

Eva More-Hollerweger, Flavia-Elvira Bogorin, Stefan Schögl
**Freiwilligenarbeit von Menschen
mit Migrationshintergrund**

Studie im Auftrag des Österreichischen Integrationsfonds
Dezember 2021

WU
WIRTSCHAFTS
UNIVERSITÄT
WIEN VIENNA
UNIVERSITY OF
ECONOMICS
AND BUSINESS



Im Auftrag des

Österreichischen Integrationsfonds



Impressum:

Kompetenzzentrum für Nonprofit-Organisationen
und Social Entrepreneurship

Welthandelsplatz 1, Gebäude AR, 1.OG
1020 Wien

Tel.: +43 1 31336 5878

www.wu.ac.at/npocompetence

Wien, Dezember 2021

Kontakt: Eva More-Hollerweger, eva.more-hollerweger@wu.ac.at

Copyright © NPO & SE Kompetenzzentrum



Inhalt

1.	Einleitung	8
1.1.	Ausgangssituation	8
1.2.	Ziele der Studie	8
1.3.	Aufbau des Berichts	9
2.	Definitionen	10
2.1.	Freiwilliges Engagement	10
2.2.	Menschen mit Migrationshintergrund	11
2.3.	Partizipation – Integration – Inklusion	11
3.	Konzeptioneller Rahmen	13
3.1.	Gesellschaftliche Wirkungen durch freiwilliges Engagement von Menschen mit Migrationshintergrund	13
3.1.1.	Allgemeine Wirkungen von freiwilligem Engagement	13
3.1.2.	Wirkungsanalyse: Beschreibung der Methode und konkrete Anwendung	14
3.2.	Einflussfaktoren	15
3.3.	Funktionen von NPOs	16
3.4.	Funktionen von freiwilligem Engagement	17
3.5.	Inklusion	18
3.6.	Freiwilligenmanagement	19
3.7.	Diversity Management	20
4.	Methodik	21
4.1.	Leitfadengestützte Interviews	21
4.2.	Beschreibung der Stichprobe und Hintergrund der Organisationen	21
5.	Ergebnisse	23
5.1.	Einbindung von Menschen mit Migrationshintergrund in den Organisationen	23
5.1.1.	Status quo in den Organisationen	23
5.1.2.	Strategien, Ziele und Beweggründe seitens der Organisationen	25
5.2.	Engagement von Menschen mit Migrationshintergrund	27
5.2.1.	Erwartungen/Beweggründe	27
5.2.2.	Hürden/besondere Bedürfnisse	29
5.3.	Strategien und Instrumente zur Förderung des Engagements	35
5.3.1.	Instrumente der Freiwilligenorganisationen	36
5.3.2.	Instrumente auf politischer Ebene	37

5.4.	Wirkungen durch freiwilliges Engagement von Menschen mit Migrationshintergrund.....	38
5.4.1.	Wirkungen der Freiwilligenorganisationen	38
5.4.2.	Wirkungen der Freiwilligen mit Migrationshintergrund	41
5.4.3.	Wirkungen der Leistungsempfänger/innen	44
5.4.4.	Wirkungen der Gesellschaft.....	45
6.	Resümee und Handlungsempfehlungen.....	46
6.1.	Resümee	46
6.2.	Handlungsempfehlungen	47
Literatur	49
Anhang	52

Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

Abbildung 3-1: Einfache Wirkungskette	14
Tabelle 4-1: Bereiche der interviewten Freiwilligenorganisationen.....	22
Tabelle 5-1: Inkludierte Stakeholder	38
Tabelle 5-2: Wirkungskette der Freiwilligenorganisationen.....	38
Tabelle 5-3: Wirkungskette der Freiwilligen mit Migrationshintergrund	41
Tabelle 5-4: Wirkungskette der Leistungsempfänger/innen.....	44
Tabelle 5-5: Wirkungskette der Gesellschaft	45

1. Einleitung

1.1. AUSGANGSSITUATION

Freiwilliges Engagement leistet einen wichtigen Beitrag für die Integration und Teilhabe von Menschen mit Migrationshintergrund im Sinne einer chancengleichen Partizipation an allen gesellschaftlichen Lebensbereichen (Gehrmann und Säuberlich 2015: 140). Gemäß dem 3. Österreichischen Freiwilligenbericht (BMSGPK 2019) engagieren sich Menschen mit Migrationshintergrund zu fast gleichen Anteilen (45%) wie Menschen ohne Migrationshintergrund (47%). Allerdings wurden nur Migrant/innen befragt, die über ausreichende Deutschkenntnisse verfügten, um an der Befragung (in deutscher Sprache) teilzunehmen. Der deutsche Freiwilligenurvey, der in fünf Sprachen übersetzt wurde, belegt hingegen, dass die Beteiligung von Menschen mit Migrationshintergrund deutlich niedriger ist als jener ohne Migrationshintergrund. Vor allem Personen, die nicht in Deutschland geboren sind und keine deutsche Staatsbürgerschaft haben, engagieren sich deutlich weniger (BMFSFJ 2016). Für Österreich gibt es außer dem Freiwilligenbericht kaum empirische Daten zur Beteiligung von Menschen mit Migrationshintergrund an der Freiwilligenarbeit. Es ist wichtig, darauf hinzuweisen, dass die Gruppe der Migrant/innen keineswegs eine homogene Gruppe darstellt, sondern Menschen mit unterschiedlichstem kulturellen und sozioökonomischen Hintergrund umfasst. Laut dem aktuellsten Integrationsbarometer stimmen 66% der Österreicher/innen dem Vorschlag (eher) zu, dass Zuwander/innen ermutigt werden sollten, sich in Ehrenamtsorganisationen freiwillig zu engagieren, um eine bessere Integration zu erlangen (ÖIF 2021: 25)¹. Die Fachliteratur weist nach, dass das freiwillige Engagement von Personen mit Migrationshintergrund auch einen Multiplikatoreffekt erzeugt, da diese erfolgreicher in der Kommunikation mit den ausländischen Bevölkerungsgruppen sind und somit als „Türöffner“ fungieren (Studer, Thorshaug et al. 2016: 36).

1.2. ZIELE DER STUDIE

Im Rahmen dieser Studie wurden 12 leitfadengestützte Experteninterviews mit relevanten Stakeholdern in den größten Ehrenamtsorganisationen in Österreich (haupt- und ehrenamtliche Mitglieder) durchgeführt, welche aufgrund ihrer Positionen einen Einblick in die Strukturen der jeweiligen Organisation sowie in die Anwerbung bzw. ins Freiwilligenmanagement liefern konnten. Das Ziel der vorliegenden Studie war es, Möglichkeiten der verbesserten Einbindung von Menschen mit Migrationshintergrund in ehrenamtliche Tätigkeiten zu eruieren und mögliche Zugangsbarrieren, Anforderungsprofile sowie Personalstand/-bedarf in den wichtigsten Freiwilligenorganisationen in Österreich zu identifizieren. Weiters wurde im Rahmen der Studie auch die Bedeutung des freiwilligen Engagements von Menschen mit Migrationshintergrund für ausgewählte zentrale Stakeholdergruppen eruiert. Konkret wurden Wirkungen der Freiwilligentätigkeit für die Freiwilligen mit Migrationshintergrund selber, aber auch für die Freiwilligenorganisationen und deren Leistungsempfänger/innen bzw. Adressat/innen und für die Gesellschaft insgesamt erfasst und analysiert. Folgende Themenbereiche sind hierbei von besonderem Interesse:

¹ Die Begriffe ehrenamtliches und freiwilliges Engagement werden in dieser Studie synonym verwendet, wie dies auch im Alltagsgebrauch der Organisationen der Fall ist – manche Organisationen bevorzugen den Begriff „Ehrenamtliche“, manche die Bezeichnung „Freiwillige“ (More-Hollerweger und Hora 2014)

- (1) aktuelle demographische Zusammensetzung der Freiwilligen in der jeweiligen Organisation, d.h. gibt es Mitglieder mit Migrationshintergrund, welchen Anteil machen sie aus, durchschnittliche Engagementdauer?
- (2) Zugangswege für neue Freiwillige mit Migrationshintergrund (Werbung, Ansprache, Rekrutierung)
- (3) Voraussetzungen und Anforderungsprofile
- (4) Personalbedarf, Vor- und Weiterbildungsbedarfe von Menschen mit Migrationshintergrund
- (5) Bedeutung des Engagements von Menschen mit Migrationshintergrund für ehrenamtliche Organisationen
- (6) Zugangsbarrieren und Hürden in der ehrenamtlichen Tätigkeit für Menschen mit Migrationshintergrund
- (7) Motive und Erwartungshalten von ehrenamtlichen Migrant/innen in den jeweiligen Organisationen
- (8) Maßnahmen zur Förderung des ehrenamtlichen Engagements von Menschen mit Migrationshintergrund

1.3. AUFBAU DES BERICHTS

Die Einleitung im Kapitel 1 beinhaltet die Ausgangssituation sowie die Ziele der vorliegenden Studie. Kapitel 2 stellt die Definitionen der zentralen Begriffe, auf welche in der Studie Bezug genommen wird, vor. Kapitel 3 legt den konzeptionellen Rahmen der Studie fest und leitet die wesentlichen Themen und Inhalte, die im Zuge der Studie näher untersucht wurden, ein. Kapitel 4 beschreibt das Studiendesign und das methodische Vorgehen. Kapitel 5 beinhaltet die Ergebnisse der empirischen Untersuchung und bildet folglich das Herzstück der Analyse. Das Resümee der gesamten Studie wird schließlich in Kapitel 6 gezogen und ebendort werden Handlungsempfehlungen zur Förderung des freiwilligen Engagements von Freiwilligen mit Migrationshintergrund formuliert. Das Quellenverzeichnis und der Anhang komplettieren den Bericht.

2. Definitionen

2.1. FREIWILLIGES ENGAGEMENT

Ehrenamtliches Engagement, Volunteering, Freiwilligenarbeit – wie lassen sich diese Begriffe voneinander abgrenzen? In der wissenschaftlichen Diskussion sowie in der Praxis haben sich verschiedene Begriffe etabliert, die sehr wohl Gemeinsamkeiten, aber gleichzeitig auch grundlegende konzeptionelle Unterschiede aufweisen. Ein breiter, übergeordneter Begriff zur Bezeichnung von Tätigkeiten, die auf Freiwilligenbasis erfolgen und dem Gemeinwohl dienen ist jener der *frei-gemeinnützigen Arbeit*. Konkret verstehen Wehner, Mieg et al. (2006) folgendes unter frei-gemeinnütziger Arbeit:

„Frei-gemeinnützige Arbeit ist freiwillig und autonom organisiert, aber nicht privat; sie ist öffentlich wirksam und nachhaltig, aber nicht unter staatlicher Regie und Kontrolle; sie dient der Wertschöpfung, folgt aber nicht nur der ökonomischen Logik.“ (Wehner, Mieg et al. 2006)

Der Begriff des *Ehrenamtes* ist historisch verankert und kam ursprünglich insbesondere im Zusammenhang mit den administrativ-politischen Ehrenämtern vor. Angesehene Bürger/innen trugen im Rahmen ihres Amtes Verantwortung für öffentliche Aufgaben. Diese Tätigkeiten riefen Gefühle der Ehre und Anerkennung hervor, da sie als besonders wesentlich betrachtet wurden und die Ehrenamtliche dadurch der Öffentlichkeit sowie dem Staat dienen durften. Zu einem späteren Zeitpunkt setzte sich die ehrenamtliche Tätigkeit auch im Kontext der humanitär- und karitativ-christlichen Hilfstätigkeit gegenüber Armen durch. Obwohl heutzutage der Begriff *Ehrenamt* einige seiner wesentlichen Merkmale behält, sind unter *ehrenamtlicher Tätigkeit* bzw. *ehrenamtlichem Engagement* auch ausführende Tätigkeiten in zivilgesellschaftlichen Organisationen gefasst (BMASK 2009).

Der Begriff der *Freiwilligenarbeit* ist deutlich jünger und wurde insbesondere anlässlich des „Internationalen Jahres der Freiwilligen“ 2001 weiter geschärft. More-Hollerweger und Rameder (2013) identifizieren vier grundlegende Prinzipien zur Definition von Freiwilligenarbeit, an denen sich auch die vorliegende Studie orientiert. Laut diesem Verständnis ist *Freiwilligenarbeit*:

- „(1) Als eine Tätigkeit, die unentgeltlich, freiwillig und zugunsten Dritter außerhalb des eigenen Haushaltes ausgeübt wird, wird sie von bezahlter Erwerbsarbeit abgegrenzt.*
- (2) Des Weiteren wird sie von der Hausarbeit oder Kindererziehung unterschieden, die der eigenen Familie zu Gute kommt.*
- (3) Darüber hinaus werden freiwillige Aktivitäten von unbezahlten Praktika, die im Rahmen von Ausbildungen etc. absolviert werden müssen sowie*
- (4) von konsumtiven Freizeitaktivitäten wie persönlichen Hobbys abgegrenzt.“* (More-Hollerweger und Rameder 2013)

Die oben genannten Kriterien ermöglichen somit die Abgrenzung der Freiwilligenarbeit von Erwerbs- oder Familienarbeit, allerdings muss auch die Freiwilligenarbeit selber weiter präzisiert werden. Im 1. Österreichischen Freiwilligenbericht wird zwischen *formeller Freiwilligenarbeit*, die durch ihren Bezug zu Organisationen gekennzeichnet ist, und *informeller Freiwilligenarbeit* zur Bezeichnung von auf privater Basis erbrachten Tätigkeiten, wie etwa die Nachbarschaftshilfe, differenziert (BMASK 2009). Da im Rahmen der vorliegenden Studien Vertreter/innen von Organisationen, wo Freiwilligenarbeit eine zentrale Rolle einnimmt, interviewt wurden, wird vordergründig die Ausgestaltung der formellen Freiwilligenarbeit von Menschen mit

Migrationshintergrund untersucht. Organisationen solcher Art bezeichnen wir in weitere Folge als *Freiwilligenorganisationen*.

Eine trennscharfe Abgrenzung der verschiedenen Begriffe ist aber nicht möglich, da diese in der Fachliteratur sowie in der Praxis oftmals abwechselnd und synonym verwendet werden (More-Hollerweger und Hora 2014). Dennoch lassen sich auch hier abhängig vom Kontext Nuancen unterscheiden, wie etwa, dass der Begriff der *Freiwilligentätigkeit* insbesondere innerhalb der Europäischen Union im Rahmen der offiziellen Kommunikation bevorzugt wird und dem englischen Begriff *volunteering* entspricht. Dahingegen wird der Begriff des *bürgerschaftlichen Engagements* im Alltagsgebrauch vorwiegend in Deutschland verwendet, um die Tätigkeitserfüllung in der Gemeinwesenarbeit zu bezeichnen. Der Begriff des *zivilgesellschaftlichen Engagements* wird oft synonym dazu verwendet, hier steht aber insbesondere der Bottom-Up-Ansatz, der basisnah, aus der Zivilgesellschaft heraus entsteht, im Fokus (BMASK 2009, More-Hollerweger und Rameder 2013).

2.2. MENSCHEN MIT MIGRATIONSHINTERGRUND

Es gibt verschiedene Definitionen von Menschen oder Personen mit Migrationshintergrund. Die Statistik Austria folgt den "Recommendations for the 2020 censuses of population and housing", der United Nations Economic Commission for Europe (UNECE 2020). Demnach sind Personen mit Migrationshintergrund,

"Menschen deren beide Elternteile im Ausland geboren wurden. Diese Gruppe lässt sich in weiterer Folge in Migrantinnen und Migranten der ersten Generation (Personen, die selbst im Ausland geboren wurden) und in Zuwanderer der zweiten Generation (Kinder von zugewanderten Personen, die aber selbst im Inland zur Welt gekommen sind) untergliedern." (Statistik Austria 2021)

Laut Statistik Austria lebten 2020 2,1 Millionen Menschen mit Migrationshintergrund in Österreich, rund 1,6 Millionen Zuwanderer der 1. Generation und rund 560 Tausend der 2. Generation. Rund 833 Tausend Personen waren dem EU-Ausland und 1,3 Mio. Menschen Nicht-EU-Ländern zuzurechnen.

Für die vorliegende Studie wollten wir die Definition relativ offen halten und uns den potenziellen Definitionen der Organisationen anpassen, haben aber in den Interviews den Fokus auf jene Menschen mit Migrationshintergrund gelegt, die nicht aus Europa kommen. In den Interviews wurden öfter Menschen mit Fluchthintergrund als eigene Untergruppe genannt, wobei hier sinnvoll ist noch einmal zwei Subgruppen zu differenzieren: bereits subsidiär schutzberechtigte Personen bzw. Personen mit positivem Asylbescheid und jene Personen, die sich noch im Asylverfahren befinden. Freiwillig engagieren dürfen sich grundsätzlich alle in Österreich lebenden Personen, demnach auch Asylwerber/innen, die im Gegensatz zur ersten Subgruppe (subsidiär schutzberechtigte sowie Personen mit positivem Asylbescheid) hingegen keinen bzw. einen sehr eingeschränkten Zugang zum Arbeitsmarkt haben (Fonds Soziales Wien 2022).

2.3. PARTIZIPATION – INTEGRATION – INKLUSION

Im breiten Verständnis hat der Begriff der *Partizipation* unterschiedliche Facetten, da Personen sich beispielsweise im politischen, sozialen oder zivilgesellschaftlichen Sinne an gesellschaftlichen Prozessen beteiligen können. Von Schwanenflügel und Walther (2012/2013) sehen Partizipation im Allgemeinen als das „*Vermittlungsverhältnis und Vermittlungshandeln zwischen Individuum, Gemeinschaft und Gesellschaft*". Sie präzisieren, dass Partizipation interessensgeleitet erfolgt und hinsichtlich der formalen und inhaltlichen Ausrichtung sehr breit gefächert sein kann. Prinzipiell kann jedes Handeln eines Individuums im Gemeinwesen als Partizipationsäußerung gelten, da dadurch der Anspruch erhoben wird, gesellschaftliche Prozesse oder Bereiche mitzubestimmen und zu gestalten (von Schwanenflügel und Walther 2012/2013).

Die Teilnahme und Teilhabe an gesellschaftlichem Leben im Sinne von Partizipation kann auch ein Bestimmungsfaktor für *Integration* und in weitere Folge für *Inklusion* sein. Esser (2004) unterscheidet zwischen der Integration der Gesellschaft als soziales Gebilde insgesamt, was er als *Systemintegration* bezeichnet, und den Beziehungen der Akteure einer Gesellschaft untereinander und zur Gesellschaft, was er *soziale Integration* nennt. Integration ist folglich ein mehrdimensionales Konzept, das kulturelle sowie strukturelle und soziale Elemente beinhaltet. In diesem Zusammenhang ist auch der Begriff der *Assimilation* zu berücksichtigen. In Bezug auf interethnische Beziehungen ist damit allgemein die Angleichung der Akteure bzw. Gruppen in gewissen Eigenschaften an einen Standard mit dem Ziel, eine bestimmte Homogenität der Bevölkerung zu erhalten. Als Gegenpol kann beispielsweise ein inklusiver Integrationsprozess mit Fokus auf Förderung der multikulturellen Vielfalt in der Gesellschaft betrachtet werden (ebd).

Je nach Forschungs- und Tätigkeitsfeld entspricht der Begriff der *Inklusion* unterschiedlichen Logiken und Verständnissen. Die Inklusionsdebatte kommt beispielsweise in der soziologischen Systemtheorie, in der Armut- und Ungleichheitsforschung sowie in der integrativen Behindertenpädagogik vor, was für die Breite Anwendbarkeit des Begriffes spricht (Schröder 2013). *Soziale Inklusion* wird als Prozess zur Verbesserung der Bedingungen für gesellschaftliche Partizipation, insbesondere für gesellschaftliche Randgruppen oder sozial benachteiligte Personen, definiert (UN 2016). Schütte (2012) beschreibt Inklusion durch „*die Modi der gesellschaftlichen Zugehörigkeit – Interdependenz und Partizipation*“. Folglich kann Partizipation als Ziel von sozialer Inklusion und Teilhabe am gesellschaftlichen Leben, aber gleichzeitig auch als eine Grundvoraussetzung dafür betrachtet werden (ebd).

Betrachtet man vergleichend die Begriffe der *Integration* und *Inklusion* lässt sich festhalten, dass sich diese, trotz einer Vielzahl an gemeinsamen Elementen, dennoch in wesentlichen Punkten unterscheiden. Für Schröder (2013) greift der Begriff der *Integration* zu kurz und er sieht die Inklusion als neue Perspektive in diesem Diskurs:

„Unterschiede bestehen in den normativen Prämissen, in unterschiedlichen Haltungen als Ausgangslage: Integration setzt auf Eingliederung, erwartet Angleichung und Anpassung. Inklusion geht von der Zugehörigkeit aller aus und zwar von Anfang an. Integration formuliert eine Erwartung der Gesellschaft an Zugewanderte, fordert ein aktives Tun, versteht Eingliederung als eine ‚Bringschuld‘ der Menschen mit Migrationshintergrund. Inklusion geht von der Erwartung der Menschen an die Gesellschaft aus, alles dafür zu tun, dass ihr Einschluss gewährleistet ist, beschreibt also die Gewährleistung von Zugehörigkeit als eine Art ‚Bringschuld‘ der Gesellschaft. Insoweit eröffnet Integration zwar die Möglichkeit der Teilhabe an den gesellschaftlichen Funktionssystemen, aber eher als abstrakte Teilhabechance. Inklusion dagegen setzt auf die konkrete Ermöglichung von Teilnahme, indem sie etwa durch Empowerment und Teilnahmefähigkeit ermöglicht.“ (Schröder 2013)

Unter Berücksichtigung der oben genannten Aspekte zur Abgrenzung von Integration und Inklusion wird von den Autor/inn/en für die vorliegende Studie der Begriff der *Inklusion* bevorzugt, obwohl verschiedene der oben genannten Aspekte der Integration sehr wohl von Relevanz sind und in die Studie mit einfließen.

3. Konzeptioneller Rahmen

In diesem Kapitel wird die konzeptionelle Grundlage der vorliegenden Studie näher erläutert. Konkret werden Theorien, Konzepte und Modelle beschrieben, die zur Präzisierung des Forschungsinteresses und zur Bestimmung des methodischen Vorgehens herangezogen wurden. Diese flossen auch in die Erarbeitung der Interviewleitfäden ein und stellten somit sicher, dass die produzierten Ergebnisse konzeptionell kohärent und fundiert sind.

3.1. GESELLSCHAFTLICHE WIRKUNEN DURCH FREIWILLIGES ENGAGEMENT VON MENSCHEN MIT MIGRATIONSHINTERGRUND

3.1.1. Allgemeine Wirkungen von freiwilligem Engagement

Die Fachliteratur zeigt, dass freiwilliges Engagement vielfältige Wirkungen bei unterschiedlichen Stakeholdern entfaltet. Rauscher und Weberberger (2018) stellen im Zuge einer umfassenden Literaturrecherche zur Wirksamkeit von Freiwilligenarbeit fest, dass ihre Potenziale insbesondere in der sozialen Komponente liegen. Mit Fokus auf die Freiwilligen bzw. Ehrenamtlichen selber können insbesondere Wirkungen auf psychosozialer Ebene bzw. in Bezug auf die persönliche Entwicklung und die Erweiterung des Erfahrungshorizonts sowie auf die soziale Teilhabe und Vernetzung beobachtet werden. Für Menschen, die erst kurze Zeit in Österreich leben, könnten die Möglichkeiten, durch ein Engagement deutsche Sprachkenntnisse zu erwerben/verbessern und soziale Kontakte zu knüpfen, wesentliche Wirkungen sein. Aber auch Freiwilligenorganisationen können einen deutlichen Nutzen aus ehrenamtlichem Engagement ziehen, wie beispielsweise im Sinne einer Veränderung der Organisationskultur sowie einer Aufwertung der Leistungen, da Freiwillige als Innovationstreiber/innen und „belebendes“ Element für die Organisationen wahrgenommen werden können. Darüber hinaus kann auch eine gewisse Multiplikatorwirkung eintreten, da Freiwillige durch ihre Arbeit ein gesteigertes Bewusstsein für die Tätigkeiten der Organisationen und deren gesellschaftliche Relevanz gewinnen und diese Erkenntnisse auch in ihr Umfeld weitertragen. Klient/innen bzw. Adressat/innen der Freiwilligenorganisationen können vor allem vom Aufbau persönlicher und naher Beziehungen zu den Freiwilligen profitieren, was ihnen verstärkt emotionale Unterstützung bieten kann, ein Sicherheitsgefühl vermitteln kann und letztendlich zur Steigerung deren Lebenszufriedenheit beitragen kann.

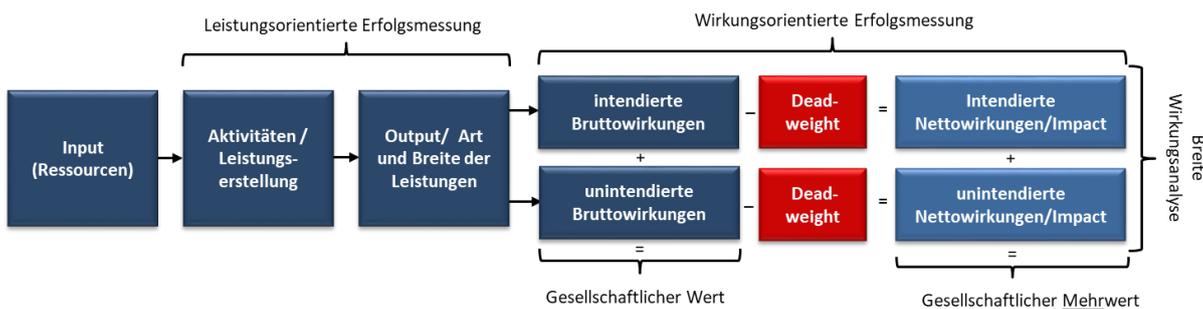
Diese Erkenntnisse geben Hinweise für das Potenzial von freiwilligem Engagement, um gesamtgesellschaftliche Veränderungen einzuleiten und befürwortet die Sinnhaftigkeit, weitere Maßnahmen zur Förderung von freiwilligem Engagement zu setzen. Vor diesem Hintergrund soll im Rahmen der vorliegenden Studie die Einbindung von Personen mit Migrationshintergrund in Freiwilligenorganisationen auch aus Wirkungsperspektive betrachtet werden. Konkret sollen dabei auch die Wirkungen des ehrenamtlichen Engagements von Personen mit Migrationshintergrund für ausgewählte zentrale Stakeholder wie beispielsweise die Freiwilligen selber, die Freiwilligenorganisationen sowie deren Leistungsempfänger/innen bzw. Adressat/innen, aber auch auf die Gesellschaft als Ganzes untersucht werden. Dafür kommt die Methode der Wirkungsanalyse zum Einsatz. Konkret wird ein Wirkungsmodell, wie im nachfolgenden Kapitel 3.1.2 beschrieben, erstellt. Das Wirkungsmodell bildet den Analyserahmen für die vorliegende Studie und stellt eine Strukturierungshilfe für die gewonnenen Erkenntnisse dar.

3.1.2. Wirkungsanalyse: Beschreibung der Methode und konkrete Anwendung

Um Möglichkeiten der verbesserten Einbindung von Personen mit Migrationshintergrund in ehrenamtlichen Tätigkeiten eruieren und um mögliche Zugangsbarrieren identifizieren zu können, müssen zuerst die Motivation sowie der Nutzen von Freiwilligenorganisationen, Zuwanderer bzw. Zuwanderinnen als Freiwillige bzw. Ehrenamtliche zu gewinnen, aufgezeigt werden. Des Weiteren ist es wichtig, die Chancen sowie Limitationen von ehrenamtlichem Engagement für die Zuwanderer und Zuwanderinnen selber zu erkennen und aufzuzeigen, welchen Nutzen sie daraus ziehen bzw. auch inwiefern ihren Erwartungen vielleicht nicht entsprochen wird. Folglich wird im Rahmen der vorliegenden Studie auf geplante sowie tatsächlich beobachtete Veränderungen, die durch das freiwillige Engagement von Menschen mit Migrationshintergrund bei den zentralen beteiligten bzw. betroffenen Stakeholdergruppen hervorgerufen werden, fokussiert. Dafür werden sowohl Wirkungsziele sowie nachgewiesene Wirkungen berücksichtigt.

Für die hier vorgeschlagene Studie wird ein Wirkungsmodell erstellt, der zur Veranschaulichung der gesetzten Aktivitäten zur Förderung von ehrenamtlichem Engagement von Personen mit Migrationshintergrund sowie der daraus resultierenden Wirkungen dient. Ausgangspunkt dafür sind einfache Wirkungsketten, wie in Abbildung 3-1 dargestellt, die für die zentralen Stakeholdergruppen dieser Maßnahmen, wie etwa die Freiwilligen bzw. Ehrenamtlichen selber, die Freiwilligenorganisationen und deren Leistungsempfänger/innen bzw. Adressat/innen sowie die Gesellschaft als Gesamtes, erarbeitet werden. Anhand der stakeholder-spezifischen Wirkungsketten können für jeden dieser Stakeholder von eingesetzten Ressourcen über erbrachte Aktivitäten und Output die Wirkungen, die daraus resultieren, definiert werden. Im ersten Schritt werden hypothetische Wirkungsketten erstellt, welche anschließend im Rahmen der qualitativen Befragung der Vertreter/innen großer Freiwilligenorganisationen überprüft und überarbeitet werden. Aus der Zusammenstellung der einzelnen Wirkungsketten ergibt sich das Wirkungsmodell, das für die vorliegende Studie in vereinfachter Form erarbeitet wird und lediglich die Wirkungsketten der Hauptstakeholdergruppen enthält. Davon ausgehend werden Analysen gemacht, die darauf fokussieren, wie die Erwartungshaltung gegenüber solchen Fördermaßnahmen und die erzeugten Wirkungen in Verhältnis zueinander stehen.

ABBILDUNG 3-1: EINFACHE WIRKUNGSKETTE



Quelle: Grünhaus und Rauscher (2021: 6)

Zur Erreichung der Ziele der Organisation werden regelmäßig Aktivitäten gesetzt, die Leistungen unterschiedlichster Art, erstellen. Hierfür sind als Input Ressourcen (Geld, Know-how, Strukturen, etc.) notwendig. Die Leistungen/ Aktivitäten (z.B. Informationskampagnen zur Gewinnung von Freiwilligen mit Migrationshintergrund) werden in der Regel nicht als Selbstzweck erstellt, sondern dienen dazu, Wirkungen (z.B. verbesserte Integration von Personen mit Migrationshintergrund durch ehrenamtliches Engagement) zu erreichen. Wirkungen entfalten sich somit aus der Leistungserstellung. Leistungen sind den Wirkungen vorgelagert. Bei den Wirkungen kann noch in Brutto- und Nettowirkungen unterschieden werden. Den Unterschied macht der Deadweight. Er bezeichnet was „ohnehin geschehen wäre“, also als Wirkung nicht der

jeweiligen Leistung/Aktivität zugerechnet werden sollte. Intendierte Wirkungen sind die erwünschten Ergebnisse der erbrachten Leistungen und damit Ergebnis eines geplanten zielorientierten Handelns. Sind sie nicht-intendiert, können sie dennoch bedeutsam sein und einen positiven oder auch negativen Einfluss auf die Gesamtwirkung der gesetzten Aktivitäten bzw. erbrachten Leistungen haben. Dies ist von zentraler Relevanz hinsichtlich der Art und Breite einer allfälligen Wirkungsanalyse. Hierauf wird im Rahmen dieser Analyse allerdings aus Ressourcengründen nicht besonders fokussiert.

Da wir für die vorliegende Studie Vertreter/innen von Freiwilligenorganisationen und nicht Freiwillige selbst befragen, haben wir die Analyse etwas weiter ausgelegt und nicht nur nach den Wirkungen für die Freiwilligen, sondern auch jene für die Organisationen sowie für die Adressat/inn/en der Organisationen und die Gesellschaft als Gesamtes in Betracht gezogen. Folglich dient die Wirkungsanalyse als systematischer Rahmen für die vorliegende Studie, verschiedene Wirkungen (z.B. soziale, politische, ökonomische) für die wesentlichen Stakeholdergruppen (Freiwillige, Freiwilligenorganisationen und Adressat/innen der Freiwilligenorganisationen, Gesellschaft als Gesamtes) zu erheben. Gleichzeitig ist es wichtig zu eruieren, welche Leistungen von den Freiwilligenorganisationen angeboten werden und unter welchen Rahmenbedingungen dies erfolgt.

3.2. EINFLUSSFAKTOREN

Inwieweit sich Menschen freiwillig engagieren, wird durch eine Vielzahl an Faktoren beeinflusst, die sich oft wechselseitig bedingen (More-Hollerweger und Rameder 2013). Einerseits spielen sozioökonomische Faktoren eine Rolle, wie beispielsweise Bildungsgrad, Erwerbstätigkeit und Einkommen. Die Sozialisation durch die Familie sowie Bildungseinrichtungen hat ebenso einen Einfluss, wie persönliche Netzwerke. Grundsätzlich gilt, je besser die Ressourcenausstattung von Menschen ist, desto eher engagieren sie sich freiwillig. Auch kulturelle Aspekte spielen eine Rolle. Österreich verfügt beispielsweise über ein ausgeprägtes Vereinswesen, in denen sich viele Menschen ehrenamtlich engagieren. Kirchliche Organisationen spielen traditionell eine wesentliche Rolle und auch der Einfluss politischer Parteien (etwa auf Sportvereine, Pensionisten- bzw. Seniorenverbände etc.) ist ein österreichisches Spezifikum. Die traditionellen Prägungen von Vereinen können für Menschen mit anderem kulturellen Hintergrund durchaus eine Eintrittsbarriere darstellen.

Ob sich Menschen freiwillig engagieren, hängt demnach einerseits von ihrer persönlichen Ressourcenausstattung ab. Empirisch gut abgesichert sind Zusammenhänge zwischen freiwilligem Engagement und Geschlecht, Bildungsgrad, Einkommen und sozialen Netzwerken (Meyer und Rameder 2021). Erst in jüngerer Zeit werden auch organisatorische Einflussfaktoren stärker in den Fokus der Forschung gerückt (Studer und von Schnurbein 2013, van Overbeeke, Koolen-Maas et al. 2021). Es wird beispielsweise hinterfragt, welche Inklusions- und Exklusionsmechanismen innerhalb von Organisationen existieren, die beeinflussen, wer sich engagiert und wer nicht. In ressourcenorientierten Ansätzen wird davon ausgegangen, dass Freiwillige mit einer höheren Ressourcenausstattung attraktiver für Freiwilligenorganisationen sind, weil durch ihren höheren Status auch eine Möglichkeit Prestigesteigerung der Organisation gesehen wird (Hustinx et al. 2022). Weitere Aspekte, die einen Einfluss darauf haben, welche Freiwillige sich für eine Organisation engagieren, sind deren Ziele, Aufgaben, Tätigkeitsbereiche der Organisation sowie der Level an Bürokratie (Studer und von Schnurbein 2013).

In der Praxis zeigt sich, dass es nicht ausreicht, wenn Organisationen „grundsätzlich offen“ für ein Engagement von Migrant/innen sind². Vielmehr müssen sie gezielte Maßnahmen setzen, um Migrant/innen als

² Mit Ausnahme von Vereinen, welche die jeweilige Herkunftskultur der Migrant/innen pflegen, welche ebenfalls existieren, hier jedoch nicht im Zentrum der Betrachtung stehen.

Freiwillige zu gewinnen. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn Sprachbarrieren bestehen und die Migrant/innen auch sonst noch wenig integriert sind, weil sie beispielsweise nicht erwerbstätig sind bzw. im Fall von Asylwerber/innen nicht sein dürfen. Insbesondere seit der Flüchtlingsbewegung 2015 gibt es ein gesteigertes Bewusstsein für das Potenzial von freiwilligem Engagement als Möglichkeit für geflüchtete Menschen, einerseits eine sinnvolle Betätigung auszuüben und andererseits ihnen einen Zugang in die Gesellschaft zu schaffen. Freiwilligenorganisationen suchten gezielt nach Tätigkeiten, die von geflüchteten Menschen ausgeübt werden können. Manche Organisationen haben gemeinsame Freizeitaktivitäten initiiert, die darauf abzielen geflüchtete Menschen und Menschen aus Österreich zusammenzubringen, um gemeinsam zu kochen, zu wandern, zu musizieren, wechselseitig Sprachen zu lernen etc. Nicht alle diese Tätigkeiten stellen Freiwilligenarbeit dar, welche per se als „Leistung für andere“ definiert wird. Gemeinsames Wandern ist demnach keine Freiwilligenarbeit. Wenn Migrant/innen jedoch Sprachkurse für andere anbieten, kann dies als Freiwilligenarbeit gezählt werden. Andere Organisationen haben in ihrem herkömmlichen Tätigkeitsbereich Aufgaben gesucht, die von Migrant/innen übernommen werden konnten.

3.3. FUNKTIONEN VON NPOS

Im Rahmen der vorliegenden Studie sollen Nonprofit-Organisationen (NPOs), wo formelle Freiwilligenarbeit eine zentrale Rolle einnimmt, hinsichtlich ihres Potenzials für die Einbindung von Menschen mit Migrationshintergrund untersucht werden. Zudem soll der Frage nachgegangen werden, welchen Beitrag Freiwilligenorganisationen zur Integration von Freiwilligen mit Migrationshintergrund leisten. Zuerst muss aber näher erläutert werden, was unter dem NPO-Begriff zu verstehen ist.

Meyer und Simsa (2013) identifizieren mehrere gemeinsame, verbindende Elemente, die allgemein auf NPOs zutreffen. Sie sehen NPOs als private, nicht-staatliche Organisationen, die aber von der öffentlichen Hand finanziell unterstützt oder sogar weitgehend getragen werden können. NPOs sind durch ein Mindestmaß an formaler Organisation im Sinne von formalisierten Entscheidungsstrukturen oder Verantwortlichkeiten gekennzeichnet. Zudem weisen NPOs auch ein Minimum an Selbstverwaltung bzw. Entscheidungsautonomie auf. Hinsichtlich der Finanzierung ist ein wesentliches Merkmal von NPOs, dass sie keine Gewinne bzw. Überschüsse an Eigentümer/innen oder Mitglieder ausschütten dürfen. Stattdessen müssen Gewinne in der Organisation verbleiben und für den Organisationszweck bzw. die Mission wiederverwendet werden. Nicht zuletzt ist die Freiwilligkeit ein integrativer und unverzichtbarer Bestandteil vieler NPOs, die beispielsweise durch die Leistung von Freiwilligenarbeit, durch das Vorhandensein einer freiwilligen Mitgliedschaft oder durch freiwillige (Geld-)Spenden zum Ausdruck kommt (Meyer & Simsa 2013).

Der Nonprofit-Sektor zeichnet sich durch eine große Vielfalt aus, sowohl was Strukturen als auch was thematische Arbeitsschwerpunkte betrifft. Zudem unterscheiden sich NPOs stark hinsichtlich deren Funktionen, die auch die Art ihrer Aktivitäten bestimmen, sowie hinsichtlich der Tätigkeitsfelder, in welchen sie agieren. Diese charakteristische Vielfalt des Nonprofit-Sektors ist im Dreisektoren-Modell verankert, das den Nonprofit-Sektor vom Markt, sprich dem Bereich der Privatwirtschaft, und Staat, also dem öffentlichen Sektor, abgrenzt (Meyer & Simsa 2013). Laut diesem Ansatz fallen folglich alle Tätigkeiten, die sich nicht eindeutig dem privaten oder öffentlichen Sektor zuordnen lassen, unter den Nonprofit-Sektor, auch dritter Sektor genannt. Andere Ansätze sprechen dem Nonprofit-Sektor auch eine Vermittlungsrolle zu und bezeichnen diesen als intermediärer Sektor zwischen Staat, Markt und der informellen Sphäre (Familie und Gemeinschaft) (Zimmer 2007). Dies deutet auf eine Verbindung zwischen dem Nonprofit-Sektor und der Gesellschaft hin, was als weiteres Argument für die Notwendigkeit eines breit gefächerten Angebots innerhalb des Sektors zu Vertretung der verschiedensten Interessen und Erfüllung der verschiedensten Bedarfe in der Gesellschaft gilt. Daraus lassen sich auch verschiedene Typen sowie verschiedene Funktionen von NPOs ableiten. Je nach Mission, Zielsetzung und Hauptaktivitäten unterscheiden wir zwischen:

- (1) NPOs, die Dienstleistungen erstellen (Service-Funktion)
- (2) NPOs, die die Interessen bestimmter Gesellschaftsgruppen vertreten (Advocacy-Funktion)

- (3) NPOs, die das Ziel der Gemeinschaftsbildung verfolgen und (Community-Building-Funktion)
- (4) NPOs, die als Treiber sozialer Innovation fungieren (Soziale Innovation-Funktion).

NPOs können grundsätzlich alle vier Funktionen gleichzeitig erfüllen, allerdings sind in der Regel eine oder zwei Funktionen stärker ausgeprägt. Unter dem Blickwinkel der zentralen Fragestellung der vorliegenden Studie, inwiefern formelle Freiwilligenarbeit zur Integration von Freiwilligen mit Migrationshintergrund beiträgt, zeigt sich ausgehend von den Typen und Funktionen von NPOs, dass diese sehr vielfältigen Wirkungen bei den beteiligten Stakeholdergruppen auslösen können. Beispielsweise können NPOs, die schwerpunktmäßig Advocacy-Tätigkeiten erbringen, Personen mit Migrationshintergrund durch ihre Freiwilligentätigkeit zu stärkerem politischem und zivilgesellschaftlichem Engagement motivieren. Darüber hinaus können sich Freiwillige mit Migrationshintergrund auch bestärkt und befähigt fühlen, wenn die NPOs ihre Interessen erwartungsgemäß vertreten. Andererseits, NPOs mit Fokus auf Gemeinschaftsbildung fördern durch ihre Aktivitäten die Beteiligung an diversen gesellschaftlichen Prozessen und geben den Freiwilligen die Möglichkeit, die eigene Gemeinschaft mitzugestalten. Zudem bieten diese NPOs den nötigen Rahmen für einen intensiveren Austausch zwischen Freiwilligen mit Migrationshintergrund und anderen Personen aus der Gemeinschaft, was zu mehr interkulturellem Verständnis führen kann. Differenziert nach Typ, zeichnen sich Mitgliedschaftsorganisationen durch Leistungen, die sie direkt für ihre Mitglieder erbringen, aus. Dadurch kann für die Mitglieder eine gewisse Bindung an die Organisation entstehen, was auch ein Zugehörigkeitsgefühl schafft und die Gemeinschaftsbildung unter Mitgliedern einer Organisation fördert, die zwar verschiedene kulturelle Hintergründe haben können, aber dafür auch ähnliche Interessen haben.

3.4. FUNKTIONEN VON FREIWILLIGEM ENGAGEMENT

Nachdem im vorherigen Kapitel hauptsächlich der Frage, inwiefern formelle Freiwilligenarbeit zur Integration von zugewanderten Freiwilligen beiträgt, insbesondere vor dem Hintergrund der verschiedenen Funktionen von NPOs nachgegangen wurde, wird nun eine individuelle Perspektive eingenommen, um die Bedeutung von freiwilligem Engagement für die Freiwilligen selber hervorzuheben. Dafür kommt der von Clary und Snyder (1999) entwickelte funktionelle Ansatz zum Einsatz.

Das Besondere an der Freiwilligenarbeit ist, dass sie den Freiwilligen die Möglichkeit gibt, produktiv zu sein und damit an ihren Fähigkeiten ansetzt, gleichzeitig aber in der Regel nicht die gleichen Produktivitätsansprüche gestellt werden, wie es bei der Erwerbsarbeit der Fall ist, weil kein Entgelt dafür bezahlt wird bzw. werden muss. Dies deutet darauf hin, wie vielfältig die Motivation für freiwilliges Engagement sein kann. Laut der aktuellsten repräsentativen Bevölkerungsbefragung zum Thema freiwilligem Engagement werden sowohl eigennützige Beweggründe für die freiwillige Tätigkeit, wie etwa das eigene Interesse an einem bestimmten Thema oder die soziale Vernetzung, aber auch altruistische Aspekte wie beispielsweise der Wunsch, Hilfe zu leisten und etwas Sinnvolles zu tun, als Motive für freiwilliges Engagement genannt. Der Wunsch, anderen Menschen zu helfen sowie etwas Nützliches für das Gemeinwohl beizutragen und der Spaß an der Sache sind die Beweggründe die mit 90% bzw. jeweils 82% für die beiden letzteren die meiste Zustimmung fanden. Die Möglichkeiten, eigene Fähigkeiten und Kenntnisse im Kontext des freiwilligen Engagements einzubringen sowie verschiedene Menschen zu treffen und dadurch Freunde zu gewinnen, sind weitere Beweggründe die von jeweils 74% der Befragten (eher) befürwortet wurden. Für die wenigsten Freiwilligen (16%) ist freiwilliges Engagement ein Mittel, um einen bezahlten Job zu finden (IFES 2016).

Für die Freiwilligen selbst erfüllt Freiwilligenarbeit wichtige Funktionen, die auch mit den verschiedenen Beweggründen, sich freiwillig zu engagieren, im Zusammenhang stehen. Clary und Snyder (1999) unterscheiden sechs Funktionen von freiwilligem Engagement: die Wertefunktion, Erfahrungsfunktion, Karrierefunktion, soziale Anpassungsfunktion, Selbstwertfunktion und die Schutzfunktion. Die *Wertefunktion* ist prosozial motiviert und kommt insbesondere dann zum Ausdruck, wenn Freiwillige entsprechend ihrer Werte sich für benachteiligte Gesellschaftsgruppen einsetzen und Bewusstsein in der Gesellschaft für deren Bedürfnisse schaffen möchten. Wenn freiwilliges Engagement vordergründig eine *Erfahrungsfunktion* erfüllt, hat

es einen Nutzen primär für die Freiwilligen selbst. Das freiwillige Engagement kann eine sehr bereichernde Tätigkeit sein, die den Freiwilligen ermöglicht, in ihrem Rahmen Neues zu lernen und sich weiterzuentwickeln. Diese Erfahrungen und das angeeignete Wissen können auch im weiteren beruflichen Werdegang von Bedeutung sein. Ist das der Fall, erfüllt das freiwillige Engagement eine *Karrierefunktion*. Der soziale Charakter der Freiwilligentätigkeit kommt insbesondere durch die *soziale Anpassungsfunktion* zum Ausdruck, da Freiwillige durch ihr Engagement Anknüpfungspunkte zu verschiedenen sozialen Gruppen finden können. Die *Selbstwertfunktion* äußert sich indem freiwilliges Engagement sinnstiftend für die Freiwilligen wirkt, sie in ihrem Handeln bestätigt und ihr Selbstwertgefühl steigert. Freiwilliges Engagement kann auch eine *Schutzfunktion* für die Freiwilligen einnehmen, indem es ihnen ermöglicht, negativgeladene Gefühle wie Einsamkeit oder Schuld besser zu verkraften (Clary und Snyder 1999, Snyder, Clary et al. 2000, Oostlander, Güntert et al. 2015).

Anhand der genannten Beispiele wird es deutlich, dass die Leistungsbereitschaft der Freiwilligen auf ein breites Spektrum von miteinander verbundenen sowie sich ergänzenden Beweggründen zurückgeführt werden kann. Oostlander, Güntert et al. (2015) heben „die Vielfalt und mögliche ‚Gleichzeitigkeit‘ mehrerer Motive“ als Besonderheit des funktionellen Ansatzes hervor. Diese Funktionen werden nun als konzeptioneller Rahmen für die Analyse vom Engagement von Menschen mit Migrationshintergrund herangezogen. Es ist ersichtlich, dass der funktionale Ansatz und die Modelle zur Definition von Integration, die im nachfolgenden Kapitel näher erläutert werden, mehrere gemeinsame Merkmale aufweisen.

3.5. INKLUSION

Die vorliegende Studie setzt sich mit der zentralen Fragestellung auseinander, inwiefern das freiwillige Engagement von Menschen mit Migrationshintergrund unmittelbar ihre gesellschaftliche Partizipation fördert und mittel- bis langfristig einen Beitrag zur verbesserten Integration bzw. Inklusion leistet. Dafür geben die im Kapitel 2 beschriebenen Definitionen und Begriffsabgrenzungen Orientierung, die nun weiter präzisiert und in den konzeptionellen Rahmen der Analyse eingebettet werden.

Im Hinblick auf Partizipation am gesellschaftlichen Leben im Allgemeinen, unabhängig vom kulturellen Hintergrund, besagt die Fachliteratur, dass dies tatsächlich die Integration unterschiedlichsten Gesellschaftsgruppen fördern und das Sozialkapital stärken könnte (BMASK, 2006). Hilse-Carstensen (2019) assoziiert soziale Inklusion mit der Fähigkeit, Teilhabehindernisse auf verschiedenen gesellschaftlichen Ebenen wahrzunehmen und abzubauen und sieht dementsprechend das Thema der sozialen Inklusion als „auch eine Frage der individuellen Sensibilität und Haltung“ (Hilse-Carstensen, 2019). Degener und Mogge-Grotjahn (2012) verstehen unter sozialen Inklusion die Entwicklung von Möglichkeiten für Menschen, zum einen das eigene Leben aktiv zu gestalten, etwa indem sie freiwillige und stabile soziale Beziehungen eingehen, sowie das gesellschaftliche und politische Leben, beispielsweise durch aktive Beteiligung und Verantwortungsübernahme, mitzugestalten. Als zentrale Voraussetzungen, die soziale Integration sicherstellen können, nennen sie folgende fünf Aspekte (Degener & Mogge-Grotjahn, 2012):

- „(1) genügend materielle Sicherheit,
- (2) gleichberechtigte Teilhabe an Bildung und an Erwerbsarbeit,
- (3) genügend Möglichkeiten zu frei gewählten und stabilen sozialen Kontakten und Beziehungen,
- (4) persönliche Fähigkeiten und Kompetenzen, die vorhandenen Möglichkeiten und Rechte zu nutzen, soziale Netzwerke zu knüpfen, „selbstwirksam“ zu agieren und Verantwortung zu übernehmen,
- (5) soziale, kulturelle, politische und rechtliche Bedingungen, die alle Gesellschaftsmitglieder in ihrer Menschenwürde und ihren Menschenrechten schützen.“

Im Kontext der vorliegenden Studie könnte dies wertvolle Hinweise darauf geben, wie Zugangsbarrieren im Zusammenhang mit freiwilligem Engagement sowie spätere Hürden in der Ausübung der freiwilligen Tätigkeit die Partizipation und soziale Inklusion von Freiwilligen mit Migrationshintergrund hemmen.

Esser (2004) unterscheidet wie folgt vier Aspekte der sozialen Integration, die durch das freiwillige Engagement von Menschen mit Migrationshintergrund gestärkt werden können oder sogar erst dadurch eintreten können:

- „(1) Die Kulturation als die Übernahme von Wissen, Fertigkeiten und kulturellen ‚Modellen‘, speziell auch die sprachliche Sozialisation;
- (2) die Platzierung als die Übernahme von Rechten und die Einnahme von Positionen in (relevanten) Bereichen des jeweiligen sozialen Systems, etwa in Bildung und Arbeitsmarkt;
- (3) die Interaktion als die Aufnahme von sozialen Beziehungen und die Inklusion in (zentrale) Netzwerke; und schließlich
- (4) die Identifikation als die Übernahme gewisser ‚Loyalitäten‘ zum jeweiligen sozialen System“ (Esser, 2004).

Ähnlich beschreibt auch Heckmann (2006) vier Dimensionen der Integration, und zwar:

- (1) die strukturelle Integration durch den Zugang zu den Kernbereichen einer Gesellschaft wie etwa das Bildungssystem oder der Arbeitsmarkt,
- (2) die soziale Integration in Form von Teilhabe an sozialen Netzwerken,
- (3) die kulturelle Integration etwa durch Aneignung von Kulturtechniken wie beispielsweise der Spracherwerb und
- (4) die identifikatorische Integration im Sinne von einem Gefühl von Zugehörigkeit.

Im Zuge der Analyse wird auf die oben genannten Aspekte der sozialen Inklusion und Integration Bezug genommen, einerseits um Wirkungen des freiwilligen Engagements auf die Freiwilligen mit Migrationshintergrund und andererseits um etwaige negative Folgen der Hürden, denen die Freiwilligen bei der Ausübung ihrer freiwilligen Tätigkeit begegnen, zu identifizieren.

3.6. FREIWILLIGENMANAGEMENT

Einen wesentlichen Einfluss darauf, ob und in welcher Form sich Menschen freiwillig engagieren, haben die Freiwilligenorganisationen. Nachdem in der Forschung zu Ungleichheit bei freiwilligem Engagement lange Zeit ressourcen-orientierte Ansätze, die auf die Ressourcenausstattung der Freiwilligen fokussieren, vorherrschten, gibt es in jüngerer Zeit die Forderung, den Blick zu öffnen und stärker zu untersuchen, inwieweit Organisationen dazu beitragen, bewusst oder unbewusst Ungleichheit zu reproduzieren (Hustinx et al. 2022). Eine wichtige Rolle kommt dabei den Freiwilligenkoordinator/innen zu, die sozusagen als Gatekeeper (Torwächter/innen) agieren und durch ihre Maßnahmen bei der Rekrutierung der Freiwilligen sowie bei ihrer Begleitung mitbestimmen, wer Teil der Organisation wird bzw. bleibt und wer nicht (Bonnesen 2019). Auch Infrastrukturorganisationen wie Freiwilligenagenturen spielen diesbezüglich eine wesentliche Rolle (van Overbeeke, Koolen-Maas et al. 2021).

Freiwilligenkoordination und Management wird – angelehnt an Human Resource Management Praktiken – heute in vielen Ausbildungen als Prozess in Organisationen dargestellt (Reifenhäuser, Bargfrede et al. 2016). In der Phase der Vorbereitung ist die Auslotung des Interesses und der Zielsetzungen vorgesehen, die mit der Einbindung von Freiwilligen verfolgt wird, sowie eine Bedarfserhebung und eine Kosten-Nutzen-Analyse. Ist die Entscheidung gefallen, gilt es, Aufgabenbeschreibungen für die Freiwilligen zu formulieren und die „richtigen“ Freiwilligen zu finden. Dafür werden entsprechende Werbemaßnahmen gesetzt und, ähnlich einem Bewerbungsprozess für Erwerbstätige, Erstgespräche geführt, um eine Auswahl zu treffen. Nehmen Freiwillige ihre Tätigkeit auf, gilt es die Eingangsphase so zu gestalten, dass diese ihre Aufgaben gut erfüllen können, dazu zählt die Vorstellung im Team und eine entsprechende Einschulung. Um Freiwillige längerfristig zu halten, sind Maßnahmen der Anerkennung, des Feedbacks sowie Fortbildungsmöglichkeiten vorgesehen. Ebenfalls Teil des Prozesses ist die Gestaltung des Ausstieges (ebd.). In der Forschungsliteratur wird die enge Anlehnung an das Human Resource Management allerdings durchaus auch

kritisch gesehen, weil die Gefahr besteht, dass wichtige Funktionen der Freiwilligenarbeit bei einem solchen Vorgehen vernachlässigt werden. Entscheidend ist dabei unter anderem, welche Aspekte in das Kosten-Nutzen-Kalkül mit einbezogen, welche Kriterien für die Definition der „richtigen“ Freiwilligen herangezogen werden und ob es bei den verschiedenen eingesetzten Instrumenten auch Maßnahmen gibt, die beispielsweise Menschen mit Migrationshintergrund gezielt ansprechen. Mitunter läuft der Prozess auch in eine umgekehrte Richtung, nämlich, dass es Menschen gibt, die sich engagieren möchten, für die passende Aufgaben und Einsatzmöglichkeiten geschaffen werden.

3.7. DIVERSITY MANAGEMENT

Mit der Frage, warum es für Organisationen sinnvoll ist, (unter anderem) Menschen mit Migrationshintergrund zu beschäftigen, setzt sich die Literatur zu Diversity Management auseinander. Grundsätzlich lassen sich zwei Argumentationslinien unterscheiden, einerseits die betriebswirtschaftliche und andererseits die normative Nutzenerwartung (Eberherr 2020). Der betriebswirtschaftliche Nutzen zeigt sich etwa in der Verbesserung des Arbeitgeberimages, in Wettbewerbsvorteilen, in der Konfliktsteuerung und -vermeidung sowie in der Erhöhung von Kreativität (Gutting 2015). Die normative Nutzenerwartung setzt vielmehr an den Werten an und kann auch in Bezug auf einen Erwartungsdruck an Organisationen gesehen werden, ihre Legitimität zu erhöhen, indem Diversitätsaktivitäten gesetzt werden (Eberherr 2020). Dieser Aspekt ist für Nonprofit Organisationen besonders relevant, allerdings keineswegs ausschließlich diesen vorbehalten, sondern generell in Organisationen zu finden, die sich als gesellschaftlich verantwortlich begreifen (ebd.).

4. Methodik

Die methodische Herangehensweise kann instrumentell in zwei Teile unterschieden werden. Für den konzeptionellen Rahmen wurde sich auf Konzepte und Literatur aus den Fachgebieten des Freiwilligenmanagements, des NPO-Managements und des Diversity Managements bzw. der Integrationsforschung gestützt. Die frühen Ergebnisse dieser Literaturrecherche bildeten die Grundlage für den Leitfaden der qualitativen Primärdatenerhebung in Form von Experteninterviews.

4.1. LEITFADENGESTÜTZTE INTERVIEWS

Vorbereitend auf die Interviews wurde eine Literaturrecherche nach bestehenden Maßnahmen zur Förderung der Integration von Personen mit Migrationshintergrund durchgeführt. Darüber hinaus wurde auch nach Wirkungsnachweisen in Zusammenhang mit dem ehrenamtlichen Engagement von Personen mit Migrationshintergrund gesucht. Dies lieferte wichtige Hinweise für die Entwicklung des Interviewleitfadens, der in Abstimmung mit dem Projektteam erstellt wurde. Dieser ist im Anhang enthalten.

Anhand dieses Leitfadens wurden 12 Experteninterviews mit Vertreter/innen verschiedener österreichischer NPOs durchgeführt. Dabei wurde berücksichtigt, dass die wesentlichen Tätigkeitsbereiche, in denen Freiwilligenarbeit stattfindet, bei der Auswahl abgebildet sind. Die Interviews fanden von August bis Oktober 2021 statt, sämtliche Interviews wurden online (Zoom bzw. MS Teams) durchgeführt. In der Dauer unterschieden sie sich teils, waren aber alle in einer Zeitspanne von 30 bis 60 Minuten einzuordnen. Sie wurden zusammengefasst, transkribiert und mittels eines pragmatischen sozialwissenschaftlichen Ansatzes ausgewertet. Das erhobene Material war die Grundlage für die Formulierung von Handlungsempfehlungen zur Förderung des ehrenamtlichen Engagements von Personen mit Migrationshintergrund. Wichtig zu betonen ist, dass alle Interviewpartner/innen dem Stakeholder Freiwilligenorganisationen zuzurechnen sind – Freiwillige mit Migrationshintergrund wurden nicht direkt befragt.

4.2. BESCHREIBUNG DER STICHPROBE UND HINTERGRUND DER ORGANISATIONEN

Ziel bei der Auswahl der Interviewpartner/innen war es, das breite Spektrum von Freiwilligenorganisationen in Bezug auf Tätigkeitsbereiche, Größe und Mitarbeiterstruktur (freiwillige und bezahlte Mitarbeiter/innen) gut abzudecken. Ebenfalls in die Auswahl wurde miteinbezogen, inwiefern die jeweilige Organisation bereits Erfahrung in der Arbeit mit Menschen mit Migrationshintergrund sammeln konnte. Im Freiwilligenbericht werden folgende zehn Bereiche an Freiwilligenorganisationen genannt (BMSGPK 2019):

- Katastrophenhilfs- und Rettungsdienste
- Kunst, Kultur, Freizeit
- Umwelt, Natur und Tierschutz
- kirchlicher oder religiöser Bereich
- Sozial- und Gesundheitsbereich
- Politische Arbeit und Interessensvertretung
- Bürgerliche Aktivitäten und Gemeinwesen
- Bildung
- Sport und Bewegung
- Flüchtlingshilfe

Die Diversität der erreichten Stichprobe ist in Tabelle 4-1 ersichtlich. Hier kam es zu Mehrfachnennungen, da manche Organisationen mehreren Bereichen zuordenbar sind. Ersichtlich ist, dass alle zehn Bereiche von Freiwilligenorganisationen durch die Interviewpartner/innen abgedeckt werden konnten, manche sogar mehrfach.

TABELLE 4-1: BEREICHE DER INTERVIEWTEN FREIWILLIGENORGANISATIONEN

Bereich	Organisationen (Mehrfachnennungen)
Katastrophenhilfs- und Rettungsdienste	2
Kunst, Kultur, Freizeit	2
Umwelt, Natur und Tierschutz	1
kirchlicher oder religiöser Bereich	2
Sozial- und Gesundheitsbereich	5
Politische Arbeit und Interessensvertretung	1
Bürgerliche Aktivitäten und Gemeinwesen	1
Bildung	1
Sport und Bewegung	1
Asyl und Migration / Flüchtlingshilfe	1

5. Ergebnisse

Im Rahmen der Interviews wurden Informationen und Wirkungen zu vier vordefinierten Stakeholdern behandelt: Menschen/Freiwillige mit Migrationshintergrund, Freiwilligenorganisationen, Kund/innen der Freiwilligenorganisationen sowie die Gesellschaft als Ganzes. Die Interviewpartner/innen sind alle dem Stakeholder Freiwilligenorganisationen zuzurechnen. Die Ergebnisse dieser Interviews werden im Folgenden aufbereitet.

5.1. EINBINDUNG VON MENSCHEN MIT MIGRATIONS HinterGRUND IN DEN ORGANISATIONEN

Mit Fokus auf den Status quo in den interviewten Organisationen eröffnet sich ein diverses Bild. Im Folgenden wird zuerst darauf eingegangen, inwiefern aktuell bereits Freiwillige mit Migrationshintergrund Teil der Organisationen sind. Die Gruppe wird jeweils charakterisiert, ihre Tätigkeiten erläutert sowie ihre Engagementdauer beleuchtet. Danach wandert der Fokus zur strategischen Ausrichtung der Organisationen in diesem Thema, sowie deren Ziele und Beweggründe dafür, Freiwillige mit Migrationshintergrund zu haben.

5.1.1. Status quo in den Organisationen

Der Anteil an Menschen mit Migrationshintergrund am Freiwilligenteam der interviewten Personen gestaltet sich sehr unterschiedlich und ist stark abhängig von Bereich und Aktivitäten der jeweiligen Organisation. Die Zahlen, die genannt wurden, waren einerseits 3%, andererseits 87%. Eine Organisation nannte ein spezielles Projekt, bei dem der Migrationsanteil gar 100% ausmacht. Von vielen Vertreter/innen wurden hier Freiwillige miteinbezogen, die EU-Herkunftsländer haben, beispielsweise Frankreich, Niederlande, Italien und Spanien, aber auch Deutschland. Diese Nennungen kamen zumeist von Organisationen, die ohnehin wenige Freiwillige mit Migrationshintergrund haben, bzw., wo relevant, eine geringe Quote an Menschen mit Migrationshintergrund bei den Leistungsempfänger/innen vorweisen; hier ist aufgrund von Rollenwechseln manchmal eine klare Abgrenzung schwierig. In diesen Organisationen sind eher Freiwillige mit hohem Bildungsniveau anzutreffen, für die das Ehrenamt ein Wohlstandssymbol darstellt:

Wir sind eine sehr akademische Organisation, auch bei den, also bei der Abfrage der Jugendlichen, welche Berufe ihre Eltern haben, gibt ein Drittel an, dass ihre Eltern einen Studienabschluss, also beide Eltern einen Studienabschluss haben. Also sehr sehr akademisch und... das Ehrenamt ist auch ein, wie sagt man, ein Wohlstandsding, also das muss ich mir leisten können irgendwo auch. Und viele Studentinnen engagieren sich bei uns – das geht neben dem Studium gut, das geht halt schwieriger, wenn ich in einem Lehrberuf bin [...]. Also, das merken wir schon, dass halt auch bei den Jugendlichen viele mit dem Eintritt in einen Lehrberuf wegfallen, schon direkt als Teilnehmerinnen, und dass eigentlich der Großteil unserer Ehrenamtlichen Studentinnen sind. (Interview E)

Vor allem in den Organisationen, in denen es um inhaltliche Arbeit geht, ist die Akademikerquote sehr hoch:

[...] es ist schon eher eine... gebildete Schicht, die, ja, würde ich mal so sagen, also weiß, gebildet würde ich da zwei Merkmale auf jeden Fall rausnehmen. Da die Themen, mit denen wir uns beschäftigen auch eben, ja, sehr stark auf [...] auch komplexere Zusammenhänge ausgerichtet sind und deswe-

gen, würde ich sagen, ein Großteil auch in, ja, sogar... solche Fächer studiert hat, ja. Oder noch im Studium ist z.B. bei den Jüngeren, also das ist schon ein sehr, ja, ein... also sehr auffällig, dass sehr viele auch in dem Bereich gearbeitet haben, bzw. auch studiert haben [...]. (Interview F)

Die Freiwilligen mit Migrationshintergrund von außerhalb der EU sind muslimisch geprägt, mit Herkunft aus dem Nahen und Mittleren Osten und Nordafrika. Als Herkunftsländer wurden genannt Türkei, Syrien, Iran, Afghanistan und Irak. Interessant ist eine Beobachtung einer Organisation zur Geschlechterparität, laut der Freiwillige ohne Migrationshintergrund mehrheitlich weiblich sind, Freiwillige mit Migrationshintergrund mehrheitlich männlich.

Generell wurde jedoch von den Vertreter/innen oft geäußert, dass nur mangelnde oder gar keine Aufzeichnungen über die Herkunft der Freiwilligen vorliegen bzw. durchgeführt werden. Dies sei generell schwierig zu erheben. Leichter zu identifizieren sind die Freiwilligen mit Fluchthintergrund; den Migrationshintergrund zu erheben gestaltet sich komplizierter. Eine der Organisationen fragt beispielsweise verschiedene Sprachkenntnisse aller Menschen innerhalb der Organisation ab:

Also wir fragen verschiedene Sprachkenntnisse ab, aber da kann ich natürlich aus den Sprachkenntnissen nicht rauslesen, ob sie jetzt erste, zweite, dritte Generation sind, kann ich ja da noch nicht wirklich sagen. Und vor allem eben, ja, dann ist wieder die Frage: Welche Generation von Migrationshintergrund. (Interview H)

Somit ist auch eine Abschätzung über die Entwicklung des Anteils an Freiwilligen mit Migrationshintergrund nicht einfach möglich, spürbar positive Entwicklungen in dieser Richtung wurden aber nicht geäußert. Eine der Organisationen brachte jedoch einen relevanten Bericht aus der Vergangenheit:

[...] ich weiß [...], dass wir auch in den 90er Jahren und Anfang der 2000er sehr aktiv waren bei der Aufnahme von bosnischen oder albanischen Kindern, oder kosovo-albanischen, aber das nie große Zahlen waren. Die die aufgenommen worden sind, sind langfristig integriert worden, aber es waren keine großen Mengen. (Interview E)

Sind keine ausreichenden Deutschkenntnisse bei den oben genannten, höher gebildeten Freiwilligen mit Migrationshintergrund gegeben, so sprechen diese stets gut Englisch. In manchen Organisationen sprechen alle Freiwilligen mit Migrationshintergrund sehr gut Deutsch, in vielen ist dies aber nicht durchwegs gegeben. Hier gestalten sich die Tätigkeiten dann anders, die Freiwilligen mit Migrationshintergrund ohne Deutschkenntnisse können nur in speziellen Bereichen eingesetzt werden und haben dann wenig Kontakt mit Menschen ohne Migrationshintergrund. Sie werden eingesetzt für niederschwellige Tätigkeiten wie Handwerks- und Lagerarbeiten, Nachbarschaftshilfe oder Lebensmittelausgabe, sowie veranstaltungsbezogen im Service, bei der Technik, beim Einlass oder als Ordner/in. Tätigkeiten können generell mit einem geringen, maximalen Tagesentgelt von 4€ belohnt werden, der Großteil findet aber unentgeltlich statt:

[...] also bei den [Festen] hat's kein Geld geben, das habe ich sehr bewusst gemacht, um eben ihnen, weil sehr viele haben sich ein bisschen geniert, dass sie so viel geschenkt bekommen, es war für mich auch interessant, Syrer vor allem [...]. (Interview A)

Mit besseren Deutschkenntnissen eröffnen sich weitere Tätigkeitsbereiche, in denen dann mehr Kontakt mit Menschen ohne Migrationshintergrund besteht. Oft kommt es aufgrund von Mehrsprachigkeit beispielsweise zur Betreuung von Flüchtlingen, als Buddy bzw. Mentor/in sowie zu Übersetzungsarbeiten bzw. Dolmetschen. Auch Beratungstätigkeiten können dann ausgeführt werden, wie Unterstützung bei Wohnungssuche, Jobsuche; auch Bürotätigkeiten und Instruktionen der Kund/innen werden durchgeführt. In den aktivistischen Organisationen begeben sich die Freiwilligen mit Migrationshintergrund auch in die Aktivistinnenrolle und werden in die inhaltliche Arbeit eingebunden. In anderen Organisationen kommt es ebenso zu konkreter Projektmitwirkung bzw. sogar zu gezielter Fortbildung innerhalb eines Projekts, mit dem Ziel, das erworbene Wissen in die Community zu tragen.

Je nach Organisation nehmen die Freiwilligen mit Migrationshintergrund auch eine Doppelrolle als Freiwillige und Kund/innen ein, wo es dann z.B. um die Einbindung in Freizeitaktivitäten geht. Generell spielen Aktivitäten und Kontakte abseits der formellen Freiwilligenarbeit eine wichtige Rolle. Auch spezielle Aufgaben wie Mitwirkung im Rettungsdienst stellen eine Möglichkeit dar. Oft genannt wurde darüber hinaus die Tätigkeit der Kinder- und Jugendarbeit bzw. der Lernhilfe:

Und dann haben wir halt Freiwillige, wenn sie in der Lernhilfe sind, sagen wir halt von vornherein, das muss länger dauern, also das muss ein Semester soll das dauern, also ich mein natürlich kann man jederzeit vorher aufhören, aber mindestens ein Semester soll das dauern, einmal in der Woche, das ist halt ein bisschen intensiver, macht ja auch Sinn. Und da würde ich sagen, bleiben uns die, also in der Lernhilfe, schon die Freiwilligen mindestens ein halbes Jahr eigentlich normalerweise. (Interview H)

Die interviewte Person geht auf die Thematik der Engagementdauer ein. Diese ist in der Rolle der Lernhilfe sehr stabil, zuverlässig von mindestens einem Semester bis ein oder zwei Jahre. Bedeutend mehr Fluktuation gibt es allgemein in anderen Bereichen. Generell lässt sich sagen, dass die Engagementdauer sowohl von der Struktur der Organisation abhängt, als auch von der individuellen Person und ihrem Lebensabschnitt. Zwischen den befragten Vertreter/innen herrschte Einigkeit dabei, dass sie keinen Unterschied in der Engagementdauer von Freiwilligen mit Migrationshintergrund im Vergleich zu Freiwilligen ohne Migrationshintergrund berichten konnten.

5.1.2. Strategien, Ziele und Beweggründe seitens der Organisationen

Bei den meisten interviewten Organisationen besteht keine explizite Strategie dafür, Menschen mit Migrationshintergrund als Freiwillige zu rekrutieren. Dies geschieht entweder bei anlassbezogenen Projekten oder vollkommen zufällig, wobei die Fluchtbewegungen des Jahres 2015 doch einen bleibenden Eindruck hinterließen:

Es ist am Anfang zufällig passiert, aber es ist dann – am Anfang mein ich jetzt, gerade das Jahr 2015 war dann ein großer Schnitt wo wir uns wirklich intensiv engagiert haben, davor ist es passiert, und war dabei und man ist herzlich aufgenommen worden, es war kein, keine Strategie dahinter, oder kein Plan dahinter. (Interview A)

Viele der interviewten Organisationen haben explizit festgehalten, Förderung von Diversität, Offenheit und Akzeptanz gegenüber Menschen mit Migrationshintergrund als Ziel zu verfolgen bzw. politisch dafür zu mobilisieren. Einige Organisationen versuchen proaktiv vorzugehen. Eine Organisation führt viele Projekte durch, um die eigene Bewegung inklusiver zu machen, und hat sogar eine Arbeitsgruppe für Diversität & Inklusion gestartet. In einer anderen Organisation gibt es ebenso eine eigens zuständige Person im internen Büro für Diversität, um Menschen mit Migrationshintergrund in die Organisation zu holen. Und wiederum eine andere Organisation arbeitet aktuell an einem Diversity-Framework, sowohl für Mitarbeiter/innen als auch für Freiwillige. Eine Vertreterin meinte zur proaktiven Inklusion:

[...] du musst verstehen, was die Welt von den Menschen ist und die Schritte gehbar halt machen. Und auch sie willkommen heißen, nicht nur, es ist keine Einladung, wenn man Menschen zum freiwilligen Engagement einlädt, damit sie nicht kriminell werden, also das ist nicht, das ist keine Einladung zu Freiwilligenengagement. (Interview C)

Die Organisationen haben verschiedene Ziele und Beweggründe zu versuchen, Freiwillige mit Migrationshintergrund für sich zu gewinnen. Wie in Kapitel 3.7 beschrieben lassen sich diese konzeptionell in betriebswirtschaftliche und moralische Motive gliedern. Operativ überaus nützlich sind für die Organisationen die diversen sprachlichen Kompetenzen der Freiwilligen mit Migrationshintergrund, sowie gegebenenfalls, je nach Organisation, deren Fähigkeiten und Fachwissen:

Also die sind... das sind unsere tollsten Mitarbeiter eigentlich, und oft auch Sprachkenntnisse mitbringen, die wir brauchen, und insofern macht das dann natürlich-- also das ist ein erklärtes Ziel, dass wir

mehr in diese Gruppe wollen in Österreich, also diese Gruppe von Personen mit Migrationshintergrund konkreter ansprechen wollen für Feldeinsätze, und... dass wenn wir über Ehrenamtliche dort sozusagen auch reinkommen, wenn wir's einfach auf verschiedenen Schienen machen, dann ist da natürlich die Chance größer, dass sich das weiterverbreitet. (Interview B)

Ein damit verbundenes Ziel ist es, verschiedene Perspektiven durch Freiwillige mit Migrationshintergrund einzubringen und somit bessere, gezieltere und diversere Leistungen erbringen zu können:

Na das ist auf jeden Fall ein großes Ziel und für uns ja auch ein Riesengeschenk, also wie gesagt, unsere Zielgruppen sind ja auch sehr sehr divers, die bringen auch alle Migrationshintergrund mit, und eigentlich, ja, bereichert das unsere Arbeit sehr, wenn wir da einfach auch in Austausch sind mit Personen, die schon länger da sind, oder ich hab schon gesagt, diese Brückenbauerinnen, also einfach auch Strukturwissen haben aus den Herkunftsländern, das uns vielleicht halt in der Beratung fehlt oder Aspekte, die wir dann manchmal nicht so im Blick haben und da werden schon wichtige Beratungs- und Betreuungslücken auch geschlossen, muss man ganz ehrlich sagen, von freiwilligen Mitarbeiterinnen. Und grad im Dolmetschbereich, wo's ja doch, also Dolmetschen klingt immer leicht, aber da gibt's natürlich doch auch viel zu bedenken. Die Freiwilligen müssen natürlich auch eine gewisse Belastbarkeit irgendwie mitbringen, wenn man da auch so schwierige Fälle übersetzt und da ist uns schon ein großes Anliegen, sie auch gut zu begleiten und gut zu unterstützen – ich habe eh gesagt, mit Supervisionen oder Austauschmöglichkeiten. Würde ich sagen, ja, ist ganz wichtiger Bestandteil... für unsere Arbeit. (Interview K)

Menschen mit Migrationshintergrund im Team zu haben erweitert darüber hinaus die Möglichkeiten der Anbindung der Zivilgesellschaft. Durch diese Einbindung einer breiteren Masse an Bevölkerungsschichten erhoffen sich vor allem aktivistische Organisationen höhere Glaubwürdigkeit am Weg zur Erreichung ihrer politischen Ziele im Sinne verstärkter Massenmobilisierung:

[...] dann reicht's nicht, wenn sich nur [...] die Akademiker/innen dafür interessieren und dann brauchen wir einfach mehr Menschen, die auf die Straße gehen und da müssen wir aber auch, dürfen wir nicht unsere Ideen denen überstülpen, sondern müssen denen zuhören und müssen gemeinsam schauen, wie kann denn ein gutes Leben für alle Menschen ausschauen? [...] Es braucht einfach mehr Menschen für einen Wandel, und da brauchen wir einfach die Masse und die Frage ist, wie können wir die Masse erreichen [...]. (Interview L)

Freiwillige mit Migrationshintergrund stellen weiters zusätzliche personelle Ressourcen dar, die ermöglichen, weitere Aktivitäten zu setzen, weswegen in sie wie für hauptamtliches Personal investiert wird. Eine Organisation hat beispielsweise festgehalten, dass sie die Strategie verfolgt, über Menschen mit Migrationshintergrund den Pflegekräftemangel abzudecken, da sich diese, auch schon als Freiwillige, sehr oft für diesen Beruf interessieren. Oft leisten die Freiwilligen mit Migrationshintergrund auch konkrete inhaltliche Beiträge bzw. Beiträge zu Projekten der Organisationen. Und je nach Tätigkeitsbereich der Organisation kann die Einbindung von Menschen mit Migrationshintergrund, sprich der gemeinsame Austausch und die Beteiligung, auch die Hauptaktivität darstellen. Dabei zerfließt die Grenze zwischen Freiwilligen mit Migrationshintergrund und Kund/innen durch die Gestaltung von Freizeitaktivitäten bzw. die Schaffung eines Ortes der Begegnung als Hauptziel, das nach außen kommuniziert wird, was dann in alle Projekte miteinfließt.

Auf der moralischen Ebene ist den interviewten Organisationen die Einbindung von Freiwilligen mit Migrationshintergrund sehr wichtig. Deshalb findet die Einbindung in vielen bis allen Bereichen statt. Auch hier zählt, wie generell im Ehrenamtsbereich, das Gegenüber ernst zu nehmen, unabhängig von Herkunft, Kleidung, Sprache. Ein teilweise explizites Organisationsziel ist es, sowohl im freiwilligen als auch im hauptamtlichen Bereich diverse Teams zu haben bzw. Diversität sicherzustellen:

Das ist uns schon immer wichtig, also in, gar nicht jetzt nur in der Freiwilligenarbeit, sondern grundsätzlich in den Teams, dass wir da divers aufgestellt sind, sowohl was den sprachlichen Hintergrund angeht, also auch vielleicht die Staatsbürgerschaft oder die Lebenserfahrungen. (Interview K)

Die interviewten Organisationen wollen Vielfalt leben und offen für alle sein. In dem Zusammenhang betonen viele, dass das Freiwilligenteam mit dem Selbstverständnis der Organisation zusammenpassen muss:

Die Dimensionen der Vielfalt, die bearbeitet werden, sind die Herkunft, die Religion, das Alter, das Geschlecht, die körperlichen und geistigen Fähigkeiten und die sexuelle Orientierung. Und der Rahmen der Vielfalt sind die Werte und das Wesen der [Organisation]. [...] Also, ja, es wäre halt schön, wenn wir das was wir eigentlich als Wert haben auch nicht nur ein Luftschloss ist, sondern... Wirklichkeit wäre. (Interview E)

Einige Organisationen wollen der Tatsache entgegenwirken, dass Freiwilligenarbeit großteils privilegierten Bevölkerungsschichten vorenthalten ist und wollen sie auch für Unterprivilegierte zugänglich machen:

[...] in der Freiwilligenarbeit, das kennt man ja vom Freiwilligenbericht, sind tendenziell einfach mehr ‚gutbürgerliche‘ Leute, sag ich jetzt einmal, tätig, vor allem in der formellen Freiwilligenarbeit, und das wäre uns allen eigentlich ein Bedürfnis, dass sich das ein bisschen aufricht. (Interview H)

Vor allem für die aktivistischen Organisationen ist die Inklusion von Menschen mit verschiedenen Backgrounds Teil des Strebens für gute Gesellschaft für alle; die Diversität und Vertretung von verschiedenen gesellschaftlichen Gruppen in der Organisation als integrierter Hauptbestandteil der operativen Arbeit, vor allem in Bezug auf Gerechtigkeitsthemen, ist hierbei zentral, um eine Abbildung der gewünschten Gesellschaft in der eigenen Organisation zu erreichen:

Ich glaub, dass es generell einfach wichtig ist, verschiedene Perspektiven in einer Arbeit drinzuhaben, gerade wenn wir uns mit Gerechtigkeitsthemen beschäftigen [...], dass es dann auch eben wichtig ist, ja, verschiedene Perspektiven drinzuhaben, die unterschiedlich von verschiedenen Dynamiken betroffen sind. (Interview F)

Oft geäußert wurde, dass die Einbindung von Freiwilligen mit Migrationshintergrund einen moralischen Auftrag darstellt. Beispielsweise um mehr Bewusstsein für mentale Gesundheit zu bilden, aber auch um den Folgen von psychischer Belastung (z.B. durch Fluchterfahrung) entgegenzuwirken, um eine sinnhafte Tätigkeit zu ermöglichen und Menschen zu fördern, um Partizipation und Zwischenmenschliches zu gewährleisten und weil ein Recht auf diese Tätigkeit gesehen wird:

[...] das [ist] schon auch ein moralischer Auftrag [...], den Leuten da eine Chance zu geben. (Interview D)

5.2. ENGAGEMENT VON MENSCHEN MIT MIGRATIONS HinterGRUND

Die Thesen dieses Abschnitts basieren auf Erfahrungen und Annahmen der interviewten Vertreter/innen von Freiwilligenorganisationen. Es ist wichtig, zu beachten, dass im Zuge dieser Studie keine Menschen/Freiwilligen mit Migrationshintergrund direkt befragt wurden.

5.2.1. Erwartungen/Beweggründe

Freiwillige mit Migrationshintergrund bilden keine homogene Gruppe, sondern haben verschiedene Beweggründe für freiwilliges Engagement. Ein großer Beweggrund für Menschen mit Migrationshintergrund, aber vor allem für geflüchtete Menschen, sich freiwillig zu engagieren, ist die soziale Anpassungsfunktion, also Anschluss und einen Platz in der Gesellschaft zu finden. Sie wollen mehr über das Leben in Österreich erfahren, die Kultur kennenlernen und menschliche Begegnungen auf Augenhöhe. Nicht zuletzt wird auch die Gelegenheit hoch eingestuft, dadurch die deutsche Sprache zu erwerben bzw. zu lernen und zu üben:

Dann ganz viel Konversation, Deutschlernen, also das ist für viele auch ein Beweggrund, grade wenn sie im Familienbund kommen, in der Familie vielleicht oft die Herkunftssprache gesprochen wird und sie

außer im Deutschkurs wenig Möglichkeiten haben, Deutsch zu sprechen, dann ist das natürlich auch immer eine gute Möglichkeit. (Interview K)

Ermöglicht wird dies durch das Verlassen der eigenen „sozialen Blase“ und gegenseitiges Kennenlernen bzw. Schließen neuer Freundschaften mit Autochthonen. Diese Vernetzung und die Schaffung von Austauschmöglichkeiten kann auch dabei helfen, Unterstützungsstrukturen aufzubauen:

[...] die interessiert's mehr über das Leben in Österreich zu erfahren, also es ist so dieses... dieses Netzwerken ganz einfach, dieses Austauschen, zu sagen: „Du, ich geh dorthin und treffe mich, magst vielleicht mitkommen“, da irgendwo auch in der Gesellschaft einen Platz zu finden [...]. (Interview B)

Viele Menschen mit Migrationshintergrund verfügen über ein intrinsisches Interesse an Freiwilligentätigkeit. Viele haben zu viel freie Zeit und suchen eine sinnvolle Freizeitbeschäftigung für eine erhöhte Lebenszeitqualität und ein gutes Gefühl. Sie suchen substanzvollen Austausch und wollen die Gesellschaft positiv beeinflussen:

[...] ich glaub der Punkt ist ganz klar dieser Austausch, ja? Entweder auf einer [...] Ebene wo's eben ein Zwischenmedium gibt oder auf einer ganz persönlichen, zwischenmenschlichen Ebene, deswegen tut man's auch weiterhin. Und dieser direkte Nutzen, den man jetzt persönlich draus zieht an... Lebenszeitqualität, die man gewinnt, der ist einfach ganz ganz stark. Gleichzeitig dann gibt's eben noch die Menschen, sag ich, mit Sendungsbewusstsein, die sagen: „Ich verändere meine Gesellschaft positiv, also ich beeinflusse meine Gesellschaft positiv. Das, was ich tue, hat einen Wert, auch wenn's die anderen nicht erkennen.“ Das ist einfach auch ein ganz hoher Wert. Und für das ist es eigentlich egal ob man jetzt Migrationshintergrund hat oder nicht, um das draus zu ziehen. (Interview C)

Ein großes Motiv ist die Nutzung ehrenamtlicher Tätigkeit als Vorstufe zu hauptamtlicher Arbeit. Viele Geflüchtete stehen vor dem Problem, dass sie ihren Abschluss aus dem Herkunftsland in Österreich oft noch nostrifizieren lassen müssen und deswegen noch nicht arbeiten können. Sie dürfen dann aber freiwillig tätig sein und nutzen diese Zeit als Überbrückung. Nicht selten passiert es, dass im Ausland erworbene Qualifikationen nur eingeschränkt oder gar nicht anerkannt werden. Andere profitieren von dieser Beschäftigung und Überbrückungszeit, weil sie arbeitslos sind. Freiwilligenarbeit wird als Referenz im Lebenslauf genutzt, um in Österreich beruflich Fuß zu fassen. Viele nutzen sie als Gelegenheit zur Qualifizierung und um Arbeitserfahrung zu sammeln bzw. um ihr eigenes Wissen weiterzugeben. In einem vorgelagerten Schritt stellt für einige Freiwilligenarbeit auch eine Möglichkeit dar, in potenzielle Arbeitsfelder „reinzuschnuppern“.

Doch Freiwilligenarbeit wird nicht nur mit der Motivation für bessere Chancen am Arbeitsmarkt ergriffen, sondern auch vereinzelt von Asylwerber/innen, weil sie sich dadurch bessere Chancen im Asylverfahren erhoffen:

Für viele, ja, ist es auch eine Möglichkeit sich natürlich das bestätigen zu lassen und dann beispielsweise im Asylverfahren auch – also sehr selten, dass ich jetzt gehört hätte, dass das nur jemand deswegen macht, aber natürlich ist das auch eine Möglichkeit, sich da nochmal zu qualifizieren, mal einzutauchen in die Soziallandschaft, also wir sehen auch viele Freiwillige, die vielleicht Sozialarbeiter/innen werden möchten, oder Rechtsberater/innen, oder in dem Bereich irgendwie später tätig sein möchten, dass sie da einfach so erste Erfahrungen sammeln, genau. (Interview K)

In dem Zusammenhang war einer interviewten Person wichtig zu betonen, dass freiwilliges Engagement von Menschen mit Fluchthintergrund nicht ausschließlich zum Mittel werden sollte, um bessere Chancen für Asyl zu haben. Dies birgt nämlich die Gefahr des Ausnutzens und der Prekarisierung der Situation:

[...] ich glaub, wenn... wenn wir als Gesellschaft schaffen, Menschen mit Migrationshintergrund, egal ob mit Fluchterfahrung oder nicht, den Zugang zu all den Dingen zu schaffen, die uns wichtig sind – und Österreich ist ein Staat der Vereine, also – dann gelingt uns Integr[ation]-- also das ist einfach dann ein Zeichen davon, dass uns Integration sehr gut gelingt und das wäre nur wünschenswert, wenn das dann ein Zeichen wäre. Andersrum fände ich es ganz furchtbar, wenn Menschen mit Migrationshintergrund

sich nur deswegen ehrenamtlich engagieren, weil dann ihre Chancen auf positive Asylbescheide usw. steigen, weil dann bring ich sie in eine prekäre Lage, die ein unter jeder Sau ist, einfach, also ausnützen darf man sie auch nicht [...]. (Interview E)

Nicht selten kommt es vor, dass hinter freiwilligem Engagement von Menschen mit Migrationshintergrund ein politisches Interesse steht. Menschen mit Migrationshintergrund könnten öfter von Diskriminierung oder Rassismus betroffen sein, was als Beweggrund für freiwilliges Engagement gelten kann. Von einer Interviewperson wird der persönliche Bezug zu den Themen der Organisation als zentraler Beweggrund für freiwilliges Engagement gesehen, entweder Interesse oder unmittelbare Betroffenheit. Gerade bei persönlicher Betroffenheit ist Freiwilligenarbeit eine Möglichkeit der politischen Teilhabe, gerade für Menschen ohne österreichische Staatsbürgerschaft, die daraus folgend kein Wahlrecht besitzen. Hier stellt freiwillige (politische) Arbeit eine Alternative zum Wahlrecht dar, wofür man natürlich die Werte der jeweiligen Organisation teilen muss. Es kommt jedoch auch vor, dass das eigene Interesse oder eine Projektidee zu freiwilligem Engagement motivieren. Hier kann, wie in einem genannten Beispiel, mit Unterstützung der Organisation (insbesondere für Koordination und Leitung) eine eigene Projektidee verwirklicht werden oder ein eigenes Anliegen bzw. ein eigener Bedarf gedeckt werden, indem die Freiwilligen mit Migrationshintergrund die eigenen Kenntnisse einbringen. In dem Fall docken die Personen dort an wo es für sie sinnvoll und machbar ist und eine flexible Gestaltung der Freiwilligentätigkeit möglich ist:

[...] es geht über eine sehr lange, über einen sehr langen Zeitraum irgendwie habe ich das Gefühl, dass sich Leute zurückmelden, weil wir lassen sie ja, wir versuchen ja nicht sie an irgendwas zu knebeln oder ihnen irgendwas, also sie, wir haben ja nicht einmal irgendwas, wo du dich registrierst oder so, sondern sie sind einfach da, [...], also die Leute kommen halt wieder zurück. Oder wissen immer wieder so Bescheid, ja. (Interview M)

Nicht zuletzt bedeutet freiwillige Arbeit für Menschen mit Migrations- oder Fluchthintergrund eine Möglichkeit, Dankbarkeit für die Unterstützung auszudrücken und eine Gelegenheit, etwas zurückzugeben:

Ganz oft ist es: „Ich möchte etwas zurückgeben“, ja, weil viele Leute doch durch diese Fluchterfahrung, dass sie dann eben auch vielleicht bei der [Organisation] oder von einer anderen Organisation aufgefangen wurden, sozusagen, sie möchten da was zurückgeben, das kommt wirklich sehr oft. (Interview D)

In manchen Betroffenen hat die Zuwendung und Hilfe laut einer interviewten Person sogar Schamgefühl ausgelöst, was den Wunsch nochmals verstärkt, mitzuarbeiten und zu helfen:

Viele möchten einfach helfen und unterstützen, weil sie selbst Unterstützung bekommen haben oder irgendwie was zurückgeben möchten, das merkt man auch. (Interview K)

Generell ist es laut einer interviewten Person für die betroffene Zielgruppe aufgrund ihrer Mentalität eine Selbstverständlichkeit, sich (informell) in der Community freiwillig zu engagieren und beispielsweise anderen Geflüchteten zu helfen und aus ihren Erfahrungen heraus Unterstützung anzubieten.

5.2.2. Hürden/besondere Bedürfnisse

Die Hürden, die freiwilliges Engagement von Menschen mit Migrationshintergrund erschweren oder verhindern, sind mannigfaltig und bei verschiedenen Stakeholdern zu verorten.

In manchen Herkunftsländern gibt es keine vergleichbare Tradition des freiwilligen Engagements, daher denken potenzielle Freiwillige bei Freiwilligenarbeit zuerst an den informellen Bereich:

[...] es fängt schon einmal an dabei, dass man den Leuten mal Freiwilligenarbeit erklären muss, weil Freiwilligenarbeit ist in deren Verständnis oft was ganz was anderes, das ist institutionalisierte Freiwilligenarbeit, diese institutionalisierte Freiwilligenarbeit kennen viele Menschen in der Form eigentlich gar

nicht, ja? Die kennen Freiwilligenarbeit vielleicht eher so als Nachbarschaftshilfe, oder in der eigenen Familie oder so [...]. (Interview D)

Der Zugang zum formellen Bereich ist für sie manchmal nicht möglich oder schwerer als zum informellen Bereich, da bereits Kontakte zu Menschen aus der eigenen Community bestehen:

Ja zum einen, dass glaub ich der Zugang zur formellen Tätigkeit einfach vielleicht nicht immer gegeben ist oder schwerer ist. Und ich glaub auch, also könnt ich mir vorstellen, dass auch Personen, die Unterstützung brauchen, sich vielleicht auch eher an Menschen mit ähnlicher Biographie wenden oder da sich vielleicht auch besser abgeholt fühlen... von Menschen aus der eigenen Community vielleicht. Oder dass da einfach, ja, so wichtiges Strukturwissen weitergegeben wird, was jetzt mal für den Start irgendwie wichtig ist, oder so Dinge, die vielleicht für uns manchmal gar nicht so präsent sind, könnt ich mir vorstellen. (Interview K)

Hierbei spielt auch viel die Identifikation mit der eigenen Community hinein, die überwiegt:

[...] also so in welcher Community fühl ich mich wohl, wo fühl ich mich aufgehoben, wo fühl ich mich verstanden? Weil Sprache ist ja das eine, aber man denkt ja auch unterschiedlich, wir haben ja doch einen [...] sehr europäisch geprägten, geprägte Art zu denken und zu sprechen, und in einer, in der eigenen Community, wo vielleicht Leute sind, die aus dem gleichen Herkunftsland kommen und so, hat man auch ein anderes Verständnis auch für manche Dinge und kann man sich vorstellen, dass man sich da einfach mehr aufgehoben dann auch fühlt. Und verstanden fühlt auch [...]. (Interview L)

Selbst wenn der Schritt in einen Verein gelingt, gibt es Freiwillige mit Migrationshintergrund, die lieber informelle Tätigkeiten im Verein erledigen, dabei gerne angeleitet werden und gerne Hilfsdienste machen. Die interviewten Personen erklären sich das durch mangelndes Selbstbewusstsein der Freiwilligen mit Migrationshintergrund bzw. mit Berührungängsten. Eine interviewte Person schlussfolgert, dass Freiwilligenarbeit deswegen niederschwellig sein muss, weswegen ihre Organisation eine flexiblere, niederschwelligere Schiene anbietet. Auch andere Organisationen betonten fehlende Niederschwelligkeit. Der Zugang sollte so leicht wie möglich gemacht werden und Anreize sollten geschaffen werden. Einige Organisationen lassen beispielsweise das Ausmaß des Engagements für die Freiwilligen offen:

Bei uns ist das kein Commitment, das sich dann irgendwie offiziell gegeben werden muss, wenn man natürlich bei irgendwas mitmacht und verspricht, das zu organisieren, dann wird im Vorhinein abgesprochen: „Wie oft treffen wir uns, wieviel Aufgaben sind das circa, wieviel Stunden soll ich da in der Woche einplanen?“ Das sprechen wir natürlich ab, aber das ist nichts irgendwie vergleichbar mit einem Arbeitsvertrag oder in Stein gemeißelt, sondern eher, eben, untereinander Absprachen, genau, so wie’s möglich ist eben... ganz normal Mitglied zu sein, oder dabei zu sein, wenn eine Veranstaltung ist, wenn wir irgendwo in einem öffentlichen Raum auftreten, einfach mitzumachen, mitzuhelfen – gibt es ja auch andere Möglichkeiten als jetzt an wöchentlichen Treffen und inhaltlicher Arbeit mitzuwirken, ja. (Interview F)

Auch die öffentliche Wahrnehmung der Organisationen ist wichtig:

Ich glaub, dass wir [...] natürlich nach außen oft auch sehr geschlossen wahrgenommen werden, wir haben zwar in all unseren Werten und Leitbildern und sonstwo stehen, dass wir offen sind für alle – das leben wir auch, würde ich behaupten. Aber wir sind halt am Ende des Tages doch ein Verein und das ist gerade für Menschen mit Migrationshintergrund oftmals einfach schwierig [...]. (Interview E)

Ein weiterer Beweis für mutmaßliche Unsicherheit bei Freiwilligen mit Migrationshintergrund ist das Beispiel einer Organisation, die für die Freiwilligen eine Supervision anbietet, die positiv aufgenommen wird, aber wenig genutzt wird. Erklärt wird sich das damit, dass die Freiwilligen dies als Kontrolle sehen und Angst davor haben, dass dadurch ihre selbstempfundene Ahnungslosigkeit entblößt wird. Dadurch kommen sie meist erst, wenn ein Problem bereits ein größeres Ausmaß erreicht. Die Lösung wird hier auch darin gesehen, das Angebot, sprich die Formulierung, niederschwelliger zu gestalten:

Und ich glaube, dass viele von ihnen glauben, wenn sie eine Supervision wahrnehmen, dann müssen sie zugeben, dass sie's nicht können, oder dass sie's vielleicht nicht so gut können, oder dass sie da vielleicht Unterstützung bräuchten, und „sie haben doch jetzt angeboten, dass sie's tun können, jetzt können sie ja nicht sagen, sie können's auf einmal nicht.“ Und jetzt versuchen wir jeden Monat, wenn wir die Termine ausschicken, immer wieder den Text umzuformulieren, um es so niederschwellig wie möglich zu machen, um ihnen zu sagen: „Es geht wirklich nur um einen Austausch, nicht darum, dass irgendein Riesenproblem da sein muss.“ Das ist halt das, ja, sie kommen halt dann erst wieder, wenn das Riesenproblem da ist. (Interview H)

Von einigen Organisationen wurde mangelnder Bildungshintergrund als Hürde gesehen. In dem Zusammenhang, sprich in Verbindung mit Kompetenzen, stellt sich oft die Frage nach dem Einsatzgebiet für Freiwillige mit Migrationshintergrund. Eine interviewte Person äußerte auch, dass als Folge dessen, dass sich großteils Bildungsbürger/innen freiwillig engagieren, Menschen mit Migrationshintergrund eher abgeschreckt werden, da sie sich nicht als „Quotenmigrant/in“ sehen wollen. Und auf einer übergeordneten Ebene ist freiwillige Tätigkeit erst dann leistbar, wenn man finanziell abgesichert ist.

Von den meisten Organisationen werden fehlende Sprachkenntnisse als Hürde angesehen. Diese sind je nach Tätigkeit mehr oder weniger relevant. Bei Tätigkeiten, die keine hohen Deutschkenntnisse voraussetzen, wie beispielsweise Abwaschen bei Festen, besteht die Gefahr, dass die Freiwilligen mit Migrationshintergrund nur unter sich bleiben und somit ihre Deutschkenntnisse nicht verbessern können. Hier muss also auf sprachliche Durchmischung geachtet werden, denn Freiwillige mit Migrationshintergrund tendieren dazu, sich in Nationalitätengruppen bzw. Gruppen mit derselben Sprache zusammenzufinden:

[...] es ist natürlich schon so, dass sich auch... dann Nationalitätengruppen dann mehr zusammenfinden in manchen Bereichen, also wenn ich jetzt die Tafel als Beispiel nehme, eben wo wir jeden Samstag Lebensmittel einsammeln und die dann sortieren und dann ausgeben an Leute, die's brauchen, dann ist das ein Team, das aus dem Urwiener besteht und aus relativ kurz da seienden Leuten aus dem arabischen Raum und aber auch Ex-Jugoslawien, sag ich jetzt einmal als Gruppe, und die sind lustigerweise schon in ihren Gruppen, wenn man sie sieht, also wenn ich dort bin, dann sehe ich schon, dass z.B. ein Aufgabenbereich sehr stark von der arabischen Gruppe, wenn ich's jetzt so nennen darf, ja [...] wahrgenommen wird, aber wenn sie dann wegfahren mit den Fahrzeugen, sind die Teams wieder gemischt. Aber wenn sie dort sind beim Sortieren, finden sie sich wieder, weil sie ja auch in ihrer Muttersprache tratschen, es ist ja nicht so, dass wir das nicht wollen oder so, aber es passiert dann einfach, dass die arabischen Damen meistens beisammenstehen – die machen klassischerweise das Gemüse, warum auch immer – aber die haben sich dann gefunden diese Gruppen, die sortieren da eben das Gemüse und Obst blitzschnell und super aus und tratschen natürlich und haben ihren Spaß und lachen dabei, dabei läuft viel auf ihrer Muttersprache, ich glaub das ist wie in vielen Familien. (Interview I)

Ideal wäre ein Begleitprogramm zusätzlich zur Freiwilligenarbeit, in Form von Deutsch- oder Orientierungskursen. Aufgrund der Sprachbarriere wird es jedoch überhaupt als schwierig empfunden, Menschen mit Migrationshintergrund zu erreichen bzw. passende Kommunikationskanäle zu finden, speziell, wenn Informationen für potenzielle Ehrenamtliche auf der Website der Organisation nur in Deutsch verfügbar sind:

Ja, auf jeden Fall, also das eine ist natürlich: Wo erfahren die Personen über die Möglichkeit, sich freiwillig zu engagieren? Das ist natürlich viel über die Website, also man muss sich schon irgendwie auskennen und im Internet auch gezielt suchen können, würde ich denken. Also wenn's nicht über Mundpropaganda irgendwie funktioniert, oder hier Kolleginnen vielleicht an Personen kommen, die in die Communities gehen wirklich und da irgendwie bewerben. Dann auf jeden Fall Sprachbarrieren, keine Frage, also in allen Bereichen immer mal wieder. (Interview K)

Aus Zeit- und Ressourcenmangel wird in machen Organisation ein gewisses Sprachniveau vorausgesetzt, da zu wenige Ressourcen für Einschulung und Begleitung zur Verfügung stehen. Eine Organisation nannte als Aufnahmevoraussetzung für freiwilliges Engagement B1-Deutschkenntnisse, teilweise sogar B2:

[...] bei [Organisation] gilt schon, als Aufnahmevoraussetzung für ein freiwilliges Engagement, dass man eigentlich gut Deutsch kann, ja. Was ist gut Deutsch? Zumindest B1, ja, meisten Einrichtungen sind sogar bei B2, ja? Das heißt das war dann auch schwierig, die Leute sind dann so zur Infoveranstaltung gekommen, wir hatten aber recht wenig Tätigkeiten für sie, eigentlich, um sie vermitteln zu können. (Interview D)

Im Fall von Beratungstätigkeiten durch Freiwillige mit Migrationshintergrund können mangelnde Sprachkenntnisse zu Verständnisproblemen mit Kund/innen führen, speziell der Wiener Dialekt ist problematisch. Bei ungeduldgigen Kund/innen birgt dies Konfliktpotenzial. Das führt zum Dilemma, dass es mit Freiwilligen mit Migrationshintergrund effizienter wäre, sie würden Kund/innen in ihrer Muttersprache betreuen und beraten – in dem Fall passiert aber kein Spracherwerb. Bei Beratung von Menschen aus dem gleichen Herkunftsland entsteht zusätzlich manchmal die belastende Situation, dass diese höhere Erwartungen an die Freiwilligen mit Migrationshintergrund haben, eben aufgrund derselben Herkunft. Vorbehalte und Konfliktsituationen entstehen aber nicht nur wegen Sprachbarrieren, sondern auch im Verhältnis mit rassistischen Vorurteilen bei Kund/innen und vereinzelt auch Kolleg/innen. Alleine das Bewusstsein, dass Freiwillige mit Migrationshintergrund aufgrund ihrer Herkunft Konflikte erfahren könnten, ist belastend. Vorgeschlagene Lösungen einer der Organisationen wären hierbei mehr Ressourcen und Unterstützung sowie Institutionalisierung der Freiwilligenarbeit nach dem Vorbild des Integrationsjahrs.

Eine große Hürde für freiwilliges Engagement bei Menschen mit Migrationshintergrund stellt Zeitmangel dar, der durch Vollzeitbeschäftigung oder andere Verpflichtungen entsteht. Sie haben generell weniger Zeit für Freiwilligenarbeit durch sonstige Verpflichtungen und Druck sowie durch emotionale und psychische Belastung aufgrund der Anpassung an die Gegebenheiten und Lebensweise im Zuwanderungsland. Speziell die Einbindung in Vernetzungs- und Austauschaktivitäten ist aus Zeitgründen schwierig und abhängig von den persönlichen Lebenssituationen; die Angebote werden selten bzw. nur in geringem Ausmaß angenommen. Oft sind die nötigen Kapazitäten abschreckend, z.B. bei der Tätigkeit als Lernhilfe, weswegen zum Einstieg kleinere Arbeitspakete besser geeignet sind. Ebenso sind Kinderbetreuungsplätze nötig, da Betreuungsverpflichtungen vor allem bei Frauen zu großem Zeitmangel führen und somit an freiwilliger Tätigkeit hindern. Langfristiges regelmäßiges Engagement ist also für viele Freiwillige mit Migrationshintergrund nicht möglich, aufgrund von weniger gefestigten Lebenssituationen; viele docken aber, wenn möglich, immer wieder an:

Natürlich kommt's auch so ein bisschen auf Lebensumstände an und auch da wieder, also, Personen, die geflüchtet sind und noch nicht so lange in Österreich sind und da einfach viele bürokratische Wege irgendwie haben können, haben natürlich einfach eine andere Lebensrealität und sind da vielleicht gar nicht, also manchmal gar nicht so in der Lage, so regelmäßig oder so langfristig dann mitzuarbeiten, weil's natürlich doch, ja, sind einfach nicht so stabile Lebensumstände wie für viele Österreicherinnen und Österreicher. Das merken wir schon, aber dass sie jetzt schneller aufgeben würden oder so, würde ich gar nicht denken, eher im Gegenteil, dass sie versuchen, ja, so gut es geht sich irgendwie einzubringen und wie gesagt, dann auch zu späteren Zeitpunkten immer mal wieder andocken, vielleicht auch in anderen Bereichen. (Interview K)

Nicht nur Zeitmangel und Überforderung können die Verlässlichkeit von Freiwilligen mit Migrationshintergrund negativ beeinflussen, viele leiden auch unter Traumatisierung, vor allem jene mit Fluchthintergrund. Auf diese Lebensumstände muss speziell Rücksicht genommen werden, da eine freiwillige Tätigkeit manchmal fordernd sein kann, was eine gewisse Stabilität voraussetzt:

[...] das könnte man vielleicht als ein Problemfeld bezeichnen, aber eben auch mit dem Hintergrund dessen, dass die Leute halt in keiner wahnsinnig sicheren Lebenssituation oftmals sind, ja, und wenn dann doch einmal der Job daherkommt, dann macht man den, ja, oder wenn man dann vielleicht dann doch psychisch auch angeschlagen ist, dann schafft man's halt einmal nicht, und, oder wenn man irgendwelche Behördengänge hat, die einen wahnsinnig machen, dann ist das halt auch einfach vorrangig, ja. Also ich mein, das sind vielleicht ab und an schon... oder eher Menschen dabei, die so multiple Probleme haben in ihrer, also das ist jetzt was anderes wie ein 70jähriger Senior, der in der Pension

vital ist und im Leben steht und 50 Jahre Berufserfahrung hinter sich hat und sich jetzt auf seine Freiwilligentätigkeit konzentriert und von seiner Familie noch so getragen wird, ja, da... ja, das ist eine andere Lebenslage als wie vielleicht jemand, der geflüchtet ist, noch keine Arbeit hat und da irgendwie ein bisschen um sein Überleben in Wien kämpft. Von dem her kann Verlässlichkeit wirklich ein Thema sein [...]. (Interview D)

Gerade was traumatische Erfahrungen angeht, muss auch auf Details Rücksicht genommen werden:

Und wieviele Dinge wir gar nicht wissen, grad bei Menschen mit Fluchterfahrung, weiß nicht, wir haben ihnen organisiert, dass sie Schlafsäcke und Matten haben, damit sie mitfahren können und dann haben die alle nicht geschlafen in der Nacht, und, ja, in der Früh haben's mir erklärt, sie können nicht am Boden schlafen, sie sind schwer traumatisiert und am Boden schlafen ist das Schlimmste, was ich ihnen antun kann. Das habe ich nicht bedacht, und das haben wir vorher nicht besprochen, und darauf war ich nicht geschult. (Interview E)

Interessant war der Bericht von aktivistischen Organisationen, dass Demonstrationen von Freiwilligen mit Migrationshintergrund mitunter als negativ empfunden werden, weil sie diese aufgrund eigener traumatisierender Erfahrungen in den Herkunftsländern mit Polizeigewalt/Tränengas assoziieren:

Weil Demonstrationen [...] habe ich sehr spannend gefunden, die Schülerinnen und Schüler, die empfinden das als... also eher negativ, eigentlich. Demonstrationen haben für sie ganz oft mit Polizeigewalt zu tun, mit einfach... ganz andere Assoziationen und das versteht man auch, wenn man mit Hinblick auf Herkunftsländer sich anschaut, wie Demonstrationen da ablaufen, dann ist das oft nicht so eine Wohlfühlpartie wie das bei uns ist, sondern das ist einfach mit Tränengas und so weiter und so fort. (Interview L)

Eine weitere Thematik bei Freiwilligen mit Fluchthintergrund ist, dass diese in der Flüchtlingshilfe von „mitgenommenen“ Konflikten beeinflusst werden. Hier kommt es berichteter Weise sogar manchmal zu Präferenz von Kund/innen aufgrund gleicher Herkunft, was in manchen Fällen zur Verlegung von Freiwilligen mit Migrationshintergrund in andere Bereiche führte.

Ebenfalls erwähnenswert bei Geflüchteten ist, dass diese, als Leistungsempfänger/innen, in der eigenen Einrichtung selten Freiwillige werden, weil sie dort ohnehin schon Teil der Community sind:

[...] wenn Klienten quasi dann zu Freiwilligen werden, im eigenen, in der eigenen Einrichtung, das funktioniert scheinbar nicht so gut, ja, wurde mir gesagt, also das, da ist es besser dann diese Klienten werden dann woanders freiwillig, also wenn ich jetzt im Haus [xyz] wohne, ja, ich nenn das so als Beispiel, dann geh ich als Neo-Freiwilliger in eine Pfarre und tu dort Lebensmittel austeilen, aber ich tu nicht im Haus [xyz] Kinder betreuen, ja, weil ich Teil dieser Community bin und da im System auch einen Teil hab. Aber ich glaub trotzdem auch, dass die Klienten zum Teil natürlich auch in ihren Häusern auch Initiativen starten und da auch einen gewissen Beitrag leisten werden, nur, die werden da wahrscheinlich nicht so als Freiwillige geführt, sondern eher als Teil halt der Community [...]. (Interview D)

Von vielen interviewten Personen wurden Vorurteile und fehlende Offenheit von Organisationen, Freiwillige mit Migrationshintergrund bedingungslos zu akzeptieren, als Probleme identifiziert. Dies macht die Einbindung von Menschen mit Migrationshintergrund und die Erkennung derer Stärken schwierig. Es herrscht weiters mangelndes Wissen über deren Bedürfnisse in der Organisation, bzw. mangelndes Verständnis, was Freiwillige mit Migrationshintergrund bzw. Kund/innen brauchen bzw. haben wollen, was zur Entwicklung unpassender Angebote führt, die nicht angenommen werden. Eine interviewte Person erklärt sich das durch Überheblichkeit autochthoner Österreicher/innen. Ein tiefgehendes Verständnis der Zielgruppe ist die Voraussetzung für die Konzeption und Umsetzung von erfolgreichen Projekten; es ist wichtig, dass Organisationen ihre Expertise und ihre Grenzen kennen und akzeptieren. Die Lösung wäre eine inklusive Angebotsentwicklung:

Eben und ich glaub, du brauchst halt stark eine inklusive Organisation dahinter, und ich finde es halt immer ein bisschen schade oder schwierig, wenn man, oder ich erlebe es halt öfter so, dass Organisationen Maßnahmen kreieren und dann... die Verantwortung dafür, dass das nicht angenommen wird den Leuten geben, also den Klientinnen. Und das kann nicht die Aufgabe, also es kann nicht sein, dass das unsere Aufgabe ist als gemeinnützige Organisationen und als NGOs oder als Sozialarbeiter, also da muss ich schon die Arbeit tun, um zu verstehen, was die Leute brauchen. (Interview M)

Ein weiterer erschwerender Faktor ist Dezentralisierung innerhalb der großen Organisation, die die Strategieumsetzung erschwert. In einem Fall wurde berichtet, dass die interne Serviceeinrichtung Freiwilliges Engagement nur Empfehlungen aussprechen kann, die einzelnen Einrichtungen entscheiden aber autonom über die Einbindung von Menschen mit Migrationshintergrund; den jeweiligen Freiwilligenkoordinator/innen kommt dementsprechend eine zentrale Rolle zu. Diesbezüglich wird teilweise intern Lobbyarbeit dafür geleistet. Darüber hinaus abschreckend für Menschen mit Migrationshintergrund ist eine klare Einteilung in migrantische Freiwilligenteams und autochthone Angestelltenteams – dies sollte dementsprechend vermieden werden. Freiwillige mit Migrationshintergrund brauchen eine Identifikationsfigur („Role Model“), die unter anderem durch ein Buddy-System entstehen kann.

Rassismus ist schwer erkennbar für jene, die nicht selber davon betroffen sind, was es schwer macht, dem entgegenzuwirken. Organisationen sollten offener sein, Fremdes zu akzeptieren, daraus zu lernen, und dafür auch bereit sein, Hürden zu überwinden, so eine interviewte Person. Ein/e andere/r Interviewpartner/in sah das Problem sehr grundlegend: Vor dem Austausch mit kulturell Fremden müsse die eigene kulturelle Identität gefestigt und Regeln etabliert sein; erst das ermögliche die Bereitschaft, Fremdes reinzulassen, ansonsten entstehe eine Abwehrreaktion. Gemeinsame Arbeit geschieht eher mit Menschen, die man schon kennt, was Menschen mit Migrationshintergrund davon ausschließt, in neue Kreise einzudringen. Eine ehrliche Begegnung auf Augenhöhe sei schwierig – den Freiwilligen mit Migrationshintergrund müsse das Vertrauen geschenkt werden.

Viele der Organisationen beklagen einen Ressourcenmangel, der verhindert, dass mehr Aktivitäten in Richtung Menschen mit Migrationshintergrund gesetzt werden. Der Aufbau eines Freiwilligenteams braucht Anschubinvestitionen und die Akquise von Freiwilligen bindet viele (Personal)Ressourcen; Freiwillige mit Migrationshintergrund brauchen mehr Unterstützung und Begleitung, was den Aufwand nochmals erhöht. In einem konkreten Fall ist das Setzen von zusätzlichen Aktivitäten auf ehrenamtlicher Basis in einer Flüchtlingsunterkunft aus Ressourcengründen nicht gelungen. Es gebe generell zu wenig Geld im Freiwilligenbereich.

In einer der befragten Organisationen gibt es, wegen Ressourcenmangels, statt eines persönlichen Erstgesprächs für neue Freiwillige oder Interessierte nur mehr einmal im Monat einen Onlineinfoabend. Dieser ist jedoch für technisch nicht versierte Menschen und Menschen ohne Deutschkenntnisse schwer zugänglich. Technische Anforderungen stellen also eine weitere Hürde für Menschen mit Migrationshintergrund dar. Der Einstieg ist für Freiwillige mit Migrationshintergrund über eine Anlaufstelle vermutlich erfolgreicher als über digitalen Mailaustausch, Informationen könnten strukturierter und klarer zur Verfügung gestellt und Erwartungen auf beiden Seiten abgeklärt werden:

Was ganz oft passiert ist, dass Freiwillige uns, also, dass Menschen uns anschreiben, so: „Ja, ich möchte mich irgendwie engagieren, kann ich euch helfen?“ Und dann schreibt man irgendwie zurück: „Ja, schau doch mal was es gibt bei uns zu tun“, und dann kommt nie wieder was. (Interview K)

Die Problematik der technischen Hürde wurde durch die Covid-Pandemie noch weiter verschärft, da Menschen mit Fluchthintergrund, speziell jene im Flüchtlingsheim, keinen oder nur mangelhaften Zugang zu Videokonferenzsoftware wie Zoom haben. Darüber hinaus macht die Pandemie die Situation schwieriger, weil Freiwilligenarbeit auf persönlichen Beziehungen und Austausch beruht, was durch die Pandemie deutlich erschwert wird.

Einige Organisationen berichteten von Versuchen, auch (minderjährige) Asylwerber/innen in ihre Aktivitäten mit einzubeziehen, um diese in der Freizeitgestaltung zu unterstützen, zunächst als Mitglieder, in weiterer Folge haben diese jedoch auch Aufgaben übernommen. Hier kam es zu zusätzlichen Hürden, beispielsweise durch die Regeln in den Sammelunterkünften (erforderliche Genehmigungen durch Sozialarbeiter/innen, Sperrstunden) sowie Informationsdefizite bei den Organisationen in Bezug auf die Möglichkeiten der Einbindung.

Eine interviewte Person kam auf das Thema der Ortswahl zu sprechen. Für Aktivitäten und Treffen sollten Orte gemieden werden, mit denen Menschen mit Migrationshintergrund keine Identifikation haben; Möglichkeiten zum Ehrenamt müssen sich bei den Menschen vor Ort ergeben, sprich in Grätzeln mit höherem Migrationsanteil. Hier und generell seien mehr Räumlichkeiten für ehrenamtliche Treffen nötig sind, es gebe zu wenige konsumfreie Räume:

Es braucht mehr Spaces, also mehr Räume, wo Austausch stattfinden kann, weil wo begegnet man sich? Und das sollen auch konsumfreie Räume sein, weil, eben, wenn man von sozial-ökonomischen Bedingungen jetzt wiederum spricht, dann kannst (kein) [nicht im] Hipster-Bobo-Café für, wo das Essen 20 Euro kostet, machen, sondern man braucht konsumfreie Räume, wo man Projekte umsetzen kann. (Interview L)

Für die Schaffung besserer Rahmenbedingungen empfiehlt eine interviewte Person Inklusion und Diversität zu leben und die Betroffenen bzw. Adressat/innen einzubinden. Eingespielte und starre Strukturen hemmen Inklusion und Diversität, weswegen ein systemisches Umdenken und Wandel notwendig seien, um tatsächliche Änderungen hervorzurufen; Menschen mit Migrationshintergrund sollen in den Diskurs eingebunden werden:

[...] wir können uns gern auch oft hinsetzen, weil ich bin ja an Tischen gesessen mit alten weißen Männern, die mir dann erzählen, wir wollen jetzt einen großen Diversitätskongress machen, also, und was machst du hier? Warum bist du der, der das jetzt hier macht und niemand anderer? Also es muss der Platz geräumt werden, wenn man die Leute von anderen Bubbles, egal jetzt welche, das ist wurscht, ob das jetzt Geflüchtete sind, ob das jetzt Gen Z ist und junge Menschen, ob das, es ist komplett egal, du musst sie an den Tisch holen und dafür musst halt einen Platz freimachen, und das tut weh, und ja, dann geht's ganz gut [...]. (Interview M)

Ebenso wurde die Empfehlung ausgesprochen, eine Anlaufstelle für Vereinsbetreiber/innen einzurichten, die bei der Rekrutierung von Freiwilligen mit Migrationshintergrund hilft. Darüber hinaus wurde der Wunsch nach verstärkter Kooperation zwischen den Organisationen geäußert:

[...] man kann ja sagen: „Okay, da gibt's Gruppen, die vielleicht, wenn wir jetzt von der muslimischen Bevölkerung reden, die vielleicht schon die adressieren können“, dass wir in Kooperation arbeitet mehr, dass man das auch anerkennt, dass man mehr in Bündnissen arbeitet, und man muss ja nicht immer alles selber abdecken, aber dass man z.B. sagt: „Okay, [Demonstration] steht an, wen laden wir dann auch einmal mit ein, wer soll da aller mitgehen?“, und dadurch kann die Diversität dann schon erhöht werden. (Interview L)

5.3. STRATEGIEN UND INSTRUMENTE ZUR FÖRDERUNG DES ENGAGEMENTS

In den Interviews wurden auch Möglichkeiten, das freiwillige Engagement von Menschen mit Migrationshintergrund zu fördern, thematisiert. Darunter fallen beispielsweise Strategien und konkrete Instrumente des Freiwilligenmanagements, die die Freiwilligenorganisationen zur Gewinnung oder zum Erhalt von Freiwilligen, aber auch um deren Ausstieg zu gestalten, verwenden. Weiters wurden auch bereits vorhandene sowie noch benötigte Strategien und Maßnahmen auf politischer Ebene zur Förderung des freiwilligen Engagements diskutiert, wie in weiterer Folge dargelegt.

5.3.1. Instrumente der Freiwilligenorganisationen

Ein möglicher Ansatz, dass Freiwilligenorganisationen Freiwillige mit Migrationshintergrund *gewinnen*, besteht in der Schaffung des Zugangs zu migrantischen Communities, etwa durch verschiedene Projekte, die diese Zielgruppen adressieren. Dieser Ansatz kombiniert zwei Wirkungsweisen, die zur Integration der Migrant/innen beitragen können: Zum einen wird ein Rahmen für das Kennenlernen und den Austausch zwischen den Organisationen und Migrant/innen zur Förderung der Gemeinschaftsbildung geschaffen und zum anderen werden gleichzeitig wichtige Werte der Aufnahmegesellschaft den Migrant/innen vermittelt;

Also so im, ich glaub das war 2015 wo diese großen Flüchtlingsbewegungen stattgefunden haben. Da haben wir das Projekt [xyz] gegründet, das ist ein Projekt wo's uns speziell darum gegangen ist, Menschen die ganz neu nach Österreich gekommen sind, die mit Umweltthemen einerseits vertraut zu machen und ihnen andererseits eine Möglichkeit geben gut anzukommen in Österreich. Da haben wir ganz, also dieses Projekt hat so funktioniert, dass wir Workshops speziell für diese Zielgruppen entwickelt haben, ganz viel auch mit unbegleiteten minderjährigen Flüchtlingen haben wir da zusammengearbeitet und unsere Arbeitsthese war so ein bisschen dass wenn Menschen ganz neu in ein Land kommen, dass sie einfach irgendwie die Umgebung ein bisschen kennenlernen, wissen warum Umweltthemen wichtig sind. (Interview L)

Ebenfalls im Sinne des Kennenlernens und der Entwicklung eines besseren Verständnisses zwischen Freiwilligenorganisation und Menschen mit Migrationshintergrund bieten manche Organisationen den Migrant/innen die Möglichkeit zu schnuppern und somit ungezwungen anzudocken. Diese offene Herangehensweise zur Einbindung von Freiwilligen mit Migrationshintergrund setzt einen intensiven Austausch voraus, da Organisationen dabei auf die persönlichen Interessen der Menschen achten und ihnen Aktivitäten ermöglichen, die ihnen Spaß und Freude machen:

[...] hat noch gemeint, dass es etwas ist, wenn man die Leute halt gut über ihre Hobbies, über ihre Hobbies halt sozusagen einsammeln kann, dass du ihn irgendwo abholst, was ihm halt Spaß macht und was ihm eine Freude macht und dann geht's eh weiter. Also da kann man schauen, wie's weiter geht. [...] Oft hat man ein bisschen das Gefühl, dass man mit vielleicht zu viel Struktur in irgendwelche Dinge reingeht oder gleich mal irgendwelche Apps für irgendwelche Lösungen entwickelt und die Leitfäden und ich weiß nicht was, man muss aber wirklich auf den Menschen, also, man muss wirklich den Menschen sehen, der da steht, weil man ihn ja auch individuell dann auch nutzt, also, und die Geschichten sind ja auch so individuell, also wenn du jetzt sagst: Menschen mit Migrationsgeschichte, das kann ja jeder sein, also das ist so viel, und das, wenn man davon, ich weiß auch nicht was, man muss sich halt auch überlegen was das Ziel ist um sie ans Engagement zu bringen. (Interview M)

Eine wesentliche Hürde, die Menschen mit Migrationshintergrund den Einstieg in die Freiwilligentätigkeit erschwert, sind mangelnde Deutschkenntnisse. Aus diesem Grund entwickeln Organisationen, die sich zum Ziel setzen, mehr Migrant/innen zu erreichen, Ansätze zur Überwindung der Sprachbarrieren, wie etwa indem sie Informationen und Werbematerial in unterschiedlichen Sprachen zur Verfügung stellen oder versuchen, sie über Mundpropaganda zu erreichen. Dafür werden bereits eingebundene Freiwillige mit ähnlichem kulturellen Hintergrund und entsprechenden Sprachkenntnissen als Mediator/innen eingesetzt, um einen Austausch zu initiieren:

Ich hab das schon manchmal auch versucht anzugehen und dann ganz einfach einen ‚Beauftragten‘, der auch dieser Sprache mächtig ist, und dass man auf diese Leute zugeht. Interessant ist, dass in den Bereichen, wo halt jemand sich dann engagiert, sowas passiert sehr oft über die Kinder: Die Kinder kommen, machen irgendeinen Sport, dann, der Vater holt es ab und so, und irgendwie kommt man ins Gespräch und so. (Interview A)

Nach dem Einstieg stellt der *Erhalt* der Freiwilligen die nächste Herausforderung für Freiwilligenorganisationen dar. Manche Freiwilligenorganisationen setzen darauf, ihren Freiwilligen ein umfangreiches Weiterbildungs- und Supervisionsangebot zur Verfügung zu stellen, um dadurch Anreize für die Fortsetzung der Freiwilligentätigkeit zu schaffen. Menschen mit Migrationshintergrund sind oft mit dem Problem konfrontiert, dass im Ursprungsland absolvierten Ausbildungen nun in Österreich nicht anerkannt werden und dafür erweisen sich Weiterbildungsangebote als besonders hilfreich. Supervisionsangebote sind insbesondere

bei sehr anspruchsvollen und belastenden Freiwilligentätigkeiten notwendig und gewähren den Freiwilligen ein bestimmtes Sicherheitsgefühl und bewirken Entlastung, dadurch dass sie sich gut aufgehoben und betreut fühlen (Interview K). Einen ähnlichen Zweck erfüllen auch Buddy-Systeme, die insbesondere in der Anfangsphase durch Begleitung und Beratung der Freiwilligen durch Mentor/innen eine gute Grundlage für die Zusammenarbeit schaffen:

Da würde es drum gehen [...] hier quasi ein Einzelgespräch zu führen, ja, und die Leute dann aber über das Gespräch hinaus zu begleiten, also im Sinne von: Auch wirklich schauen, dass die in dieser Einrichtung gut ankommen und vielleicht auch weiter in dieser Einrichtung, so das erste Monat oder so, so eine bisschen eine Übersetzungsaufgabe zu haben, jetzt nicht im Sinne von Sprache, sondern im Sinne von: Was braucht die Person? Was bietet die Einrichtung? Und hier dann auch ein bisschen dranzubleiben, dass der gut sein Engagement starten kann, ja. (Interview D).

Hinsichtlich der Gestaltung des *Ausstiegs* unterscheiden sich Freiwillige mit Migrationshintergrund von jenen ohne Migrationshintergrund kaum. Der Ausstieg ist oft auf Gründen wie Zeitmangel, die persönliche und familiäre Situation bzw. die Lebensphase in welcher sich die Freiwilligen zurzeit befinden oder der Einstieg in das Arbeitsleben zurückzuführen und wird beispielsweise durch ein Abschlussgespräch und eine interne Verabschiedung markiert (Interview E). In Bezug auf die persönliche Situation, die in manchen Fällen nur schwer mit der Freiwilligentätigkeit vereinbar ist und somit als Ausstiegsgrund fungiert, fordert ein/e Interviewpartner/in ein generelles Umdenken in der Organisation, um freiwilliges Engagement zeitgemäßer zu gestalten:

Wir müssten wahrscheinlich, also prinzipiell muss das Ehrenamt in den nächsten Jahren ganz stark weg von Funktionen hin zu kleinen Aufgaben, viel kleinteiliger und flexibler, projektorientierter werden, weil kein Mensch sich mehr, also es findet niemand mehr toll sich für eine Funktion wählen zu lassen, die er zehn Jahre lang als Orden um sich trägt und sonst nichts macht. (Interview E)

5.3.2. Instrumente auf politischer Ebene

Manche Befragten äußerten die Meinung, dass Strategien und Instrumente der Freiwilligenorganisationen zu kurz greifen und nur begrenzt wirksam sind, um Freiwillige zu rekrutieren. Aus ihrer Sicht braucht es viel mehr Maßnahmen zur allgemeinen Förderung des freiwilligen Engagements auf politischer Ebene. Konkret bezogen auf das Engagement von Menschen mit Migrationshintergrund merkt ein/e Interviewpartner/in an, dass mehr Anerkennung und Wertschätzung für die Fähigkeiten und Lebenserfahrungen der Personen auf politischer sowie gesellschaftlicher Ebene förderlich sein könnte:

Also ich glaube, dass einfach die Art und Weise, wie wir sprechen über diese Menschen schon eine große, große Auswirkung hat, und da sehen wir, dass oft eher negativ dargestellt wird, das heißt auch die Qualifikationen, die sie mitbringen, oft nicht wertgeschätzt werden. Also ich glaube, dass [es] da viel viel mehr Bestrebungen geben müsste, das auch anzuerkennen, was die Personen mitbringen und jetzt nicht nur auf Ausbildungsebene oder so was den universitären Background, sondern auch einfach durch ihre Lebenserfahrung, und durch das was sie geschafft haben, also ich glaube, dass da ganz, ganz, ganz viel Luft nach oben ist. (Interview K).

Weiters können laut einer/einem Befragten Anreize für freiwilliges Engagement für Menschen mit Migrationshintergrund auch auf politischer Ebene geschaffen werden, indem beispielsweise ihr freiwilliger Beitrag ein etwaiges Asylverfahren positiv beeinflusst. Für bereits subsidiär schutzberechtigte Personen oder für Personen mit positivem Asylbescheid könnte ihr Engagement in weiterer Folge auch ihre Teilhabe am Bildungssystem oder an der Arbeitswelt erleichtern, indem es zum Beispiel die Anerkennung von Qualifikationen befördert oder als Arbeitserfahrung gilt (Interview K).

5.4. WIRKUNGEN DURCH FREIWILLIGES ENGAGEMENT VON MENSCHEN MIT MIGRATIONS-HINTERGRUND

Wesentlicher Bestandteil der Studie war aufzuzeigen, welche Wirkungen freiwillige Tätigkeit von Menschen mit Migrationshintergrund entfalten kann. Folgende zentrale Stakeholder wurden identifiziert:

TABELLE 5-1: INKLUDIERTER STAKEHOLDER

Stakeholder	Grobe Beschreibung der zentralen Wirkungen
Freiwilligenorganisationen	Profitieren durch bessere Bedienung ihrer Leistungsempfänger/innen, durch Förderung der Diversität und erhöhte Innovationsfähigkeit, sowie durch Sensibilisierung der Mitarbeitenden für andere Kulturen
Freiwillige mit Migrationshintergrund	Profitieren durch Entwicklung eines besseren Verständnisses und Sensibilisierung für die Werte der Aufnahmegesellschaft sowie durch die Verbesserung der Chancen am Arbeitsmarkt, durch Erwerb von Sprachkenntnissen und anderen Kompetenzen, und durch das Knüpfen persönlicher Kontakte bzw. sozialen Anschluss
Leistungsempfänger/innen	Profitieren durch bessere Leistungserbringung für Leistungsempfänger/innen mit verschiedenen kulturellen Hintergründen durch den Einsatz von Freiwilligen mit Migrationshintergrund
Gesellschaft	Profitiert durch Diversifizierung, Abbau von Zweifeln und Vorurteilen über andere Kulturen sowie durch Erhöhung der Akzeptanz dafür

Für jeden der berücksichtigten Stakeholder wurden zuerst hypothetische Wirkungsketten erstellt, die im Zuge der qualitativen Interviews empirisch verifiziert und adaptiert wurden. Im Folgenden werden diese angeführt sowie die einzelnen Wirkungen ausführlicher beschrieben.

5.4.1. Wirkungen der Freiwilligenorganisationen

Zusammengefasst konnte eine Vielzahl von Wirkungen der Freiwilligenorganisationen beobachtet werden, die aus dem freiwilligen Engagement von Freiwilligen mit Migrationshintergrund (FmM) resultieren, wie in nachfolgender Tabelle 5-2 dargestellt.

TABELLE 5-2: WIRKUNGSKETTE DER FREIWILLIGENORGANISATIONEN

Input	Organisationsaktivitäten	Output	Wirkungen	Deadweight
Projekte Arbeitsmittel Personalressourcen für Einschulung, Betreuung von FmM	Einschulung und Betreuung von Freiwilligen mit Migrationshintergrund Zurverfügungstellung von Arbeitsmitteln für die Freiwilligentätigkeit	Anzahl der Freiwilligen mit Migrationshintergrund in der Organisation	Zusätzliche Personalressourcen, die ermöglichen, weitere Aktivitäten zu setzen Arbeitserleichterung für Mitarbeitende ohne Migrationshintergrund Wissensgewinn bzw. -erweiterung/Lerneffekte durch die Tätigkeit der FmM Horizontenerweiterung bzw. Sensibilisierung der Freiwilligen für verschiedene Kulturen Überwindung von Sprachbarrieren in der Leistungserbringung durch Sprachkenntnisse der FmM (inkl. Einsparungen durch interne Übersetzungsarbeit & Dolmetschen)	Wirkungen, die in gleichem Ausmaß von anderen Mitarbeitenden der Organisation erzeugt würden

			<p>Verbesserter Bezug zu Leistungsempfänger/innen mit Migrationshintergrund (FmM als Brückenbauer/innen/ Netzwerker/innen/ Mediator/innen)</p> <p>Möglichkeit, vertraute Beziehungen zu Zielgruppen mit verschiedenen kulturellen Hintergründen aufzubauen</p> <p>Bessere/effektivere Bedienung der Zielgruppen mit verschiedenen kulturellen Hintergründen</p> <p>Erweiterung bzw. Differenzierung des Leistungsangebotes durch zusätzliche Kompetenzen der Freiwillige mit Migrationshintergrund</p> <p>Gesteigerte Innovationsfähigkeit der Organisation</p> <p>Prägung der Organisationskultur und -klima</p> <p>Förderung der Diversität in der Organisation</p> <p>Längerfristige Bindung von FmM an der Organisation durch Freiwilliges Integrationsjahr</p>	
--	--	--	---	--

Unabhängig vom kulturellen Hintergrund der Freiwilligen stellen diese eine sehr bedeutende Ressource für Freiwilligenorganisationen dar. Durch deren Einsatz ist es den Organisationen möglich, mehr Leistungen zu erbringen bzw. die Qualität der bestehenden Leistungen zu verbessern insbesondere wenn die Ressourcen in der Organisation knapp werden. Freiwillige bewirken auch Entlastung und Arbeitserleichterung bei den hauptberuflichen Mitarbeitenden, indem ihnen Arbeit abgenommen wird und allgemein Unterstützung in ihren Tätigkeiten angeboten wird (Interview K).

Freiwillige mit Migrationshintergrund bringen durch ihre unterschiedlichen Lebenserfahrungen und kulturellen Hintergründe neue Perspektiven in die Freiwilligenorganisationen ein. Sie dienen als wertvolle Ressourcen für die Organisationen, die vielfältige Wirkungen entfalten: Zum einen wird dadurch zusätzliches Wissen in den Organisationen generiert, indem die Mitarbeitenden ein besseres Verständnis für die Kultur der FmM entwickeln und dafür sensibilisiert werden. Andererseits nehmen die Freiwillige mit Migrationshintergrund oft eine Vermittlungsrolle in der Kommunikation mit Leistungsempfänger/innen mit ähnlichem kulturellen Hintergrund ein, überwinden Sprachbarrieren und finden folglich neue Möglichkeiten, diese Zielgruppen effektiver zu erreichen. Dies kommt auch den Organisationen selber zugute, da sie dadurch vertraute Beziehungen zu den Leistungsempfänger/innen aufbauen können und allgemein ihre Zielgruppen dadurch besser bedienen können (Interview K, Interview E):

In der Lernbetreuung arbeiten wir teilweise mit Freiwilligen zusammen mit nicht-deutscher Erstsprache, die uns dann unterstützen mit Kindern und Jugendlichen, die gerade erst nach Österreich gekommen sind z.B., dann natürlich in den Beratungseinrichtungen, in der Rechtsberatung, psychosoziale Beratung, also da ist natürlich die Unterstützung von Freiwilligen mit Migrationshintergrund auch super wichtig, auch als so Brückenbauerinnen, einige Einrichtungen arbeiten schon mit, es gibt so ein Buddy-System auch, also wo Freiwillige dann [...] an der Schnittstelle zwischen den Berat-- also den österreichischen Berater/innen, sag ich mal, und der Zielgruppen, ja so als Netzwerker/innen und auch bisschen so Mediator/innen fungieren, genau. Also wir versuchen natürlich gerade, weil unsere Zielgruppen sehr divers sind, schauen wir natürlich, dass die Freiwilligenteams so divers wie möglich sind. (Interview K)

Durch die Entwicklung eines besseren Verständnisses der Organisationen für andere kulturelle Hintergründe ist es den Organisationen auch besser möglich, sensibler mit diesen Zielgruppen umzugehen und diese besser zu bedienen:

Auch, was uns auch in der Flüchtlingshilfe 2015/16 viel geholfen hat, waren einfach die Erklärungen für die österreichischen Mitarbeiter, oder die die diesen Kulturkreis nicht kennen, worauf wir aufpassen müssen, also so der Klassiker ist, der durchschnittliche österreichische Mitarbeiter ohne Migrationshintergrund hat sehr wenig Ahnung von Fastenzeiten. Und wenn ich aber dafür zuständig bin den Speiseplan zu machen, dann [...] brauch ich Hilfe, ja, es, nur mit Buckeln allein hilft's nichts. Also es hilft vielleicht ein bisschen, aber es hilft nicht so richtig, um das zu begreifen, oder auch Kinderbetreuungsdinge, die verschieden laufen in verschiedenen kulturellen Dingen, also kulturellen Umgebungen, und da hilft einfach dieses Feingefühl, das unsere migrantischen Mitarbeiter mitbringen total weiter, also sehr wichtig. (Interview I)

Eine weitere Facette der Sensibilisierung für andere Kulturen besteht darin, dass durch den intensiven Austausch zwischen Freiwilligen mit Migrationshintergrund und andere Mitarbeitenden der Organisation oft auch neue Ideen entstehen. Dies steht für eine starke Innovationskraft und führt generell zu der Erhöhung der Diversität in der Organisation, „[...] weil sie von ihrer Persönlichkeit und von dem was sie mitbringen einfach einen anderen Blick auf die Dinge bringen, ja. Und andere Ideen einbringen, und... ja, und der Gruppe einfach auch guttun“ (Interview D):

Ich find aber schon, dass es eben eine zweiseitige Sache ist, also ich find man, so das eine ist, die können sich viel mitnehmen, aber auch wir können uns viel mitnehmen, und ich find das ist auch total wichtig, dass man das nicht so einseitig sieht auch, also, dass man wirklich auch das als Potenzial erkennt und sagt so: „Hey, das ist eine Möglichkeit, dass wir eben unseren Horizont gemeinsam erweitern.“ Also ich find das ist a two-sided way, das heißt das hilft auch der Organisation selber da neue Perspektiven zu kriegen und mehr, ja, mehr Diversität auch zu fördern. (Interview L)

Die Einbindung von Freiwilligen mit Migrationshintergrund kann, neben der Sensibilisierung der einzelnen Mitarbeitenden, auch die Organisationskultur und -klima nachhaltig prägen:

Aus meiner Sicht ist es auf jeden Fall eine Vergrößerung unseres Basiswissens, also unseres Wissens darum, wie es den anderen geht, wie es für sie ist, einfach wie wir miteinander umgehen, total anders, und wir können auf viel mehr Menschen viel besser zugehen durch die Sprachkompetenzen, durch das Wissen unserer, unseres multiprofessionellen und Multiherkunftsteams, wenn wir einfach möglichst breit gefächert sind. Also ein Team, das aus lauter Leuten besteht, die dieselbe Herkunft und dieselbe Ausbildung haben, wird nie so erfolgreich sein wie ein kunterbuntes Team, und von diesem Kunterbunten profitieren wir extremst, find ich. (Interview I)

Das Freiwillige Integrationsjahr wurde von mehrere Interviewpartner/innen positiv hervorgehoben. Ein Vorteil davon ist, dass die Freiwilligen mit Migrationshintergrund für längere Zeit eingebunden sind, in dieser Zeit in das Team hineinwachsen können sowie allgemein Routine und Kompetenzen aufbauen können und die Aufgaben und Abläufe in den Organisationen kennenlernen können. Dies führt auch zu Arbeitserleichterung für die Mitarbeitenden, die sie betreuen und begleiten:

Das ist sowohl für Organisation, weißt du, weil, der Punkt ist, wenn ich jetzt einmal in der Woche jemanden hab, der kommt, und dann muss ich ihm vorher zwei Stunden erklären und nachher zwei Stunden erklären und dazwischen arbeitet er zwei Stunden, dann ist das wirklich viel Aufwand für mich, ja, aber wenn das eine Person ist, ja, die kommt und wo ich weiß, ich investiere in sie, aber die bleibt mir jetzt auch fix ein halbes Jahr oder Jahr, ja, dann macht das auch einen Sinn, dann macht das für beide Sinn hier Zeit zu investieren, und dann ist es auch wirklich gut möglich in dieses Team hineinzuwachsen, ja, und dann hat die Organisation auch ökonomisch was davon, weil du zahlst nicht für die Arbeitskraft, du hast halt nur den Aufwand der Einschulung und der regelmäßigen Schulungen oder was auch immer man dann mit der Person vereinbart und auch macht. (Interview D)

Das Freiwillige Integrationsjahr hat einen klaren Rahmen für das freiwillige Engagement von Freiwilligen mit Migrationshintergrund geschaffen und somit deren längerfristige Bindung an der Organisation ermöglicht. Ein Faktor, der dazu beigetragen hat, dass sie für diesen Zeitraum finanziell abgesichert waren und es ihnen somit möglich war, sich ohne existenzielle Sorgen auf ihren Einsatz zu fokussieren. Im Jahr 2019 wurde die Finanzierung für das Freiwillige Integrationsjahr unter der Koalitionsregierung ÖVP-FPÖ vorübergehend eingesetllt (AK 2018), obwohl das Integrationsjahrgesetz (RIS 2017), welches die gesetzliche Grundlage dieses Instrumentes darstellt, weiter bestehen blieb. Im aktuellen Regierungsprogramm wurde

diese Maßnahme allerdings wieder aufgegriffen und wird mit dem Ziel „Weiterentwicklung und Flexibilisierung des Integrationsjahres: Verstärkte modulare Qualifizierung von Asylberechtigten, um fit für den Arbeitsmarkt zu werden; Migrantinnen und Migranten entsprechend ihrer Qualifikationen und Fähigkeiten beschäftigen“ adressiert (BKA 2020: 148). Diese Entwicklung ist manchen Freiwilligenorganisationen offenbar nicht bekannt, weshalb sie das aktuelle Angebot auch nicht in Anspruch nehmen:

Und nachdem das nicht mehr so in der Form weitergeführt wurde, und sozusagen diese über ein Jahr hinweg sehr organisierte, ist ja auch sozusagen eine freiwillige Mitarbeit gewesen, die nicht mehr gegeben ist, hat sich schon was verändert, weil dadurch, also dadurch, dass das auch unterstützt wurde vom AMS und die Personen finanziell abgesicherter waren, war's natürlich da einfacher, Menschen auch längerfristig irgendwie zu binden. Das fällt jetzt natürlich weg, also die meisten Personen, die sich engagieren, wenn sie jetzt noch nicht berufstätig sind, schauen natürlich parallel irgendwie: Suchen sie einen Job oder suchen sie eine Ausbildungsmöglichkeit oder, ich weiß nicht, müssten, ziehen mal um, also man muss ja auch verstehen, dass so alle Dinge, die für uns vielleicht schnell gehen und da auch wo wir eben schon Strukturwissen haben, die, ja, für uns nicht so viel Zeit und Energie in Anspruch nehmen, natürlich für Menschen, die jetzt neu nach Österreich kommen auch emotional und psychisch einfach auch belastend sind, und das spüren wir schon, also der Druck ist einfach sehr groß. (Interview K)

5.4.2. Wirkungen der Freiwilligen mit Migrationshintergrund

Wie in Kapitel 3.4 diskutiert, ist die Motivation für freiwilliges Engagement sehr vielfältig und reicht von altruistisch motivierten Beweggründen bis hin zu Beweggründen, die auf dem individuellen Nutzen basieren. Nachfolgende Tabelle 5-3 gibt einen Überblick über den Nutzen, den Freiwillige mit Migrationshintergrund aus der eigenen Freiwilligentätigkeit ziehen.

TABELLE 5-3: WIRKUNGSKETTE DER FREIWILLIGEN MIT MIGRATIONSHINTERGRUND

Input	Organisationsaktivität	Output	Wirkungen	Deadweight
Zeit Fähigkeiten und Kompetenzen	Einschulung und Betreuung von Freiwilligen mit Migrationshintergrund Zurverfügungstellung von Arbeitsmitteln für die Freiwilligentätigkeit	Anzahl der Freiwilligen mit Migrationshintergrund in der Organisation	Horizontenerweiterung bzw. Entwicklung eines besseren Verständnisses für die Werte und Kultur der Aufnahmegesellschaft Erwerb von bzw. Verbesserung der Sprachkenntnisse Knüpfung sozialer Kontakte und Beziehungsaufbau Gemeinschaftsbildung Verbesserung der Chancen am Arbeitsmarkt Positiven Einfluss der Freiwilligentätigkeit auf Asylverfahren	Wirkungen, die die FmM in gleichem Ausmaß durch andere Aktivitäten erzielen würden

Wie im vorherigen Kapitel 5.4.2 thematisiert, ist die Sensibilisierung und Entwicklung eines besseren Verständnisses für andere Kulturen nicht lediglich eine Wirkung, die den Freiwilligenorganisationen und deren Mitarbeitenden zugute kommt, sondern basiert auf Gegenseitigkeit. Auch die Freiwilligen mit Migrationshintergrund lernen durch den Austausch mit ihren Kolleg/innen die Werte der Aufnahmegesellschaft besser kennen (Interview L). Wichtig ist allerdings, Offenheit und Verständnis für beide Seiten zu zeigen statt zu versuchen, die Werteordnung der Aufnahmegesellschaft im Sinne von Assimilation durchzusetzen:

Ich denke, dass es generell schön ist, wenn Menschen zusammenkommen, was gemeinsam machen, irgendwie gemeinsam sich für ein Thema einsetzen, das irgendwie einen, ja... für einen guten Zweck steht, und, genau, aber ob sich da die eine Person bei den anderen besser integrieren soll, das find ich eben problematisch, das so

herum zu denken, ich denke, da können alle irgendwie voneinander lernen, und da muss sich keine Person bei den anderen integrieren, sondern sollten irgendwie aufeinander schauen, dass es allen gut geht, und irgendwie von den anderen fordern, dass sie sich irgendwo anpassen sollen, ja. [...] Ja genau was ich gesagt hab ist eben dieser Austausch, und deswegen würde ich gerne von diesem Begriff der Integration wegkommen, weil das irgendwie bedeutet, dass die einen sich den anderen anpassen und lernen sollen von denen irgendwie, ob's jetzt Sprache sei, ob's irgendwas mit Kultur zu tun hat, etc. Ich denke, dass beide Seiten voneinander lernen sollten und ein Klima in der Freiwilligenarbeit geschaffen werden sollte, in dem alle irgendwie eine gleichwertige Position haben, unabhängig von irgendwelchen Hintergründen oder Sprachkenntnissen z.B., dass das in der Praxis nicht immer direkt möglich ist, das ist auch klar, aber ich würde deswegen ganz stark versuchen, und wenn wir über Diskriminierung etc. sprechen, das eben als gleichwertig sehen und nicht irgendwie das eine als anstrebende Position zu sehen oder sonst sowas, und deswegen glaub ich ist das wichtig, aus meiner Perspektive, da auch diesen Integrationsbegriff und dieses Verständnis, ja, zu kritisieren, ja, genau, weil das immer dazu führt, dass es irgendwie heißt: „Die einen müssen sich den anderen anpassen erstmals, dass sie irgendwie gleichwertig sind“, und das ist ja, das ist, ja, genau das Problem eigentlich, ja. (Interview F)

Für frisch zugewanderte Personen kann freiwilliges Engagement eine gute Möglichkeit sein, im neuen Land Fuß zu fassen. Beispielsweise kann die Freiwilligentätigkeit förderlich für den Erwerb von bzw. die Verbesserung der Sprachkenntnisse, da dadurch die Freiwilligen mit unterschiedlichen Personen in Austausch kommen:

Wenn man sich dann nur mit Leuten umgibt, die eh die gleiche Sprache sprechen wie man selber, oder mit denen man dann nur Englisch spricht, lernt man nie die Sprache. Das heißt, wenn man sich da reinbegibt in diese... Risk Zones, sozusagen, lernt man die Sprache natürlich viel leichter, weil du einfach mit lauter Menschen bist, die ständig diese Sprache sprechen, also das kann auf jeden Fall den Spracherwerb fördern. (Interview L)

Neben dem Spracherwerb ist auch die Knüpfung sozialer Kontakte und der Beziehungsaufbau essentiell, um im neuen Land Anschluss zu finden. Freiwilliges Engagement kann somit eine gemeinschaftsstiftende Wirkung für Freiwillige mit Migrationshintergrund haben:

Voll, also ich find eben dieses Gemeinschaftsstiftende, das kann halt einfach dieser Hauptaspekt sein. Also so dieses gemeinsam miteinander was umsetzen, Anschluss finden, also grad für Leute, die ganz neu in Österreich sind [...] das kann einfach ein erster Andockpunkt sein, wo man Menschen kennenlernt, und das ist ein riesiges Potenzial, find ich, also dieses Andocken. (Interview L)

Die Freiwilligentätigkeit kann auch dazu dienen, dass wertvolle Kompetenzen erworben werden und wichtige Erfahrungen gesammelt werden, die den Freiwilligen die Chancen am Arbeitsmarkt verbessern. Insbesondere der Spracherwerb kann in diesem Zusammenhang ausschlaggebend sein. Beispielsweise im Rahmen des Freiwilligen Integrationsjahr erfolgte die Vorbereitung auf eine berufliche Tätigkeit durch Freiwilligenarbeit auf strukturierter Art:

[E]s gab dieses, zuerst das freiwillige Integrationsjahr, dann das verpflichtende Integrationsjahr, ich habe, ich halte von Verpflichtung nicht viel, wobei ich trotzdem beides einfach großartig gefunden hab. Wir haben selber fünf Leute an der Servicestelle gehabt, in diesen Projekten, eine Person haben wir davon übernommen, eine andere Person hat danach in einem technischen Zeichnerbüro begonnen, ein anderer hat Informatik begonnen zu studieren, der dritte hat dann auch in einer Logistikfirma zu arbeiten begonnen, also die hatten nachher wirklich Chancen am Arbeitsmarkt, dadurch dass sie wirklich bei uns für zwanzig, dreißig Stunden regelmäßig tätig waren, von uns sehr unterstützt wurden, ja, ihr Deutsch wurde verbessert, sie wurden dann auch bei der Arbeitssuche unterstützt und so, also, das hatte für die wirklich einen hohen Mehrwert, ja, wie nur zuhause zu sitzen und zu irgendeinem AMS-Kurs zu gehen. (Interview D)

Durch die reduzierte Inanspruchnahme des Freiwilligen Integrationsjahres sind Freiwillige mit Migrationshintergrund in mehreren Hinsichten negativ betroffen. Dieses Programm fungiert als geschützter und sicherer Rahmen, um gut im neuen Land ankommen zu können. Ohne es erleben die Freiwilligen weniger Sicherheit und Stabilität in diesem Sinne, da sie aufgrund von sonstigen Verpflichtungen und von Druck durch emotionale und psychische Belastungen vergleichsweise weniger Zeit und Fassungsvermögen für

Freiwilligenarbeit haben (Interview K). Nachdem die Mittel zur Finanzierung des Freiwilligen Integrationsjahres im Jahr 2019 vorübergehend gestrichen wurden (AK, 2018), steht dieses Instrument aktuell wieder zur Verfügung (BKA, 2020), was offenbar manchen Interviewpartner/innen nicht bekannt ist. Daher bleibt es weniger bekannt und wird dementsprechend weniger verwendet.

Für manche Freiwillige ergibt sich durch ihr Engagement auch die Möglichkeit, in der Freiwilligenorganisation hauptberuflich angestellt zu werden:

[xyz] ist 2015 als einer der ersten Asylwerber bei uns in einer unserer Betreuungseinrichtungen aufgeschlagen, fix und fertig, so wie man's aus dem Bilderbuch kennt, hat sich innerhalb von ein paar Wochen so gefangen in dem Haus, dass er dann selber eine Wohnung finden konnte, zuerst als WG-Mitbewohner von irgendwem und hat sich weiter als Freiwilliger dann noch beim Roten Kreuz, eben im Integrationsbereich, um andere Familien gekümmert, wie er auch wirklich neu da war, sehr schnell, und hat im letzten Jahr, hatten wir ein Quarantänequartier für Coronaklienten, wo eben auch viele aus dem Flüchtlingsbereich, aber auch aus dem Wohnungslosenbereich, oder komplett andere Bereiche dort waren, und da war er bei mir dann Teamleiter hauptamtlich dann schon, also das war irgendwie eine sehr geniale Karriere, muss ich sagen. (Interview I)

Konkret kann sich das freiwillige Engagement auch im Zuge von Asylverfahren als hilfreich erweisen:

Also ich, ich betreue [...] das Projekt [xyz] und dort nehme ich schon wahr, dass sich Jugendliche mit Migrationshintergrund – aber vor allem aber mit noch keinem Asylstatus – engagieren um Nachweise zu haben für bessere Chancen für Asyl, ja. (Interview F)

Also so in dem Wissen, und das ist natürlich jetzt eher unseren juristischen Verhältnissen hier in Österreich, dass halt freiwillige Tätigkeit ja auch etwas ist, was eben im Asylverfahren gern gesehen wird, ja, und wir schreiben also wirklich jede Woche, auch während der Coronazeit, Bestätigungen – je nachdem, wann dann das Interview ansteht – Bestätigungen über eine freiwillige Mitarbeit in diesem und jenen Bereich und wie sich jemand dort engagiert, zeigt, und kommunikativ ist, usw. Und das ist etwas was glaub ich eine ganz große Motivation ist neben der wirklichen Freiwilligkeit, dass viele auch einfach wissen: „Äh, ich muss freiwillig arbeiten, weil das die Chancen auf einen positiven Abschluss des Asylverfahrens massiv erhöht.“ Also das haben wir schon sehr viel auch gefeedback bekommen. Das heißt, wenn da jemand auch noch bei Veranstaltungen auf Fotografien drauf ist oder im Fernsehen mit dabei war oder was auch immer, dass das schon eine Wirkung auch wirklich hat im Verfahren. (Interview J)

Weiters wird hervorgehoben, wie freiwilliges Engagement in bestimmten Tätigkeitsbereichen für die Integration von Freiwilligen mit Migrationshintergrund besonders förderlich sein kann. Beispielsweise wird Kunst und Kultur als wichtiger Integrationskatalysator genannt, da hier unterschiedliche Kulturen zusammenkommen und durch den künstlerischen Ausdruck neue Entfaltungsmöglichkeiten sowie eine bestimmte Nähe und eine Identifikation mit der Tätigkeit entsteht:

Kunst und Kultur ist etwas, wo Integration passiert, aber nicht nur, weil jemand von woanders herkommt, sondern weil einfach unterschiedliche Menschen mit unterschiedlichen kulturellen Hintergründen, mit unterschiedlichen soziologischen Hintergründen, miteinander gemeinsam etwas entwickeln, und sich gemeinsam über ein übergeordnetes Thema, die einer neuen Ästhetik, oder einem Ästhetikdiskurs austauschen, und zwar in einem, ich nenne es einmal recht freudvollen Tun, also unbeschwert. Und gerade im Bereich Kunst und Kultur im Freiwilligenbereich gibt es entweder einfach Veranstalter, die sagen wir haben Spaß daran Konzerte oder Theaterstücke, oder sonst etwas, zu organisieren. Und die laden einfach irgendwen ein, und da ist die Arbeit daran das Organisatorische miteinander, und natürlich auch das Kuratieren – wen laden wir ein und was finden wir spannend? Und dann gibt es die andren die einfach selbst produzieren, die sagen „Wir sind die Veranstaltung“, also wir sind diejenigen die die Protagonisten, Protagonistinnen da drinnen sind. (interview C)

Ein weiteres Beispiel kommt aus dem Sportbereich. Insbesondere für traumatisierte Menschen mit Fluchterfahrung kann Sport eine gute Möglichkeit sein, als Alternative zu Gewalt, Spannung und Aggression auszuleben:

Ich habe jetzt sehr viel Erfahrung mit traumatisierten Menschen, die sich ja betätigen müssen, um mit dem Trauma auch leben zu können – und da ist natürlich Fußballspielen, oder Kampfsportarten, alles wo ich dieses hohe Spannungspotenzial, Aggressionspotenzial, nicht in Richtung Gewalt, sondern diese ganzen Dinge, auch ausleben kann, sehr sehr groß und das ist noch viel angenehmer, wenn ich es gleichzeitig mit Einheimischen machen kann. (Interview C)

5.4.3. Wirkungen der Leistungsempfänger/innen

Auch die Leistungsempfänger/innen profitieren vom freiwilligen Engagement von Menschen mit Migrationshintergrund, insbesondere das Engagement jener mit ähnlichem kulturellen Hintergrund wie die Leistungsempfänger/innen selbst, wie in nachfolgender Tabelle 5.4 dargestellt.

TABELLE 5-4: WIRKUNGSKETTE DER LEISTUNGSEMPFÄNGER/INNEN

Input	Organisationsaktivität	Output	Wirkungen	Deadweight
Finanzeller Beitrag durch den Kauf von Produkten und Leistungen	Zurverfügungstellung von Produkten und Leistungen durch Freiwilligenorganisationen	Umfang der von Freiwilligenorganisationen zur Verfügung gestellten Produkten und Leistungen	Bessere Leistungserbringung für Leistungsempfänger/innen mit verschiedenen kulturellen Hintergründen durch den Einsatz von Freiwilligen mit Migrationshintergrund	Wirkungen, die auch ohne die Aktivitäten der Freiwilligenorganisationen eintreten würden

Wie im Kapitel 3 dargelegt, ist der Nonprofit-Sektor durch seine große Vielfalt gekennzeichnet. Dies deutet darauf hin, dass auch die erbrachten Leistungen sowie die damit adressierte Kundschaft ebenfalls sehr divers sind. Mit Fokus auf den Leistungsempfänger/innen kann dies insofern vorteilhaft sein, weil auch diese unterschiedliche kulturelle Hintergründe haben. In diesem Zusammenhang ist es besonders hilfreich, wenn die Leistungsempfänger/innen in den Freiwilligenorganisationen Ansprechpersonen finden, mit denen sie sich identifizieren können:

In der... und dann kommt's immer auch darauf an, also schreiben wir jetzt z.B. für die Lernbetreuung, suchen wir konkret jetzt Pädagog/innen, das ist da gerade bei Menschen mit Migrationshintergrund ist das natürlich von Vorteil, wenn die jetzt in ihren Heimatländern vielleicht auch Lehrer/innen waren oder Pädagog/innen waren oder die schon mal mit Kindern oder Jugendlichen gearbeitet haben, und, ja, da sehen wir natürlich, dass die ganz andere Kompetenzen mitbringen und auch auf einer ganz anderen Ebene nochmal unterstützen können. (Interview K)

Mangelnde Deutschkenntnisse der Leistungsempfänger/innen sind manchmal ein Faktor, der die Leistungserbringung erschwert und insbesondere hier können Freiwillige mit Migrationshintergrund einen wertvollen Beitrag leisten:

Es ist ja super, wenn die Helfer – ich sag jetzt egal aus welchem Bereich – ein Spiegelbild der Gesellschaft sind und dieselben Sprachen sprechen. Also, wir profitieren – das ist jetzt nicht freiwillig, sondern Zivildienst z.B. – extrem davon, dass die jungen Männer viel Sprachen mitbringen, weil natürlich auch mit unseren Klienten, die nicht muttersprachlich Deutsch sind, perfekt umgehen können. Das ist eigentlich in allen Bereichen. Es ist für uns eine Bereicherung, es ist nur einfach so, dass man auch ein gewisses Level an manchen Stellen voraussetzen muss. (Interview H)

5.4.4. Wirkungen der Gesellschaft

Das freiwillige Engagement von Menschen mit Migrationshintergrund kann auch breitere Wirkungen, die der Gesellschaft als Ganzes zugute kommen, entfalten, wie aus nachfolgenden Tabelle 5-5 zu entnehmen ist.

TABELLE 5-5: WIRKUNGSKETTE DER GESELLSCHAFT

Input	Organisationsaktivität	Output	Wirkungen	Deadweight
N/A	Zurverfügungstellung von Produkten und Leistungen durch Freiwilligenorganisationen	Umfang der von Freiwilligenorganisationen zur Verfügung gestellten Produkten und Leistungen	Diversifizierung der Gesellschaft Entwicklung von Verständnis und Akzeptanz für andere Kulturen Abbau von Zweifeln und Vorurteilen über andere Kulturen	Wirkungen, die auch ohne die Aktivitäten der Freiwilligenorganisationen eintreten würden

Das freiwillige Engagement ist eine Möglichkeit, um am gesellschaftlichen Leben teilzuhaben, was insbesondere für Menschen mit Migrationshintergrund ein wertvolles Mittel sein kann, um in der Aufnahmegesellschaft Anschluss zu finden. Andersherum profitiert auch die Gesellschaft auf breiter Ebene durch das Vorleben einer inklusiven Gesellschaftsform von Diversifizierung, was durch die Entwicklung von Akzeptanz und Verständnis für andere Kulturen zum Ausdruck kommt:

Ich glaub, dass wir einen, als Gesellschaft einen sehr hohen Mehrwert haben, wenn wir Leuten ermöglich, an der Gesellschaft teilzuhaben, ja, damit sich die nicht nur in ihrer eigenen Bubble bewegen, und wir uns auch nicht nur in unserer eigenen Bubble bewegen, sondern wenn diese Gruppen sich ein wenig kennenlernen und annähern, ich glaub, dass das einfach für die Gesellschaft einen riesengroßen Mehrwert hat. (Interview D)

Konkret kann freiwilliges Engagement von Menschen mit Migrationshintergrund zu intensiverem Kontakt und Austausch mit verschiedenen Personen der Aufnahmegesellschaft führen, was anschließend als Anlass für ein gegenseitiges Kennenlernen sein kann. Zudem leisten Freiwillige mit Migrationshintergrund durch ihre Tätigkeit einen wichtigen Beitrag für die Aufnahmegesellschaft, was zu mehr Wertschätzung und letztendlich auch zu Abbau von Zweifeln und Vorurteilen über andere Kulturen führen kann:

Also da könnte man ganz klar, also es hat so ein hohes Potenzial an Abbauen von Zweifeln, an Abbau von Vorurteilen und Ähnlichem. Also das wäre das was draus passiert, wenn man sagt, man fördert das Ganze, man gibt dem Ganzen wieder einen hohen Wert und lässt es auch, sozusagen, im Verhältnis zur arbeitenden Tätigkeit, also zur haushaltseinkommenschaffenden Tätigkeit, dass das ein gesundes Verhältnis bekommt. Dann ist das von unschlagbarem Wert für eine funktionierende Gesellschaft, also, ja, das ist genauso wichtig wie ärztliche Versorgung und Nahrungsmittelsicherheit. (Interview C)

6. Resümee und Handlungsempfehlungen

6.1. RESÜMEE

Ziel der vorliegenden Studie war es zu untersuchen, wie Organisationen auf Menschen mit Migrationshintergrund zugehen, ob dies Teil ihres Selbstverständnisses oder sogar Teil ihrer Strategie ist, ob sie spezielle Maßnahmen ergreifen, um Menschen mit Migrationshintergrund zu erreichen und sie in die Organisation einzubinden, welche Hürden es dabei gibt und welche Erfahrungen sie gemacht haben. In zwölf teilstrukturierten Interviews wurden dazu Vertreter/innen von Freiwilligenorganisationen unterschiedlichster Tätigkeitsbereiche befragt.

Die Ergebnisse zeigen, dass die Beteiligung von Menschen mit Migrationshintergrund selten ein Teil einer gezielten Strategie ist, es jedoch in den befragten Organisationen großteils ein sehr hohes Bewusstsein und mitunter auch viel Erfahrung mit der Beteiligung von Menschen mit Migrationshintergrund gibt, wobei immer wieder darauf hingewiesen wurde, dass es sich dabei um keine homogene Gruppe handelt. Seit der Flüchtlingsbewegung 2015 haben sich manche Organisationen damit auseinandergesetzt, wie Menschen mit Fluchterfahrung eingebunden werden können, dies trifft jedoch nicht auf alle Organisationen zu.

Organisationen, die primär Advocacy-Funktionen erfüllen, die also beispielsweise aktivistisch tätig sind und bestimmte gesellschaftliche Veränderungen erreichen möchten, etwa in Bezug auf Umweltschutz, Menschenrechte etc. berichten öfter, dass sie eher höher gebildete Menschen erreichen, weil es bei ihren Aktivitäten unter anderem darum geht, komplexe Sachverhalte aufzuzeigen. Wenn sich Menschen mit Migrationshintergrund dort engagieren, verfügen diese meist über sehr gute Deutsch- oder Englischkenntnisse und einen höheren Bildungsgrad. Gerade diese Organisationen betonen aber auch immer wieder, dass es ihnen wichtig ist, mit ihren Themen möglichst alle Bevölkerungsgruppen zu erreichen und diese für ihre Sache zu gewinnen.

Leichter ist es offenbar für Organisationen, die stärker im Bereich der Gemeinschaftsbildung aktiv sind, etwa Sport- und Kulturorganisationen oder solche im Bereich des Gemeinwesens, Menschen mit Migrationshintergrund einzubinden. Manchmal handelt es sich dabei um Mitgliedsorganisationen, die verschiedene Leistungen für ihre Mitglieder anbieten, wie etwa Sportkurse. Die reine Mitgliedschaft ist dabei noch kein freiwilliges Engagement, diese ist jedoch oft ein Einstieg über niederschwellige Tätigkeiten, wie beispielsweise die Mithilfe bei Festen oder die Pflege der Sportstätten. Hier wurden Erfahrungen berichtet, wo Jugendliche mit Fluchthintergrund einer benachbarten Einrichtung sehr proaktiv und unter Berücksichtigung ihrer Interessen zunächst als Mitglieder in die Organisation eingebunden wurden und im Zuge dessen freiwillige Tätigkeiten übernommen haben. Auch Organisationen, die verschiedene Leistungen für Menschen mit Migrationshintergrund anbieten, berichteten davon, dass ehemalige Leistungsempfänger/innen sich in Folge freiwillig bei der Organisation engagierten. Diese Organisationen gaben teilweise an, dass sich in jüngerer Zeit sehr viele Menschen mit Migrationshintergrund aktiv an sie wenden, weil sie sich für ein freiwilliges Engagement interessieren.

Die Motive der Freiwilligen sind nach den Berichten der Organisationen sehr divers und abhängig von den jeweiligen Lebensumständen. Sie reichen vom Anliegen, einen gesellschaftlichen Beitrag zu leisten bzw. etwas zurückzugeben, über den Wunsch, die eigene Freizeit sinnvoll zu gestalten hin zu dem Bestreben, die Chancen am Arbeitsmarkt zu erhöhen, die Sprache zu lernen und andere Menschen kennenzulernen. Diese Motive reihen sich in von der Forschungsliteratur genannten Motive für freiwilliges Engagement ein,

haben aber für Freiwillige mit Migrationshintergrund oft noch einmal eine besondere Bedeutung, weil es auch verschiedenste Hürden zu überwinden gilt.

Diesbezüglich genannt wurden einerseits sprachliche Barrieren, die es mitunter schwierig machen, geeignete Tätigkeiten zu finden oder potenzielle Freiwillige zu erreichen. Vorbehalte seitens anderer Mitarbeiter/innen oder Mitglieder der Organisationen wurden ebenfalls erwähnt. Bei Organisationen, die Dienstleistungen für Kund/innen anbieten, kann es auch im Kontakt zu diesen zu Vorurteilen und daraus resultierenden Problemen kommen. Hürden können auch persönliche Faktoren der Freiwilligen darstellen. Dazu zählen zeitliche Restriktionen, die dadurch entstehen, dass Menschen mit Migrationshintergrund sich mit vielen bürokratischen Angelegenheiten auseinandersetzen müssen, um ihr Leben in Österreich zu organisieren. Bei Menschen mit Fluchterfahrung sind es mitunter auch rechtliche Restriktionen, die die Möglichkeiten, sich freiwillig zu engagieren, einschränken. Persönliche – teilweise traumatische – Erfahrungen gerade von geflüchteten Menschen bedingen einen sehr sensiblen Umgang der Organisation mit ihren Freiwilligen.

Um Barrieren wie diese zu überwinden braucht es seitens der Organisationen verschiedenste Maßnahmen. Dazu zählen spezielle Schulungsmaßnahmen für Freiwillige aber auch für die Mitarbeiter/innen, die mit Freiwilligen mit Migrationshintergrund zusammenarbeiten, Buddy-Systeme, durch die Freiwillige mit Migrationshintergrund Unterstützung erhalten bzw. ein wechselseitiger Austausch gefördert wird, Supervisionsangebote etc. Sehr bewährt hat sich auch der Ansatz einer Organisation, Menschen mit Migrationshintergrund bei der Umsetzung ihren eigenen Ideen bestmöglich zu unterstützen. Wichtig ist es dabei, Freiräume zu schaffen und die Bedürfnisse und Anliegen der Freiwilligen anzuhören.

Die Organisationen sehen es teilweise als ihren gesellschaftlichen Auftrag, Freiwillige mit Migrationshintergrund einzubinden, erkennen aber auch spezielle Vorteile für die Organisation. Diese liegen beispielsweise in der Schaffung eines besseren Zugangs zu Kund/innen (mit Migrationshintergrund), einer höheren Glaubwürdigkeit, einer Sensibilisierung für verschiedene Zielgruppen sowie das Einbringen neuer Ideen.

6.2. HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN

Aufbauend auf den Interviews wurden Handlungsempfehlung einerseits für die Politik/öffentliche Hand (1-4) und andererseits für die Organisationen abgeleitet (5-8). Grundsätzlich ist festzuhalten, dass die meisten Handlungsempfehlungen nicht ausschließlich für Menschen mit Migrationshintergrund gelten, sondern auch für andere Bevölkerungsgruppen hilfreich sein können.

Handlungsempfehlung 1: Fördermöglichkeiten für Organisationen, die Freiwillige mit Migrationshintergrund einbinden erhöhen bzw. schaffen.

Die Einbindung von Freiwilligen erfordert entsprechende Ressourcen in den Organisationen. Einerseits geht es darum, Freiwillige auszuwählen, sie zu begleiten, ihnen bei Bedarf Schulungen und Trainings anzubieten und verschiedene Maßnahmen zu setzen, um sie längerfristig an die Organisationen zu binden. Bei Freiwilligen mit Migrationshintergrund kann in den einzelnen Phasen der Begleitung mitunter ein höherer Ressourcenbedarf erforderlich sein, um beispielsweise sprachliche Barrieren zu überwinden, oder weil Freiwillige mehr Unterstützung benötigen.

Es gibt generell wenig (Struktur-)Förderungen für die Koordination und das Management von Freiwilligen. Durch entsprechende Fördermaßnahmen könnte das Engagement von Menschen mit Migrationshintergrund in einigen Bereichen sicherlich noch ausgebaut werden. Neben Projektförderungen könnten Strukturförderungen hier einen wichtigen Beitrag leisten.

Handlungsempfehlung 2: Bewerbung und breitere Anwendung des Freiwilligen Integrationsjahres

Das Freiwillige Integrationsjahr wurde als sehr gute und taugliche Möglichkeit gesehen, Menschen mit Migrationshintergrund längerfristig und umfassend in die Organisationen einzubinden. Die Wiedereinführung dieses Instrumentes im aktuellen Regierungsprogramm dürfte einigen Freiwilligenorganisationen entgegen sein. Folglich sollen entsprechende Maßnahmen zur Bekanntmachung des Freiwilligen Integrationsjahres gesetzt werden.

Handlungsempfehlung 3: Aufzeigen von Good Practice Beispielen

Verschiedene Plattformen (z.B. österreichisches Freiwilligenweb) könnten genutzt werden, um gute Beispiele aufzuzeigen und ihre Sichtbarkeit zu erhöhen, um hier auch organisationsübergreifend den Erfahrungsaustausch zu fördern.

Handlungsempfehlung 4: Anerkennung von freiwilligem Engagement und Unterstützung von Freiwilligen mit Migrationshintergrund

Es könnten durch die öffentliche Hand verschiedene Maßnahmen gesetzt werden, um Freiwillige mit Migrationshintergrund zu unterstützen, beispielsweise durch Zugang zu Museen etc.

Handlungsempfehlung 5: Entwicklung von Strategien zur Einbindung von Menschen mit Migrationshintergrund in den Organisationen

In den meisten Organisationen, mit deren Vertreter/innen Interviews geführt wurden, ist die Einbindung von Menschen mit Migrationshintergrund nicht strategisch verankert. Eine entsprechende strategische Ausrichtung könnte dazu beitragen, das Bewusstsein in der eigenen Organisation zu erhöhen.

Handlungsempfehlung 6: Niederschweligen Einstieg ermöglichen

Die in den Interviews genannten Beispiele zeigen, wie wichtig ein niederschwelliger Einstieg ist, insbesondere, wenn sprachliche Barrieren bestehen. Manche Freiwillige sind zunächst Mitglied bei der Organisation oder Leistungsempfänger/in und übernehmen in weiterer Folge Aufgaben als Freiwillige. Es gibt verschiedene Möglichkeiten, sie in diesem Prozess zu unterstützen, etwa durch Buddy-Systeme und das Schaffen von Role Models. Generell hat sich die persönliche Ansprache von Menschen mit Migrationshintergrund für die Gewinnung als Freiwillige bewährt.

Handlungsempfehlung 7: Bedürfnisse erheben und Rahmenbedingungen verstehen

Menschen mit Migrationshintergrund, die noch nicht lange in Österreich leben, haben mitunter spezielle Bedürfnisse, bei denen sie unterstützt werden können. Es ist wichtig, diese zu erheben und auf die besonderen Lebensumstände, die eventuell auch sehr fordernd sein können, einzugehen.

Handlungsempfehlung 8: Schaffen von konsumfreien Räumen

Bei gemeinsamen Aktivitäten mit Freiwilligen sollte darauf geachtet werden, sie so zu gestalten, dass dabei für diese kein finanzieller Aufwand/„Konsumzwang“ entsteht, um nicht all jene Menschen in Verlegenheit zu bringen, die es sich nicht leisten können.

Literatur

AK (2018): Budget der vergebenen Chancen? Budgetanalyse 2018-2022. Materialien zu Wirtschaft und Gesellschaft. Working Paper-Reihe der AK Wien. Nr. 174.

BKA (2020): "Regierungsprogramm 2020-2024."
<https://www.bundeskanzleramt.gv.at/bundeskanzleramt/die-bundesregierung/regierungsdokumente.html>
 (letzter Zugriff am 27.01.2022).

BMASK (2009): "Freiwilliges Engagement in Österreich: 1. Freiwilligenbericht". Wien, Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz.

BMFSFJ (2016): "Freiwilliges Engagement in Deutschland: Der Deutsche Freiwilligensurvey 2014". Berlin, Deutsches Zentrum für Altersfragen (DZA).

BMSGPK (2019): "3. Bericht zur Lage und den Perspektiven des freiwilligen Engagements in Österreich". Wien, Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz.

Bonnesen, L. (2019): "The Unlikely Altruist. Practices of Exclusion in Volunteer-Based Social Work." in: Journal of Social Work Values & Ethics 16(2): 53-69.

Clary, E. G. und Snyder, M. (1999): "The Motivations to Volunteer: Theoretical and Practical Considerations." in: Current Directions in Psychological Science 8(5): 156-159.

Degener, T. und Mogge-Grotjahn, H. (2012): "All inclusive?" Annäherungen an ein interdisziplinäres Verständnis von Inklusion, in: Balz, H.-J., Benz, B. und Kuhlmann, C. (Hg): Soziale Inklusion. Grundlagen, Strategien und Projekte in der Sozialen Arbeit. Wiesbaden, Springer: v.

Eberherr, H. (2020): "Diversity nutzen - Zum Nutzen von Diversity. Begründungs- und Legitimationsdiskurse im organisationalen Vergleich, in: Frieß, W., Mucha, A. und Rastetter, D. (Hg): Diversity Management und seine Kontexte. Celebrate Diversity?! Opladen, Berlin, Toronto, Verlag Barbara Budrich: 23-37.

Esser, H. (2004): "Welche Alternativen zur „Assimilation“ gibt es eigentlich? , in: Bade, K. J. und Bommes, M. (Hg): IMIS-Beiträge. Themenheft Migration – Integration – Bildung. Grundfragen und Problembereiche, Institut für Migrationsforschung und Interkulturelle Studien. 23: 41-60.

Fonds Soziales Wien (2022): "Freiwilliges Engagement." <https://www.fluechtlinge.wien/arbeit> (letzter Zugriff am 25.01.2022).

Gehrmann, G. und Säuberlich, U. (2015): "Freiwilliges Engagement von Migrantinnen im Stadtteil als Weg zu mehr Selbstvertrauen." in: Blätter der Wohlfahrtspflege 162(4): 138-140.

Grünhaus, C. und Rauscher, O. (2021): "Impact und Wirkungsanalyse in Nonprofit Organisationen, Unternehmen und Organisationen mit gesellschaftlichem Mehrwert. Vom Wirkungsmodell über die Messung, Bewertung bis zur Steuerung, Darstellung und Kommunikation. Working Paper, NPO & SE Kompetenzzentrum WU Wien, Wirtschaftsuniversität Wien, Kompetenzzentrum für Nonprofit Organisationen und Social Entrepreneurship.

Gutting, D. (2015): "Diversity Management als Führungsaufgabe. Potenziale multikultureller Kooperation erkennen und nutzen. Wiesbaden, Springer Fachmedien.

Heckmann, F. (2006): Integration and integration policies. IMISCOE network feasibility study. Bamberg, europäisches forum für migrationsstudien (efms) Institut an der Universität Bamberg.

Hilse-Carstensen, T. (2019): Dimensionen sozialer Inklusion am Beispiel des Freiwilligenengagements in der Begleitung von Menschen mit Demenz: Perspektiven zweier gesellschaftlicher Phänomene in Wissenschaft und Praxis, in: Hilse-Carstensen, T., Meusel, S. und Zimmermann, G. (Hg): Freiwilliges Engagement und soziale Inklusion. Perspektiven zweier gesellschaftlicher Phänomene in Wissenschaft und Praxis. Wiesbaden, Springer: 85-97.

IFES (2016): Freiwilligenengagement: Bevölkerungsbefragung 2016.

Meyer, M. und Rameder, P. (2021): "Who Is in Charge? Social Inequality in Different Fields of Volunteering." in: VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations.

Meyer, M. und Simsa, R. (2013): NPOs : Abgrenzungen, Definitionen, Forschungszugänge, in: Simsa, R., Meyer, M. und Badelt, C. (Hg): Handbuch der Nonprofit-Organisation : Strukturen und Management: 3-14.

More-Hollerweger, E. und Hora, K. (2014): Rahmenbedingungen für freiwilliges Engagement in Österreich. Ergebnisse einer Organisationsbefragung. Wien, Wirtschaftsuniversität Wien, Kompetenzzentrum für Nonprofit Organisationen und Social Entrepreneurship.

More-Hollerweger, E. und Rameder, P. (2013): Freiwilligenarbeit in Nonprofit-Organisationen, in: Simsa, R., Meyer, M. und Badelt, C. (Hg): Handbuch der Nonprofit-Organisation : Strukturen und Management: 381-399.

ÖIF (2021): Integrationsbarometer 1/2021. Integrationsbefragung. Wien, Österreichischer Integrationsfonds.

Oostlander, J., Güntert, S. T. und Wehner, T. (2015): Motive für Freiwilligenarbeit: Der funktionale Ansatz am Beispiel eines generationenübergreifenden Projekts, in: Wehner, T. (Hg): Psychologie der Freiwilligenarbeit: Motivation, Gestaltung und Organisation. Berlin/Heidelberg, Springer: 59-76.

Rauscher, O. und Weberberger, K. (2018): Wirkungen der Freiwilligenarbeit. Eine Literaturrecherche. Wien, NPO & SE Kompetenzzentrum, WU Wien.

Reifenhäuser, C., Bargfrede, H., Hoffmann, S. G., Reifenhäuser, O., Hölzer, P., Ternyik, E. und Dotterweich, C. (2016): Freiwilligenmanagement in der Praxis. Weinheim, Basel, Beltz Juventa.

RIS (2017): "Bundesgesetz zur Arbeitsmarktintegration von arbeitsfähigen Asylberechtigten und subsidiär Schutzberechtigten sowie AsylwerberInnen, bei denen die Zuerkennung des internationalen Schutzes wahrscheinlich ist, im Rahmen eines Integrationsjahres (Integrationsjahrgesetz – IJG)."
<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20009899>
(letzter Zugriff am 27.01.2022).

Schröer, H. (2013): "Inklusion versus Integration - Zauberformel oder neues Paradigma?", in: Migration und Soziale Arbeit 3: 249-255.

Schütte, J. D. (2012): Soziale Inklusion und Exklusion: Norm, Zustandsbeschreibung und Handlungsoptionen, in: Huster, E.-U., Boeckh, J. und Mogge-Grotjahn, H. (Hg): Handbuch Armut und Soziale Ausgrenzung. Wiesbaden, VS Verlag für Sozialwissenschaften: 104-121.

Snyder, M., Clary, E. G. und Stukas, A. A. (2000): The functional approach to volunteerism, in: Maio, G. R. und Olson, J. M. (Hg): Why we evaluate: Functions of attitudes. N.J./London, Lawrence Erlbaum Associates Publishers: 365-393.

Statistik Austria (2021): "Bevölkerung in Privathaushalten nach Migrationshintergrund."
https://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/bevoelkerung/bevoelkerungsstruktur/bevoelkerung_nach_migrationshintergrund/index.html (letzter Zugriff am 15.12.2021).

Studer, S., Thorshaug, K., Müller, F. und Ostrowski, G. (2016): Beitrag der Freiwilligenarbeit in Projekten im Bereich der Integrationsförderung und des interkulturellen Zusammenlebens. Luzern, Politikstudien Forschung Beratung.

Studer, S. und von Schnurbein, G. (2013): "Organizational Factors Affecting Volunteers: A Literature Review on Volunteer Coordination." in: VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations 24(2): 403-440.

UN (2016): Leaving no one behind: the imperative of inclusive development. Report on the World Social Situation 2016. New York, United Nations Department of Economic and Social Affairs.

UNECE (2020): Conference of European Statisticians. Recommendations for the 2020 Censuses of Population and Housing, United Nations Economic Commission for Europe

van Overbeeke, P. S. M., Koolen-Maas, S. A., Meijs, L. C. P. M. und Brudney, J. L. (2021): "You Shall (Not) Pass: Strategies for Third-Party Gatekeepers to Enhance Volunteer Inclusion." in: VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations.

von Schwänenflügel, L. und Walther, A. (2012/2013): "Partizipation und Teilhabe." in: KULTURELLE BILDUNG ONLINE.

Wehner, T., Mieg, H. A. und Güntert, S. T. (2006): Frei-gemeinnützige Arbeit: Einschätzungen und Befunde aus arbeits- und organisationspsychologischer Perspektive, in: Mühlpfordt, S. und Richter, P. (Hg): Ehrenamt und Erwerbsarbeit. München und Mering:, Rainer Hampp: 19-39.

Zimmer, A. (2007): Der Dritte Sektor-Ansatz, (Hg): Vereine – Zivilgesellschaft konkret. Wiesbaden, VS Verlag für Sozialwissenschaften: 180-193.

Anhang

Kontaktinformationen

Stakeholder	Freiwilligenorganisationen (ehrenamtliche, hauptamtliche Mitarbeitende)
Ansprechpartner*in	
Kontaktdaten	
Datum, Zeit	

Fragenkatalog

Allgemeines:

Kommentar:

Ausgangspunkt und **Ziel des Leitfadeninterviews** erklären:

Durch die vorliegende Studie beabsichtigen wir, Möglichkeiten der verbesserten Einbindung von Menschen mit Migrationshintergrund in ehrenamtliche Tätigkeiten zu eruieren und mögliche Zugangsbarrieren, Anforderungsprofile sowie Personalstand/-bedarf in den wichtigsten Freiwilligenorganisationen in Österreich zu identifizieren.

Anonymität zusichern, so weit möglich (es werden keine Namen genannt, es kann aber wichtig sein, bestimmte Funktionen/Aufgabenbereiche der Befragten zu benennen, was eine Zuordnung ermöglichen kann. Der Fokus liegt jedoch auf den **Themen**; im Extremfall besteht Möglichkeit, einzelne Passagen vor Berichtlegung zur Ansicht zu übermitteln – sollte Ausnahme bleiben)

Digitale Aufzeichnung erfragen (Hinweis, dass Aufnahme auch unterbrochen werden kann)

Beschreiben Sie bitte Ihre Tätigkeit in Ihrer Organisation.

Was für eine Rolle spielt Freiwilligenarbeit in Ihrer Organisation?

Status Quo: Art und Ausmaß der Einbindung von Freiwilligen mit Migrationshintergrund (FmM)

In welchem Ausmaß sind in Ihrer Organisation Menschen mit Migrationshintergrund freiwillig tätig? Welchen kulturellen Hintergrund haben diese vorwiegend?

Haben Sie FmM, die nicht oder nicht sehr gut Deutsch sprechen?

Welche Aktivitäten/ Aufgaben übernehmen diese Personen vorwiegend in Ihrer Organisation?

Haben sie (d.h. die FmM) im Rahmen ihrer Tätigkeiten Kontakt mit Menschen ohne Migrationshintergrund (z.B. Hauptamtliche/ andere Freiwillige/ Kund/innen der Organisation)?

Im Durchschnitt, wie lange sind Menschen mit Migrationshintergrund in Ihrer Organisation freiwillig tätig (auch im Vergleich zur durchschnittlichen Engagementdauer von Freiwilligen ohne Migrationshintergrund)?

Gründe/Ziele der Einbindung von Freiwilligen mit Migrationshintergrund (FmM) – Nutzen für die Organisation

Ist es ein konkretes Ziel Ihrer Organisation, Freiwillige mit Migrationshintergrund einzubinden (oder ist das bislang „zufällig“ passiert)?

Verfolgen Sie mit der Einbindung von FmM ein bestimmtes Ziel?

Gestaltung von Freiwilligenarbeit von Menschen mit Migrationshintergrund in Ihrer Organisation

Aus Ihrer Erfahrung heraus, welche Beweggründe haben Personen mit Migrationshintergrund, um sich freiwillig zu engagieren? Welche Erwartungen haben diese in Bezug auf ihre freiwillige Tätigkeit?

Können Sie auch Zugangsbarrieren und Hürden in der freiwilligen Tätigkeit von Menschen mit Migrationshintergrund feststellen? Wenn ja, welche sind das?

Studien zeigen, dass Menschen mit Migrationshintergrund sind tendenziell eher im informellen und weniger im formellen Bereich der Freiwilligenarbeit engagieren. Können Sie dies aus Ihrer Erfahrung heraus bestätigen? Was könnten Ihrer Einschätzung nach mögliche Gründe für diese Entwicklung sein?

Haben Personen mit Migrationshintergrund besondere Bedürfnisse für welche Ihre Organisation aufkommen muss (z.B. bezüglich Aus- und Weiterbildung, Betreuung durch Hauptberufliche)? Inwiefern unterscheidet sich die Begleitung und Führung von FmM in Ihrer Organisation von Freiwilligen ohne Migrationshintergrund?

Können Sie seit Beginn Ihrer Tätigkeit in Ihrer Organisation Änderungen hinsichtlich des Ausmaßes und der Engagementdauer von Menschen mit Migrationshintergrund feststellen?

Instrumente des Freiwilligenmanagements zur Förderung der Freiwilligenarbeit von Menschen mit Migrationshintergrund

Wie adressiert Ihre Organisation mögliche neue Freiwillige mit Migrationshintergrund?

Welche konkreten Maßnahmen setzt Ihre Organisation, um mehr Freiwillige mit Migrationshintergrund zu gewinnen? Welche haben sich als besonders erfolgreich erwiesen? Welche weniger?

Wie könnte Ihre Organisation noch erfolgreicher werden, was die Rekrutierung von Freiwilligen mit Migrationshintergrund betrifft? Welche konkreten Maßnahmen werden noch benötigt?

Welche allgemeinen Maßnahmen zur Förderung des freiwilligen Engagements von Menschen mit Migrationshintergrund werden noch benötigt (Stichwort: Freiwilligenpolitik)?

Gibt es spezielle Maßnahmen in der Start-/Einstiegsphase des Engagements für FmM?

Gibt es spezielle Maßnahmen zum Austausch zwischen Freiwilligen (sowohl mit als auch ohne Migrationshintergrund)?

Gibt es Erfahrungen mit Konflikten beim Engagement von FmM? Wie wurde damit umgegangen?

Welche sind häufige Ausstiegsgründe bei FmM? Wie wird der Ausstieg gestaltet?

Bedeutung/Nutzen der Freiwilligenarbeit von Menschen mit Migrationshintergrund

Was für eine Bedeutung hat das freiwillige Engagement von Personen mit Migrationshintergrund für Ihre Organisation?

Welchen Nutzen ziehen Menschen mit Migrationshintergrund im Speziellen von ihrer freiwilligen Tätigkeit?

Inwieweit trägt freiwilliges Engagement zur Förderung der Integration von Menschen mit Migrationshintergrund bei? Welche Integrationsaspekte sind Ihrer Einschätzung nach besonders zentral?

Welche Bedeutung hat die Einbindung von FmM für die Leistungsempfänger/innen bzw. Adressat/innen Ihrer Organisation?

Welche Bedeutung hat das freiwillige Engagement von Personen mit Migrationshintergrund für die Gesellschaft als Ganzes?

Abschlussfragen

Gibt es noch etwas das Sie zu diesem Thema gerne hinzufügen möchten, etwas das Ihnen noch wichtig erscheint und über das wir noch nicht gesprochen haben?

Infos und Kontakt

Kompetenzzentrum für Nonprofit-Organisationen und Social Entrepreneurship

WU

Wirtschaftsuniversität Wien

Vienna University of Economics and Business

Gebäude AR, 1.OG

Welthandelsplatz 1, 1020 Wien

Tel: + 43 1 313 36 / 5878

Mail: npo-kompetenz@wu.ac.at

wu.ac.at/npocompetence