre zurückliegt, in Anspruch nehmen (vgl. Freiwilligenweb 2018). Ausschließlich Träger gemäß Zivildienstgesetz oder Freiwilligengesetz können ein freiwilliges Integrationsjahr anbieten. Es ist als Ausbildungsverhältnis zu verstehen, dies meint 150 Stunden Ausbildungsmaßnahmen und maximal 34 Stunden Einsatz pro Woche. Ziele dieses Angebots ist die Integration in das gesellschaftliche Leben, Verbesserung der Arbeitsmarktchancen, Vermittlung deutscher Sprachkenntnisse und die Förderung des Engagements (vgl. ebd.). Wenn Asylberechtigte und subsidiär Schutzberechtigte welche nach dem 31.12.2014 ihre Anerkennung erhalten haben und bis zum gegenwärtigen Zeitpunkt keine Arbeit gefunden haben, müssen diese ein Integrationsjahr absolvieren. Dies nennt sich verpflichtendes Integrationsjahr (vgl. AMS 2019).

Die empirische Studie von Dorothee Geiger (vgl. 2016) untersucht anhand von Interviews die Handlungsfähigkeit von „geduldeten Flüchtlingen“. Diese Personengruppe meint in Deutschland Geflüchtete, welche einen negativen Asylantrag erhalten haben und somit mit eine Beschäftigungseinschränkung konfrontiert sind. Vergleichbare Situationen finden sich ebenfalls in Österreich. Aus der Studie resultierten folgende Ergebnisse hinsichtlich der Arbeits- und Ausbildungssituation der Geflüchteten (vgl. Geiger 2016: 119). Arbeit wird von den interviewten Geflüchteten nicht als reine finanzielle Absicherung wahrgenommen (vgl. Geiger 2016:120). Zusätzlich bedeutet Erwerbstätigkeit, Integration in die Gesellschaft, soziale Akzeptanz, finanzielle Unabhängigkeit von Staat und Familie und die Möglichkeit Zukunftsperspektiven zu eröffnen und zu vervielfachen (vgl. Geiger 2016:120). Die eingeschränkte Beschäftigungsmöglichkeit von Asylwerber\_innen hat, in der leistungsorientierten Gesellschaft, psychische Auswirkungen. Dies bedeutet, dass neben der finanziellen Belastung auch eine psychische Belastung für Arbeitslose eintritt (vgl. Schwarzinger 2005:209). Zusätzlich wird die physische Gesundheit negativ beeinflusst (vgl. ebd.).

### 2.3.5 Identität und Zugehörigkeit

Seit den 90ern existieren in Deutschland Ansätze von Theorien, welche versuchen zu fassen, dass Zugehörigkeit nicht nur zu einer Kultur und Nation bestehen muss (vgl. Munsch 2010:53). Die Basis dieser Konzepte ist es, Zugehörigkeit als dynamischen Prozess zu verstehen. Zugehörigkeit ist nicht angeboren, sondern versteht sich als interaktiver Prozess (vgl. Munsch 2010:53). Zugehörigkeiten entstehen in verschiedenen sozialen Zusammenhängen und formen sich zu verschiedenen sozialen Kategorien. Hierbei ist der Soziale Raum essentiell,

welcher eine emotionale Verbundenheit hervorruft. Dies hat Auswirkungen auf das Zugehörigkeitsgefühl zu Nationen und Kulturen (vgl. Gemende 2002:27). Das Verständnis von Identität muss im historischen Kontext betrachtet werden. Befreiung von Struktur, Tradition und Bindungen führt in der Moderne zum vernünftigen „Subjekt der Aufklärung“ (vgl. Munsch 2010:53). Die Sozialisationstheorie, sowie der symbolische Interaktionismus betrachten die Wechselwirkung zwischen dem Individuum und der Gesellschaft (vgl. Munsch 2010:53). Somit wäre die Basis der Identität nicht die selbstständige Entwicklung eines inneren Kerns, viel mehr die Interaktion mit der Außenwelt (vgl. Munsch 2010:53-54). Identität als etwas facettenreiches anzuerkennen bedeutet mehr Freiheit in Gestaltung und Wahl, doch auch leichtere Zuordnung, Kategorisierung und somit die Vermittlung von Sicherheit (vgl. Munsch 2010:54). Munsch (vgl. 2010:54) beschreibt, dass aus individueller Sicht sich ein Migrationshintergrund auf das Zugehörigkeitsgefühl auswirkt: Man gehört nicht mehr oder noch nicht dazu. In früherer Literatur wurde das Gefühl, zwei Kulturen anzugehören und ihnen gleichzeitig fremd zu sein, primär als psychische Belastung festgehalten. Dies würde Krisen, Belastungen und Identitätsstörungen bedingen (vgl. Munsch 2010:54). Identität und Zugehörigkeit sind, - wie bereits angemerkt -, nicht ausschließlich Themen, welche subjektiv von Menschen mit Migrationshintergrund zu beeinflussen sind. Das Bild der Gesellschaft und ihren Kategorisierungen sind ausschlaggebend. Der Kolonialismus führt dazu, dass bis heute westliche Werte und Normen als überlegen wahrgenommen werden (vgl. Said 1994:22). Dies führt zu einer kulturellen und nationalen Unterscheidung, beziehungsweise einer Exklusion der „Anderen“ (vgl. Munsch 2010:56). Es wird deutlich, dass sich die Mehrheitsgesellschaft, weniger mit ihrer Identität im Sinne der Zugehörigkeit auseinandersetzen muss, als Migrant\_innen. Laut Stuart Hall (vgl. 1994:218) sind Identitäten vielschichtig, sie bewirken das zurückgreifen auf unterschiedliche Kulturen. Speziell Migrant\_innen, sind gezwungen neben der Kultur ihrer Heimat und der Verbundenheit, ein Zugehörigkeitsgefühl zu neuen Orten und Kulturen aufzubauen (vgl. Hall 1994:218).

Tatschl (vgl. 2009) beleuchtet die Thematik Migration und Integration aus Sicht der Profession der Sozialen Arbeit. Laut Tatschl (vgl. ebd.:8-12) ist eine Konstanz von großer Relevanz für die Identität. Darüber hinaus ist wichtig, dass dieser Prozess bereits im Kindesalter beginnt. Da die meisten Geflüchteten ihren Heimatort hinter sich lassen, ohne diesen jemals wieder besuchen zu können, macht Tatschl bewusst, dass ein Heimatsgefühl beziehungsweise ein Gefühl der besagten Konstanz in Beratungskontexten der Sozialen Arbeit aufgearbeitet und geboten werden soll (vgl. ebd). Laut Tatschl (vgl. ebd) passiert Kommunikation auf mehreren Ebenen und sollte im Kontext der Sozialen Arbeit und somit auch Freiwilligenarbeit beachtet werden.

## 3 Empirie

### 3.1 Beförderliche Rahmenbedingungen für Menschen mit Fluchterfahrung im Freiwilligen-Setting (Linner)

In diesem Teil der Arbeit werde ich der Frage nachgehen, welche Rahmenbedingungen insbesondere Menschen mit Fluchterfahrung brauchen, um sich als Freiwillige in Organisationen der Sozialen Arbeit zu engagieren.

Dies werde ich anhand der vorangestellten Theorie, mithilfe der Auswertung eines von mir mit Freiwilligen der Caritas durchgeführten Gruppeninterviews sowie unter Berücksichtigung der spezifischen Rahmenbedingung des Projekts Community Cooking, herausarbeiten.

Hierfür werde ich zuerst mein Forschungsinteresse, die Forschungsfrage und das Forschungsfeld sowie meine methodischen Zugänge genauer ausführen.

In Kapitel 3.1.2 werde ich die Ergebnisse meiner Auswertung in Bezug auf die Theorie darstellen. Abschließend ziehe ich ein zusammenfassendes Resümee.

#### 3.1.1 Forschungsinteresse, Forschungsfrage und methodischer Zugang

In der Bearbeitung der umfangreichen Themen Diversität, Fluchterfahrungen und soziale Organisationen hat sich für unsere Gruppe und insbesondere meinen Teil der Forschungsarbeit ein spezifisches Forschungsinteresse – nämlich jenes um freiwilliges Engagement und der ermöglichenden Bedingungen – ergeben.

##### 3.1.1.1 Forschungsinteresse und -frage, Feld und Vorannahmen

###### ■ FORSCHUNGSINTERESSE UND FRAGESTELLUNG

Ausgehend von einem breiten Interesse an Strukturen und Formen des Freiwilligenengagements in der Caritas im Zusammenhang mit Diversity, grenzte sich unser Interesse immer weiter ein, wie bereits in Kapitel 1.2. geschildert wurde. Zu Beginn unserer Auseinandersetzung beschäftigten wir uns vor allem mit dem Bedarf nach Weiterbildung von Freiwilligen in Bezug auf Themen wie Diversität und Diskriminierung.

Nachdem sich die Zusammenarbeit mit der Abteilung für Freiwilligenarbeit der Caritas mit unserer ursprünglichen Idee Workshops für freiwillige Mitarbeitende zu organisieren im Rahmen des Forschungssettings aus Zeitaspekten als nicht durchführbar erwies, beschlossen wir, ein bestimmtes Angebot auszuwählen, in dem sich viele Freiwillige in der Caritas engagieren: Die Wahl fiel auf „Community Cooking“, ein gemeinwesenorientiertes Projekt, das in der Ankerbrotfabrik angesiedelt ist (siehe auch Kapitel 1.3).

Nach einem Vorgespräch sowie Auseinandersetzung mit Literatur, kristallisierte sich heraus, dass wir uns insbesondere mit Freiwilligen mit Fluchterfahrung beschäftigen wollten.

Unser nach wie vor breites und eher unspezifisches Interesse strukturierten wir in gemeinsamen Treffen der Forschungsgruppe und definierten dabei drei Forschungsfragen.

In diesem Teil will ich der Frage nachgehen, welche Rahmenbedingungen Menschen mit Fluchterfahrung brauchen, um sich gut als Freiwillige in dem ausgewählten Projekt zu engagieren zu können. Mein Interesse galt dabei nicht etwa rechtlichen und gesellschaftspolitischen Rahmenbedingungen von Freiwilligenarbeit, sondern jenen, die durch die Mitarbeiter\_innen der Organisation und die Freiwilligen selbst beeinflussbar sind. Unter Bezugnahme auf verwendete Theorien und andere Studien lassen sich daraus zum Teil auch Annahmen für die generelle Organisation und Einbindung von Freiwilligen in soziale Organisationen ableiten (siehe Kapitel 3.1.3).

## ■ VORANNAHMEN

Meine Vorannahmen waren geleitet von der Frage: Was braucht es, was sind die Bedingungen und optimalen Strukturen dafür, dass Menschen mit Fluchterfahrungen sich dafür entscheiden, in einem Projekt als Freiwillige tätig zu werden? Meinem Verständnis nach umfasst der Begriff Rahmenbedingungen nicht nur die strukturelle Ebene der Organisation, wie etwa die Uhrzeiten und der Ort, an denen ein Projekt angeboten wird. Vielmehr geht es auch um eine soziale und individuelle Dimension von Rahmenbedingungen, die aktiv berücksichtigt werden müssen, um Engagement zu ermöglichen.

Meine Vorannahmen, die sich vor allem aus Vorgesprächen in der Projektgruppe sowie mit Mitarbeiter\_innen der Caritas und aus der Auseinandersetzung mit dem aktuellen Stand der Forschung ergaben, beziehen sich auf folgende vier Aspekte:

### ■ Niederschwelligkeit

In meinen Vorüberlegungen ging ich davon aus, dass eine leichte Zugänglichkeit zum Projekt eine wichtige Rolle spielt. Darunter verstehe ich, dass sprachliche Barrieren aktiv vermieden und abgebaut werden, es wenig Verbindlichkeit und vor allem kaum Vorkenntnisse braucht, um sich freiwillig zu engagieren.

### ■ Sprache

Auch Sprache an sich und damit verbundene Barrieren erschienen mir wichtige Aspekte zu sein in Bezug auf die Möglichkeiten für Menschen mit Fluchterfahrungen sich als Freiwillige zu engagieren. Meine Vornahme diesbezüglich war, dass Community Cooking ein Projekt ist, das ermöglichen will, dass Menschen, die teilweise nur geringe Deutschkenntnisse haben und sehr unterschiedliche Sprachen sprechen, sich als Freiwillige einbringen können. Dafür braucht es aus meiner Sicht einen gelungenen Umgang mit Mehrsprachigkeit.

### ■ Diversity

Wie bereits in Kapitel 2.2 herausgearbeitet kann ein bewusster und sensibler Umgang mit Diversität in Organisationen der Sozialen Arbeit ermöglichen, dass Menschen mit sehr unterschiedlichen Lebenserfahrungen in eine Organisation eingebunden werden können und sich einbringen können.

### ■ Soziale Ebene

Sowohl in Bezug auf die Anwerbung neuer Freiwilliger als auch in Hinsicht auf die Kontinuität der Mitarbeit von Freiwilligen, erschien mir eine soziale Ebene relevant. Hierbei stellte sich vor allem die Frage, wie ein Raum geschaffen werden kann, der es Menschen ermöglicht, gut anzukommen und sich als Teil des Projekts zu verstehen, um dann auch weiter aktiv daran mitzuarbeiten.

#### ■ FELD<sup>2</sup>

Das Community Cooking ist ein gemeinwesenorientiertes Angebot der Caritas, das im zehnten Wiener Gemeindebezirk in der ehemaligen Ankerbrotfabrik angesiedelt ist. In dem Grätzel, genannt Kretaviertel, in dem sich dieses befindet, gibt es viele Gemeindebauten. Auf der Homepage des Community Cooking, wird die Gegend als „durch strukturelle soziale Benachteiligungen und BewohnerInnen vielfältiger Herkunft geprägt“ beschrieben (vgl. Caritas 2015a). Immer dienstags wird gemeinsam in der Küche in der Ankerbrotfabrik gekocht und gegessen. Dabei werden jedes Mal Speisen aus sehr unterschiedlichen Küchen gekocht.

Im Community Cooking engagieren sich neben den fünf hauptamtlichen Mitarbeiterinnen auch viele Freiwillige und übernehmen verschiedene Aufgaben, wie etwa das Einkaufen der Lebensmittel, das Anleiten beim Kochen oder das Organisieren des Abwaschens. Die hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und die Freiwilligen schaffen damit einen Raum, in den andere Personen, wie z.B. Bewohner\_innen der umliegenden Gemeindebauten oder Freund\_innen eingeladen sind, vorbeizukommen und mitzumachen.

Diversity als handlungsleitender Zugang wird sichtbar betont, Diversität wird als Bereicherung betrachtet. Wie bereits in Kapitel 2.2.1.1 beschrieben wurde, ist die positive Bewertung von Vielfalt ein klassisches Element von Diversity-Ansätzen.

Kochen wird "als Mittel der Kommunikation" aufgefasst, durch welches interkultureller Austausch, Integration und Möglichkeiten zur Partizipation geschaffen werden können (ebd.). Community Cooking wird auf der Homepage als Angebot mit zwei unterschiedlichen Schienen beschrieben: Einerseits dem "Community Cooking Social", einem Angebot für die Nachbarschaft, welche das gemeinsame wöchentliche Kochen und ein Sprachcafé umfasst, das auch von Freiwilligen mitbetreut wird. Andererseits gibt es auch "Community Cooking Business", worüber "Diversity Cooking" für Firmen und Teams angeboten wird. Darüber hinaus gibt es einige Kooperationen mit anderen sozialen Einrichtungen wie zum Beispiel GB\* oder Stand129. Mithilfe von mobilen Küchen gibt es auch die Möglichkeit im öffentlichen Raum zu kochen (vgl. ITV 5 IP2:45:44-45:50).

#### 3.1.1.2 Datenerhebung und Auswertungsmethode

##### ■ DIE DATENERHEBUNG

Für die Datenerhebung führte ich ein Gruppeninterview mit Leitfaden. Dieser wurde auf Basis von Hypothesen ausgearbeitet, die auf der Basis von informellen Vorgesprächen und Literaturarbeit aufgestellt wurden.

Meine Interviewpartner\_innen betrachte ich als Expert\_innen für die von mir „beforschten“ Themen.

---

<sup>2</sup> Eine weitere Beschreibung des Forschungsfelds findet sich in Kapitel 1.3.

Die Gruppendiskussion (ITV4) mit den Freiwilligen führten wir zu zweit, wobei ich die Fragen stellte und das Gespräch strukturierte und Zahida El Ahmad ihre Beobachtungen notierte und Verständnisfragen stellte. An dem Interview nahmen fünf Personen teil, die ich im Folgenden im Sinne der Anonymisierung Teilnehmer\_in 1-5 (TN 1-5) nennen werde. Vier der Interviewten engagieren sich als Freiwillige im Projekt Community Cooking, eine Person arbeitet dort als hauptamtliche Mitarbeiterin und unterstützte das Interview indem sie auf Arabisch übersetzte. Sie beantwortete aber auch immer wieder Fragen, da sie ja ebenfalls Teil des Projekts ist. Vier der Personen haben Fluchterfahrung, eine Person ist Mehrheitsösterreicherin. Es waren vier Frauen und ein Mann im Alter zwischen 34 und 61.

Die Atmosphäre in der Diskussion nahmen wir als freundlich und entspannt wahr, was auch dadurch begünstigt wurde, dass die hauptamtliche Mitarbeiterin extra einen Kuchen nach dem Rezept einer anderen Gesprächsteilnehmerin gebacken hatte.

Darüber hinaus konnte ich auch noch auf ein weiteres Interview (ITV 6) zurückgreifen, das Sam Osborn mit weiteren Freiwilligen des Community Cookings zum Thema Motivation führte. Ich nahm einzelne Passagen davon in meine Auswertung auf.

## ■ DIE AUSWERTUNG

Mithilfe der strukturgeleiteten Textanalyse wurde das Material auf den Gruppeninterviews ausgewertet (vgl. Auer–Voigtländer/Schmid 2017). Dabei wurden die Daten mithilfe einer Auswertungsmatrix strukturiert um einen Überblick zu gewinnen und Memos geschrieben, die eine Hilfestellung für die Analyse bieten. Auer/Schmid beschreiben ihre Auswertungsmethode vor allem für Forschungsvorhaben geeignet, die stark mit Hypothesen und Vorannahmen arbeiten: „Da das von uns entwickelte Auswertungstool, die „Auswertungsmatrix“, der hier beschriebenen Auswertungsmethode auf dem Leitfaden des zum Einsatz kommenden Erhebungsinstruments (z. B. Leitfaden für Interviews oder Beobachtungen) aufbaut, eignet es sich im Wesentlichen für hypothesenarbeitendes Vorgehen, denn die Erstellung eines Leitfadens als Erhebungsinstrument benötigt in der Regel als Basis klare, forschungsleitende Hypothesen“ (vgl. Auer–Voigtländer/Schmid 2017:130).

Meine Auswertung funktioniert nach einem deduktiven, also ableitenden Prinzip. Im Rahmen der Auswertung eignete ich mir im Sinne eines zirkulären Forschungszugangs weitere Theorie an, die die Einordnung, Analyse und Strukturierung der von mir erhobenen Daten ergänzte und beeinflusste.

Die Ergebnisse werden im folgenden Kapitel bereits in direkter Bezugnahme zur Theorie dargestellt.

### 3.1.2 Auswertung des Interviewmaterials entlang der Forschungsfrage

Im Zuge der Auswertung der erhobenen Daten stellte sich heraus, dass es acht Aspekte gibt, die aus der Perspektive der interviewten Freiwilligen besonders wichtig sind damit sich Menschen mit Fluchterfahrung als Freiwillige zu engagieren können. Diese Aspekte würde ich als befördernde bzw. ermöglichende Rahmenbedingungen bezeichnen. In Verknüpfung mit Theorie und unter Berücksichtigung weiterer Forschungen zum Freiwilligenengagement lassen sich daraus verallgemeinerbare Schlussfolgerungen ziehen, die ich in meinem Resümee ausführe.

In einem ganz aktuellen Werk zum Thema „Migration und Engagement“ verwendet die Autorin Anne-Katrin Schührer die Beschreibung „Türöffner zum freiwilligen Engagement“ (vgl. 2019:319). Dieser Begriff erscheint mir treffend, um einige der Faktoren zu beschreiben, die Menschen den Zugang zu freiwilligem Engagement erleichtern. Ich werde mich in meiner weiteren Analyse nicht auf rechtliche Rahmenbedingungen beziehen, die zum Beispiel durch das Freiwilligengesetz geregelt sind. Im Fokus der Analyse stehen durch die Bezugnahme auf Schührer nicht nur institutionelle Rahmenbedingungen, sondern – wie bereits beschrieben – vor allem auch soziale Aspekte, die ermöglichende Faktoren darstellen.

Faktor 1: Niederschwelligkeit

Faktor 2: gemeinsame Sprache(n)

Faktor 3: Alle sind Multiplikator\_innen

Faktor 4: Verantwortung, Handlungsspielräume und Mitentscheiden

Faktor 5: Gelegenheitsstrukturen im Projekt

Faktor 6: Transparenz in Bezug auf Strukturen und Weiterbildungsmöglichkeiten

Faktor 7: (öffentliche) Anerkennung der Freiwilligenarbeit

Faktor 8: Alle sind willkommen - „Diversität als Chance“

Für die Beschreibung der unterschiedlichen Faktoren werde ich Zitate aus dem Gruppeninterview aufgreifen und mit der erarbeiteten Theorie in Verbindung bringen.

### 3.1.2.1 Niederschwelligkeit

„Es kommt darauf an, welche Möglichkeiten es gibt. Zum Beispiel [...] ich kann ein bisschen kochen. Wir alle interessieren uns fürs Kochen. So wenn ich etwas Interessantes finde, dann melde ich mich auch“ (ITV5 TN1: 23:08-23:32).

„Ich habe mich klar für das Kochen entschieden, weil ich finde das miteinander Kochen und miteinander Essen ist eine total schöne Form und man kommt auch relativ leicht ins Gespräch“ (ITV5 TN2: 24:04-24:10).

„Für mich ist es wichtig in der Küche zu arbeiten, das gefällt mir“ (ITV5 TN4: 26:20-26:25).

Im Community Cooking wird wöchentlich gemeinsam gekocht. Interviewpartner 1 beschreibt in diesem Zitat, dass alle Freiwilligen eine Gemeinsamkeit haben, nämlich das Interesse für Kochen. Auch TN2 und TN4 betonten, dass das Thema Kochen ein wesentlicher Grund war, sich für das Projekt zu entscheiden. Kochen kann als alltagsnahe Praxis beschrieben werden, an die viele Menschen anknüpfen können und für die es wenig Voraussetzungen braucht.

Schührer betont die Relevanz von „Engagementgelegenheiten, die in der Lebenswelt von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte angesiedelt sind“ (2019:296), ein Kriterium, dass mit der Aufgabe des Kochens im Projekt Community Cooking erfüllt wird.

Es handelt sich dabei um ein niederschwelliges Angebot – niederschwellig insofern, als die Hürde, sich einzubringen oder teilzunehmen niedriger ist, wenn man selbst einen Bezug und (Alltags-)Wissen dazu hat.

Während die Forderung nach niedrigschwelligen Angeboten in Artikeln und Forschungsprojekten zum Thema Freiwilligenengagement immer wieder zu lesen ist, wird die Bedeutung von Niederschwelligkeit in diesem Zusammenhang leider meist nicht genauer

ausgeführt (vgl. Caritas o.A., Grilz-Wolf/Strümpel 2003, Schührer 2019). Schührer versteht unter Niederschwelligkeit beispielsweise eine nicht-verpflichtende Teilnahme und die Möglichkeit, in die Aufgabe hineinzuwachsen (vgl. 2019:70). „Niedrigschwellige Zugänge“ könnten durch „kostengünstige Angebote, Angebotsvielfalt, Schnuppermöglichkeiten, interkulturellen Veranstaltungen, Teilnahme an Stadtteilaktivitäten usw.“ (ebd.:398) geschaffen werden.

Hemma Mayrhofer erläutert, dass

„[n]iederschwellige Angebote bzw. Maßnahmen [...] im Kern darauf ab[zielen], eine grundlegende Anschlussfähigkeit an Angebote der Sozialen Hilfe zu ermöglichen, d.h. Zugänge zu diesen zu eröffnen. Entsprechend beziehen sich viele Charakteristika niederschwelliger Sozialer Arbeit auf die Art und Weise des 'Andockens' der Zielgruppen an die Einrichtungen bzw. auf die Strukturen des In-Beziehung-Tretens" (2012:151)

Das Kochen im Community Cooking erweist sich für die Interviewpartner\_innen als gute Möglichkeit, anzudocken und in Beziehung zu treten.

### 3.1.2.2 Gemeinsame Sprache(n)

„Ich bin hier weil IP3 hat mich eingeladen.“ (ITV5 TN2: 14:11-14:15)

Martina Sauer und Dirk Halm formulieren in einer Studie zum Thema „Türk\_innen als Freiwillige“ Empfehlungen, um den Zugang ebendieser Gruppe zur Freiwilligenarbeit besser gestalten zu können. Als wichtigsten Aspekt betonen sie, dass es „muttersprachliche Ansprechpartner\_innen]“ gibt und dass dies auch publik gemacht wird (vgl. Halm / Sauer 2005:198).

Die Frage, wie die Interviewteilnehmer\_innen zum Community Cooking gekommen sind, beantworteten vier Personen damit, dass sie über eine bereits engagierte Person vom Projekt erfahren hätten. Es handelt sich in diesem Fall um eine hauptamtliche Mitarbeiterin im Community Cooking, die arabisch spricht<sup>3</sup>. Sie unterstützte auch unsere beiden Interviews als Übersetzerin. Damit ermöglichte sie die Beteiligung mehrerer Personen am Gespräch, die sonst aufgrund sprachlicher Barrieren nur teilweise oder auch gar nicht hätten partizipieren können. Eine ähnliche Aufgabe übernimmt sie auch während des wöchentlichen Kochangebots.

Neben dem sprachlichen Aspekt spielt hierbei sicherlich auch eine Rolle, dass die neuen Personen TN3 bereits zuvor kannten und eine Beziehung – wenn auch keine nahe – zu ihr hatten. Neben dem sprachlichen Faktor gibt es hier also auch einen sozialen, der von Relevanz ist.

„Als Zugang zum Engagement hat sich der Weg der persönlichen Ansprache als der geeignetste gezeigt, ob durch Bekannte der eigenen ethnischen Community, Ausländerververtretungen in den Kommunen und Betrieben oder an Orten, an denen Migrant(inn)en zu einem Engagement durch die eigene Betroffenheit aktiviert werden können, wie Schulen und Kindergärten.“ (Huth 2007:5)

---

<sup>3</sup> Hier stellt sich die Frage, ob die Mitarbeiterin, wie in Kapitel 2.2.1.3 beschrieben wurde, dadurch, dass ihre Funktion als Übersetzerin sehr wichtig ist, auf diese Aufgabe reduziert wird und ihr andere Arbeitsbereiche, die sie ebenfalls ausüben könnte, verwehrt bleiben.

Der Faktor Sprache scheint nicht für alle potentiellen Freiwilligen entscheidend zu sein. So berichteten die Interviewpartner\_innen, dass es dem Community Cooking nicht gelungen sei, Menschen aus der Nachbarschaft anzuwerben, obwohl diese stark türkischsprachig geprägt sei und es auch eine Mitarbeiterin gebe, die Türkisch spreche (ITV5 TN3: 44:52-45:03). Sprache kann also für manche Menschen ein entscheidender Faktor sein, muss es aber nicht. Ein möglicher Grund dafür könnte sein, dass es in vielen Teilen Wiens bereits sehr ausgeprägte türkischsprachige Communities gibt, während erst in den vergangenen Jahren viele Menschen zum Beispiel aus dem arabischen Sprachraum nach Wien gekommen sind. Diese Überlegung bestätigt auch eine Interviewpartnerin, wenn sie sagt: „Die sind eine eigene Community“ (ITV5 TN2: 45:12-45:16).

Die soziale Dimension, die unter anderem über direkte Ansprechpersonen, also bereits bekannte Personen im Projekt und über Communities, die sich über Sprache (und Nationalitäten) definieren, fassen lässt, wird von den Interviewpartner\_innen zum Teil als ihr Auftrag verstanden.

### 3.1.2.3 Multiplikator\_innen

„Und wir geben auch die Informationen weiter durch unsere Kontakte. Zum Beispiel gestern habe ich eine Frau, die mit mir den Deutschkurs besucht, mitgebracht und sie war sehr interessiert und auch mein Freund aus [unverständlich] er hat bei uns gekocht. So und unsere Aufgabe ist auch, dass wir die Informationen ein bisschen weitergeben (ITV5 TN1: 18:43-19:15)

Interviewpartner 1 erwähnte, dass er immer wieder Leute, die er in anderen Zusammenhängen kennenlernt, wie etwa im Deutschkurs, ins Community Cooking einlädt. Er übernimmt damit die Rolle eines Multiplikators. Auch Schührer hebt die Bedeutung von Multiplikator\_innen als „begünstigende Faktoren“ hervor (2019: 296). Die Bedeutung von Multiplikator\_innen liegt auf zwei Ebenen: Einerseits erhöhen Multiplikator\_innen die Sichtbarkeit des Projekts, eine Interviewpartnerin sagt dazu: „viele wissen nichts davon, dass es dieses Projekt gibt und was dort passiert“ (ITV5 TN 4:44:05-44:10). Andererseits übernehmen die Freiwilligen als Multiplikator\_innen auch Verantwortung für das Projekt und somit auch eine entscheidende Aufgabe für das Bestehen. Sie werden als Engagierte zum Beispiel in ihrer Community, in ihrem Deutschkurs, etc. sichtbar.

### 3.1.2.4 Verantwortung, Handlungsspielräume und Mitentscheiden

„Wir treffen uns einmal im Monat und da diskutieren wir die extra Aktivitäten und was wir besser machen können“ (ITV4 TN: 29:01-20:07)

Halm und Sauer betonen in Bezug auf „die Verbesserung des freiwilligen Engagements türkeistämmiger Migrant\_innen]“ die Wichtigkeit, „dass den Freiwilligen von den Organisationen und Gruppen auch Handlungs- und Entscheidungsspielräume eingeräumt werden“ (2005: 196f.).

Die Freiwilligen übernehmen über die Anleitung bestimmter Aufgabenbereiche Verantwortung im Projekt, sie koordinieren den Einkauf und das Kochen an sich. Sie haben Handlungsspielräume und die Möglichkeit, gemeinsam über die zu kochenden Speisen zu entscheiden. Zwei der von mir interviewten Personen bringen sich auch im Sprachcafé ein,

einem Angebot des Community Cookings, das einen Raum für Spracherwerb schaffen soll, und übernehmen so weitere verantwortungsvolle Aufgaben.

Darüber hinaus wird gerade auf Initiative einer Freiwilligen ein Kooperationsprojekt mit einem Nachbarschaftsgarten gestartet. Dies interpretiere ich so, dass sich den Freiwilligen Handlungs- und Entscheidungsmöglichkeiten bieten bzw. diese von ihnen und für sie geschaffen werden.

#### 3.1.2.5 Gelegenheitsstrukturen im Projekt

„Und vorher war ich Besucher und seit Mai 2018 Freiwilliger“ (ITV6 TN1: 03:56-04:01).

In den beiden Interviews mit den Freiwilligen des Community Cookings stellte sich heraus, dass viele das Projekt zuerst als Besucher\_innen kennengelernt haben. Sie kamen regelmäßig zum gemeinsamen Kochen und Essen und entschieden dann, als sich eine Möglichkeit bot, sich als Freiwillige zu engagieren.

Sauer und Halm sprechen in dieser Hinsicht von „Gelegenheitsstrukturen, die einen Übergang von Beteiligung zu Engagement ermöglichen“ (2005: 195). Diese erleichtern den Zugang zum Engagement als Freiwillige. Der Übergang vom Dabei-Sein zum Freiwillig-engagiert-sein scheint im Community Cooking leicht möglich. Es steht allen Menschen offen als Besucher\_innen unverbindlich zum Community Cooking zu kommen. Wenn neue Freiwillige gesucht werden, werden regelmäßige Besucher\_innen in Betracht gezogen und von den hauptamtlichen Mitarbeiterinnen aktiv angesprochen und Besucher\_innen können ihr Interesse kundtun.

Mehrere Interviewpartner\_innen erzählten, dass sie – als sie entschieden hatten, sich als Freiwillige zu engagieren – zuerst über eine Freiwilligenmesse an eine andere Arbeit als Freiwillige gekommen waren. Diese Organisationen oder Arbeitsfelder hätten dann aber, wie sie feststellen mussten, nicht für sie gepasst. So konnte TN4 zum Beispiel in der anderen Organisation nicht als Freiwillige arbeiten, weil sie dort schwer heben musste. Als sich dann die Möglichkeit im Community Cooking ergab, das sie bereits regelmäßig besuchte, hätte sie die Gelegenheit ergriffen (vgl. ITV5 TN4: 22:52-22:57).

#### 3.1.2.6 Transparenz in Bezug auf Strukturen und Weiterbildungsmöglichkeiten

„Manchmal haben wir auch Workshops, der letzte war über Einkaufen. Wie können wir die beste Qualität kaufen, was für das Community Cooking wichtig ist. [...] Das war ein Workshop für alle Freiwilligen, weil wir machen auch die Einkäufe“ (ITV5 TN1: 29:09-29:18)

Indem das Community Cooking alle Menschen einlädt, an den Kochrunden teilzunehmen, ist es möglich, das Projekt zuerst in der Rolle als Besucher\_in kennenzulernen und hierbei auch bereits soziale Kontakte zu knüpfen und sich ein erstes Wissen über Strukturen und die Möglichkeiten des Engagements als Freiwillige anzueignen. Vor allem über persönliche Gespräche mit anderen Freiwilligen und den hauptamtlichen Mitarbeiterinnen kann ein solches Wissen weitergegeben werden. Komplizierte Strukturen, die intransparent sind für neue Menschen sind laut Schührer Barrieren, die den Zugang zum Freiwilligenengagement erschweren (vgl. 2019: 311f.). In der Caritas könnte es von Vorteil sein, dass es bereits

langjährige Erfahrungen mit der Mitarbeit von Freiwilligen gibt und auch entsprechende Konzepte dafür verschriftlicht wurden. Darin werden unter anderem beschrieben, wie und wo freiwilliges Engagement möglich ist sowie konkrete Funktionen und Aufgaben für jene, die unterstützen sollen, die Freiwilligen in Projekte einzubinden (vgl. Caritas o.A.a, Caritas o.A.b). Darüber hinaus können sich die Freiwilligen in internen Workshops des Community Cookings, wie sie im Zitat beschrieben sind, aber auch über allgemeine Bildungsangebote, die für alle Freiwilligen der Caritas angeboten werden, weiterbilden. Diese Aneignung von professionellem Wissen spielt für viele Freiwillige persönlich eine wichtige Rolle. Es bedeutet eine Anerkennung ihrer Arbeit als Freiwillige, wenn ihnen die Möglichkeit geboten wird, professioneller zu werden. Für manche stellt es einen Anreiz dar, um sich über einen längeren Zeitraum zu engagieren, besonders auch weil formale Abschlüsse von Workshops und Weiterbildungen für eventuell angestrebte Anstellungsverhältnisse in bestimmten Arbeitsbereichen relevant sind.

Dass die Caritas solche Weiterbildungsmöglichkeiten zur Verfügung stellt, zeigt den Stellenwert, den die Caritas den Freiwilligen beimisst. Der Aspekt stellt eine Rahmenbedingung dar, die vor allem von der Organisation bereitgestellt wird. Die inhaltliche Ausgestaltung kann jedoch vor allem für die internen Workshops von Community Cooking an den Bedürfnissen des Angebots und der mitarbeitenden Personen orientiert sein.

#### 3.1.2.7 (Öffentliche) Anerkennung der Freiwilligenarbeit

„Es gibt ein paar Kooperationspartner, wie die GB\* in Floridsdorf, und wir gehen dorthin und kochen mit den Leuten dort“ (ITV5 TN3: 17:16-17:24)

Öffentliche Anerkennung bekommen die Freiwilligen vor allem im Rahmen des „Community Cooking Business“, in dem etwa in Kooperation mit der Gebietsbetreuung in anderen Teilen Wiens gemeinsames Kochen angeboten wird.

Auch dies ist laut Halm und Sauer ein wichtiger Faktor für das Gelingen der Einbindung von Freiwilligen. Sie betonen, dass „ihre Arbeit sowohl durch die Hauptamtlichen als auch durch ihre Mitglieder und die Öffentlichkeit Anerkennung findet“ (Halm / Sauer 2005:198).

Anerkennung passiert aber auch über kleine Gesten, die zum Alltag im Community Cooking gehören, wie das Lob für gutes Essen und Besucher\_innen oder die Anerkennung des Rezeptes einer Freiwilligen, indem der Kuchen für alle Interviewteilnehmenden gebacken wurde.

#### 3.1.2.8 Alle sind willkommen – „Diversität als Chance“

„Der Anspruch, den es hat, der ist nicht nur theoretisch, dass da alle willkommen sind, sondern das wird wirklich gemacht und das funktioniert. Es ist eigentlich immer eine gute wohlmeinende Stimmung“ (ITV5 TN2: 07:39-07:53)

„und das auch verschiedene Sprachen parallel gesprochen werden ist schön“ (ebd.: 24:20-24:24)

„Wir verstehen Diversität als Chance“ (Caritas 2015a) ist auf der Projektbeschreibung von Community Cooking zu lesen. Auch im Rahmen der Analyse stellte sich heraus, dass Diversity auf mehreren Ebenen eine wichtige Rolle spielt. „Zentrale Gunstfaktoren vonseiten der Institution sind eine wertschätzende und anerkennungssensible Grundhaltung, die von Migrantinnen auch als „Willkommenskultur“ oder interkulturell geöffnete Einrichtung wahrgenommen wird“ schreibt Schührer (2019: 317).

Bei unserem Gruppeninterview wurde deutlich, dass es bei den Beteiligten im Projekt Community Cooking eine große Heterogenität gibt in Bezug auf ihre Herkunft, Bildung, Geschlecht, Berufserfahrungen, etc. Es wurde im Interview hervorgehoben, dass im Community Cooking sehr viele verschiedene Sprachen gesprochen werden und Gerichte aus verschiedensten Küchen gekocht werden. Dies, also die Heterogenität, wurde als sehr positiv dargestellt und entspricht einem klassischen Zugang von Diversitätskonzepten (vgl. Schwarzer 2015: 196).

Im Laufe des Interviews wurde von den Teilnehmenden aber vor allem die Diversität bezüglich Herkunft hervorgehoben, was theoretisch eher zum Konzept der Interkulturalität zuzuordnen wäre, das auf der Website des Community Cookings auch explizit erwähnt wird. Hierbei wird im Gegensatz zu Diversity-Ansätzen eben nur eine Strukturkategorie, die zu Diversität führt, miteinbezogen, Intersektionalität wird nicht mitgedacht. Auf die andere unterscheidende Merkmale der Vielfalt wie etwa Geschlecht oder Bildung wurde im Interview nicht weiter eingegangen.

Ein diversitätsorientiertes Projekt, das den Anspruch hat Freiwillige einzubinden, sollte Raum bieten in dem sowohl Unterschiede als auch Gemeinsamkeiten thematisiert werden können und Individualität, also zum Beispiel in Form von „vielfältige[n] Lebensläufe[n]“ sichtbar werden kann (vgl. Baig 2013:98). Auch wenn die Interviewpartner\_innen dies nicht explizit thematisiert haben, gehe ich davon aus, dass es im Prozess des gemeinsamen Kochens eine Praxis dafür gibt, die es den Freiwilligen und Besucher\_innen ermöglicht als Individuen sichtbar zu werden. Die Interviewpartner\_innen waren Zahida und mir gegenüber sehr offen und freundlich, was mit der Projektkultur im Community Cooking zu tun haben könnte und ebenfalls mit dem Anspruch an Diversität einer Organisation zusammenhängt.

### 3.1.3 Resümee

Im Rahmen der Analyse ließen sich 8 Faktoren herausarbeiten, die das Freiwilligenengagement von Menschen mit Fluchterfahrung begünstigen, Dabei bestätigten sich auch meine Vorannahmen. Niederschwelligkeit spielt eine wichtige Rolle für die Zugänglichkeit von Freiwilligenengagement.

Auf der sprachlichen Ebene, sind sowohl die Möglichkeit und Selbstverständlichkeit von Übersetzungen als auch von Mehrsprachigkeit hervorzuheben.

Die Freiwilligen wirken als Multiplikator\_innen und ermöglichen dadurch weiteren Personen den Zugang zum Projekt. Die Bindung/Verbindlichkeit zum Projekt wird vor allem über Verantwortung, Handlungsspielräume und Mitentscheiden hergestellt.

Die Möglichkeit zuerst als Besucher\_in das Projekt kennen zu lernen und dann zur\_m Freiwilligen\_r zu werden ist eine wichtige Gelegenheitsstruktur.

Transparenz in Bezug auf Strukturen und Weiterbildungsmöglichkeiten ermöglichen darüber hinaus die Aneignung von relevantem Wissen für Besucher\_innen und Freiwillige.

Auch die (öffentliche) Anerkennung der Freiwilligenarbeit, die sowohl im Kleinen als auch dann, wenn das Community Cooking im Rahmen der Businessschiene an andere Orte in Wien geht passiert ist ein wichtiger Faktor. Wie bereits in Kapitel 2.2 thematisiert wurde können Diversitätskonzepte die Beteiligung von vielen verschiedenen Menschen ermöglichen. Dies geschieht im Community Cooking auf mehreren Ebenen.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass es die bewusste Auseinandersetzung und Absicht einer Organisation braucht, um die Einbindung von Freiwilligen erfolgreich zu ermöglichen, insbesondere von Freiwilligen mit Fluchterfahrungen, die oft mehr Barrieren und Hürden in Bezug auf Engagement in Österreich gegenüberstehen.

Eine weitere wichtige Frage, die sich im Rahmen des Interviews aufgetan hat, der ich aber in dieser Arbeit nicht nachgehen konnte, ist die Rolle der Freiwilligenarbeit im Zusammenhang mit Sparmaßnahmen. So berichtete die hauptamtliche Mitarbeiterin, dass die Freiwilligen für sie sehr wichtig seien und dass ohne diese manchmal Kochrunden nicht stattfinden könnten (vgl. ITV5 TN5:18:31-18:40). Interviewpartnerin 2, die als Freiwillige im Community Cooking tätig ist betonte, dass sie Schwierigkeiten damit hätte, wenn Stellen gekürzt werden würden und diese durch Freiwillige ersetzt werden (vgl. ITV5 TN2: 09:15-10:42). Ich sehe dies als mögliche weitere Forschung, zu schauen inwiefern, dies tatsächlich eine übliche Praxis in der Sozialen Arbeit ist und welche Auswirkungen dies hat.

## 3.2 Motivationen von Geflüchteten in der Freiwilligenarbeit (Osborn)

### 3.2.1 Forschungsinteresse

Freiwilligenarbeit nimmt in vielen Organisationen der Sozialen Arbeit eine wichtige Rolle ein, und in meinen Beobachtungen aus diversen Feldern, in denen ich gearbeitet habe, sowohl ehrenamtlich als auch hauptamtlich, wird diese Arbeitskraft zunehmend eingesetzt und gewissermaßen professionalisiert. Für viele Teams und Projekte aus dem Handlungsfeld der Gemeinwesenarbeit, in der ich lange Zeit tätig war, stellt ehrenamtliches Engagement eine mittlerweile unentbehrliche Ressource dar. Gleichzeitig verzeichnet dieser Bereich, wie auch viele anderen in der Landschaft sozialer Organisationen, speziell seit den Migrationsbewegungen im Sommer 2015, eine wachsende Anzahl an (ehemals) geflüchteten Menschen in Einrichtungen und als Teilnehmer\_innen und Besucher\_innen in Nachbarschaftsprojekten.

In meiner beruflichen Erfahrung, aber auch in medialen Berichten und sonstiger Literatur, zeigt sich, dass diese (sehr heterogene) Zielgruppe der Menschen mit Flucht- und Migrationshintergrund vor allem als „Empfänger\_innen“ sozialer Leistungen, darunter Freiwilligenarbeit, wahrgenommen bzw. dargestellt wird. Die Erfahrung zeigt jedoch ein anderes Bild, doch wird diesem meines Erachtens zu wenig Aufmerksamkeit geschenkt. Aufgrund der Zugänglichkeit und Datenlage haben wir uns entschieden, den formellen, institutionellen Bereich der Freiwilligenarbeit in unserer Forschung zu behandeln. Darüber hinaus gibt es eine zum Großteil unerforschte Zahl an Menschen, die (auch) im informellen Bereich tätig sind, doch die Berücksichtigung und Erforschung dieser würde den Rahmen der Arbeit sprengen.

In meinen anfänglichen Recherchen zum Thema Freiwilligenarbeit und Menschen mit Flucht- und Migrationshintergrund haben sich folgende Tendenzen in der Literatur gezeigt: Menschen mit Migrationshintergrund (oftmals ohne spezifischer Definition, wer unter dieser Begrifflichkeit mitgemeint ist) werden zunehmend als Akteur\_innen freiwilliger Arbeit porträtiert, doch oft nur am Rande größerer Forschungen und meistens ohne, dass auf die spezifischen Lebensbedingungen und -realitäten dieser Gruppe und die möglichen Folgen für die Aufnahme einer freiwilligen Tätigkeit bspw. eingegangen wird. Geflüchtete Menschen werden beinahe ausschließlich als „Klient\_innen“ mit speziellen Bedürfnissen verhandelt oder aber, die großteils selbstorganisierten freiwilligen Strukturen, die sich vor allem 2015 entwickelt haben, um geflüchtete Personen zu unterstützen, werden thematisiert. Die Verrichtung von freiwilligen Tätigkeiten durch diese Menschen selber, sowohl in ihren Heimatländern, als auch in Unterkünften und in diversen sozialen Projekten, kam so gut wie nie vor. Einige soziale Organisationen haben in den vergangenen Jahren Projekte entwickelt (siehe Best Practice Beispiele), um gezielt Geflüchtete als Freiwillige zu gewinnen, doch eine theoretische bzw. akademische Diskussion des Themas ist kaum vorhanden.

Während sich die anderen beiden Teile dieser Arbeit mit den Zugängen, Rahmenbedingungen und Hürden, sowohl seitens Institutionen als auch Freiwilligen, auseinandersetzen, habe ich mich entschieden, die Motivationen und Anstöße von geflüchteten Menschen zu analysieren, die sich im formellen Freiwilligenbereich engagieren. Dabei ist nicht auszuschließen, dass diese Menschen sich auch im informellen Bereich betätigen, und diese Erfahrungen wurden auch in den Interviews beleuchtet, doch nicht näher untersucht. Wie bereits im Theoriekapitel

erläutert, gibt es eine aktive Engagement- und Motivationsforschung, welche sich mit verschiedenen Facetten der Motivation auseinandersetzt. Quantitative Studien im deutschsprachigen Raum in diesem Bereich arbeiten oft mit einer gewissen Anzahl von vorgefertigten Antworten, auf die Beforschte zurückgreifen können, so werden Motivationen im Normalfall ermittelt. Wie auch Schührer (2019) anmerkt, werden in dieser Forschung Perspektiven und Biografien von zugewanderten Menschen kaum besprochen. Diese Nicht-Beachtung äußert sich auf verschiedener Art und Weise, zum Einen, dass in der Auswertung die Ergebnisse dieser Zielgruppe nicht aufbereitet werden, zum Anderen werden einige Befragungen ausschließlich auf Deutsch geführt, und erreichen somit einige Menschen gar nicht. Schließlich, und dieser Punkt erscheint mir mitunter am gewichtigsten, sind die angebotenen Antworten auf die Frage „Warum engagieren Sie sich?“ sehr auf eine gewisse Biografie gemünzt und enthalten nicht alle Inhalte oder Antworten, die für Geflüchtete (aber auch andere sozial Benachteiligte) relevant wären.

Jenseits dieser theoretischen Überlegungen verbindet mich sowohl ein persönliches, als auch berufliches Interesse mit dem Thema von Freiwilliger Arbeit und Flucht im Allgemeinen und der Frage von Motivation im Speziellen. Ich habe einige Jahre im Bereich der Gemeinwesenarbeit gearbeitet, ein Arbeitsfeld in dem sowohl ehrenamtliches Engagement, als auch Flucht seit längerem wichtige Themen im Arbeitsalltag darstellen, sei es in Gemeinschaftsgärten, selbstorganisierten Deutschkursen oder im Quartiersmanagement. Das Forschungsfeld ist meine ehemalige Arbeitsstelle, bei dem ich über drei Jahre tätig war. Das derzeitige Freiwilligenprojekt, welches ich erforscht habe, entstand erst nachdem ich die Stelle verlassen habe, doch habe ich selber ein Freiwilligenprojekt über ein Jahr betreut, und war insofern sehr daran interessiert zu erfahren, wie das Projekt funktioniert und wie die Freiwilligen dafür gewonnen werden konnten.

Darüber hinaus bin ich bei diversen sozialen Organisationen im Laufe meines Lebens freiwillig tätig gewesen bzw. habe auch beruflich oft mit Freiwilligen agiert, und habe in dieser Zeit oft eine gewisse Homogenität unter den Freiwilligen festgestellt, welche zum Großteil mit den demographischen Ergebnissen diverser Studien übereinstimmt: weiß, bürgerlich, weiblich. Die Gründe für ein Fehlen von Diversität in der Freiwilligenarbeit beschäftigt mich daher bereits seit längerem und ich hoffe, mit dieser Arbeit, diesen ein wenig mehr auf der Spur zu kommen.

### 3.2.2 Forschungsfrage

Ich habe mich im Rahmen der vorliegenden Arbeit mit den Beweggründen von geflüchteten Personen, sich freiwillig in einem formellen Rahmen zu engagieren, auseinandergesetzt. Um den Rahmen einzugrenzen, beziehe ich mich bzw. wir uns in unserer Arbeit auf formelle Freiwilligenarbeit in sozial-karitativ verorteten Institutionen.

Meine Forschungsfrage lautet daher:

Welche Motivationen liegen hinter dem freiwilligen Engagement von geflüchteten Personen in sozialen Organisationen?

Daraus ergeben sich folgende Unterfragen, die ich bei der Recherche, Datenerhebung und Auswertung berücksichtigt habe:

- Wie bzw. über wen sind die Freiwilligen zum Projekt gekommen?
- Welches Bild von Freiwilligenarbeit bringen die untersuchten Personen mit?
- Inwiefern waren die Freiwilligen bereits im Ehrenamt aktiv in ihren Herkunftsländern?
- Welche Rolle spielt das Engagement für die soziale „Inklusion“ im Ankunftsland?
- Inwiefern ist das Engagement von Bedeutung für den Aufenthaltsstatus bzw. Asylverfahren?
- Welche Folgen zieht die Erfahrung des Engagements mit sich für den Alltag der Freiwilligen?
- Welche Wünsche haben die Teilnehmer an das Projekt, welche Ziele und Vorstellungen haben sie für weitere freiwillige Tätigkeiten?

### 3.2.3 Methodisches

Hinsichtlich der Datengewinnung habe mich für die Methode der Gruppendiskussion entschieden, aus mehreren Überlegungen heraus. Zum einen war die Zusammenarbeit mit der Freiwilligenkoordinatorin nötig bzw. erwünscht, und zwecks der Terminkoordination und Gesprächsdynamik hat es sich als sinnvoll herausgestellt, eine Gruppendiskussion statt Einzelgesprächen zu machen. Darüber hinaus habe ich bereits in meiner ersten Bachelorarbeit sehr positive Erfahrungen mit Gruppendiskussionen gesammelt, und erachte es als eine geeignete Methode, um Informationen zu Prozessen und Abläufen zu erhalten, da im gemeinsamen Gespräch oft mehr angeregt werden kann. Uwe Flick (2009:122; Herv.i.O.) schreibt, „dass sich in diesen Diskussionen nachvollziehen lässt, wie *Einstellungen* und *Bewertungen* zustande kommen und sich verändern“, genau diese Erfahrung habe ich gemacht und finde ich spannend.

An der Gruppendiskussion haben drei Freiwillige und die Freiwilligenkoordinatorin teilgenommen, letztere war sowohl in ihrer Rolle als Mitarbeiterin als auch als Dolmetscherin anwesend. Sie hat dementsprechend vor allem übersetzt und sprachlich unterstützt, hat aber auch organisatorische Fragen beantwortet in Fällen wo die Freiwilligen unsicher waren, bzw. Antworten nicht wussten, aber keine persönlichen Fragen beantwortet. Die drei Freiwilligen, alle Männer, sind seit Mai 2018 in der Gruppe und waren alle bereits einige Zeit zuvor regelmäßig als Besucher\_innen in der Küche. Zwei von ihnen kommen aus Syrien, der Dritte aus dem Irak, sie sind alle seit weniger als fünf Jahren in Österreich. Meine Fragen wurde allen auf Deutsch gestellt, sie wurden fast ausschließlich alle ins Arabische übersetzt, die Antworten kamen dann in beiden Sprachen. Die Gruppendiskussion fand am Abend statt und dauert circa zwei Stunden. Die Auswertung fand mit der bereits in der allgemeinen Einleitung beschriebenen Strukturgeleiteten Textanalyse nach Auer-Voigtländer und Schmid (2017).

### 3.2.4 Ergebnisse der Gruppendiskussion

Im Folgenden werde ich näher auf Motivationsmuster eingehen, welche sich bei der Analyse des Datenmaterials als bedeutsam herauskristallisiert haben, d.h. sie wurden laufend thematisiert von mehreren Teilnehmern, bzw. sind im Rahmen der interpretativen Auswertung als Ergebnis häufig aufgetaucht. In Anlehnung an vorhandene Studien, habe ich in meiner

Analyse die von den Diskussionsteilnehmern<sup>4</sup> genannten Motive in Clustern zusammengefasst. Diese Themen sind auf inhaltlicher Ebene zum Großteil eng miteinander verknüpft und es kommt somit zu Überschneidungen, bzw. ist nicht immer eine klare Trennung der Themen möglich. Es wurden auch im Laufe der Diskussion andere Themen angeschnitten, doch können sie nicht alle im Rahmen der Arbeit besprochen werden.

Bei der Auswertung hat sich bereits bald herausgestellt, dass die gängigen Modelle zu Erforschung von Motivation bei Freiwilligen bei der untersuchten Gruppe nicht ohne weiteres für die Analyse angewendet werden können. Weder die dichotome Aufteilungen von z.B. egoistischen und altruistischen bzw. intrinsischen und extrinsischen Motiven noch das Funktionenmodell von Clary und Snyder können auf das gesamte gesammelte Material angewendet werden. Während letzteres gewissermaßen sinnvoll für die Analyse vieler Daten wäre, fehlt es meines Erachtens an einigen Funktionen, welche für die Realität geflüchteter Menschen von Relevanz sind, wie z.B. Aufenthaltstitel oder Spracherwerb. Die von Schührer (2019) vorgestellten „Motivbündel“ erachte ich als passend für das Datenmaterial, und ich habe mich in der Auswertung immer wieder darauf bezogen, doch habe ich mich schließlich entschieden, eigene Cluster zu entwickeln, um die Ergebnisse aufzubereiten.

#### 3.2.4.1 Eintritt in die Freiwilligenarbeit

Bevor ich die Motivationen näher beleuchte, möchte ich den initialen Anstoß der Diskussionsteilnehmer, sich freiwillig zu engagieren, bzw. den Prozess dahinter, thematisieren, da ich denke, dass dieser für die weitere Analyse von Bedeutung ist. Der erste Anstoß zum freiwilligen Engagement kam für alle Teilnehmer durch ihren biografischen Hintergrund bzw. durch persönliche Verbindungen, die sie zu Besucher\_innen oder Teammitgliedern der Küche hatten. Zwei der Teilnehmer waren bereits in ihrem Herkunftsland freiwillig aktiv, beide jedoch in informellen, selbstorganisierten Strukturen, welche sie selber initiiert haben. Diese waren bzw. sind auch seit ihrer Ankunft in Österreich in anderen Projekten aktiv geworden.

Wie u.a. bei der Befragung des Instituts für Demoskopie Allensbach (2014) und Munsch (2010) vermerkt, spielt der biografische Hintergrund oft eine unerlässliche Rolle für die Aufnahme (bzw. Nicht-Aufnahme) von freiwilligen Tätigkeiten, d.h. eine frühere Erfahrung im freiwilligen Bereich führt häufig dazu, dass Menschen sich wiederholt engagieren. Das zeigt sich auch in den Ergebnissen der Gruppendiskussion, dass die ersten Erfahrungen von freiwilligem Engagement als prägend und positiv erlebt wurden, und als Motiv benannt werden zur Aufnahme einer Tätigkeit in Österreich. Aufgrund ihrer prekären Lebensumstände in Österreich und vor allem ihrer Fluchtgeschichte, aber auch des Fehlens einer formalen Freiwilligenstruktur in den Herkunftsländern, stimmen die vom Institut für Demoskopie Allensbach präsentierten „typischen“ Engagementbiografien allerdings nicht mit den Erfahrungen der Befragten überein.

Darüber hinaus wurde im Laufe der Diskussion ersichtlich, dass es divergierende Konzepte von Freiwilligenarbeit im Irak bzw. Syrien und Österreich gibt, den Teilnehmern waren in den

---

<sup>4</sup> Da nur als männlich identifizierte Personen an der Diskussion teilgenommen haben, bzw. die anwesende Freiwilligenkoordinatorin keine inhaltlichen Punkte eingebracht hat, wird im Verlauf der Analyse nicht gegendert.

Herkunftsländern keine formellen freiwilligen Strukturen bekannt, Ehrenamt wurde in ihrer Erfahrung zum Großteil im nachbarschaftlichen bzw. familiären Kontext gemacht. Freiwillige Arbeit, im Sinne von einem sozial-karitativen Engagement wird von den Teilnehmern als gesellschaftliche Pflicht und Selbstverständlichkeit in ihren Herkunftsländern beschrieben. In dieser Hinsicht kann m.E. nur bedingt von der biografischen Weiterführung der freiwilligen Arbeit gesprochen werden, da diese unter teilweise sehr anderen Bedingungen (v.A. Krieg und unmittelbare Not) und Voraussetzungen stattgefunden hat.

Alle drei sind über persönliche Kontakte zuerst als Besucher in die Küche gekommen, an der Idee und der Entwicklung eines Freiwilligenprojektes waren alle involviert, wenn auch der initiale Anstoß durch die Projektleitung kam. Dieses Ergebnis wird auch bei Schührer festgestellt: „Klassischerweise verläuft der Zugang zum freiwilligen Engagement über die Nutzung der Angebote und im nächsten Schritt durch persönliche Ansprache.“ (2019:321). Offizielle Angebote zum Freiwilligen Engagement seitens des Arbeitsmarktservice beispielsweise werden als unverständlich erläutert, in der Küche ist den Teilnehmern klar, was sie erwartet, mit wem sie arbeiten und, am deutlichsten, dass es ein offener Raum ist, den jede\_r betreten und benutzen kann. Auch diese Aussagen finden sich bei Schührer wieder, vor allem die Bedeutung von einer expliziten „Offenheit bezüglich interkultureller Begegnungen“ und „Angebote, die diese Offenheit unterstreichen“ (ebd.:320f.).

#### 3.2.4.2 Motivationen

##### ■ Austausch

„Mein Ziel in der Küche ist es, Deutsch zu lernen, andere Leute, Österreicher oder aus anderen Ländern kennenzulernen, ich kann meine Kultur erklären und ich lerne andere Kulturen kennen.“ (ITV6 TN2: 05:08-05:35)

Im Laufe der Gruppendiskussion erwähnen alle Teilnehmer vermehrt eine Vielzahl an Motiven, die ich in der Analyse unter dem Überbegriff des Austausches zusammengefasst habe. Die Küche ist für die Teilnehmer ein Ort, an dem sie neue Menschen kennenlernen und Kontakte knüpfen können, aber jenseits des grundlegenden Kontakts zu anderen Menschen bieten diese Beziehungen vor allem die Möglichkeit eines interkulturellen Austausches, der als gegenseitig begriffen wird.

Zum einen betonen die Teilnehmer ihr Interesse an der Kultur des Aufnahmelandes und schätzen den Kontakt zu österreichischen Menschen, denen sie sonst nicht begegnet wären in ihren Unterkünften, Deutschkursen oder anderen Orten, an denen mehr Homogenität hinsichtlich Sprache und Herkunft herrscht. (An dieser Stelle muss angemerkt werden, dass die Bezeichnung „Österreicher\_innen“ von den Teilnehmern häufig benutzt wird, ohne näher auszuführen, wer damit gemeint ist, z.B. ob alle Staatsbürger\_innen oder nur *weiße* Österreicher\_innen ohne Migrationshintergrund. Ich werde daher die Bezeichnung im weiteren Verlauf der Analyse anwenden, wenngleich mir ersichtlich ist, dass er ungenau und sehr breit gefasst ist.) Dieser Einblick dient einem besseren Verständnis der Funktionsweisen der österreichischen Gesellschaft und hilft ihnen, sich besser in dieser bewegen zu können. Sie wiederholen im Gespräch, dass sie wenig Interesse daran haben, nur mit „arabisch-sprachigen Menschen“ zu arbeiten, so sagt z.B. ein Teilnehmer, „mit ihnen kann ich nichts neues lernen,

weil ich die gleiche Sprache spreche, die gleiche Kultur habe und die gleichen Traditionen, es ist langweilig“ (ITV6 TN1: 33:52-34:09).

Zum anderen ist es ihnen wichtig, ihre eigenen Kulturen und Traditionen zu präsentieren, um vermeintlich kulturelle Missverständnisse bzw. Fehlinformationen aufzudecken, welche sie in der österreichischen Gesellschaft wahrnehmen. Die Küche bietet ihnen eine niederschwellige Möglichkeit, über Essen und Kochen ihre Herkunftskultur den österreichischen Teilnehmer\_innen bzw. Besucher\_innen näher zu bringen.

Ihr Engagement ermöglicht es ihnen darüber hinaus, durch direkten Kontakt zu Österreicher\_innen, Unterstützungsnetzwerke jenseits von einem behördlichen oder institutionellen Rahmen zu schaffen. Ein Teilnehmer erzählt zum Beispiel, dass eine Besucherin aus der Küche mit seinen Kindern zweimal pro Woche Deutsch übt und Hausaufgaben macht. Er betont, dass es schwierig ist, im Alltag Österreicher kennenzulernen und gegenseitiges Vertrauen aufzubauen, die Küche aber macht solche Beziehungen möglich. Dieses Ressentiment wird auch von den anderen Teilnehmern betont, die Küche als ein Mikrokosmos, in dem Menschen mit verschiedenen Hintergründen und auch unterschiedlichen Einstellungen es schaffen, in Harmonie und respektvoll miteinander umzugehen und wo ein Austausch auf Augenhöhe möglich gemacht wird.

Sozialer Austausch und die Freude, neue Menschen kennenzulernen kristallisieren sich in anderen Motivationsforschungen konstant als bedeutende Faktoren für die Aufnahme einer freiwilligen Tätigkeit heraus, und werden auch im letzten Motivationscluster „Alltagsbewältigung“ erläutert. Während diese Erkenntnisse sich auch in der Gruppendiskussion wiederfinden, sind die spezifischen biografischen Umstände der Teilnehmer in der Analyse zu berücksichtigen, d.h. der Wunsch nach sozialem Austausch liegt einer großen Komplexität zugrunde, in der es auch um die Ankunft in einer neuen Gesellschaft und die Herausforderungen, die damit zusammenhängen, geht, bzw. um den Wunsch, „dazuzugehören“.

#### ■ Gesellschaftliche Anerkennung

„Die Österreicher denken, die Flüchtlinge kommen nur für das Geld, sitzen zuhause und nehmen das Geld vom Sozialamt. Ich will zeigen, dass Ausländer und Flüchtlinge auch arbeiten.“ (ITV6 TN2: 20:32-20:47)

Ein weiteres Motivationscluster in den Ergebnissen bildet sich um Datenmaterial, in dem es um gesellschaftliche Anerkennung im weitesten Sinne geht, dazu zählen vorrangig Themen wie Außenwahrnehmung, Stigmatisierung und Rassismus sowie Umgangsstrategien mit Diskriminierungen, aber auch klassisch „altruistische“ Themen wie einen gesellschaftlichen Beitrag leisten.

Eine Hauptmotivation der Teilnehmer, sich freiwillig zu engagieren ist der Wunsch, gewissen Fehlinformationen und Vorurteilen entgegenzutreten. Konkret geht es hierbei um rassistische Darstellungen von geflüchteten Menschen in (sozialen) Medien und in der Politik. Die Teilnehmer erhoffen sich, durch ihr Engagement, das von ihnen in der österreichischen Gesellschaft verortete Bild von Geflüchteten als Nutznießer\_innen des österreichischen Wohlfahrtsstaates, zu verändern. Es wird deutlich, dass der Alltag der Teilnehmenden von diskriminierenden und feindlichen Berichten in sozialen und anderen Medien stark geprägt ist.

Der Handlungsspielraum, diesen Bildern entgegenzutreten wird im Allgemeinen aber als gering eingeschätzt, die freiwillige Tätigkeit ist eine der wenigen Strategien, welche die Teilnehmer nutzen können. Hier geht es zum einen darum, zu zeigen, dass sie „auch arbeiten“, zum anderen um den im vorigen Kapitel erläuterten Austausch und Kontakt mit Österreicher\_innen, in denen Vorurteile abgebaut werden. Diese Motivation könnte unter den extrinsischen Motiven subsumiert werden, da die Handlungen durch außenstehende Einflüsse zustande kommen und die Teilnehmer sich dadurch eine positive Veränderung erhoffen.

Weitere Inhalte des Clusters betreffen Motivationen, welche in herkömmlichen Forschungen unter altruistischen bzw. intrinsischen Motiven gefasst werden. In Zusammenhang mit dem Verlangen, Vorurteilen gegenüber Geflüchteten durch ihre Tätigkeiten entgegenzutreten, steht auch der Wunsch der Teilnehmer, etwas zurückzugeben an die „Aufnahmegesellschaft“. Der Erhalt von Mindestsicherung oder anderen Sozialleistungen wird als eine Tatsache empfunden, die eine reziproke Handlung verlangt, die in Form der freiwilligen Tätigkeit verübt wird. Alle Teilnehmer berichten auf unterschiedlicher Art und Weise von dem Gefühl, nicht gerne Sozialhilfe anzunehmen, ohne etwas dafür zu tun.

Der in der Gruppendiskussion von einem Teilnehmer erklärte Wunsch, anderen Menschen zu helfen oder ihnen etwas in der Küche zu zeigen, ist ebenso Teil der „altruistischen“ Motive, die häufig in der Engagementforschung auftauchen. Hierbei scheint es weniger darum zu gehen, spezifische Kompetenzen oder Fähigkeiten weiterzugeben, da keiner der Teilnehmer z.B. Tätigkeiten aus einem erlernten Beruf in der Küche anwendet. Auch geht es nicht - oder nur in seltenen Fällen - um ein karitatives Helfen „schwächerer“ Personengruppen, sondern darum, einen Beitrag zum Gemeinwesen zu leisten und die bereits erwähnte gesellschaftliche Pflicht des „Helfens“ zu erfüllen.

#### ■ Alltagsbewältigung

„Ich habe mein ganzes Leben im Irak gearbeitet und ich brauche Arbeit, aber ich kann nicht, weil ich noch Asylwerber bin und keine Papiere habe, deswegen mache ich diese Freiwilligenarbeit, als Übung.“ (ITV6 TN3: 24:20-24:40)

Das letzte Motivationscluster, welche sich in der Gruppendiskussion herausgestellt hat, betrifft Themen der Alltagsbewältigung im weitesten Sinne. Hierzu zählen Spracherwerb und -verbesserung, soziale Kontakte und Beschäftigung. Während diese Themen bereits zum Teil in den anderen Clustern vorkommen, übernehmen sie meines Erachtens zum Teil unterschiedliche Funktionen, und können daher in der Auswertung nicht immer eindeutig zugeordnet werden.

Der Aspekt des Spracherwerbs ist zentraler Bestandteil des Engagements und Besuchs in der Küche. Er wird von allen Diskussionsteilnehmern zwar nicht als explizit als Motivation benannt, aber er tritt als positive Folge des Engagements immer wieder hervor. Wie bereits beim Cluster zum Sozialen Austausch beschrieben, betonen die Teilnehmer\_innen die Bedeutung des Austausches mit Österreicher\_innen als Beweggrund, in die Küche zu kommen. Hierbei geht es aber nicht nur um den interkulturellen Austausch, sondern auch um die Möglichkeit, ihr Deutsch zu üben bzw. zu verbessern. Dies ist insofern Teil einer Alltagsbewältigung, als dass Deutschkenntnisse ausschlaggebend sind für diverse zukünftige Pläne der Teilnehmer, sei es bei der Arbeitssuche, für eine Ausbildung oder bei der Weitergabe an ihre Kinder, z.B.

Alle Teilnehmer berichten davon, dass sie ihr Leben lang berufstätig waren, doch seitdem sie in Europa sind haben sie bislang wenig oder keine Beschäftigung gefunden, strukturell bedingt durch restriktive Aufenthaltsstatus, vermeintlich „nicht ausreichende“ Deutschkenntnisse oder fehlende bzw. nicht-anerkannte Qualifikationen. Das Engagement dient zum einen als eine Vorbereitung auf zukünftige Arbeit, und im Falle eines Teilnehmers spezifisch zur Ausbildung im sozialen Bereich. Zum anderen berichten die Teilnehmer von Langeweile im Alltag durch die Unfähigkeit zu arbeiten, und dass die Arbeit in der Küche ihnen sowohl eine Struktur als auch schlichtweg die Möglichkeit, sich zu betätigen, bietet. Andererseits wird es als Vorbereitung auf zukünftige Arbeit verstanden, wenngleich nicht alle Teilnehmer beabsichtigen, im sozialen Bereich auch hauptamtlich tätig zu sein.

Schließlich dient der Austausch mit anderen Menschen in der Küche nicht nur dem Spracherwerb oder der sozialen Inklusion im Sinne eines „Kulturverständnisses“, sondern auch dem sozialen Kontakt in seiner grundlegendsten Form. Ein Teilnehmer benennt dies explizit, indem er erzählt, dass seine gesamte Familie in Syrien sei, und die Küche eine Art Familienersatz für ihn ist. Die anderen Teilnehmer erwähnen auch wiederholt die nette Atmosphäre in der Küche, den Spaß, die guten zwischenmenschlichen Beziehungen. Auch diese Faktoren dienen dazu, den von den Teilnehmern als teilweise einfältigen Alltag besser zu bewältigen.

#### 3.2.4.3 Resümee und Ausblick

In der Zusammenführung theoretischer Ansätze, bisheriger Forschungen und der Analyse der Gruppendiskussion lassen sich einige zusammenfassende Ergebnisse und Übereinstimmungen, aber auch Diskrepanzen und Leerstellen feststellen, welche auch im Sinne der Verwertung und Handlungsempfehlungen für die institutionelle Freiwilligenarbeit von Interesse sein könnten. Die Ergebnisse der Gruppendiskussion decken sich zum Teil mit der bereits vorhandenen Engagementforschung, besonders aber mit den Ergebnissen der migrationsspezifischen Untersuchungen von Schührer (2019), wobei Gewichtungen anders liegen und gewisse Aspekte aus Schührers Forschungen in den Ergebnissen kaum oder gar nicht vorkommen, umgekehrt tauchen alle von den Gruppenteilnehmer genannten Motivationen in den Ergebnissen Schührers auf, wenngleich sie diese in anderen Bündeln gefasst hat.

In jedem Fall sind die Spezifitäten des Einsatzortes bzw. des Handlungsfeldes, in dem die Arbeiten verrichtet werden, und der Zielgruppe bzw. ihre Zusammensetzung, besonders zu berücksichtigen bei der Diskussion der Ergebnisse. Die Gemeinwesenarbeit ist kein klassisch karitatives Handlungsfeld und dementsprechend gestaltet sich auch die Freiwilligenarbeit anders, es geht mehr um Zusammenarbeit und die Erschaffung eines Gemeinwohls als um Arbeit, die einer spezifischen Zielgruppe zugutekommt, ob in Form von z.B. Unterricht oder Unterstützung. An der Gruppendiskussion hat außerdem eine recht homogene Gruppe teilgenommen, im Hinblick auf Sprache, Geschlecht, Alter und Aufenthaltsdauer in Österreich. Im Unterschied hierzu sind die bereits vorgestellten größeren Studien und Schührers Forschungen mit heterogeneren Gruppen in diversen Handlungsfeldern und freiwilligen Strukturen geführt worden.

Die u.a. bei Baig (2013) und Munsch (2003) festgestellte Diskriminierung und Ausschluss von Menschen, die nicht der Mehrheit in einer Gesellschaft angehören, wird in der Diskussion

deutlich, und ist in unterschiedlichem Ausmaß in allen drei Motivationscluster anzutreffen, ob es um ein restriktives Arbeitserlaubnis, Vorurteile und Anfeindungen, oder die Schwierigkeit, mit der Herkunftsbevölkerung in Kontakt zu treten, geht. Das freiwillige Engagement bietet den Teilnehmern die Möglichkeit, aktive Handlungen gegen diese Ausschlüsse und somit für eine soziale Inklusion in der Aufnahmegesellschaft zu setzen. Soziale Inklusion bildet sich somit als übergreifendes Motiv aller Cluster heraus, und liegt in unterschiedlichem Ausmaß allen genannten Motivationen zugrunde.

Im Rahmen der Diskussion wird deutlich, dass die Teilnehmer zum einen die Absicht haben, dauerhaft in Österreich zu bleiben und zum anderen, dass sie sich als Teil der Gesellschaft bereits einigermaßen begreifen (etwas bekommen, etwas zurückgeben wollen, usw. als Motivationfaktoren). Schührer (2019) schreibt hierzu:

„Altruistische Motive resultieren aus einer solidarischen Grundhaltung heraus, die teilweise auch religiös motiviert ist, aus einer Dankbarkeit für selbst erhaltene Unterstützung oder aus einem Verantwortungsgefühl heraus. Altruistische Motive sind oft verbunden mit dem Bewusstsein, selbst einen Teil zum Gelingen einer solidarischeren Gesellschaftsform beitragen zu können. Dies setzt voraus, sich selbst als einen Teil der (Aufnahme-)Gesellschaft zu sehen.“ (371)

Die Verknüpfung dieses Ergebnisses mit Ansätzen, die den „integrativen“ Charakter freiwilliger Arbeit betonen, zeigt auf, dass freiwillige Arbeit durchaus zur Inklusion von Menschen führen kann, die sich an den symbolischen Rändern der Gesellschaft bewegen. (Wenngleich häufig in der vorhandenen Literatur solche Motivationen unter dem Begriff der Integration oder gar Assimilation aufscheinen, möchte ich hier der weitverbreiteten Kritik am Integrationsbegriff (vgl. hierzu u.a. Bachinger/Schenk (2012), Castro Varela (2008) oder Nghi Ha/Schmitz (2006)) Rechnung tragen und Inklusion als Alternative benutzen, auch in Anlehnung an Schührer (2019).)

Doch kann und soll dies nicht als einseitige Assimilation oder Integration seitens der sozial Benachteiligten begriffen werden, sondern es muss tatsächlich das Potenzial der Freiwilligenarbeit, gegenseitiges Verständnis verschiedener Bevölkerungsgruppen zu ermöglichen, anerkannt werden. Im Rahmen der Gruppendiskussion waren die Teilnehmer sich zwar uneinig ob der Mittel zum Erreichen des Zieles, d.h. ob mehr Österreicher\_innen in die Küche kommen müssten oder ob die Arbeit mehr im Außenraum stattfinden müsse, also wer den ersten Schritt machen sollte. Doch der Wunsch an das Projekt war eindeutig das Zusammentreffen und der Austausch zwischen vermeintlich unterschiedlichen Menschen, um so gesellschaftliche Veränderung herbeizuführen. Auch bei Schührer tritt der Wunsch nach sozialer Inklusion als eines der Hauptergebnisse ihrer Studie auf: „Zum einen ist Inklusion ein positiver Nebeneffekt von bürgerschaftlich engagierten Menschen, zum anderen wird dieser Nutzen von potenziell Engagierten auch bewusst erkannt und gezielt genutzt.“ (2009:377)

Motive, die im Rahmen der Gruppendiskussion kaum oder nicht zum Tragen kamen, aber in anderen Forschungen eine gewichtige Rolle spielen, waren u.a. fremdintegrative Motivationen, d.h. der Wunsch, andere Menschen aus dem gleichen Herkunftsland bei ihrer „Integration“ zu unterstützen, und karitative Motive. Diese Fehlstellen erklären sich m.E. durch die situative Gegebenheiten der Gruppendiskussion und der Teilnehmer. Da diese selber noch im Prozess des Ankommens bzw. zum Teil selber noch keinen gesicherten Aufenthaltsstatus haben, erscheint die Unterstützung anderer Geflüchteten keine akute Motivation zu sein, dennoch beantworten alle Teilnehmer die Frage nach einer zukünftigen Arbeit mit dieser Zielgruppe generell positiv, wobei sie keine Präferenz verorten mit ihr zu arbeiten im Rahmen

einer hypothetischen anderen freiwilligen Tätigkeit. Wie bereits eingangs beschrieben, ist das Handlungsfeld bzw. das konkrete Projekt ein Ort, an dem Menschen miteinander kochen, und kein Raum, in dem Einzelfallhilfe oder formelle Beratung passiert, darüber hinaus ist die Küche offen für alle Zielgruppen, insofern spielt das „Helfen“ eine andere Rolle als in vielen anderen freiwilligen Projekten.

### 3.3 Einbindung von Menschen mit Fluchthintergrund in die Freiwilligenarbeit durch Organisationen der Sozialen Arbeit (El-Ahmad)

#### 3.3.1 Vom Erkenntnisinteresse zur Forschungsfrage

Das folgende Kapitel beschreibt das Erkenntnisinteresse, die Forschungsfrage und damit verbundene Detailfragen und die dazugehörigen subjektiven Vorannahmen. Durch diese Darstellung soll eine bessere Nachvollziehbarkeit für Leser\_innen erreicht werden.

##### 3.3.1.1 Forschungsinteresse

Pantuček erklärt (vgl. 2006:247), dass es zwei Gründe für die Auswahl eines Falles gibt: Die Zugänglichkeit von Daten und mein Interesse. Sowohl die geführten und ausgewerteten Expert\_inneninterviews, die best practice Beispiele, als auch die vorangegangene Literatur dieser Fallstudie weisen die Zugänglichkeit von forschungsrelevanten Daten auf. Mein persönliches Interesse ist wie folgt begründet: Das allgemeine Forschungsinteresse weist auf, in welchem Ausmaß Freiwilligenarbeit existiert und belegt die Relevanz des Engagements für die Profession. Ich persönlich hatte in meiner Praxiserfahrung mehrere Konfrontationen bzw. mehrmalige Zusammenarbeit mit Freiwilligen in Einrichtungen der Sozialen Arbeit. Rameder (vgl. 2015) bestätigte meinen persönlichen Eindruck, dass finanzielle, zeitliche Ressourcen und ein höherer Bildungsabschluss ausschlaggebend für Freiwilliges Engagement sind und in diesem Sinne privilegierte Menschen veranlasst sich freiwillig zu betätigen und Menschen mit Fluchthintergrund somit exkludiert werden können. Da laut Ethikkodex (vgl. 2005:6) die solidarische Arbeit, die Anerkennung von Verschiedenheiten und das Aufmerksam machen von ungerechten Situationen angestrebt werden sollte, sehe ich Bedarf für die Profession Soziale Arbeit, sich mit der Diversität in der Freiwilligenarbeit auseinanderzusetzen. Dadurch erschließt sich mein individuelles Forschungsinteresse: die Auseinandersetzung mit Organisationen der Sozialen Arbeit und ihrer Einbindung von Geflüchteten in die Freiwilligenarbeit. Zusätzlich fühle ich mich aufgefordert mir bewusst zu machen, dass mein Vater selbst geflüchtet ist und sicherlich ein höchst persönliches Interesse und Vorannahmen mit dieser Forschung verbunden sind. Die soziale Benachteiligung / Exklusion von Geflüchteten, begleitet mich seit meiner Kindheit. Erfahrungen diesbezüglich führen zu einer subjektiven Haltung gegenüber der Forschungsthematik. Die Bewusstmachung und Reflexion meiner Subjektivität war für die Wissenschaftlichkeit dieser Forschung erforderlich. Ein Teil dessen war die Verschriftlichung meiner Vorannahmen.

##### 3.3.1.2 Forschungsfrage und Detailfragen

Die Individuelle Forschungsfrage, mit welcher ich mich beschäftige, lautet:

- Wie bringen Vereine / Organisationen der Sozialen Arbeit, Menschen mit Fluchthintergrund in die Freiwilligenarbeit ein?

Daraus ergeben sich folgende Unterfragen:

- Welche Ziele verfolgen Angebote / Projekte? Wie werden Erfolge verstanden?
- Inwiefern wird in der Arbeit / Koordination eine Unterscheidung zwischen Freiwilligen mit und ohne Fluchthintergrund gemacht? Wie wird dies in Projekte / Angebote eingebaut?
- Welche Hindernisse ergeben sich im Prozess der Einbringung von geflüchteten Menschen in die Freiwilligenarbeit?
- Was erwies sich als nützlich, um diese Hindernisse zu bewältigen?

### 3.3.1.3 Vorannahmen

- Ich gehe davon aus, dass Diversität in Einrichtungen und unter den Freiwilligen der Vereine von Expert\_innen als etwas Erstrebenswertes wahrgenommen wird und deshalb aktiv für Freiwillige mit Fluchthintergrund geworben wird.
- Eine Vorannahme bezieht sich auf die Differenzierung zwischen Freiwilligen. Ich nehme an, dass Organisationen, welche Freiwilligenarbeit anbieten, zwischen Freiwilligen mit und ohne Fluchthintergrund unterscheiden. Dies führt zu einem „Othering“ von geflüchteten Menschen, das bedeutet, dass Menschen ohne Fluchterfahrung als „normal“ angesehen werden. Die „Andersartigkeit“ der Menschen mit Fluchthintergrund wird unterstrichen.
- Eine zusätzliche Vorannahme ist, dass Organisationen, die keine Inklusion von Geflüchteten anstreben, ebenfalls keine Freiwilligenarbeit von Menschen mit Fluchthintergrund fördern oder zulassen.
- Aktuelle Entwicklungen, welche sich auf die Kürzung von Förderungen im Integrationsbereich (vgl. Der Standard 2018, 2018b) beziehen, begründen eine weitere Vorannahme. Diese Kürzungen, betreffen auch Projekte der Freiwilligenarbeit durch geflüchtete Menschen. Da hier Kürzungen zu rechnen ist, müssen wahrscheinlich auch mehr Freiwillige eingesetzt werden.
- Ich nehme an, dass die Hindernisse des Arbeitsmarktzugangs für Asylwerber\_innen von Einrichtungen der Sozialen Arbeit bedacht wurden und somit Freiwilligenarbeit von ihnen als Option gesehen wird, Möglichkeiten der Beschäftigung anzubieten.
- Eine weitere Vorannahme meinerseits bezieht sich auf die Einsatzbereiche der Freiwilligen. Ich gehe davon aus, dass die Organisationen Geflüchtete hauptsächlich als Ressource im Migrationsbereich sehen und wahrnehmen und somit die Handlungsmöglichkeiten der Freiwilligen einschränken. Die Einsatzbereiche der Geflüchteten in der Freiwilligenarbeit werden in meinem Teil der Forschungsarbeit, damit verbundenen Forschungsfragen und Leitfäden nicht primär thematisiert. Da die

Expert\_inneninterviews jedoch anhand eines offenen Leitfadens geführt werden, hielt ich es für angebracht auch diese Vorannahme festzuhalten, falls sich die Einsatzbereiche im späteren Prozess als forschungsrelevant herausstellen.

### 3.3.2 Forschungskontext

Folgendes Kapitel stellt Informationen über den Hintergrund der Forschung dar. Es ist unterteilt in den zwei Unterkapitel: Fokus der Forschung und Verwertungsinteresse.

#### 3.3.2.1 Fokus der Forschung

Dieser individuelle Teil der Forschungsarbeit befasst sich mit der Einbindung geflüchteter Menschen in die Freiwilligenarbeit durch Vereine / Organisationen der Sozialen Arbeit. Daher wurden Daten durch Interviews mit Expert\_innen, sowie forschungsrelevanter Literatur erhoben. Thematisiert werden Motivation, Rahmenbedingungen und Umsetzung der Einbringung von Menschen mit Fluchthintergrund durch Vereine und Organisationen. Verbunden damit, befasst sich vorliegende Arbeit mit Zielsetzung, Hindernissen und förderlichen Umständen. Der Fokus ermöglicht Einblicke und das Aufzeigen bisheriger Möglichkeiten einer Umsetzung von Projekten, welche Geflüchtete in die Freiwilligenarbeit einbringen. Weitere Verwertungsmöglichkeiten der Forschungsarbeit, welche über den Fokus hinausgehen, werden im nächsten Unterkapitel „Verwertungsinteresse“ thematisiert.

#### 3.3.2.2 Verwertungsinteresse

Vorliegender individueller Forschungsteil ist für jeden Bereich der Sozialen Arbeit relevant, welcher mit Freiwilligenengagement konfrontiert ist. Vor allem für Vereine / Organisationen der Profession Soziale Arbeit. Die Ergebnisse der Expert\_inneninterviews, dazu beigefügte Literatur und best practice Beispiele zeigen auf, inwiefern Projekte geplant und vollzogen werden können, um Geflüchtete in die Freiwilligenarbeit einzubringen. Es wird thematisiert, welche Rahmenbedingungen erforderlich sind und welche Prozesse der Umsetzung förderlich oder hinderlich sind. Zusätzlich wird ein Einblick geboten, welcher Voraussetzungen es bedarf, um Projekte, die Menschen mit Fluchthintergrund in das Freiwilligenengagement einbringen, angemessen umzusetzen. Jedoch gehen die Ergebnisse vorliegender Forschungsarbeit über die Ebene der sozialen Arbeit hinaus, denn auch die politische und gesellschaftliche Ebene wird beleuchtet. Die Auseinandersetzung damit, inwiefern letztere Ebenen Auswirkungen auf Rahmenbedingungen und Umsetzungen der genannten Projekte hat, dient der Bewusstmachung, Reflexion und Anregung.

### 3.3.3 Forschungsprozess

Folgendes Kapitel befasst sich mit dem Forschungsprozess. Hierbei gilt es darzustellen, welche Methode der Datenerhebung gewählt wurde. Zusätzlich wird der Prozess der Gestaltung der Leitfäden und die Wahl der Expert\_innen erläutert. Im Prozess der Forschung wurden nach dem ersten Interview die Leitfäden verändert, da sich für die Forschung neue

relevante Themen ergaben. Die gewonnenen Erkenntnisse wurden in die Datenanalyse aufgenommen.

### 3.3.3.1 Methode der Datenerhebung

Die gewählte Methode der Datenerhebung ist die des Expert\_inneninterviews. Laut Meuser und Nagel (vgl. 1991:442) ist für das Expert\_inneninterview die Gesamtperson mit ihren individuellen Einstellungen nicht Grundlage der Analyse. Interviews sollen in einem Kontext stattfinden, der Einblick in einen organisatorischen institutionellen Zusammenhang gibt. In diesem stellen Menschen einen Teil dar und agieren anders, als in ihrem Lebenszusammenhang. Das Expert\_inneninterview fokussiert auf die Zuständigkeit der Interviewten in ihrer Einrichtung, ihre Aufgaben, dazugehöriges Wissen und Erfahrungen. Das Ziel dieser Methode der Datenerhebung ist die Analyse von Strukturen, ihren Zusammenhängen mit Expert\_innenwissen und -handeln (vgl. Meuser / Nagel 1991:447). Expert\_innen werden als Repräsentant\_innen wahrgenommen (vgl. Meuser / Nagel 1991:444). Die Interviews wurden mithilfe einer Tonaufnahme festgehalten, für welche die Interviewpartner\_innen eine Einverständniserklärung unterschrieben.

Zusätzlich ist die vorangegangene Theorie, ein Teil der Datenerhebung und dient der Unterlegung von Ergebnissen der Forschung.

### 3.3.3.2 Leitfaden

Die Expert\_inneninterviews wurden nach Meuser und Nagel (vgl. 1991:448) als Leitfadeninterviews geführt. Leitfäden dienen einerseits der Eingrenzung des Wissens der Expert\_innen hinsichtlich forschungsrelevanter Interessen, andererseits wird es den Expert\_innen gerecht, da die Entwicklung des Leitfadens eine Gesprächskompetenz der Forscherin voraussetzt (vgl. ebd.). Offene Leitfadeninterviews bieten die Möglichkeit, Regeln der Handlung, nicht festgehaltene Handlungsmuster der Expert\_innen, Wissen auf Grund ihres Expert\_innenstatus und relevante Aspekte zu erfragen und festzuhalten (vgl. ebd.:448-449). Die vorhergehende Auseinandersetzung mit dem Leitfaden schafft eine vertraute Basis des\_der Forscher\_in mit der Forschungsthematik und bedingt somit eine ungezwungene Gesprächsführung (vgl. ebd.: 449). Die Abläufe des Leitfadens müssen nicht eingehalten werden (vgl. ebd.), dies schafft Flexibilität und eine individuelle Anpassung an den\_die Interviewpartnerin während des Interviews. Meuser und Nagel (vgl. ebd.) betonen die Relevanz der Anpassung des Sprachstils des\_der Forscher\_in an die des\_der Expert\_in. Interviewpartnerin 3 spricht nicht muttersprachlich deutsch, hierbei war es teilweise erforderlich, die Fragen des Leitfadens in einfache Sprache umzuwandeln.

Die Leitfäden wurden folgendermaßen aufgebaut: Der Einstieg des Leitfadens, dient der Vorstellung der Person und ihres Tätigkeitsbereiches. Da die gemeinsame Bachelorarbeit drei Themen behandelt, teilte ich den Hauptteil des Leitfadeninterviews in drei Kategorien, welche folgende Themen ansprechen: Rahmenbedingungen, Einbringung von Menschen mit Fluchthintergrund in die Freiwilligenarbeit und Motivation / Einsatzbereich der Freiwilligen. Am Ende wurde den Interviewten ermöglicht, nicht angesprochene und ihrer Meinung nach relevante Themen zu äußern.

### 3.3.3.3 Interviewpartner\_innen / Feldbeschreibung

Laut Meuser und Nagel (vgl. 1991:443) ist der Begriff des\_der Expert\_in primär abhängig von dem Forschungsinteresse und ist als relationaler Status zu verstehen. Ein\_e Expert\_in ist ein Verantwortungsträger und / oder jemand, der Zugang zu bestimmten Informationen hat, die anderen verweigert werden (vgl. Meuser / Nagel 1991:443). In den Interviews galt es, den Expert\_innen ihre Rolle bewusst zu machen und als Interviewerin klar zu differenzieren, welche Aussagen der Repräsentant\_innen zuzuordnen sind und welche den Individuen. Die Expert\_inneninterviews wurden am 21.02.2019, 07.03.2019, 11.03.2019 und 27.03.2019 geführt. Im Prozess der Forschung wurde der Leitfaden nach dem ersten Interview überarbeitet und angepasst (vgl. Flick 2009:75). Relevant für die Forschung waren Freiwilligenkoordinator\_innen, bzw. Professionist\_innen, welche führende Rollen in der Freiwilligenarbeit ihres Vereins / Einrichtungen einnehmen.

Interviewpartnerin 1 arbeitet für Impulse Krems. Ziel des Vereins ist die Unterstützung und Begleitung von Jugendlichen und Menschen mit Migrationshintergrund (vgl. Verein Impulse o.A.). Die Expertin ist seit 1998 Teil des Vereins und war somit an der Gründung beteiligt (vgl. ITV1 0:16-0:25). Sie ist Geschäftsführerin und übernimmt die Freiwilligenkoordination (vgl. ITV1 1:20-1:40 / 2:03-2:40).

Interviewpartner 2 ist Mitarbeiter der Servicestelle Freiwilligenengagement der Caritas in Wien. Zudem war er Teil des Projekts "F.E.I.N – Freiwilliges Engagement und Integration", welches sich mit der Inklusion von Menschen mit geringen Deutschkenntnissen in der Freiwilligenarbeit auseinandersetzt (vgl. ITV2 5:05-5:19). Die Servicestelle ist zuständig für Interessenten der Freiwilligenarbeit der Caritas, aktive Engagierte, Einrichtungen und Projekte. (vgl. ITV2 0:34-1:14).

Interviewpartnerin 3 arbeitet als Freiwilligenkoordinatorin des Caritas Projekts „Community Cooking“ im 10. Wiener Gemeindebezirk. Dieses Projekt wurde im allgemeinen Teil, im Kapitel 1.3 „Forschungsfeld“, bereits dargestellt. Sie begleitet und organisiert die Kochrunde (vgl. ITV3 2:06-2:19). Die Expertin war anfänglich selbst Freiwillige der Caritas, spricht muttersprachlich arabisch und fungiert zusätzlich als Multiplikatorin (vgl. ITV3 0:20-0:49 / 5:20-5:26).

Interviewpartnerin 4 ist die Projekt- und Teamleiterin des „Community Cookings“. Ihre Aufgaben sind sowohl Organisation, Betreuung und Koordination der Mitarbeiter\_innen, bürokratische Tätigkeiten, als auch Letztverantwortung bezüglich der Freiwilligen (vgl. ITV4 0:30-1:00). Kontakt mit Freiwilligen hatte die Expertin bereits in früheren Arbeitsstellen. Zudem war die interviewte Person Mentorin / Koordinatorin des europäischen Freiwilligendienstes (vgl. ITV4 1:45-2:02).

Die vorliegende Forschungsarbeit umfasst das Handlungsfeld Migration der Sozialen Arbeit und befasst sich mit der Freiwilligenarbeit, welche für die Profession von hoher Relevanz ist. Da vorliegender individueller Teil ausschließlich das Freiwilligenengagement aus organisationaler Sicht fokussiert, sind Vereine und Organisationen der Sozialen Arbeit als Forschungsfeld zu benennen. Um differenzierte Sichtweisen erhalten zu können, wurden vier

Expert\_innen aus drei verschiedenen Projekten bzw. Einrichtungen befragt. Die Interviews wurden in den jeweiligen Einrichtungen bzw. Büros der Expert\_innen geführt. Dies bot die Möglichkeit die Räumlichkeiten und damit verbundene Ressourcen besichtigen und wahrnehmen zu können. Die interviewten Personen wurden über den Ablauf des Interviews aufgeklärt, auf Vertraulichkeit und Anonymität hingewiesen und unterschrieben im Zuge dessen die Einwilligungserklärung. Anschließend wurden die Interviews anhand der bereits erstellten Leitfäden durchgeführt. Die Fragen des Interviews mit Expertin 3 weichen von den vorgefertigten im Leitfaden ab, da sie in leichter Sprache gestellt wurden. Mögliche Unklarheiten des dritten Interviews wurden mit dem vierten beseitigt, da beide in demselben Projekt tätig sind.

#### 3.3.3.4 Auswertungsmethode

Als Auswertungsmethode diente die bereits angeführte strukturgeleitete Textanalyse nach Auer-Voigtländer / Schmid (vgl. 2017). Die Expert\_inneninterviews wurden als Audiodatei festgehalten und in dieser Form zitiert. Literatur, Zitate der Audiodateien und Anmerkungen meiner Memos der Interviews, wurden in Form einer Tabelle in Kategorien geordnet und boten somit eine übersichtliche und effiziente Möglichkeit der Auswertung.

### 3.3.4 Ergebnisse

#### 3.3.4.1 Motivation / Gründe

Folgendes Kapitel der Ergebnisdarstellung beschäftigt sich mit Gründen und Motivationen, der Auseinandersetzung und Umsetzung der Einbindung von Menschen mit Fluchthintergrund in die Freiwilligenarbeit. Es ergeben sich vier Unterkapitel: Der Einfluss durch die Fluchtbewegung 2015, Asylverfahren & Asylwerber\_innen, Arbeitsmarkt und Sprache. Die Darstellung der Motivationen hinter der Umsetzung der Einbindung von Geflüchteten in das Freiwilligenengagement bietet die Möglichkeit, Leitfäden, Rahmenbedingungen und Prozesse der Einrichtungen nachvollziehen zu können und ist somit forschungsrelevant. Bei diesem Kapitel ist anzumerken, dass die Expert\_innen häufig über Freiwillige mit Fluchthintergrund und ihre Motivationen sprechen, dies bedeutet nicht, dass dies die Realität der Geflüchteten ist. Vielmehr dient es dem Verständnis, welche Erfahrungen Expert\_innen in der Arbeit mit Menschen mit Fluchthintergrund gemacht haben und inwiefern dies in die Planung und Umsetzung der Projekte mit eingeflossen ist.

##### 3.3.4.1.1 Fluchtbewegung

Alle interviewten Personen tätigten die Aussage, dass die letzte Fluchtbewegung 2015, Auswirkungen auf die Freiwilligenarbeit hatte / hat (vgl. ITV1 3:30–3:45 / ITV2 3:31-3:45 / ITV3 19:28-19:43 / ITV4 15:30-15:42). Anfragen für Engagement, ergaben sich aus der „Aufnahmegesellschaft“, wie auch von den „Hilfsempfängern“ i.S.v. Geflüchteten (vgl. ITV2: 6:00-6:10). Dies deckt sich mit der Aussage Böhlers (vgl. 2018:139), dass die Anfänge der Bewegung zu Unterstützungsangeboten und Zivilcourage bei der Bevölkerung führten. Die

wachsende Nachfrage, auch seitens der Menschen mit Fluchthintergrund, sich freiwillig zu engagieren, wurde von den Vereinen wahrgenommen. Die Anzahl der Freiwilligen erweiterte sich und die Dynamiken innerhalb der Freiwilligenkoordination und der Freiwilligenarbeit wurden beeinflusst (vgl. ITV2 3:30-4:06).

Widersprüchlich zu den erhobenen Daten des Vierten Deutschen Freiwilligensurveys 2014 (siehe 2.1.2 „Freiwillige mit sozialer Benachteiligung“), äußerte Experte 2, dass über 50% der Anfragen für Freiwilligenarbeit (in der Servicestelle eingegangen), von Menschen mit nicht deutscher Muttersprache stammen (vgl. ITV2 17:05-17:20). Ergebnisse des Surveys zeigten eine Diskrepanz zwischen Freiwilligen mit und ohne Migrationshintergrund. Das Ergebnis des Surveys war, dass Migrant\_innen sich weniger engagieren als nicht-migrierten Menschen (vgl. Simonson 2017). Hierbei gilt es sich bewusst zu machen, dass die Anfragen in der Servicestelle einen sehr eingeschränkten Blick auf die generelle Teilhabe von Menschen mit Migrationshintergrund an Freiwilligenarbeit bieten. Jedoch ist es wichtig zu bedenken, dass das große Interesse seitens der (Flucht-) Migrant\_innen, welches bei der Servicestelle eingegangen ist, die Realität für diese Einrichtung darstellt und somit einen Bedarf für sie aufdeckt.

Gründe für das hohe Interesse an dem Freiwilligenengagement ergeben sich, laut Datenerhebung, unter anderem durch die Motivation ehemaliger Geflüchteter, etwas „zurück geben“ zu wollen (vgl. ITV2 6:12-6:15 / ITV1 12:10-12:14 / 17:15-17:24). Dies meint, dass sich Personen, welche früher in vergleichbaren Situationen waren, wie die Menschen der Fluchtbewegung 2015, freiwillig engagieren wollen. Meines Erachtens ist dies als eine Art Danksagung zu verstehen. Man „gibt zurück“, was man in früheren Lebensstadien erhalten hat: Unterstützung in Form von Freiwilligenarbeit, Wertschätzung, finanziellen und materiellen Ressourcen.

Neben der gestiegenen Zahl von Freiwilligen und dadurch bedingten Erweiterung von Einrichtungen, ergaben sich ebenfalls Auswirkungen auf die Schwerpunktsetzungen von Projekten des Freiwilligenengagements. Das „Community Cooking“ veränderte seinen Fokus. Dieser lag anfänglich auf der Gemeinwesenarbeit und entwickelte sich im Zuge der Fluchtbewegung zu einer interkulturellen Kochrunde. (vgl. ITV3 19:28-19:43 / ITV4 14:38-15:42). Auch das Entstehen von neuen Angeboten, z.B. in Form einer Koordinationsstelle, wurde dadurch bedingt:

„ [...] und jetzt die Menschen aus dem Nahen Osten, seit 15. Und wenn man's institutionell sieht, dann gibt es seit 2015 die Koordinationsstelle für Asylhilfe.“ (ITV1 0:51-1:11)

Anhand des Datenmaterials lässt sich festhalten, dass die Fluchtbewegung die Zivilcourage der Bevölkerung ohne und mit Fluchthintergrund zeigte und Freiwilligenarbeit erweiterte. Migrationsbewegungen haben Auswirkungen auf Organisationen und Einrichtungen der Sozialen Arbeit, es ergibt sich ein Bedarf, welchen es zu decken gilt. Den Vereinen der Profession eröffneten sich neue Arbeitsfelder und Angebotslücken, an welche sie sich in kurzer Zeit anpassen mussten. Dieser meint nicht nur die Arbeit mit Klient\_innengruppen, sondern auch das Bieten von Freiwilligenarbeit für Nutzer\_innen und jene Personen, welche sich engagieren möchten.

### 3.3.4.1.2 Asylverfahren / Asylwerber\_innen

„[...] Für uns ist es auch egal, ob sie sozusagen noch im Asylverfahren oder schon anerkannt, das ist nicht relevant. Auch das ist glaub ich, gerade für Menschen die noch im Asylverfahren sind, eine [...] sehr wichtige Chance da wo andocken zu können, ja.“ (ITV4 8:22-8:42)

Erhobenes Datenmaterial verdeutlicht die Auseinandersetzung seitens der Organisationen mit dem Asylverfahren und damit konfrontierten Menschen. Auch wenn interviewte Person 4 sagt, dass es „egal“ sei, ob die Freiwilligen im Asylverfahren sind oder nicht, wird meines Erachtens ersichtlich, dass es ein Anliegen ist, Asylwerber\_innen einen barrierefreien Einstieg in die Freiwilligenarbeit bzw. eine „Chance“ bieten zu können. Die Bewusstmachung, dass Asylwerber\_innen selbst in der Freiwilligenarbeit exkludiert werden können, ist hier erkennbar. Wie Rameder (vgl. 2015:78) anführt, sind finanzielle Ressourcen, Habitus und Lebensstil zumindest grundlegende Faktoren, um einen Zugang zu Freiwilligenengagement zu haben. Menschen im Asylverfahren sind von sozialer Benachteiligung und Diskriminierung betroffen, und können dadurch die erforderlichen Faktoren (finanzielle Ressourcen, Habitus, Lebensstil), welche Freiwilligenarbeit zugänglicher machen meist nicht vorweisen. Daraus ergibt sich die These, dass die Freiwilligenarbeit Minderheiten exkludiere, dies den Organisationen aber durchaus bewusst ist und im Zuge dessen aktiv gegen Ausgrenzung vorgegangen wird. Dies geschieht durch das Erkennen / Herausarbeiten adäquater Rahmenbedingungen und die Umsetzung dieser.

Weiters ergab die Datenauswertung, dass Freiwilligenengagement im Zusammenhang mit dem Asylverfahren und damit verbundener Integration steht:

„Gesellschaftlich wäre es natürlich schon schön, wenn es noch mehr Akzeptanz und Wertschätzung, auch für Freiwilliges Engagement gäbe und wenn das irgendwie nochmal anders registriert und anerkannt wird, also ob jetzt zum Beispiel wirklich als Kriterium in einem Asylverfahren [...]“ (ITV4 36:09-36:27)

Wie bereits unter dem Punkt „Engagement und Integration“ angeführt, ist es möglich durch einen Nachweis der persönlichen Integration die Erlangung der österreichischen Staatsbürgerschaft zu beschleunigen (StbG 1985 §11a Absatz 6, Satz 2a). Dies bietet eine Klärung für die Aussage Interviewpartners 2, dass meist die Hoffnung oder der Wunsch, - ausgehend von den Freiwilligen -, besteht, eine offizielle Bestätigung des Freiwilligenengagements erhalten zu können (vgl. ITV2 21:49-21:53). Einrichtungen der sozialen Arbeit sind somit von integrationspolitischen Entscheidungen betroffen. Es zeigt sich, dass freiwilliges Engagement im Verfahren um die österreichische Staatsbürgerschaft positive Auswirkungen auf den Prozess hat, da dieser dadurch beschleunigt werden kann. Asylwerber\_innen können sich zwar freiwillig engagieren, jedoch nimmt dies, - zumindest offiziell -, keinen Einfluss auf das Asylverfahren. Diese Tatsache gilt es als soziale Organisation zu beachten. Dass Menschen mit Fluchthintergrund sich über Bestätigungen des Engagements erkundigen, kann bedeuten, dass eine Wissenslücke bezüglich der offiziellen Wichtigkeit des Freiwilligenengagements für das Asylverfahren besteht. Unterschiede in der Erlangung jeweiliger Bleibeberechtigungen, können zu Verwirrung und / oder Verunsicherung führen. In den Rahmenbedingungen und der Umsetzung gilt es deshalb zu bedenken, dass man Freiwillige, welche im Asylverfahren stehen, aufklären sollte (ITV2 28:30–28:47 / ITV4

9:34-9:58). Somit werden erste Aspekte der Rahmenbedingungen klar. Eine ausführliche Erläuterung der Anforderungen und des Nutzens des Engagements für die Freiwilligen, sollte im Vorfeld geboten sein, um Missverständnisse und Enttäuschungen im Nachhinein vorbeugen zu können.

#### 3.3.4.1.3 Arbeitsmarkt

Es zeigte sich in der Datenerhebung und Datenauswertung, dass die Organisationen der Sozialen Arbeit und ihre Repräsentant\_innen, Freiwilligenengagement als Mittel der Arbeitsmarktintegration wahrnehmen:

„[...] und auch die Freiwillige Arbeit als ersten Schritt zu nutzen um hier am Arbeitsmarkt ein bissl Fuß zu fassen, also es ist ganz klar keine Lohnarbeit, aber trotzdem geht's um viel Erfahrung, [...]“ (ITV4 7:20–7:40)

Hierbei wird vorerst nicht bedacht, dass Arbeitsmarktintegration bei Asylwerber\_innen nicht stattfinden kann. Ihnen wird das Recht zu Arbeiten gesetzlich abgesprochen. Dies wird durch das gesellschaftliche Bild von Asylwerber\_innen negativ verstärkt (vgl. ITV4 30:26-30:49). Im Falle einer Beschäftigungseinschränkung geht es vielmehr um andere Faktoren, wie zum Beispiel soziale Vernetzung oder das „sinnvolle Zeitverbringen“ (ITV2 50:36-50:38). Wie im Kapitel 2.3.4 „Arbeitsmarktzugang“ angeführt, bedeutet Erwerbstätigkeit mehr als nur die finanziellen Mittel zu erhalten. Weiters meint sie Gesellschaftsintegration und soziale Akzeptanz (vgl. Geiger 2016:120). Man kann davon ausgehen, dass eine freiwillige Tätigkeit zumindest diese Faktoren abdeckt. Die Vermutung liegt nahe, dass Einrichtungen spezielle Projekte für Freiwillige mit Fluchthintergrund aus dem Grund anbieten, damit ihnen, wenn das Asylverfahren noch läuft, soziale Eingliederung ermöglicht wird. Menschen mit Fluchthintergrund, welche nicht (mehr) im Asylverfahren sind, können die besagten „Erfahrungen“ als positiven Indikator für die Arbeitsmarktintegration nutzen oder sogar durch das Engagement in die Erwerbstätigkeit einsteigen:

„Ich habe hier angefangen 2015 April, im April und, am April und vorher war ich im, Anfang Februar als Freiwilliger, auch in ein andere Projekt in Caritas [...] ich arbeite schon bis jetzt hier geringfügig zuerst und dann [...] Teilzeit seit 2018, Mai 2018.“ (ITV3 0:20-0:53)

Für die aus Ägypten stammende Expertin 3, wurde Arbeitsmarktintegration durch Freiwilligenarbeit ermöglicht. Die interviewte Person ist zwar selbst nicht geflüchtet, jedoch haben subsidiär Schutzberechtigte (solange sie eine Bestätigung vom AMS beantragt und erhalten haben) und Asylberechtigte rechtlich dieselben Zugangsmöglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt, wie die Befragte (vgl. AMS 2015). Genauere Ausführung zum Arbeitsmarktzugang von subsidiär Schutzberechtigten und Asylberechtigten findet sich in dem Kapitel 2.3.4 „Arbeitsmarktzugang“. Neben der Freiwilligenkoordinatorin, wurden zwei Köch\_innen in dem Projekt „Community Cooking“ angestellt, dies stellt ihren ersten Arbeitsplatz in Österreich dar (vgl. ITV4 5:00-5:28). Weiters wurden Menschen, die das Integrationsjahr absolviert haben in die Arbeit der Caritas aufgenommen (vgl. ITV2 12:34-1244 / ITV4 15:59-16:07). Auffällig ist jedoch, dass es hierbei ausschließlich um die

Arbeitseingliederung innerhalb der Organisation und ihrer Freiwilligenarbeit geht. Die Voraussetzungen unterscheiden sich von denen des realen Arbeitsmarktes. Dieser ist im Vergleich zum Engagement, für welches die Motivation das Helfen ist, an Leistungserbringung gebunden und handelt im Zuge dessen ausschließlich gegenüber Geflüchteten (vgl. ITV2 14:25-14:41). Daraus lässt sich vermuten, dass Vereine der Sozialen Arbeit, die Intention der Arbeitsmarktintegration, als Grund für die spezielle Einbindung von Geflüchteten in ihr Freiwilligenengagement sehen. Diese These wird von der Tatsache unterstrichen, dass sie sich selbst aktiv beteiligen, eine Arbeitseingliederung in ihren Organisationen zu ermöglichen.

#### 3.3.4.1.4 Sprache

„Das F.E.I.N kann man sagen ist aus einem akuten Bedarf heraus entstanden, aus der Situation, [...] wir haben dann als Servicestelle schon gemerkt, dass es aufgrund von Sprachbarrieren, und dass es einfach doch herausfordernd ist, diese Personengruppe, [...], also wir haben's jetzt versucht irgendwie [...] zu umfassen, zu umschreiben, und haben's halt Personen mit geringen Deutschkenntnissen genannt, weil einfach die [...] Sprachbarriere, so halt schon einfach die größte Hürde ist [...] und haben lange Zeit versucht in unserer [...] also in unserer Normalarbeitszeit, einfach Maßnahmen zu setzen, um diese Gruppe gut einbinden zu können, haben dann aber gemerkt, dass es da einfach einen Projekt braucht [...]“ (ITV2 5:47-7:07)

Sprache wird als größte Herausforderung in der Arbeit mit Freiwilligen mit Fluchthintergrund wahrgenommen. Um als Organisation Freiwilligenarbeit für Geflüchtete bzw. Menschen, welche geringe Deutschkenntnisse besitzen, zu ermöglichen, müssen Wege der Kommunikation geschaffen werden. Denn die Teilhabe, - auch in der Freiwilligenarbeit -, ist abhängig von der Beherrschung der mehrheitlich gesprochenen Sprache (vgl. Mecheril / Quehl 2006:o.A. zit. in Dirim 2016:312). Neben Verständigungsproblemen, eröffnen sich durch eine Sprachbarriere Abstimmungsschwierigkeiten, welche die Erklärung von betrieblichen Abläufen erschweren kann (vgl. Esser 2006:i). Dies bedeutet für das Engagement, dass außerdem die Auskunft über Rechte und Pflichten der Freiwilligen erschwert wird. Es kristallisiert sich heraus, dass, um Menschen mit Fluchthintergrund in das Engagement einer Einrichtung einbringen zu können, die Organisationen entsprechend auf etwaige Sprachbarrieren reagieren müssen. Es gilt zu beachten, dass diese Anpassung über den Rahmen des regulären Arbeitsalltages und Leitfadens der Freiwilligenkoordinationsstellen von Organisationen hinausgeht. Spezielle Projekte mit eigenen Ressourcen sind erforderlich, diese werden unter dem Kapitel „Rahmenbedingungen & Umsetzung“ genauer dargestellt.

Mit den Kommunikationshürden ist laut Datenmaterial auch Unsicherheit seitens der Geflüchteten verbunden, die Angst sich nicht verständigen zu können (vgl. ITV3 11:50-12:09). Die Auseinandersetzung mit der Sprachbarriere und Maßnahmen der Überwindung, ermöglichen die Teilhabe, Mitgestaltung und geben ein Gefühl der Zugehörigkeit (vgl. ITV4 20:30-21:49). Die Vermutung liegt nahe, dass Unsicherheit und Ängste verbunden mit der Kommunikation dazu führen, dass Menschen mit Fluchthintergrund sich bewusst gegen eine Freiwilligentätigkeit entscheiden und dies den Organisationen durchaus bewusst ist. Deshalb geschieht eine Anpassung seitens der Einrichtungen und es werden Wege der Kommunikation geschaffen. Genauere Darstellung der Maßnahmen bezüglich der Sprache werden im folgenden Kapitel thematisiert.

### 3.3.4.2 Rahmenbedingungen & Umsetzung

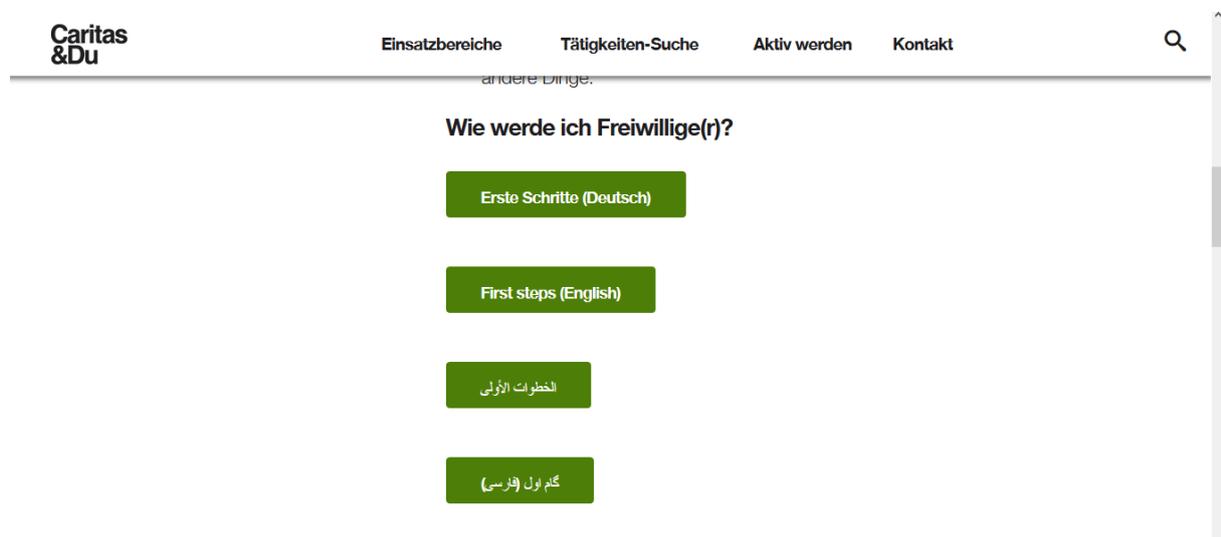
Vorangegangen sind Motivationen seitens Organisationen der Sozialen Arbeit. Diese begründen, weshalb spezielle Angebote, Anpassungen, Maßnahmen also Rahmenbedingungen für die Einbindung von Geflüchteten in die Freiwilligenarbeit getätigt werden / wurden. Genannte Rahmenbedingungen und die Umsetzung von Anpassungsmaßnahmen werden in folgenden Subkapiteln dargestellt.

#### 3.3.4.2.1 Überwindung der Sprachbarriere

Erhobenes und ausgewertetes Datenmaterial zeigt auf, dass Sprache einen zentralen Fokus für Einrichtungen der Sozialen Arbeit in der Einbindung der Menschen mit Fluchthintergrund in die Freiwilligenarbeit darstellt. Unter dem Unterkapitel „Sprache“ wurde der Bedarf von Mitteln der Kommunikation angesprochen, jedoch nicht ausführlich dargestellt. In der Auswertung wurde ersichtlich, dass Einrichtungen und Projekte mehrere Möglichkeiten nutzen, um die Sprachbarriere zu überwinden. Thematisiert wurde: einfache Sprache, Mehrsprachigkeit - Übersetzer\_innen und Sprachförderung der Freiwilligen (vgl. ITV1 12:37-12:42 / ITV2 20:09–20:27 / ITV4 9:16-9:26).

Um Geflüchtete in das Engagement einer Organisation einbinden zu können, bedarf es Infomaterialien, Werbung, Informationsveranstaltungen, E-Mails und ähnliches in leichter Sprache (vgl. ITV2 20:09-20:17 / 31:20-31:28). „Leichte Sprache“ kann ihrer Intention nach als eine Form barrierefreier Kommunikation charakterisiert werden.“ (Bock / Fix / Lange 2017:11) und erleichtert somit die Kommunikation zwischen Organisationen und Menschen mit Fluchthintergrund. Eine Auswahl an Literatur in einfacher Sprache dient der Informationsübermittlung für alle Interessierten der Freiwilligenarbeit und dem Austausch mit Freiwilligen, somit auch Menschen mit Fluchthintergrund, welche eventuell Schwierigkeiten haben, Literatur in schwerer Schrift zu verstehen. Selbst wenn einfache Sprache leicht zu lesen ist, ist damit ein großer Aufwand verbunden (vgl. BMAS 2018:17). Es lässt sich vermuten, dass das Anpassen des Infomaterials zeitaufwändig und mit Anstrengung verbunden ist / war. Im Zuge der Datenerhebung für diese Arbeit wurde ich selbst mit der Herausforderung konfrontiert, dass mich meine Interviewpartnerin nicht gut verstehen konnte. Das Interview mit Expertin 3, musste während der Befragung spontan in einfache Sprache umgewandelt werden, da ich im Vorhinein nicht wusste, wie das Sprachlevel meines Gegenübers ist. Aus meinem Memo (vgl. M3 2019:1) geht hervor, dass ich nach dem Interview müder war, als bei den anderen. Zusätzlich fällt in der Audiodatei auf, dass das Formulieren der Fragen Zeit in Anspruch nimmt und somit Sekunden der Stille zu vermerken sind (Beispiel: ITV3 23:03-23:45). Daraus lässt sich schließen, dass ungeübte leichte Sprache eine Anstrengung darstellt, und im Voraus anhand von Regeln (vgl. BMAS 2018:17) gelernt und vorbereitet sein sollte, jedoch als Mittel der Kommunikation essentiell ist.

Eine weitere Möglichkeit der Einbindung von Menschen mit Fluchthintergrund ist das Mittel der Mehrsprachigkeit. Es bedarf multilingualer Personen, welche als Übersetzer\_innen agieren können, sowie Literaturangebote auf verschiedenen Sprachen (vgl. ITV2 20:09-20:27 / ITV4 9:16-9:26). Mehrsprachigkeit wird als diese verstanden, sobald zwei oder mehr Sprachen auf dem Niveau eines monolingualistischen Gegenübers gesprochen werden können (vgl. Tracy 2007:49). Das Niveau der Kommunikation kann in jeweiligen Sprachen differieren, oftmals werden Kompetenzen subjektiv als „besser“ oder „schlechter“ bewertet. Dies bedingt die Wahl der präferierten Ausdrucksweise, welche sich jedoch im Laufe des Lebens verändern kann (vgl. ebd.). Ausgehend von dieser Begriffsdefinition wird deutlich, dass es von Vorteil ist, diverses, mehrsprachiges Personal zu beschäftigen, um die Kommunikation mit geflüchteten Freiwilligen zu verbessern und für beide Seiten zu erleichtern. Auch wenn, Menschen mit Fluchthintergrund Sprachkompetenzen im Deutschen aufweisen können, ist es möglich, dass die präferierte Ausdrucksform ihre Erstsprache ist. In diesen Fällen ist es vorteilhaft, wenn multilinguale Mitarbeiter\_innen darauf eingehen können. Infomaterialien auf verschiedenen Sprachen sind ebenfalls von Relevanz:



(Abbild 3: Caritas 2015c)

Vor allem der Zugang zu mehrsprachigen Angeboten über das Internet, wie in diesem Beispiel, erscheint relevant. Die in dem Subkapitel „Sprache“ genannte Unsicherheit, welche durch geringe Kenntnisse der Ausdrucksform entsteht, kann somit umgangen werden. Im Internet bedarf es keiner realen Interaktion, man muss nicht sprechen und kann (wenn vorhanden) Informationen in der eigenen Muttersprache erhalten. Große Felder und ein überschaubarer Aufbau der Website vereinfachen, neben dem Lesen, auch das Bedienen. Zusätzlich ist erkenntlich, dass Organisationen auf diese Art signalisieren, dass sie darauf vorbereitet sind, falls Interessent\_innen nicht muttersprachlich Deutsch sprechen. Daraus geht die Vermutung hervor, dass die Unsicherheit, beim ersten In-Kontakt-treten, sei es über ein Telefonat oder ein persönliches Treffen, verringert wird.

Die Sprachförderung der geflüchteten Menschen, wird von den Expert\_innen ebenfalls als erforderliche Maßnahme wahrgenommen. In Verbindung mit der Intention, Freiwilligenarbeit als Weg der Arbeitsmarktintegration zu nutzen, wird die Verbesserung der Deutschkenntnisse als bedeutsam angesehen und somit seitens der Organisationen angestrebt (vgl. ITV4 7:20-

7:38). Das Sprechen der Landessprache wirkt sich positiv auf die Beschäftigungschancen aus, verbessert die Option auf eine höhere Position und ein höheres Gehalt (vgl. Esser 2006:iv). Freiwilligenarbeit als Mittel des deutschen Spracherwerbs oder dessen Verbesserung wird, laut Experte 2 (vgl. 28:10-28:28), von Menschen mit Fluchthintergrund gewünscht und angenommen. Ausschlaggebend ist die Hoffnung der Geflüchteten, dass es positive Auswirkungen auf den Integrationsprozess und das Asylverfahren hat (vgl. ITV2 28:10-28:28). Zusätzlich lässt sich vermuten, dass die Sprachförderung die herrschende Sprachbarriere verringert und somit eine klare Kommunikation in der Freiwilligenarbeit ermöglicht. Ein sprachförderndes Angebot kann zum Beispiel ein regelmäßiges Austauschtreffen unter Freiwilligen mit geringen Deutschkenntnissen sein, in welchem ausschließlich Deutsch gesprochen wird, wie das in den Interviews erwähnte Sprachcafé (vgl. ITV2 29:50-30:02 / ITV4 16:50-16:59).

#### 3.3.4.2.2 Niederschwelligkeit durch universelle Tätigkeiten

Mangelnde Sprachkenntnisse seitens der Geflüchteten, führten zu der Umsetzung, Tätigkeiten für Freiwillige anzubieten, welche als universell bzw. universell bekannt bezeichnet werden. Beispiele hierfür sind Kochen oder handwerkliche Betätigungen, sie werden als niederschwellig beschrieben (vgl. ITV2 54:25-54:32). Niederschwelligkeit ist in der Sozialen Arbeit auf den Zugang zu Hilfsangeboten, oder in diesem Falle zur Freiwilligenarbeit, bezogen. Dieser ist mit wenig Regeln und Zugangsstrukturen verbunden und fokussiert erreichbare und lebensweltangepasste Konzepte (vgl. Mayrhofer 2012:145). Mit dem Angebot von universellen Tätigkeiten, welche keine Deutschkenntnisse erfordern, wird auf die Geflüchteten zugegangen. Im Vergleich zu der Freiwilligenarbeit in z.B. der Feuerwehr oder dem Hospiz, sind universelle Betätigungen mit wenigen Regeln verbunden und erfordern keine Qualifikation, welche den Zugang erschweren würde. Das „Community Cooking“ verdeutlicht, dass die Sprachkompetenz der Freiwilligen in diesem Projekt nicht relevant ist. Das Engagement wird für Menschen mit nicht deutscher Muttersprache ermöglicht, in dem die niederschwellige Tätigkeit Kochen als Kommunikationsinstrument verwendet wird (vgl. ITV4 13:40-13:50).

„[...] Wenn du kochst du sprichst und wenn du sprichst, [...] du machst [...] ein bisschen aufmachen auf, auf die anderen Leute.“ (ITV3 29:38-29:50)

Hier wird deutlich, dass universelle Betätigungen kommunikationsfördernd sind. Es ist zu beachten, dass das Sprechen nicht als Qualifizierungsmerkmal der Freiwilligenarbeit wahrgenommen wird, sondern während der Tätigkeit geschieht und es keine Regeln gibt, wie und wie gut man zu kommunizieren hat. Die Vermutung liegt nahe, dass dies ein wichtiger Indikator für die Teilnahme von Menschen mit Fluchthintergrund am Freiwilligen Engagement ist. Geflüchtete sind permanent mit der Anforderung konfrontiert Deutsch lernen zu müssen, einmal auf gesetzlicher Ebene mit dem Absolvieren von Deutschkursen (IntG §4 Absatz 2), auf institutioneller Ebene, da sie sonst vom Arbeitsmarkt exkludiert werden (vgl. Esser 2006:iv), wie auch auf gesellschaftlicher Ebene. Das Entgegenwirken durch einen niederschweligen Ansatz und der damit verbundenen Irrelevanz des Sprachlevels, wirkt meiner Vermutung nach, einladend auf Freiwillige mit Fluchthintergrund.

Jedoch ist zu bedenken, dass niederschwellige Angebote für Freiwillige, Zeit- und Personalressourcen mancher Einrichtungen übersteigen und somit die Verwirklichung der Niederschwelligkeit mit Hindernissen verbunden und nicht immer möglich ist (vgl. ITV2 32:45-33:00). Eine genauere Darstellung der für die Rahmenbedingungen relevanter Ressourcen erfolgt im Unterkapitel „Zeit- & Personalressourcen“.

### 3.3.4.2.3 Partizipation durch Multiplikator\_innen

Das Datenmaterial bringt hervor, dass Partizipation, vor Allem durch Multiplikator\_innen, in den Rahmenbedingungen für die Einbindung Geflüchteter in der Freiwilligenarbeit, relevant ist (vgl. ITV1 10:41-10:53 / 11:40-11:44 / ITV2 8:47-8:48 / ITV3 17:11-17:28 / ITV4 10:23-10:26). Der Begriff der Partizipation kommt aus dem Lateinischen und meint Teilnahme, Teilhabe (vgl. Wurtzbacher 2017:623). Die Bezeichnung versteht sich als Mitwirken von Menschen am Gestalten von sozialen Zusammenhängen, Binden an soziale Institutionen und Erledigen von Aufgaben der Gemeinschaft (vgl. Wurtzbacher 2017:623).

„Parallel zum politischen Spektrum öffneten sich Organisationen und Institutionen durch Mechanismen, der P[artizipation] [...] gegenüber ihren --> Kunden/Kundinnen bzw. Nutzer/innen. Dies betrifft insbesondere den Bereich der Sozialen Arbeit, deren professionelles Handeln sich [...] an der Lebenswelt von Klient/innen ausrichtet. Eine Orientierung am --> Sozialraum und die aktive Beteiligung betroffener Menschen an der Erbringung --> sozialer Dienstleistungen sollen dazu beitragen, Intransparenz, bürokratische Fehlsteuerung [...] zu vermeiden.“ (Wurtzbacher 2017:624)

Vorangegangene Erläuterung des Begriffs der Partizipation, lässt Verbindungen zu den Interviews herstellen. Expert\_innen (vgl. ITV1 17:02-17:07 / ITV2 50:22-50:25 / 12:49-13:07 / ITV4 4:23-4:27) verwendeten mehrmals die Bezeichnung Community und nehmen den erschwerten Zugang zu diesen, als ein Hindernis für die Einbindung geflüchteter Menschen in das Engagement wahr. Unter Communities werden hier Gemeinschaften verstanden, welche für Menschen, die nicht Teil davon sind, schwer zugänglich sind. Diese Communities agieren in ihrer eigenen Lebenswelt, in ihrem Sozialraum. Ein reales Beispiel zur Erklärung: Das „Community Cooking“ ist im 10.Bezirks Wien, im Kreta-Viertel verortet. Dieses ist bekannt für Einwohner\_innen vielfältiger Herkunft (vgl. Caritas 2015a). Durch z.B. Sprachbarrieren und lebensweltliche Unterschiede, also unterschiedliche Wirklichkeitserfahrungen (vgl. Frank 2017:549), wird eine Vernetzung mit Personen dieser Gemeinschaft erschwert. Das Bestehen des Angebots „Community Cooking“ alleine ist nicht ausreichend um die Menschen einzubringen. Um Hürden, wie in vorangegangenem Beispiel, überwinden zu können, werden Multiplikator\_innen eingesetzt (vgl. ITV1 14:19-14:27 / 14:37-14:44 / ITV2 58:36-58:42 / ITV3 12:49-13:07 / ITV4 5:30-4:40). Diese wurden unter anderem als „Mittlerpersonen“ (ITV4 11:43-11:47) oder „Brückenbildner“ (vgl. ITV1 13:43-13:50) bezeichnet, das heißt es sind Menschen, die eine Verbindung zu den Communities schaffen. Somit wird die aktive Beteiligung an der Erbringung sozialer Dienstleistung, wie sie in der Erläuterung von Wurtzbacher (vgl. 2017:624) geschildert wird, erreicht und ist Teil der Partizipation.

„[...] oder du greif, greifen die [...] geschlossene Gesellschaft, z.B die ■■■ Kirche [...] im ■■■ Bezirk, ich habe dort probiert, dass die Gruppe uns kommen und mit uns kochen, aber sie sind

geschlossen. Okay ich habe mit der Priester gesprochen, [...] und er hat gesagt nein, meine zum Beispiel unsere Jugendlichen sind schon integriert, wir brauchen euch nicht. [...] Vielleicht wenn jemanden, nicht ich, dort gehen vielleicht er hört ihn oder vielleicht ich war die falsche Person, muss auch sagen, ich bin nicht die Richtige. [...] Vielleicht sie brauchen jemanden der mit Dialekte spricht oder so [...]“ (ITV3 39:33–41:01) (Schwarze Balken dienen der Anonymisierung)

Expertin 3 ermöglicht hier den Einblick in ein Szenario, welches unterstreicht, inwiefern Multiplikator\_innen Einfluss auf den Zugang von Gemeinschaften haben. Sie vermutet, dass ihr das Erreichen der Community nicht möglich war, da sie kein Teil dieser ist. „Geschlossene Gesellschaften“ haben spezielle lebensweltliche Handlungsgrundlagen. Diese basieren auf sozialen Regeln, Gesetzen und Strukturen (vgl. Frank 2017:549). Eine Regel der sozialen Interaktion innerhalb der Lebenswelt, kann das Sprechen eines Dialektes als Mittel der Ausdrucksform sein. Dies unterstreicht meines Erachtens die Vermutung der Interviewpartnerin. Multiplikator\_innen zeichnen sich dadurch aus, dass sie Teil der Communities sind und somit Verbindungen zwischen Organisationen und Gemeinschaften entstehen lassen können. Vorangegangenes Beispiel zeigt auf, dass Vernetzung verwehrt werden kann, wenn kein Zugang über Multiplikator\_innen besteht.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Vermutung nahe liegt, dass Menschen mit Fluchthintergrund, auch wenn sie keine homogene Gruppe sind, als Gemeinschaft differente Wirklichkeitserfahrungen und soziale Räume besitzen, als andere Communities. Multiplikator\_innen einzusetzen, hat den positiven Faktor, sich mit Gemeinschaften vernetzen zu können. Weiters sollten sie, als auch „betroffene Menschen“ – Menschen mit Fluchthintergrund, in der Entscheidungsfindung über Rahmenbedingungen mit eingebunden werden (vgl. ITV3 12:49-13:07 / ITV1 29:30-29:54), um somit eine Anpassung an der Lebenswelt und Orientierung am sozialen Raum ermöglichen.

#### 3.3.4.2.4 Zeit- & Personalressourcen

Einen weiteren forschungsrelevanten Aspekt bot das Datenmaterial in Hinsicht der Personal- und Zeitressourcen der Einrichtungen bezüglich des Freiwilligenengagements. Dies wurde von den Interviewpartner\_innen als Hindernis oder Problem angesehen (vgl. ITV2 32:45-33:00 / 48:13-48:25 / ITV4 22:05-22:33). Die Anpassung in Form von Sprache und Angebot der Betätigungen sind damit verbunden, dass es mehr Betreuung braucht um diese erfüllen zu können. Mehr Betreuung bedeutet ein höheres Maß an Mitarbeiter\_innen und Zeitressourcen. Aus den Interviews geht hervor, dass Projekte durch Einschränkungen der Fördergeldgeber oder der Geschäftsführung besagte Betreuung nicht ausreichend bieten können bzw. erschwert wird (vgl. ITV2 58:00-58:42 / ITV4 22:05-22:33).

„Ich habe hier, oder mit der Zeit habe ich gelernt die Geduld, das Geduld, dass muss ich geduldig sein mit den Leuten, mit den Menschen“ (ITV3 26:00-26:11)

Hier wird nochmals deutlich, dass die Arbeit, mit Menschen mit Fluchthintergrund mit einem großen Zeitaufwand verbunden ist, erkennbar durch den Aspekt der Geduld. Dies ist nicht möglich, solange höhere Instanzen, die zeitlichen Ressourcen verweigern, sodass Sozialarbeiter\_innen in ihrem Handeln eingeschränkt sind. Die gewünschte Einbindung durch

Handlungskonzepte, welche Überwindung von Sprachbarrieren, niederschweligen Angeboten, Partizipation und Vernetzung bedarf, würde nicht stattfinden können bzw. erschwert. Es kristallisiert sich heraus, dass die Umsetzung inklusiver Maßnahmen für die Freiwilligenarbeit nur ermöglicht wird, solange Zeit- und Personalressourcen gegeben sind.

Fehlende Zeit- und Personalressourcen scheinen nicht nur Soziale Einrichtungen und Freiwilligenarbeit zu beschäftigen, sondern auch den generellen Arbeitsmarkt. Die Recherche ergab, dass in Deutschland der erste Integrationsdienstleister existiert (vgl. social-bee o.A.). Dies ist als Dienstleistungsunternehmen zu verstehen, welchen Unternehmen, die Betreuung von Geflüchteten abnimmt, sodass diese ausschließlich als Arbeiter\_innen agieren können (vgl. social-bee o.A.). Somit wird Arbeitgebern Begleitungs-, Integrationsarbeit, als auch bürokratischer Aufwand abgenommen (vgl. social-bee o.A.). Das Erstellen einer solchen Dienstleistung lässt vermuten, dass Organisationen durch den Ressourcenaufwand gegenüber der Eingliederung von Geflüchteten gehemmt sind und sich ein akuter Bedarf zeigte. Auch dies unterstützt die These, dass die Inklusion von Menschen mit Fluchthintergrund genannte Ressourcen benötigt um umgesetzt zu werden.

#### 3.3.4.3 äußere Einflüsse

Die Datenerhebung ergab, dass Rahmenbedingungen und Umsetzung unter anderem von äußeren Einflüssen abhängig sind. Thematisiert wurden Förderungen und die Gesellschaft, welche in folgenden Unterkapiteln dargestellt werden.

##### 3.3.4.3.1 Förderungen

Die Interviewpartner\_innen äußerten sich mehrmals zu Förderungen bzw. Fördergeldgebern (vgl. ITV1 31:00-31:51 / ITV2 45:25-45:53 / ITV3 42:36-42:44 / ITV4 14:46-15:13). Das Maß an Finanzierung hat Einfluss auf die Personal- und Zeitressourcen, welche wie bereits angeführt, von Relevanz für die Einbindung Geflüchteter in die Freiwilligenarbeit ist. Zudem stellt eine Ungewissheit über die weitere Förderung eines Projekts eine Belastung der Mitarbeiter\_innen, als auch der Freiwilligen dar (vgl. ITV3 48:04-48:33 / ITV4 22:05-23:01). Großen Organisationen, wie z.B. der Caritas, ist es im Falle der Kürzung oder Nicht-Finanzierung über einen externen Fonds möglich, interne finanzielle Ressourcen zu nutzen (vgl. ITV2 7:10-7:20). Hier wird deutlich, dass kleineren Vereinen in ihrer Schwerpunktsetzung und Umsetzung von Projekten, durch Fördergeldgeber, eingeschränkt sind. Zusätzlich berichtete Expertin 1 davon, dass Vertreter der Finanzierung Schwierigkeiten hätten, Prozesse nachvollziehen zu können (vgl. ITV1 31:00-31:51). Bedarfs- und lebensweltorientiert zu arbeiten, führt oftmals zu kurzfristigen Anpassungen. Änderungen nach Antragstellung gestalten sich als schwierig, solange man keinen „Spielrahmen“ gegeben hat (vgl. ITV1 31:49). Zu beachten ist, dass Freiwillige bei mangelnder Finanzierung zwar eine Unterstützung darstellen können, jedoch keine Verwechslung mit Lohnarbeit stattfinden darf. Leiter\_innen der Projekte müssen sich Gedanken darüber machen, in welchen Bereichen es sinnvoll ist, Freiwillige einzusetzen (vgl. ITV4 23:03-23:40). Das heißt wann würden sie lediglich als „Arbeiter\_innen“ agieren, um sich die Bezahlung tatsächlicher Mitarbeiter\_innen zu sparen und wann hätten die Freiwilligen selbst etwas davon. Sie müssen sich also mit der Frage

auseinanderzusetzen: „Welche Arbeit versteht sich als Engagement, welche als Lohnarbeit?“ und dementsprechend handeln. Es lässt sich somit festhalten, dass Förderungen Auswirkungen auf, Personal- und Zeitressourcen, Schwerpunktsetzung, Verfassung der Mitarbeiter\_innen und Freiwilligen, Prozessgestaltung und auf die Einsatzbereiche der Freiwilligen haben. Genannte Einschränkungen durch eine höhere Instanz, verlangen den Organisationen der Sozialen Arbeit, eine gute Planung, Organisation und Flexibilität ab.

#### 3.3.4.3.2 Gesellschaft

In Bezug auf Freiwilligenarbeit von Menschen mit Fluchthintergrund, wurde seitens der Interviewpartner\_innen (vgl. ITV2 40:20-40:36 / ITV4 36:09-36:22) der Wunsch geäußert, dass diese mehr Anerkennung erhalten und gesteigertes Bewusstsein über die große Beteiligung am Engagement, ausgehend von Geflüchteten, herrschen würde. Laut Munsch (vgl. 2010:64) spielt der Kampf um Anerkennung, bei dem Engagement von ethnischen Minderheiten eine Rolle. Anerkennung ist im Rahmen gesellschaftlicher Institutionen als Problem der Gerechtigkeit zu verstehen. Um diese Gerechtigkeit erlangen zu können, bedarf es der gleichen gesellschaftlichen Voraussetzungen, um ebenbürtige Möglichkeiten für alle bieten zu können (vgl. Fraser 2003:54-55.). Es ist von Relevanz, dass Wertmuster der Institutionen und Kultur, den gleichen Respekt gegenüber jeder Person erbringen, damit diese die gleiche Chance auf gesellschaftliche Achtung haben (vgl. ebd.). Durch die Einbindung der Menschen mit Fluchthintergrund, wird zumindest auf Organisationsebene gleiche Chancen im Rahmen des Engagements ermöglicht. Doch ein gesellschaftliches negatives Bild durch zum Beispiel Medien (vgl. ITV2 40:20-40:36) und gesetzliche Ungleichstellung während des Asylverfahrens, hindern Menschen mit Fluchthintergrund ebenbürtige Möglichkeiten zu erhalten. Vorangegangenes Datenmaterial lässt sich als Appell an die Gesellschaft verstehen. Es braucht einen Wandel bezüglich der Bilder von Geflüchteten, um Anerkennung und gleiche Chancen erreichen zu können. Gerechtigkeit als gesellschaftliches Ziel bedarf mehr als lediglich die Einbindung von Geflüchteten in die Freiwilligenarbeit.

#### 3.3.5 Resümee / Fazit

Das folgende Kapitel ist der letzte Teil der individuellen Forschung. Um einen Überblick über den Prozess und Ergebnisse zu erhalten, hilft es, sich die ursprüngliche Forschungsfrage vor Augen zu führen: „Wie bringen Vereine / Einrichtungen der Sozialen Arbeit, Menschen mit Fluchthintergrund in die Freiwilligenarbeit ein?“.

Vorliegende Arbeit, befasst sich nicht ausschließlich mit der Einbindung in Form von Rahmenbedingungen und Umsetzung, sondern auch mit der Motivation, bzw. den Gründen weshalb, Geflüchtete auf bestimmte Art in das Freiwilligenengagement inkludiert werden. Widersprüchlich zu meinen Vorannahmen handelt es sich dabei nicht um das Anstreben von Diversität, sondern geschah vor Allem aus einem akuten Bedarf heraus und versteht sich als eine Anpassung. Somit klärt sich die Frage welches Ziel angestrebt wird: Die Anpassung der Organisationen und damit gegebene Einbindung versteht sich als Erfolg. Durch das steigende Engagement der Geflüchteten, eröffneten sich Schwierigkeiten in der Kommunikation. Zusätzlich wird Freiwilligenarbeit neu verstanden, sie wird als Arbeitsmarktintegration und als

Möglichkeit gesehen, Menschen im Asylverfahren andocken zu lassen. Hier bestätigt sich meine Vorannahme, dass der erschwerte Arbeitsmarktzugang für Menschen im Asylverfahren, von Organisationen der Sozialen Arbeit mitbedacht und fokussiert wird.

Aus die Frage „Inwiefern wird in der Arbeit / Koordination eine Unterscheidung zwischen Freiwilligen mit und ohne Fluchthintergrund gemacht? Wie wird dies in Projekte / Angebote eingebaut?“, ergaben sich folgende Erkenntnisse: Um adäquate Einbindung ermöglichen zu können, wird verdeutlicht, dass Personal- und Zeitressourcen essentiell sind. Die Überwindung der Sprachbarriere, Niederschwelligkeit und Partizipation werden als Grundlegende Maßnahmen verstanden, deren Umsetzung es bedarf um Freiwilligenarbeit für Menschen mit Fluchthintergrund zugänglich zu machen. Meine Vorannahme bezüglich der Differenzierung von Freiwilligen mit und ohne Fluchthintergrund wurde in gewisser Weise bestätigt. Jedoch unterstreicht die Anpassung der Rahmenbedingungen meines Erachtens kein „Othering“ wie angenommen. Vielmehr sind dies Maßnahmen, um gleiche Chancen des Zugangs und Einbindung in das Engagement sicherzustellen und somit Gleichberechtigung zu ermöglichen.

Das Hindernis der Finanzierung, welche ich bereits in meinen Vorannahmen anführte, stimmt ebenfalls mit dem Ergebnis überein. Hier wird deutlich, dass die Einbindung von Geflüchteten in die Freiwilligenarbeit, nicht allein von den Organisationen abhängt. Zusätzlich wird sichtbar, dass sich Organisationen, im Zuge der gekürzten finanziellen Mittel, damit auseinandersetzen müssen, dass Freiwillige keine Lohnarbeiter sind und inwiefern, sie eingesetzt werden können. Das zurückgreifen auf interne Fonds oder ein gegebener „Spielrahmen“ sind im Umgang mit der Hürde Finanzierung nützlich.

Rückblickend lässt sich feststellen, dass der Integrationsaspekt eine große Rolle im Freiwilligenengagement durch Menschen mit Fluchthintergrund einnimmt. Dies deckt sich mit der Aussage Munsch's (vgl. 2010:172), dass Integration von ethnischen Minderheit im (Deutschen) Diskurs über Engagement im Vordergrund steht. Hierbei wird oftmals vergessen, dass die Frage der Integration nicht ausschließlich durch Freiwilligenarbeit zu lösen ist. Soziale Ungleichheit und Ausgrenzung sind große Faktoren, welche oftmals ignoriert werden (vgl. ebd.:173). Die Ergebnisse zeigen auf, dass ein Appell an die Gesellschaft gegeben ist und den Organisationen durchaus bewusst ist, dass soziale Benachteiligung herrscht und es diese zu adressieren gilt.

Da dieser Teil der Arbeit nur einen eingeschränkten Blick auf die Freiwilligenarbeit von Menschen mit Fluchthintergrund ermöglicht, wird im allgemeinen Resümee eine Abgleichung aller Ergebnisse zusammengefasst. Dies bietet die Möglichkeit zu überprüfen, ob Wahrnehmungen der Organisationen mit denen der Menschen mit Fluchthintergrund übereinstimmen. Zusätzlich wird ersichtlich, ob Rahmenbedingungen und Umsetzung tatsächlich angemessen gestaltet sind und inwiefern eine Verallgemeinerbarkeit der Ergebnisse gegeben ist.

## 4 Fazit und Handlungsempfehlungen

Im Abgleich der vorliegenden Ergebnisse zum Thema Einbindung von Personen mit Fluchterfahrung in der formellen Freiwilligenarbeit, sowohl aus der Sicht von Freiwilligen als auch der Institutionen, konnten wir sowohl einige Übereinstimmungen und Gemeinsamkeiten als einige Unterschiede, aber keine Diskrepanzen, in unseren Forschungen feststellen. Im Folgenden werden wir den Forschungsprozess reflektieren, das Resümee der Ergebnisse präsentieren, und in einem letzten Schritt daraus Handlungsempfehlungen entwickeln.

Allgemein wurde im Rahmen des Forschungsprozesses ersichtlich, dass die anvisierte Zielgruppe „Menschen mit Fluchterfahrung“ trotz etwaiger Einschränkungen (z.B. Menschen, die erst seit Kurzem in Österreich sind) immer noch zu breit gefasst ist, um präzise oder allgemeine Aussagen treffen zu können. Innerhalb der Gruppe, sowohl allgemein als auch bei der Gruppendiskussion, gibt es immer noch viele Unterschiede, z.B. hinsichtlich Bildungshintergrund, Alter, Geschlecht, Familienstand und Aufenthaltsstatus, Faktoren, die auch maßgeblich für die Aufnahme einer Freiwilligentätigkeit sein können. Gemeinsam war den befragten Personen in den Gruppendiskussionen, dass sie erst seit einigen Jahren in Österreich sind und über relativ viele Zeitressourcen verfügen aufgrund fehlender Lohnarbeit. Darüber hinaus haben wir im Rahmen unserer Forschung hauptsächlich ein Projekt herangezogen, welches sehr niederschwellig zugänglich ist, sowohl für Besucher\_innen als auch für Menschen, die sich freiwillig beteiligen möchten. Während das Projekt als Forschungsfeld durchaus relevant war und viel Datenmaterial gebracht hat, sind die Ergebnisse vor allem für andere niederschwellige Projekte relevant. Hochschwelligere Freiwilligentätigkeiten, wie z.B. Rettung oder Hospiz, die gewisse Sprachkenntnisse, Qualifikationen oder Vorerfahrung benötigen, können hier nur mäßig berücksichtigt werden, da die Rahmenbedingungen maßgeblich anders gestaltet sind. Dennoch wäre eine breitere Forschung, die auch solche Tätigkeiten beinhaltet, aus unserer Sicht durchaus sinnvoll.

Während wenige Themen bei allen Einzelteilen gleichermaßen von Bedeutung waren, gibt es viele Überschneidungen zwischen einzelnen Kapiteln und Ergebnissen. Die Relevanz der Freiwilligenarbeit für die Arbeitsmarktintegration und das Asylverfahren wird sowohl in den Expert\_innen-Interviews als auch in der Gruppendiskussion zu Motivationen ersichtlich. Während diese Faktoren von institutioneller Seite spezifisch mitgedacht werden, bilden sie für die Befragten nicht die grundlegende Motivation, sich zu engagieren. Darüber hinaus spielt die Arbeitsmarktintegration vor allem für diejenigen, die im sozialen Bereich weiterarbeiten möchten, eine wichtige Rolle. Für andere kann die Tätigkeit zwar einen Einblick in ein anderes Arbeitsfeld gewähren, aber die spezifische Vorerfahrung als Freiwillige\_r in einem sozialen Projekt ist für viele Arbeitsstellen nicht relevant. Die im Rahmen der freiwilligen Tätigkeit erworbenen Deutschkenntnisse können allerdings sowohl für die Arbeitssuche als auch für diverse bürokratische Hürden im Asylverfahren von Bedeutung sein.

Sprache kommt auf unterschiedlicher Weise in allen Einzelforschungen vor, zum einen dient die freiwillige Tätigkeit für die Freiwilligen als ein Ort, an dem Deutsch geübt und gelernt werden kann, wo aber die eigene Sprache auch Platz hat, zum anderen ist Sprache von institutioneller Seite ein maßgeblicher Faktor für die Anwerbung von Freiwilligen oder wird als Barriere ebendieser wahrgenommen. Eindeutig wird daraus, dass Sprache eine wichtige Rolle

in der Freiwilligenarbeit mit geflüchteten Personen spielt, und die von Institutionen als auch Freiwilligen gewünschte Niederschwelligkeit und Partizipation maßgeblich durch gemeinsame Sprache(n) erleichtert wird.

Der Wunsch nach bzw. das Ziel sozialer Inklusion in eine spezifische Gruppe und Beteiligung an der Gesellschaft im Allgemeinen durch eine freiwillige Tätigkeit treten wiederholt explizit als Ergebnisse auf. Darüber hinaus spielen sie auch implizit eine Rolle in vielen anderen Ergebnissen, ob es sich um Sprache, Arbeitsmarktzugang oder die Erfahrung von Verantwortung und eigener Handlungsspielräume handelt. Niederschwelligkeit und Partizipation sind auch hier von Bedeutung, um Inklusion für Besucher\_innen leichter möglich zu machen. Schließlich spielt die Homogenität und Diversität im Bereich des Projektes eine wichtige Rolle, sowohl hinsichtlich Besucher\_innen, Freiwilligen, Multiplikator\_innen und hauptamtlichen Mitarbeiter\_innen, aber auch in Bezug auf Aufgaben und Einsatzbereiche. Aus unseren gemeinsamen aber auch einzelnen Ergebnissen haben wir einige Handlungsempfehlungen entworfen, die für eine Reihe an Akteur\_innen der Freiwilligenarbeit im sozialen Bereich von Relevanz sein könnten für ihre praktische Arbeit, sowohl im Feld als auch in der Grundlagenarbeit oder Konzepterstellung. Nicht alle Punkte sind für alle Handlungsfelder oder Organisationen von Relevanz bzw. umsetzbar, und diese Liste soll nicht als abgeschlossen betrachtet werden, doch erachten wir sie als mögliche Basis einer Auseinandersetzung mit dem Thema der Einbindung von Menschen mit Fluchterfahrung in die Freiwilligenarbeit.

- Sprachbarrieren müssen überwunden werden, dies kann auf mehreren Arten umgesetzt werden, z.B.: Leichte Sprache in Informationsmaterialien, Mehrsprachigkeit (sowohl beim Infomaterial als auch im Personal und sprachfördernde Angebote innerhalb und außerhalb der freiwilligen Tätigkeit.
- Erstgespräche sollten idealerweise in der Erstsprache geführt werden, da häufig Unklarheit bei Menschen mit Fluchthintergrund herrscht über die Rahmenbedingungen, Ziele, Möglichkeiten, usw. der Freiwilligenarbeit. Hier wären eindeutige Informationen sehr wichtig.
- Gelegenheitsstrukturen innerhalb von Projekten sind eine gute Einstiegsmöglichkeit für Menschen, die sich freiwillig beteiligen wollen, d.h. dass sie an Orten, an denen sie als Besucher\_innen oder Teilnehmer\_innen bereits aktiv sind, sich im Laufe der Zeit für eine freiwillige Arbeit entscheiden können. Somit kennen sie das und dessen Rahmen bereits und ein Übergang in die Rolle als Freiwillige\_r ist leichter möglich.
- Universell bekannte Tätigkeiten (Kochen, Handwerk), die also mit keiner oder sehr wenig Qualifikation, Regeln oder Sprachkompetenzen verbunden, sind hilfreich, um Niederschwelligkeit zu erreichen und Tätigkeiten für eine breite Gruppe an Menschen zu eröffnen. Darüber hinaus können spezifische Qualifikationen, welche Freiwillige

mitbringen, auch genutzt werden, sowohl im eigenen Projekt als auch bei anderen. Hierfür braucht es gute Kommunikation mit anderen Einsatzorten.

- Um Partizipation zu ermöglichen, braucht es zum einen Multiplikator\_innen bzw. „Brückenpersonen“, d.h. Menschen, die Zugang zu gewissen Communities haben, um eine Vernetzung stattfinden zu lassen. Das Angebot von Projekten alleine reicht nicht, Menschen brauchen auch oft einen persönlichen Zugang. Darüber hinaus ist es wichtig, dass Freiwillige in gewissen Entscheidungen zu Abläufen, Veranstaltungen, usw. miteinbezogen werden, sowohl um mehr Handlungsspielräume für alle Beteiligten zu ermöglichen als auch um neuen Ideen Platz zu geben.
- Zeit- und Personalressourcen müssen gegeben sein, um vorangegangene Maßnahmen und Begleitung umsetzen zu können, auch langfristig. Hier muss ein Bewusstsein herrschen, dass die Einbindung von Geflüchteten von Relevanz ist und eventuell mehr Ressourcen bedarf als die Einbindung anderer Personen.
- Diversität ist nicht nur unter den Freiwilligen wichtig, sondern in der gesamten Struktur. Um dem Ziel der sozialen Inklusion nachkommen zu können, braucht es Austausch unter vielen unterschiedlichen Personen mit unterschiedlichen Hintergründen, ob nun Besucher\_innen, Freiwillige oder Mitarbeiter\_innen. Einsatzorte müssen aber dann auch so gestaltet sein, dass sich eine diverse Gruppe an Personen auch dort sicher bewegen und wohl fühlen kann.
- Für viele Menschen mit Fluchterfahrung kann eine freiwillige Tätigkeit ein soziales Netz bedeuten, welches Struktur und emotionale Bindungen bieten kann. Der Beziehungsaufbau außerhalb der Freiwilligenarbeit sollte daher auch gefördert werden in Form von Ausflügen, Workshops oder anderen Veranstaltungen, vor allem in Projekten, die nicht regelmäßig oder oft stattfinden.

Wir hoffen mit dieser Arbeit einige relevante Ergebnisse und Einblicke hinsichtlich der Freiwilligenarbeit von Menschen mit Fluchterfahrung dargestellt zu haben. Aufgrund der Heterogenität unserer Interviewpartner\_innen war es uns möglich, unterschiedliche Blickwinkel auf die Thematik zu beleuchten und somit Raum für diverse Perspektiven auch im wissenschaftlichen Kontext zu schaffen. Wir erachten die Auseinandersetzung mit dem Thema im sozialen Bereich, aber auch in anderen ehrenamtlichen Kontexten, als unerlässlich, da es nicht nur durch demographischen und sozialpolitischen Veränderungen immer relevanter wird, sondern auch weil es bereits jetzt viele Menschen mit Fluchterfahrung gibt, die freiwillig tätig sind oder es werden wollen. Die Diskussion um die bessere Einbindung dieser Zielgruppe ist unseres Erachtens sowohl in der Praxis als auch in der Theorie noch zum Großteil ausstehend.

# Literatur

Ahmed, Sara / Swan, Elain (2006): Introduction: Doing Diversity. In: Policy Futures in Education 4, 2 96-100.

AMS (2015): Allgemeine Information. Informaiton zur Ausländerbeschäftigung. Beschäftigung von AsylwerberInnen. [https://www.ams.at/\\_docs/01\\_asylwerber.pdf](https://www.ams.at/_docs/01_asylwerber.pdf) [20.03.19]

AMS (2019): Arbeitssuchende. Arbeit in Österreich und der EU. Das Integrationsjahr. <https://www.ams.at/arbeitsuchende/arbeiten-in-oesterreich-und-der-eu/das-integrationsjahr> [03.04.19]

APA-OTS (2012): Kurz: Ab morgen darf jeder Migrant in ganz Österreich zur Freiwilligen Feuerwehr. 7 März. Online unter: [https://www.ots.at/presseaussendung/OTS\\_20120307\\_OT0050/kurz-ab-morgen-darf-jeder-migrant-in-ganz-oesterreich-zur-freiwilligen-feuerwehr](https://www.ots.at/presseaussendung/OTS_20120307_OT0050/kurz-ab-morgen-darf-jeder-migrant-in-ganz-oesterreich-zur-freiwilligen-feuerwehr) [10.04.19]

ASB (2019): ASB – Leuchtturm. Flüchtlinge als Freiwillige in der Pflege. <https://www.asb.de/unsere-angebote/integration/leuchttuerme-der-fluechtlingshilfe-und-integration/fluechtlinge-als-freiwillige-der-pflege> [10.04.19]

Auernheimer, Georg (2011): Diversity und interkulturelle Kompetenz. In: Kunz, Thomas / Puhl, Ria (Hg.Innen): Arbeitsfeld Interkulturalität. Grundlagen, Methoden und Praxisansätze der Sozialen Arbeit in der Zuwanderungsgesellschaft. Weinheim / München: Juventa, 167-181.

Auer-Voigtländer, Katharina / Schmid, Tom (2017): Strukturgeleitete Textanalyse zur systematischen Arbeit mit umfangreichen qualitativen Datenmaterial. Ein Beitrag zur qualitativen Auswertung vorstrukturierter Datenmaterials. <https://sozialeskapital.at/index.php/sozialeskapital/article/view/527/946> [10.04.2019]

Bachinger, Eva Maria / Schenk, Martin (2012): Die Integrationslüge. Antworten in einer hysterisch geführten Auseinandersetzung. Wien: Deuticke.

Baig, Samira (2013): Diversity und Ausschluss. In: Bakic, Josef / Diebäcker, Marc / Hammer, Elisabeth (Hg.Innen): Aktuelle Leitbegriffe der Sozialen Arbeit. Ein kritisches Handbuch. Wien, Verlag, 91–105.

Behrens, Birgit (2017): Was bedeutet Fluchtmigration? Soziologische Erkundungen für die psychosoziale Praxis. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht GmbH & Co. KG.

Bender, Konstantin (2010): Der Zusammenhang von Behinderung und Armut. Ein Beitrag zur Sozialberichterstattung. Forum Wissenschaftstudien 58. Marburg: BdWi.

Benschop, Yvonne (2001): Pride, prejudice and performance: relations between HRM, diversity and performance. *International Journal of Human Resource Management*, 12 (7), 1166–1181.

BGZ (o.A.): PROTECT. Lernen und helfen im Ehrenamt. Stärkung der Beteiligung von Migrant/innen an alternativen Bildungsangeboten bei Freiwilligenorganisationen zur Förderung der sozialen und beruflichen Eingliederung. <https://www.bgz-berlin.de/projekte-und-produkte/projektuebersicht/protect.html> [10.04.19]

BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2018): Leichte Sprache. Ein Ratgeber. [https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a752-ratgeber-leichte-sprache.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a752-ratgeber-leichte-sprache.pdf?__blob=publicationFile) [16.04.2019]

BMASK (2015) (Hg.Innen): Freiwilliges Engagement in Österreich. 2. Freiwilligenbericht. Wien: BMASK.

BMI – Bundesministerium für Inneres (2015): Asyl. Allgemeines zu Asyl. Rückkehr / Außerlandesbringung. Förderungen „Asyl, Migration und Rückkehr“. Statistiken. Statistiken 2015. Asylwesen Dezember 2015. [https://www.bmi.gv.at/301/Statistiken/files/2015/Asylstatistik\\_Dezember\\_2015.pdf](https://www.bmi.gv.at/301/Statistiken/files/2015/Asylstatistik_Dezember_2015.pdf) [02.04.2019]

Bock, Bettina / Fix, Ulla / Lange, Daisy (2017): Das Phänomen „Leichte Sprache“ im Spiegel aktueller Forschung – Tendenzen, Fragestellungen und Herangehensweisen. In: Bock, Bettina / Fix, Ulla / Lange, Daisy (Hrg.): „Leichte Sprache“ im Spiegel theoretischer und angewandter Forschung. Berlin: Frank & Timme GmbH Verlag für wissenschaftliche Literatur, 11-35.

Böhler, Doris (2018): Approaching the Refugee Situation in Austria from a Diversity Perspective – Values, Public Discourse and Social Work Strategies. In: Pfaller – Rott, Monika / Gómez-Hernández, Esperanza / Soundari, Hilaria (Hrg.): Soziale Vielfalt. Internationale Soziale Arbeit aus interkultureller und dekolonialer Perspektive. Wiesbaden: Springer VS, 139-145.

Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (Sozialministerium) (2016): GENDER UND DIVERSITY- Im Arbeitsschutz. Wien. <https://broschuerenservice.sozialministerium.at/Home/Download?publicationId=377>

Caritas (2015b): Caritas & Du. Über Uns. <https://www.caritas-wien.at/ueber-uns/> [10.04.2019]

Caritas (2015a): Community cooking. Gemeinsam kochen, gemeinsam essen, gemeinsam leben! <https://www.caritas-wien.at/stadtteilarbeit/aktuelle-projekte/community-cooking/> [10.04.19]

Caritas (o.A. a): Leitbild zur Freiwilligenarbeit in der Caritas. URL=[https://www.caritas.at/fileadmin/storage/global/image/Inland/Freiwilligenmitarbeit/Positionspapier\\_Freiwilligenarbeit.pdf](https://www.caritas.at/fileadmin/storage/global/image/Inland/Freiwilligenmitarbeit/Positionspapier_Freiwilligenarbeit.pdf) [19.04.2019]

Caritas: (o.A. b): Freiwilliges Engagement bei der Caritas Wien & NÖ. [https://freiwillige.caritas-wien.at/?\\_ga=2.95468698.741485645.1555673724-1679454864.1555673724](https://freiwillige.caritas-wien.at/?_ga=2.95468698.741485645.1555673724-1679454864.1555673724) [19.04.2019]

Castro Varela, Maria do Mar (2008): „Was heißt hier Integration?“. Integrationsdiskurse und Integrationsregime. In: Interkulturelle Verständigung. Tagungsdokumentation „Fachtagung. Alle anders – alles gleich? Was heißt hier Identität? Was heißt hier Integration?“. Sozialreferat München, Stelle für Interkulturelle Arbeit.

Clary, E. Gil / Snyder, Mark (1999): The Motivations to Volunteer: Theoretical and Practical Considerations. In: Current Directions in Psychological Science. 8, 156.

Der Standard (2018 a): Budgetmittel für Integration an Schulen werden 2019 halbiert. <https://derstandard.at/2000075944183/Mittel-fuer-Integration-an-Schulen-werden-halbiert> [21.04.2019]

Der Standard (2018 b): AMS gegen „Kahlschlag“ bei Mitteln für Integrationsjahr. <https://mobil.derstandard.at/2000075276010/AMS-hielte-Kahlschlag-bei-Mitteln-fuer-Integrationsjahr-fuer-falsch?fbclid=IwAR0aMmwbYRmdPZXgW3hReUOBoLU1mIRHbZ1bxkrWV3y5VXJLDS8qTOMOUkQ#> [21.04.2019]

Dirim, Inci (2016): Sprachverhältnisse. In: Mecheril P. (Hg.Innen) Handbuch Migrationspädagogik. Topoi und Symbolisierungen migrationsgesellschaftlicher Realität. Weinheim und Basel: Beltz Verlag, 311-326.

Emmerich, Johannes (2012): Die Vielfalt der Freiwilligenarbeit: Eine Analyse kultureller und sozialstruktureller Bedingungen der Übernahme und Gestaltung von freiwilligem Engagement. Werteorientierung in moderner Gesellschaft, Band 3. Münster: LIT.

Enquete-Kommission Deutscher Bundestag (2002): Bericht „Zukunft des Bürgerlichen Engagements“. Bürgerschaftliches Engagement. Auf dem Weg in eine zukunftsfähige Bürgergesellschaft. Opladen: Leske+Budrich Verlag.

Esser, Hartmut (2006): Migration, Sprache und Integration. Die AKI – Forschungsbilanz kurzgefasst. Band 4, Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung.

Ethikkodex (2005): Ethik in der Sozialen Arbeit – Darstellung der Prinzipien.

Flick, Uwe (2009): Sozialforschung. Methoden und Anwendungen. Ein Überblick für die BA-Studiengänge, 1. Auflage, Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag.

Formanek, Katrin (2016): Doing Difference und Diversity in der Sozialen Arbeit. In: Soziales\_Kapital In: soziales\_kapital. wissenschaftliches journal österreichischer fachhochschul-studiengänge soziale arbeit. Nr. 15,

<http://www.sozialeskapital.at/index.php/sozialeskapital/article/viewFile/454/798.pdf>,  
[28.03.2019]

Frank, Gerhard (2017): Lebenswelt In: Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e.V. (Hg.Innen): Fachlexikon der Sozialen Arbeit. 8.Auflage. Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft, 549.

Fraser, Nancy (2003): Soziale Gerechtigkeit im Zeitalter der Identitätspolitik. Umverteilung, Anerkennung und Beteiligung. In: Fraser, N./ Honneth, A. (Hg.Innen): Umverteilung oder Anerkennung? Eine politisch-philosophische Kontroverse. Frankfurt a.M.: Suhrkamp Verlag, 13-128.

Freiwilligengesetz 2012 (FreiwG). In: BGBl. I Nr. 17/2012.

Freiwilligenweb (2016): Freiwilligenengagement. Bevölkerungsbefragung 2016. Studienbericht. [http://www.freiwilligenweb.at/sites/default/files/Bericht%20Freiwilligenengagement%202016\\_0.pdf](http://www.freiwilligenweb.at/sites/default/files/Bericht%20Freiwilligenengagement%202016_0.pdf) [29.02.2019]

Freiwilligenweb (2018): Freiwilliges Integrationsjahr. <http://www.freiwilligenweb.at/de/sonderformen/freiwilliges-integrationsjahr> [26.04.19]

FWA – Freiwilligenagentur Berlin (2019): Integration durch Engagement. <http://aller-ehrenwert.de/gefluechtete/integration-durch-engagement/> [10.04.19]

Gächter, August (2017): Diversity Management als Anti-Diskriminierungsstrategie In: Scherr, Albert / El-Mafaalani, Aladin /Yüksel, Gökçen Yüksel (Hg.Innen): Handbuch Diskriminierung Wiesbaden: Springer, 657-682.

Geiger Dorothee (2016): Handlungsfähigkeit von geduldeten Flüchtlingen. Eine empirische Studie auf der Grundlage des Agency-Konzepts. Wiesbaden: Springer VS.

Gemende, Marion (2002): Interkulturelle Zwischenwelten. Bewältigungsmuster des Migrationsprozesses bei MigrantInnen in den neuen Bundesländern. 1. Auflage. Weinheim und München: Juventa Verlag.

Gemende, Marion (2003): Das Engagement von MigrantInnen als Lebensbewältigung in der Aufnahmegesellschaft und als Handeln in Zwischenwelten. In: Munsch, Chantal (Hg.Innen) (2003): Sozial Benachteiligte engagieren sich doch. Über lokales Engagement und soziale Ausgrenzung und die Schwierigkeiten und Gemeinwesenarbeit. Weinheim und München: Juventa, 149-170.

Giesecke, Johannes / Kroh, Martin / Tucci, Ingrid / Baumann, Anne-Luise / El-Kayed, Nihad (2017): Armutsgefährdung bei Personen mit Migrationshintergrund. BIM, im Auftrag der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration. Berlin: BIM, Humboldt Universität.

Grilz-Wolf, Margit / Strümpel, Charlotte (2003): Bürgerschaftliches Engagement von MigrantInnen. Abschlussbericht Österreich. MEM-VOL Migrant and Ethnic Minority Volunteering: Wien: Europäisches Zentrum für Wohlfahrtspolitik und Sozialforschung. <https://www.tirol.gv.at/fileadmin/themen/gesellschaft-soziales/integration/downloads/Leitbild/AK7/engagement.pdf> [02.04.2019]

Habermas, Jürgen (1981): Theorie des kommunikativen Handelns. Band 1: Handlungsrationalität und gesellschaftliche Rationalisierung, Band 2: Zur Kritik der funktionalistischen Vernunft, Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Hall, Stuart (1994): Die Frage der kulturellen Identität. In: Hall, Stuart (Hg.Innen): Rassismus und kulturelle Identität. Ausgewählte Schriften. Band 2. 1. Auflage. Hamburg: Argument-Verlag, 180-222.

Halm, Dirk / Sauer, Martina (2005): Freiwilliges Engagement von Türkinnen und Türken in Deutschland. Stiftung Zentrum für Türkeistudien. [https://issuu.com/ufuq.de/docs/zts\\_freiwilliges\\_engagement\\_von\\_t\\_rken](https://issuu.com/ufuq.de/docs/zts_freiwilliges_engagement_von_t_rken) [19.04.2019]

Heinze, Rolf G. / Olk, Thomas (2001) (Hrsg.): Bürgerengagement in Deutschland. Bestandsaufnahmen und Perspektiven. Opladen: Springer.

Hemetek, Ursula / Kaiserrainer, Doris (2000): Am Anfang war der Kolaric. Plakate gegen Rassismus und Fremdenfeindlichkeit. Hemetek, Ursula (Hg.Innen): für die Initiative Minderheiten. Südwind Verlag: Wien.

Hofer, Helmut / Titelbach, Gerlinde / Weichselbaumer, Doris / Winter-Ebme, Rudolf (2013): Diskriminierung von MigrantInnen am österreichischen Arbeitsmarkt. Studie Im Auftrag des BMASK. Wien: IHS. Online unter: [https://www.sozialministerium.at/cms/site/attachments/7/3/0/CH3434/CMS1459843399534/10\\_diskriminierung\\_migrantinnen\\_arbeitsmarkt1.pdf](https://www.sozialministerium.at/cms/site/attachments/7/3/0/CH3434/CMS1459843399534/10_diskriminierung_migrantinnen_arbeitsmarkt1.pdf) [02.02.2019]

Huth, Susanne (2007): Bürgerschaftliches Engagement, interkulturelles Lernen und Integration. Vortrag auf der Tagung „Kultur und aktive Bürgerschaft“ der Evangelischen Akademie Tutzing 23.-25.02.2007. [https://www.lbe.bayern.de/imperia/md/content/stmas/lbe/pdf/tutzing\\_vortrag\\_migranten\\_be\\_s\\_huth.pdf](https://www.lbe.bayern.de/imperia/md/content/stmas/lbe/pdf/tutzing_vortrag_migranten_be_s_huth.pdf) [17.04.2019]

Institut für Demoskopie Allensbach (2015): Motive des bürgerschaftlichen Engagements. Kernergebnisse einer bevölkerungsrepräsentativen Befragung durch das Institut für Demoskopie Allensbach im August 2013. Untersuchung im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Referat Öffentlichkeitsarbeit.

Integrationswerkstatt (2016): Gender- und Diversity-Zertifikat nach AMS Kriterien <https://www.integrationswerkstatt.at/index.php/kurzlehrgaenge/gender-und-diversity-zertifikat-nach-ams-kriterien> [17.04.2019]

INVOLVE (2006): Beteiligung von Drittstaatsangehörigen an freiwilligen Engagement als Mittel zur Integrationsförderung. Europäisches Projekt im Rahmen der Budgetlinie INTI – Integration von Drittstaatsangehörigen. [https://www.b-b-e.de/fileadmin/inhalte/aktuelles/2009/09/INVOLVE\\_Abschlussbericht\\_Deutschland.pdf](https://www.b-b-e.de/fileadmin/inhalte/aktuelles/2009/09/INVOLVE_Abschlussbericht_Deutschland.pdf) [10.04.19]

Kals, Elisabeth / Strubel, Isabel / Güntert, Stefan T. / Wehner, Theo (2016): Freiwilligenarbeit aus gerechtigkeitspsychologischer Perspektive. In: Strubel, Isabel, Kals, Elisabeth (Hg.Innen.): Freiwilligenarbeit und Gerechtigkeit. Zürich: Zentrum für Organisations- und Arbeitswissenschaften EHTZ. (Zürcher Buchbeiträge zur Psychologie der Arbeit; 4), 7-10.

Kastner-Kainovic, Elke (2018 a): Minderheiten in Österreich. Eine Zusammenfassung. Ethnische Minderheiten. MigrantInnen. Abriß der österreichischen Migrationsgeschichte. Hemetek, Ursula / Kaiserrainer, Doris. Word Dokument. Fachhochschule St. Pölten.

Kastner-Kainovic, Elke (2018 b): Migration und Soziale Arbeit. Einführung. Power Point Präsentation. Fachhochschule St. Pölten.

Klie, Thomas / Wiebke Klie, Anna (2018) (Hg.Innen): Engagement und Zivilgesellschaft. Expertisen und Debatten zum Zweiten Engagementbericht. Wiesbaden: VS Verlag.

Küppers, Carolin (2014). Intersektionalität. In Gender Glossar / Gender Glossary. <http://gender-glossar.de/glossar/item/25-intersektionalitaet> [18.04.2019]

Leiprecht, Rudolf (2009): Managing Diversity und Diversity Education – Fachdebatten und Praxiskonzepte auf dem Weg zu einer integrierten Perspektive für Bildung und Soziale Arbeit. In: Sauer, Karin E. / Held, Josef: Wege der Integration in heterogenen Gesellschaften. VS Verlag für Sozialwissenschaften, 193-211.

Mayrhofer, Hemma (2009): Organisationen der Sozialen Arbeit aus soziologischer Perspektive. In: soziales\_kapital. wissenschaftliches journal österreichischer fachhochschulstudiengänge soziale arbeit. 4, Organisationsdiskurs. Online unter: <http://www.soziales-kapital.at/index.php/sozialeskapital/article/viewFile/171/256.pdf> [3.4.2019]

Mayrhofer, Hemma (2012): Niederschwelligkeit in der Sozialen Arbeit - Funktionen und Formen aus soziologischer Perspektive. 1.Auflage, Wiesbaden: Springer.

Mecheril, Paul / Quehl, Thomas (2006): Sprache und Macht. Theoretische Facetten eines (migrations-) pädagogischen Zusammenhangs. In: Mecheril P. / Quehl Th. (Hg.Innen): Die Macht der Sprachen: Englische Perspektiven auf die mehrsprachige Schule. Münster: Waxmann, 355-381.

Meuser, Michael / Nagel, Ulrike (1991): ExpertInneninterviews - vielfach erprobt, wenig bedacht: ein Beitrag zur qualitativen Methodendiskussion. In: Garz, Detlef / Kraimer, Klaus

(Hg.Innen): Qualitativ-empirische Sozialforschung : Konzepte, Methoden, Analysen. Opladen : Westdt. Verl., 441–471.

Müller, Doreen / Hameister, Nicole / Lux, Katharina (2017): Anstoß und Motive für das freiwillige Engagement. In: Simonson, Julia, Vogel, Claudia & Tesch-Römer, Clemens (Hg.Innen) (2017): Freiwilliges Engagement in Deutschland. Der Deutsche Freiwilligensurvey 2014. Wiesbaden: Springer, 413-435.

Munsch, Chantal (2010): Engagement und Diversity. Der Kontext von Dominanz und sozialer Ungleichheit am Beispiel Migration. Weinheim und München: Juventa.

Munsch, Chantal (2015): Diversity und bürgerliches Engagement. In: Sozialmagazin. 10. Ausgabe, 9-10.2015, 70-78.

Munsch, Chantal (2003) (Hg.In): Sozial Benachteiligte engagieren sich doch. Über lokales Engagement und soziale Ausgrenzung und die Schwierigkeiten und Gemeinwesenarbeit. Weinheim und München: Juventa.

Nadai, Eva / Sommerfeld, Peter / Bühlmann, Felix / Krattiger, Barbara (2005): Fürsorgliche Verstrickung. Soziale Arbeit zwischen Profession und Freiwilligenarbeit. Wiesbaden: VS Verlag.

Nghi Ha, Kien / Schmitz, Markus (2006): Das Recht nicht dermaßen integriert zu werden. Integrationspolitik und postkoloniale Kritik. In: analyse & kritik, n. 508. Online unter: [https://www.akweb.de/ak\\_s/ak508/10.htm](https://www.akweb.de/ak_s/ak508/10.htm)

ÖIF (Österreichische Integrationsfonds) (2015): Freiwilligenarbeit in Österreich. Fact Sheet. Aktuelles zu Migration und Integration. Wien: ÖIF.

Ottersbach, Markus (2012): Soziale Ungleichheit und kulturelle Diversität als Herausforderungen für die Soziale Arbeit in der Migrationsgesellschaft. In: Effinger, Herbert / Borrmann, Stefan / Gahleitner, Silke-Birgitta / Köttig, Michaela / Kraus, Björn / Stövesand, Sabine (Hg.Innen): Diversität und Soziale Ungleichheit. Analytische Zugänge und professionelles Handeln in der Sozialen Arbeit. Opladen: B. Budrich, 68-81.

Pantuček, Peter (2006): Fallstudien als „Königsdisziplin“ sozialarbeitswissenschaftlichen Forschens. In: Flaker, Vito / Schmid, Tom (2006) (Hg.Innen): Von der Idee zur Forschungsarbeit. Forschen in Sozialwissenschaft. Wien, Köln, Weimar: Böhlau, 237–260.

Rameder, Paul (2015): Die Reproduktion sozialer Ungleichheiten in der Freiwilligenarbeit: Forschungsergebnisse der WU Wirtschaftsuniversität Wien. Theoretische Perspektiven und empirische Analysen zur sozialen Schließung und Hierarchisierung in der Freiwilligenarbeit. Frankfurt am Main: PL Academic Research.

Reinprecht, Christoph (2009): Freiwilliges Engagement und Migrantinnen/Migranten. In: BMASK (Hg.Innen): Freiwilliges Engagement in Österreich. 1. Freiwilligenbericht: 137--147. Wien: BMASK.

Said, Edward W. (1994): Culture and Imperialism. First Vintage Book Edition. New York: Random House Inc.

Schmidt, Nicole D., Knust, Petra (2013): mittenmang dabei! Bürgerschaftliches Engagement als Chance. Arbeitshilfen für Selbsthilfe- und Bürgerinitiativen N. 45. Bonn: Stiftung Mitarbeit.

Schührer, Anne-Katrin (2019): Migration und Engagement. Zwischen Anerkennung, Lebensbewältigung und sozialer Inklusion. Wiesbaden: Springer Verlag.

Schürmann, Lisa Katrin (2013): Motivation und Anerkennung im freiwilligen Engagement. Kampagnen und ihre Umsetzung in Internet und Social Media. Wiesbaden: Springer Verlag.

Schwarzer, Beatrix (2015): Ansätze für eine diversity-sensible Soziale Arbeit. In: Bretländer, Bettina / Köttig, Michaela / Kunz, Thomas (Hg.Innen): Vielfalt und Differenz in der sozialen Arbeit. Perspektiven der Inklusion. Stuttgart: Verlag W. Kohlhammer, 195-204.

Schwarzinger, Agathe (2005): Psychische Auswirkungen der Beschäftigungslosen AsylwerberInnen. In: Epima (Hg.Innen): Integration ohne Arbeit? Erfahrungen aus Epima – einem Projekt für junge AsylwerberInnen. Wien: Epima, 209-217.

Simonson, Julia, Vogel, Claudia & Tesch-Römer, Clemens (2017) (Hg.Innen): Freiwilliges Engagement in Deutschland. Der Deutsche Freiwilligensurvey 2014. Wiesbaden: Springer.

Social-bee (o.A.): Geflüchtete integrieren leicht gemacht. Integration durch gemeinnützige Zeitarbeit. Unser Ansatz. <https://www.social-bee.eu/ansatz> [17.04.2019]

Staatsbürgerschaftsgesetz 1985 (StBg). In: BGBl. Nr. 311/1985.

Strasser, Hermann / Stricker, Michael (2005): Freiwilliges Engagement in der Zivilgesellschaft. In: Hopt, Klaus J. / Hippel, Thomas von / Walz, Rainer W. (Hg.Innen): Nonprofit-Organisationen in Recht, Wirtschaft und Gesellschaft. Theorien- Analysen - Corporate Governance. Tübingen: Mohr Siebeck. 127-138.

Tatschl, Siegfried (2009): „I have always depended on the Kindness of strangers“. Migration als Herausforderung für die Identität. In: SiO. 02 / 09. 8-12.

Thränhardt, Dietrich (2010): Engagement und Integration. In: Olk, Thomas / Klein, Ansgar / Hartnuß, Birger (Hg.Innen): Engagementpolitik. Die Entwicklung der Zivilgesellschaft als politische Aufgabe. Wiesbaden: VS Verlag, 510-524.

Tracy, Rosemarie (2007): Wie Kinder Sprachen lernen. Und wie wir sie dabei unterstützen können. Tübingen: Francke Verlag.

UNHCR (1951): Abkommen über die Rechtsstellung der Flüchtlinge vom 28.Juli.1951. Protokoll über die Rechtsstellung der Flüchtlinge vom 31.Januar.1967. [https://www.uno-fluechtlingshilfe.de/shop/media/pdf/7b/8b/76/GFK\\_Pocket\\_2015.pdf](https://www.uno-fluechtlingshilfe.de/shop/media/pdf/7b/8b/76/GFK_Pocket_2015.pdf) [13.02.2019]

UNHCR (2016): Aufbrechen Ankommen Bleiben. Bildungsmaterial zu Flucht und Asyl. Ab 12 Jahren. [https://www.unhcr.org/dach/wp-content/uploads/sites/27/2017/02/AT\\_Aufbrechen\\_Ankommen\\_Bleiben\\_2017\\_KAP1.pdf](https://www.unhcr.org/dach/wp-content/uploads/sites/27/2017/02/AT_Aufbrechen_Ankommen_Bleiben_2017_KAP1.pdf) [13.02.2019]

UNHCR (2018): UNHCR Österreich. Zahlen im Überblick. <https://www.unhcr.org/dach/at/ueber-uns/zahlen-im-ueberblick> [10.04.19]

UNHCR (2019): Population statistics. UNHCR's populations of concern. [http://popstats.unhcr.org/en/overview#\\_ga=2.131358605.387587802.1552915139-861201030.1550052586](http://popstats.unhcr.org/en/overview#_ga=2.131358605.387587802.1552915139-861201030.1550052586) [10.04.19]

Vanderheiden, Elisabeth / Mayer, Claude-Helène (2014): Diversity und Diversity Management In: Vanderheiden, Elisabeth / Mayer, Claude-Helène (Hg.Innen): Handbuch Interkulturelle Öffnung. Grundlagen, Best Practice, Tools. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht, 38-49.

Verein Impulse (o.A.): Info. Unser Leitbild. <https://vereinimpulse.at/> [21.04.2019]

Wehner, Theo / Güntert, Stefan T. (2015) (Hg.Innen): Psychologie der Freiwilligenarbeit. Motivation, Gestaltung und Organisation. Berlin/Heidelberg: Springer.

Wiebke Klie, Anna (2018): Migration und Engagement. In: Klie, Thomas / Wiebke Klie, Anna (Hg.Innen): Engagement und Zivilgesellschaft. Expertisen und Debatten zum Zweiten Engagementbericht. Wiesbaden: Vs Verlag, 425-512.

Wurtzbacher, Jens (2017): Partizipation. In: Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e.V. (Hg.Innen): Fachlexikon der Sozialen Arbeit. 8.Auflage, Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft, 623-624.

Yetkin, Sefa – AMS (2017): Herausforderungen und Chancen für den Arbeitsmarkt mit besonderem Blick auf Asylberechtigte und AsylwerberInnen. Vortrag 2018 in der Fachhochschule St. Pölten. Vortragsfolien, unveröffentlicht.

# Daten

ITV 1, Interview, geführt von El Ahmad, Zahida mit der Geschäftsführung des Vereins Impulse in Krems, 21.02.2019, Audiodatei.

ITV 2, Interview, geführt von El Ahmad, Zahida mit dem Mitarbeiter der Servicestelle Freiwilligenengagement in Wien, 07.03.2019, Audiodatei.

ITV 3, Interview, geführt von El Ahmad, Zahida mit der Freiwilligenkoordinatorin des Projekts „Community Cooking“ in Wien, 11.03.2019, Audiodatei.

ITV 4, Interview, geführt von El Ahmad, Zahida mit der Leiterin des Projekts „Community Cooking“ in Wien, 27.03.2019, Audiodatei.

ITV 5, Gruppendiskussion geführt von Valerie Linner mit einer Gruppe Freiwilliger des Community Cookings der Caritas in Wien, 13.03.2019, Audiodatei.

ITV 6, Gruppendiskussion geführt von Sam Osborn mit einer Gruppe Freiwilliger des Community Cookings der Caritas in Wien, 13.03.2019, Audiodatei.

Memo 1: verfasst von El Ahmad, Zahida am 21.02.2019, Memo: M1 1 Seite

Memo 2: verfasst von El Ahmad, Zahida am 07.03.2019, Memo: M2 1 Seite

Memo 3: verfasst von El Ahmad, Zahida am 11.03.2019, Memo: M3 1 Seite

Memo 4: verfasst von El Ahmad, Zahida am 27.03.2019, Memo: M4 1 Seite

# Abkürzungen

Bzw.	beziehungsweise
ebd.	Ebenda
etc.	Et cetera
Herv.i.O.	Hervorhebung im Original
i.S.V	im Sinne von
ITV	Interview
m.E.	meines Erachtens
o.A.	ohne Angabe
TN	Teilnehmer_in
u.a.	unter anderem
usw.	und so weiter
vgl.	Vergleich

# Abbildungen

Abbild 1: Gardenswartz & Rowe, *Diverse Teams at Work* (2nd Edition, SHRM, 2003): Four Layers of Diversity. <https://www.gardenswartzrowe.com/why-g-r> [22.04.2019]

Abbild 2: BMI – Bundesministerium für Inneres (2018): Asyl. Allgemeines zu Asyl. Rückkehr / Außerlandesbringung. Förderungen „Asyl, Migration und Rückkehr“. Statistiken 2018. Asylwesen Dezember 2018.  
[https://www.bmi.gv.at/301/Statistiken/files/2018/Asylstatistik\\_Dezember\\_2018.pdf](https://www.bmi.gv.at/301/Statistiken/files/2018/Asylstatistik_Dezember_2018.pdf)  
[02.04.2019]

Abbild 3: Caritas (2015 c): Wir erklären: freiwillige Arbeit. Wie werde ich Freiwilliger?  
<https://freiwillige.caritas-wien.at/aktiv-werden/wir-erklaeren-freiwillige-arbeit/> [16.04.2019]

## Eidesstattliche Erklärung

Ich, **Zahida El Ahmad**, geboren am **17.02.96** in **Starnberg, Deutschland** erkläre,

1. dass ich diese Bachelorarbeit selbstständig verfasst, keine anderen als die angegebenen Quellen und Hilfsmittel benutzt und mich auch sonst keiner unerlaubten Hilfen bedient habe,
2. dass ich meine Bachelorarbeit bisher weder im In- noch im Ausland in irgendeiner Form als Prüfungsarbeit vorgelegt habe,

**Starnberg, am 25.4.2019**

**Unterschrift**



---

## Eidesstattliche Erklärung

Ich, **Valerie Linner**, geboren am **8.9.1985** in **Landshut, Deutschland**,  
erkläre,

1. dass ich diese Bachelorarbeit selbstständig verfasst, keine anderen als die angegebenen Quellen und Hilfsmittel benutzt und mich auch sonst keiner unerlaubten Hilfen bedient habe,
2. dass ich meine Bachelorarbeit bisher weder im In- noch im Ausland in irgendeiner Form als Prüfungsarbeit vorgelegt habe,

**Wien**, am **25.4.2019**

**Unterschrift**



## Eidesstattliche Erklärung

Ich, **Sam Osborn**, geboren am **28.4.1987** in **Santa Rosa, USA**, erkläre,

1. dass ich diese Bachelorarbeit selbstständig verfasst, keine anderen als die angegebenen Quellen und Hilfsmittel benutzt und mich auch sonst keiner unerlaubten Hilfen bedient habe,
2. dass ich meine Bachelorarbeit bisher weder im In- noch im Ausland in irgendeiner Form als Prüfungsarbeit vorgelegt habe,

**Wien**, am **25.4.2019**

A handwritten signature in blue ink, consisting of a vertical line on the left, a loop, and a horizontal stroke extending to the right.

**Unterschrift**