



Bürgerschaftliches Engagement Geflüchteter in Sachsen

ERGEBNISSE DER INTERVIEWS MIT
GEFLÜCHTETEN UND EINSATZSTELLEN

AWO LANDESVERBAND SACHSEN E.V.

Impressum

Herausgeber: **AWO Landesverband Sachsen e.V.**
Devrientstr. 7
01067 Dresden

Telefon: **+49(0)351-84704-0**
Telefax: **+49(0)351-84704-540**

E-Mail: **landesverband.kontakt@awo-sachsen.de**
Internet: **www.awo-sachsen.de**

Herausgeber: **Anne Röder, Projektkoordinatorin „Bürgerschaftliches Engagement als Chance zur Inklusion von geflüchteten Menschen in Sachsen – Evaluation, Beratung, Netzwerkausbau und Engagementförderung“**

Redaktion: **Sylvia Freitag, Julia Schieferdecker**

Satz: **Thomas Ritter**

Titel: **Fotomontage auf Grundlage von ©Annett Seidel, @k_yu | Fotolia.com**

© AWO Landesverband Sachsen e.V.
November 2019

Diese Maßnahme wird mitfinanziert durch Steuermittel auf der Grundlage des von den Abgeordneten des Sächsischen Landtags beschlossenen Haushaltes.



STAATSMINISTERIUM
FÜR SOZIALES UND
VERBRAUCHERSCHUTZ



Die Staatsministerin für Gleichstellung und Integration

**Abdruck, auch in Auszügen, nur mit ausdrücklicher Genehmigung des Herausgebers.
Alle Rechte vorbehalten.**

Petra Köpping:

„Die aktive Teilhabe am gesellschaftlichen Leben ist für mich eine wichtige Säule gelingender Integration. Dabei finde ich es außerordentlich bedeutsam, dass auch Geflüchtete die Chance erhalten, sich zu engagieren und in unsere Gemeinschaft einzubringen. Es ist selbstverständlich, dass wir sie dabei unterstützen und für gute Rahmenbedingungen sorgen. Jede und jeder Einzelne trägt in sich ein großes Potential und kann so viel beisteuern, um den Zusammenhalt in unserer Gesellschaft zu erhalten und zu stärken.

Eine gelingende Integration schaffen wir nur gemeinsam, indem jede und jeder gleich welcher Herkunft in ihrem und seinem Bereich Verantwortung übernimmt, Toleranz und Solidarität übt.“



Petra Köpping
Staatsministerin für Gleichstellung und Integration

Margit Wehnert:

„Der Freiwilligendienst ist mit über 200 Personen jährlich ein wichtiger Schwerpunkt der Arbeit der Arbeiterwohlfahrt. Es ist uns immer ein Anliegen, Menschen mit und ohne Migrationserfahrungen in das soziale Ehrenamt zu integrieren. Freiwilliges Engagement bietet eine Möglichkeit zu gesellschaftlicher Teilhabe und damit die Grundlage für ein gelingendes Miteinander.“



Margit Wehnert
Landesvorsitzende der Arbeiterwohlfahrt Sachsen e.V.

Inhalt

| | | |
|----------|--|-----------|
| | Vorwort | |
| 1 | Einbettung und Ziele der Studie | 6 |
| 2 | Methodisches Vorgehen | 7 |
| 3 | Beschreibung der Stichprobe | 8 |
| 4 | Ergebnisse der Interviews | 8 |
| 4.1 | Kategorienbasierte Auswertung der Einzelinterviews | 9 |
| 4.1.1 | Motivlage der Engagierten | 9 |
| 4.1.2 | Engagementbereiche | 10 |
| 4.1.3 | Lernerfolge durch Engagement | 11 |
| 4.1.4 | Kontakte durch Engagement | 12 |
| 4.1.5 | Schwierigkeiten bei der Ausübung des Engagements | 13 |
| 4.1.6 | Bleibewunsch, Zukunftspläne und Teilhabevoraussetzungen | 15 |
| 4.1.7 | Empfehlungen der Engagierten | 16 |
| 4.2 | Kategorienbasierte Auswertung der Gruppeninterviews | 17 |
| 4.2.1 | Motive für den Einsatz von geflüchteten Engagierten | 17 |
| 4.2.2 | Akquise von geflüchteten Engagierten | 17 |
| 4.2.3 | Aufgabenverteilung in der Einsatzstelle | 18 |
| 4.2.4 | Erwartungen an die Geflüchteten | 19 |
| 4.2.5 | Positive Auswirkungen in der Zusammenarbeit mit Geflüchteten | 20 |
| 4.2.6 | Negative Auswirkungen in der Zusammenarbeit mit Geflüchteten | 20 |
| 4.2.7 | Schwierigkeiten der Einsatzstellen | 21 |
| 4.2.8 | Empfehlungen der Einsatzstellen | 21 |
| 4.3 | Antwort-Set-basierte Auswertung der Interviews | 22 |
| 4.3.1 | Möglichkeiten der Teilhabe | 22 |
| 4.3.2 | Integration Geflüchteter | 23 |
| 4.3.3 | Interkulturelle Öffnung von Einrichtungen | 23 |
| 5 | Diskussion der Ergebnisse | 24 |
| 6 | Ausblick | 25 |
| | Quellenverzeichnis | |
| | Abkürzungsverzeichnis | |

Vorwort

Liebe Leser*innen

in Sachsen engagieren sich ca. 2000 Menschen unterschiedlichen Alters, Bildungsstandes, Nationalität oder sozialer Herkunft unter dem Dach der Arbeiterwohlfahrt. Mit Blick auf die Grundwerte der AWO ist es demnach folgerichtig, geflüchteten Menschen ebenfalls die Möglichkeit zum bürgerschaftlichen Engagement zu eröffnen.

Die Arbeiterwohlfahrt ist seit 1994 mit verschiedenen Projekten in der Integrationsarbeit für zugewanderte Menschen tätig und schafft auf diese Weise Angebote zur Verbesserung ihrer Teilhabechancen. Mit unserem 2018 gestarteten Projekt sollen geflüchtete Menschen zu einem Engagement bei der Arbeiterwohlfahrt in Sachsen motiviert werden. Damit lernen sie die Felder der sozialen Arbeit kennen und können sich beruflich orientieren. Ziel ist es, geflüchteten Menschen neue Wege aufzuzeigen, ihnen Entfaltungs- und Gestaltungsräume zu geben, in denen sie sich gleichermaßen Wissen aneignen und Kontakte knüpfen können.

Das Projekt ist einerseits der Erschließung neuer Zielgruppen gewidmet, andererseits dient es der wissenschaftlichen Untersuchung der Rahmenbedingungen und der integrativen Wirkung von bürgerschaftlichem Engagement geflüchteter Menschen in Sachsen. Die vorliegende Broschüre bietet zuerst einen Überblick über die Beweggründe und die methodische Herangehensweise der Studie und stellt die befragten Personen vor. Im Anschluss daran werden die Ergebnisse der Untersuchung dargestellt. Das Hauptaugenmerk liegt dabei auf der Auswertung und Erörterung der gewonnenen Erkenntnisse.

Wir wünschen Ihnen eine anregende Lektüre.

Anne Röder

*Dipl. Soziologin
Projektkoordinatorin
„Bürgerschaftliches Engagement“*



Anne Röder
Dipl. Soziologin
Projektkoordinatorin „Bürgerschaftliches Engagement“

Studie zum Engagement von Geflüchteten in Sachsen

1 Einbettung und Ziele der Studie

Die Studie zum bürgerschaftlichen Engagement von Geflüchteten in Sachsen ist Teil eines vom Geschäftsbereich Gleichstellung und Integration des sächsischen Staatsministeriums für Soziales und Verbraucherschutz geförderten Projekts (2018–2020). Das Projekt „Bürgerschaftliches Engagement als Chance zur Inklusion von geflüchteten Menschen in Sachsen – Evaluation, Beratung, Netzwerkausbau und Engagementförderung“ des AWO Landesverbandes Sachsen e.V. hat folgende Ziele: Zum einen sollen Geflüchtete mittels bürgerschaftlichen Engagements in die sächsische Gesellschaft integriert und somit ihre Möglichkeiten zur aktiven Partizipation am gesellschaftlichen Leben verbessert werden. Zum anderen soll in diesem Projekt wissenschaftlich untersucht werden, was genau Geflüchtete brauchen, um über ein Engagement in der Gesellschaft anzukommen, und welche Chancen sich sowohl für die Engagierten als auch für die Einrichtungen durch das Engagement ergeben.

Im Nationalen Aktionsplan der Bundesregierung (2019) heißt es, dass ein »Engagement von Bürgerinnen und Bürgern mit Migrationshintergrund [...] als wichtiger Katalysator für Integration und Partizipation sowie [für] die Stärkung des sozialen Zusammenhalts wahrgenommen« wird. Während das Engagement von Migrant*innen bereits öfter Forschungsgegenstand war, stellt das Engagement von Geflüchteten in Deutschland eine Forschungslücke dar. (Stiehr/Stiehr 2016: 11; Speth 2018: 17; Turac 2017: 40)

Bislang ist recht wenig über das Engagement von Geflüchteten und wie sich dieses auf deren Integration auswirkt bekannt. Somit verfolgt die Studie einen explorativen, das heißt erkundenden, Ansatz. Sie soll im Sinne einer Vorstudie einen Überblick über die aktuelle Situation der Engagierten in Sachsen geben. Dabei interessiert sich die Studie unter anderem für die zugrundeliegenden Motive, Erwartungshaltungen sowie Ressourcen und Erfahrungen der Geflüchteten und jeweiligen Einrichtungen, bei denen sie sich engagieren. Neu ist dabei auch die Berücksichtigung beider Perspektiven, was

jedoch unter dem Aspekt der Ermöglichung von Teilhabe als sinnvoll und angebracht erachtet wird. Damit soll ein Beitrag geleistet werden, Integration nicht als einen einseitigen Prozess zu verstehen, sondern im Sinne der interkulturellen Öffnung sowie der Wertschätzung von Diversität inklusiv zu argumentieren und entsprechende Ansätze zu formulieren.

„Einträge zum Engagement von Geflüchteten nahmen sich wie eine Stecknadel im Heuhaufen aus.“
(Stiehr/Stiehr 2016: 11)

„Zum einen kann das Engagement verstanden werden als Brücke in den gesellschaftlichen Alltag und zum anderen als Brücke in die Arbeitswelt.“
(Speth 2018: 20)

„Insofern ist ein integrativ und partizipativ ausgerichteter Perspektivwechsel in der Flüchtlingsarbeit notwendig, um Schutz suchenden Menschen Zukunfts- und Lebensperspektiven für ein selbstbestimmtes und menschenwürdiges Leben in Deutschland zu bieten.“
(Turac 2017: 39)

2 Methodisches Vorgehen

Die Studie des AWO Landesverbandes hat sich der Forschungsfrage von zwei Seiten genähert. Zum einen wurden qualitative leitfadengestützte Einzelinterviews mit engagierten Geflüchteten geführt, die entweder ein Ehrenamt ausüben oder einen Freiwilligendienst absolvieren. Bei dieser Form der Interviewführung wurden die Geflüchteten als Expert*innen ihrer jeweiligen Lebenswirklichkeit betrachtet. Zum anderen fanden qualitative leitfadengestützte Gruppeninterviews mit Vertreter*innen der Einsatzstellen und den Engagierten statt. Hierdurch konnten Erkenntnisse über Erwartungen und Erfahrungen im Hinblick auf den Einsatz von Engagierten mit Fluchterfahrung aus Sicht der Einsatzstellenleitung, der Mitarbeitenden und der Engagierten selbst gewonnen werden.

In den Interviews kam ein Interviewleitfaden mit offen formulierten Fragestellungen zum

städtischen Regionen² in Sachsen möglich ist. Dabei sollten den Einzelinterviews in der Regel ein Gruppeninterview folgen, was sich jedoch nicht in jedem Fall realisieren ließ. So wurden von Juli 2018 bis Februar 2019 neun Einzel- und sieben Gruppeninterviews geführt.

Da der Einsatz von Dolmetschern bei Interviews wissenschaftlich kontrovers diskutiert wird, zudem noch nicht hinreichend bekannt ist, wie sich der Prozess des Dolmetschens auf die Untersuchungsergebnisse auswirkt und um eine vertrauensvolle Interviewatmosphäre zu schaffen, wurde auf einen Dolmetschereinsatz verzichtet. Somit wurden die Interviews in deutscher Sprache geführt und das Risiko des Informationsverlustes aufgrund unzureichender Deutschkenntnisse der Interviewpartner*innen bewusst in Kauf genommen.³ Die Interviews wurden anschließend verschriftlicht und mittels eines computergestützten Verfahrens zur

Tabelle 1: Verteilung der Interviews nach Engagementformat und Engagementregion

| | Einzelinterviews | | Gruppeninterviews | | Gesamt |
|---------------|------------------|--------------------|-------------------|--------------------|-----------|
| | Ehrenamt | Freiwilligendienst | Ehrenamt | Freiwilligendienst | |
| Mittelzentren | 2 | 2 | 1 | 2 | 7 |
| Oberzentren | 2 | 3 | 2 | 2 | 9 |
| Gesamt | 4 | 5 | 3 | 4 | 16 |

Einsatz. Dieses Vorgehen erlaubt es der interviewenden Person, sich an die Gesprächssituation anzupassen und auf das Erzählen der interviewten Person einzugehen, ohne sich zu weit vom Forschungsgegenstand zu entfernen.

Bei der Auswahl der Interviewpartner*innen kam ein qualitativer Erhebungsplan zum Einsatz. So wurde darauf geachtet, dass eine Gegenüberstellung¹ von Ehrenamt und Freiwilligendienst, sowie von ländlichen und

qualitativen Daten- und Textverarbeitung (Maxqda) analysiert. Um eine Ordnung und Strukturierung des erhobenen Datenmaterials vorzunehmen, wurden die Transkripte mit Hilfe der qualitativen Inhaltsanalyse nach Kuckartz (2012) und Schreier (2014) ausgewertet. Diese Methode erlaubt eine stärker textbasierte Datenstrukturierung und -auswertung, indem sie ein weniger theoriegeleitetes Prinzip der Kategorienbildung anwendet und somit weniger empirisches Vorwissen voraussetzt.

1 Die Auswahl einer möglichst heterogenen Gruppe war mit dem Ziel verknüpft, möglichst viele bedeutsame Informationen zum Untersuchungsgegenstand zu gewinnen.

2 Aus forschungspragmatischer Sicht fungierten sächsische Oberzentren (Dresden, Leipzig, Hoyerswerda) als städtische und sächsische Mittelzentren (Delitzsch, Grimma, Freital, Pirna) als ländliche Untersuchungsregionen. Bei der Erstellung des Erhebungsplans zeigte sich, dass sich die Zielgruppe sowie soziale Einrichtungen eher in Ober- und Mittelzentren finden lassen.

3 Nach Abschluss der Interviews kann resümiert werden, dass es allen Interviewpartner*innen möglich war, auf die Fragen zu antworten. Wenn sie etwas nicht verstanden haben, haben sie darauf hingewiesen und die Frage wurde neu formuliert.

3 Beschreibung der Stichprobe

Bei den Interviewpartner*innen der Einzelinterviews handelte es sich um Personen, die aus ihrer Heimat geflüchtet sind. Der rechtliche Aufenthaltsstatus der Geflüchteten war aufgrund der Forschungsfrage für die Studie nicht von Belang. Des Weiteren hatten die Kriterien Alter, Geschlecht und Herkunftsland keinen Einfluss auf die Auswahl der Interviewpartner*innen. Im Befragungszeitraum waren die geflüchteten Engagierten zwischen 20 und 40 Jahre alt und entsprachen damit den Altersgruppen der Personen, die sich statistisch gesehen am häufigsten engagieren⁴. Acht von neun Interviewpartner*innen waren männlich. Vier waren aus Syrien und jeweils einer aus Afghanistan, dem Irak, aus Indien sowie aus den Gebieten Kurdistan und Palästina geflüchtet.

Wie in Tabelle 1 gezeigt, sind vier Geflüchtete ehrenamtlich aktiv, wobei einer ebenfalls einen Freiwilligendienst absolvierte und sich zum Befragungszeitpunkt in einem befristeten

Beschäftigungsverhältnis, welches sich an den Freiwilligendienst anschloss, befand. Vier der übrigen fünf Interviewpartner*innen absolvierten zum Befragungszeitpunkt ihren Freiwilligendienst; ein weiterer befand sich bereits in der Ausbildung zum Altenpfleger. Fünf der neun Befragten engagierten sich in Einrichtungen der Arbeiterwohlfahrt in Sachsen, zwei bei Initiativen, die sich dem Schutz und der Unterstützung von Geflüchteten in Sachsen widmen und jeweils einer bei einem weiteren Wohlfahrtsverband und einer Gewerkschaft.

Mit insgesamt sieben Einrichtungen wurden ebenfalls Interviews geführt, bei denen jeweils die Sichtweisen der Einrichtungsleitung, der Mitarbeitenden und der Engagierten im Fokus standen. Dabei handelte es sich um Einrichtungen der Kindertagespflege, der Kinder- und Jugendhilfe, der Alten- und Seniorenpflege sowie der Beratung und Betreuung von Migrant*innen (MBE) und der Beratung, Betreuung und Unterbringung von Geflüchteten (FSA und GU).

4 Ergebnisse

Der anschließende Ergebnissteil gliedert sich in drei Teile. Der erste Teil gibt Auskunft über Motive, Erwartungshaltungen und Wirkungen von bürgerschaftlichem Engagement aus der Perspektive der Geflüchteten. Der zweite Teil umfasst die Auswertung der Motive, Erwartungshaltungen und Wirkungen im Hinblick auf die Zusammenarbeit mit Geflüchteten aus der Perspektive der Einrichtungen und Trägerorganisationen. Im dritten Teil der Ergebnisdarstellung werden die Antworten verschiedener Fragestellungen zusammengefasst betrachtet, um Rückschlüsse auf die integrative Wirkung von bürgerschaftlichem Engagement ziehen zu können. Bei den Ergebnissen der ersten beiden Abschnitte handelt es sich um deskriptive, das heißt beschreibende, Ergebnisse der qualitativen kategorienbasierten Inhaltsanalyse. Der dritte Abschnitt gibt die Ergebnisse

einer komplexeren Betrachtungsweise wieder. Dabei wurden die Antworten auf verschiedene Fragen hinsichtlich ihrer Aussagekraft in Bezug auf die Aspekte Integration, Möglichkeiten der Teilhabe und interkulturelle Öffnung analysiert.

Da die vorliegende Studie keine Vollerhebung darstellt, besitzen diese Ergebnisse keinen Anspruch auf Verallgemeinerung. Die kontrastierende Darstellung der Ergebnisse dient nicht der Quantifizierung der Ergebnisse im Sinne eines echten Vergleiches von unterschiedlichen Untersuchungsgruppen, sondern der besseren Lesbarkeit in Bezug auf die unterschiedlichen Engagementregionen und Formate. Die Ergebnisse sind nicht repräsentativ für die Gesamtheit der geflüchteten Menschen sowie Einsatzeinrichtungen und Träger bürgerschaftlichen Engagements in Sachsen.

⁴ Laut Deutschen Freiwilligensurvey ist der Anteil engagierter Personen in den Altersgruppen 14 – 29 Jahre und 30 – 49 Jahre am größten (Simonson et al. 2017: 22).

4.1 Kategorienbasierte Auswertung der Einzelinterviews

Die Auswertung der Interviews erfolgte kategorienbasiert, in Anlehnung an vorangegangene Studien. Somit war eine (deduktive) Strukturierung des Datenmaterials in Oberkategorien möglich. Weitere Unterkategorien sowie Ausprägungen von Kategorien wurden (induktiv) aus dem Datenmaterial selbst entwickelt. Die folgenden Unterkapitel bilden jeweils eine Oberkategorie mit den dazugehörigen Unterkategorien und Ausprägungen ab.

4.1.1 Motivlage

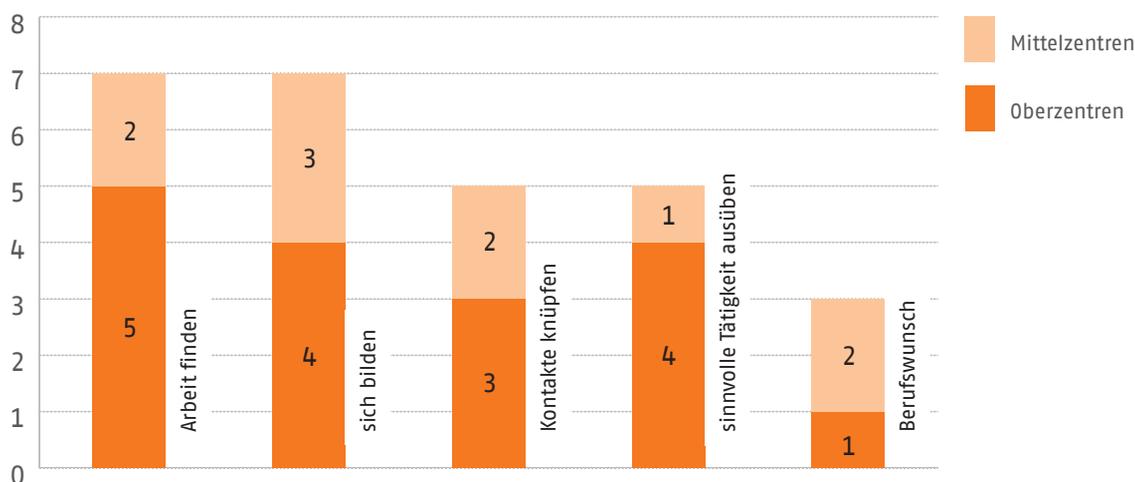
Auf die Frage, was die Geflüchteten motiviert hat, sich zu engagieren, gab es zwar unterschiedlich lange Antworten und Prioritäten, jedoch konnten vier Gründe als Hauptmotive ausfindig gemacht werden: Die Engagierten möchten (1) durch ihr Engagement in Arbeit kommen, (2) sie möchten sich (weiter-)bilden, (3) Kontakte knüpfen und (4) einer sinnstiftenden Tätigkeit nachgehen und dabei anderen Menschen helfen.

Beim vierten Motiv spielt der Reziprozitätsgedanke, ein Konzept der gegenseitigen Hilfe, eine bedeutende Rolle: Die selbst erfahrene Hilfe wird häufig zum Anlass genommen, der Gesellschaft etwas zurückgeben zu wollen.

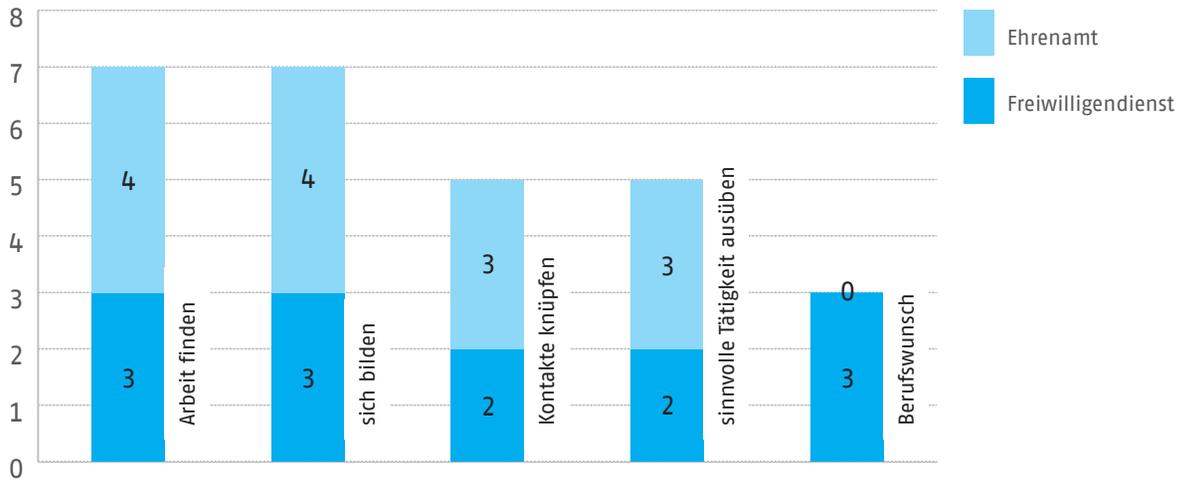
Durch das Gefühl gebraucht zu werden, fördert es zudem die psychische Gesundheit der Engagierten. Das dritte Motiv, Kontakte zu Personen der Aufnahmegesellschaft zu knüpfen, war wiederum eng mit dem zweiten Motiv, sich weiterzubilden, verbunden. Dieses wurde am häufigsten in Verbindung mit dem Erlernen der deutschen Sprache erwähnt. Ein wesentliches Motiv, was zur Aufnahme eines Engagements geführt hat, war die Hoffnung auf einen Ausbildungs- oder Arbeitsplatz durch das eigene Engagement. Drei Befragte gaben an, dass sie den Freiwilligendienst (5) zur Vorbereitung auf eine Ausbildung in ihrem Wunschberuf absolvieren. Dies stellt zwar eine Spezifizierung des Hauptmotives dar, wurde jedoch als starkes Motiv im Freiwilligendienst als eigene Kategorie erfasst.

Abbildung 1 zeigt, dass die Motive, ein Ehrenamt auszuüben bzw. einen Freiwilligendienst zu absolvieren, ähnlich sind. Der größte Unterschied zeigt sich beim Motiv des Berufswunschs, da dieses ausschließlich von Freiwilligendienstleistenden genannt wird. Beim Vergleich der Regionen zeigt sich, dass das Motiv, einer sinnvollen Beschäftigung nachzugehen, etwas häufiger von Geflüchteten, die sich in Oberzentren engagieren, erwähnt wird.

Abbildung 1: Motivlagen nach Engagementregion



Fortsetzung Abbildung 1: Motivlagen nach Engagementformat



„Also ich arbeite als Freiwilligendienst oder Bufdi [...]. Nicht, weil ich Geld verdienen möchte. Einfach mehr lernen, also mein Beruf, wie ein Ausblick haben zu meinem Beruf. Meine Sprache zum Beispiel verbessern. Mehr Kontakt mit den deutschen Leuten.“
(Freiwilligendienstleistende, Kita)

teilnehmen und sich angefangen haben, selber zu organisieren, was natürlich ganz toll ist.“
(Mitarbeiterin, FSA)

„Eigentlich bin ich ja seit [...] Ende 2016 bei der Caritas und ja, ich bin eigentlich wo anders auch engagiert. Zum Beispiel da arbeite ich als Dolmetscher und ich gebe manchmal so Workshop.“
(Ehrenamtlicher, FSA)

4.1.2 Engagementbereiche

Als Freiwilligendienstleistende übernahmen die Geflüchteten oft unterstützende Tätigkeiten bei der Bewältigung des Tagesgeschäftes, zum Beispiel im pflegerischen oder erzieherischen Bereich, und erhielten dabei eine pädagogische Begleitung durch die Einsatzstelle. Ein Freiwilliger berichtete, mit einem eigenen Projekt betraut worden zu sein, welches sehr eng mit seiner beruflichen Qualifikation in Verbindung steht.

„Ich arbeite als Ehrenamtlicher auch seit zwei Jahren ungefähr. Wir machen auch Veranstaltungen und so weiter. [...] Ich habe zweimal Arabischkurs gemacht. Ich war Dozent, war der Lehrer bei Akademie zweimal, [...] oder ich bin bei Volkshochschule auch Leiter bei Kochkurse [...]“

(ehem. Freiwilligendienstleistender, GU)

Alle ehrenamtlich Engagierten betätigten sich als Sprach- und Kulturmittler im Bereich der Beratung und Betreuung von Migrant*innen (MBE) und der Beratung, Betreuung und Unterbringung von Geflüchteten (FSA und GU). Sie unterstützten damit nicht nur die hauptamtlichen Mitarbeiter*innen, sondern entwickelten dabei auch selbständige Formen des Engagements, wie zum Beispiel das Ausrichten von Veranstaltungen oder Freizeitaktivitäten.

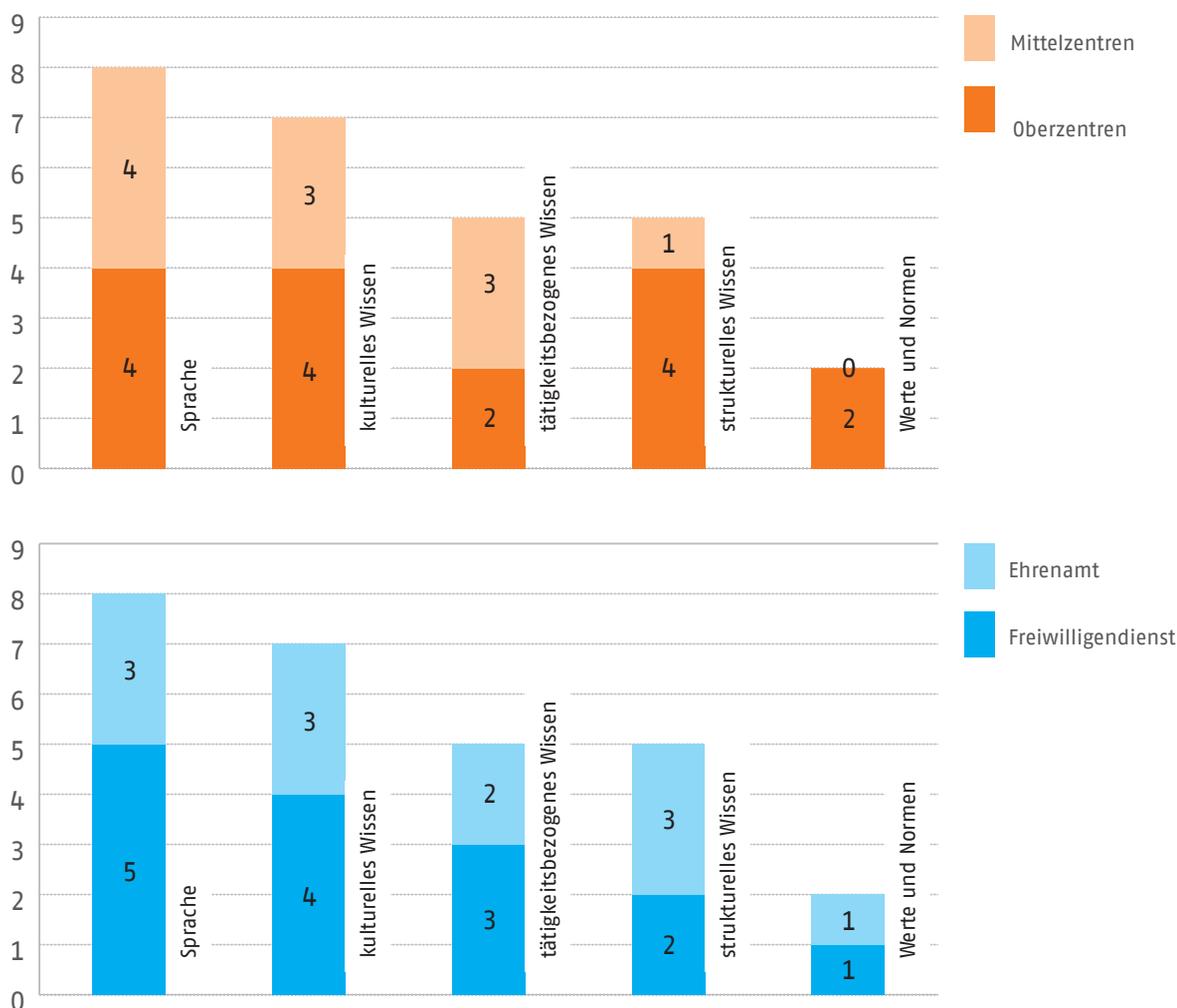
„[...] wo Ehrenamtliche, die zwar bei uns auch tätig sind, gemeinsam mit ganz anderen Leuten noch angefangen haben, selber Sachen auf die Beine zu stellen, ein ‚Zuckerfest‘ mitgestaltet haben und eben mit am Fußball

4.1.3 Lernerfolge

Am häufigsten wurde davon berichtet, dass die Engagierten durch das Engagement (1) ihre Deutschkenntnisse verbessern konnten. Wie man aus Abbildung 2 entnehmen kann, konnten die Engagierten aus beiden Engagementregionen und Engagementformaten ihre Deutschkenntnisse gleichermaßen verbessern. Der leichte Unterschied beim Engagementformat ist darauf zurückzuführen, dass die Anzahl der geführten Interviews in den Formaten voneinander abweicht. Auch individuelle Eigenschaften und Präferenzen der interviewten Personen können ursächlich dafür sein. In sieben von neun Interviews gaben die Geflüchteten an, dass sie sich (2) kulturelles Wissen aneignen konnten. Fünf Interviewpartner*innen berichteten davon, dass sie einen Einblick

in Arbeitsabläufe gewinnen und somit (3) tätigkeitsbezogenes Wissen erlangen konnten. Ebenso viele gaben an, durch ihre Aufgaben (4) besser mit formalen Abläufen und rechtlichen Rahmenbedingungen umgehen zu können (strukturelles Wissen), wobei sich der überwiegende Teil von ihnen in Oberzentren im Ehrenamt engagiert. Das erworbene strukturelle Wissen betrifft häufig Abläufe im Hinblick auf ihre Tätigkeit; aber auch darüber hinaus fühlen sich einige sicherer im Umgang mit Formalien, Behörden und Ämtern. Zwei der Engagierten in sächsischen Oberzentren berichteten außerdem davon, dass sie gelernt und akzeptiert haben, wie man sich (5) in bestimmten Situationen und Arbeitskontexten loyal und konform verhält (Werte und Normen).

Abbildung 2: Lernerfolge nach Engagementregion und Engagementformat



„Und wie gesagt, also die Sprache lernt man nicht in der Schule. [...] Dass ich gleichzeitig theoretisch lerne und auf Arbeit praktisch lerne. Ich lerne das System kennen, das ist nicht einfach. Die Kultur, die Leute, das lernt man nie von den Büchern [...]. Ich [...] bin sehr froh, dass ich die Gesellschaft, die Kultur besser kennen gelernt habe.“
(Freiwilligendienstleistender, Gewerkschaft)

„Ja, habe ich meine Sprache viel viel verbessert.“
(Freiwilligendienstleistende Kita)

„Bevor ich da bei Caritas angefangen habe, habe ich keine Ahnung was heißt Engagement und jetzt habe ich eine gute Ahnung, wo man sich engagieren kann oder wo man Spaß haben kann oder wo man Arbeit finden kann oder so was auch.“
(Ehrenamtlicher, FSA)

4.1.4 Kontakte

Auf die Frage, welche Personen die Geflüchteten durch ihr Engagement kennengelernt haben, nannten alle (1) Personen aus der Aufnahmegesellschaft. Die meisten sprachen in diesem Zusammenhang über die Kontakte zu Kolleg*innen. Die Freiwilligendienstleistenden erwähnten zusätzlich die Kontakte zu anderen Freiwilligen, die sie während der Seminarwochen kennengelernt haben. Sieben gaben an, dass es sich um (2) rein kollegiale Kontakte handelte. Fünf Befragte beschrieben die geknüpften Kontakte als (3) freundschaftlich. Schaut man sich die verschiedenen Formate an, fällt auf, dass die ehrenamtlich Engagierten weniger von kollegialen Kontakten sprachen. Sie berichteten außerdem von Kontakten zu Initiativen und Vereinen, die sich ebenfalls der Beratung und Betreuung von Migrant*innen und Geflüchteten widmen. Bedingt durch die Engagementbereiche erwähnten zwei der vier Ehrenamtlichen (4) Kontakte zu anderen Ausländern; bei den Freiwilligendienstleistenden war dies nur einmal der Fall.

„Ich war sehr zufrieden mit der Arbeit, mit meinen Arbeitskollegen. Ja, wir sind sehr so wie Freunde auf Arbeit [...]. [...] und ich bin der Meinung, wenn man neue Leute kennen lernt, dann kommt mehr Erfahrung, mehr Information und

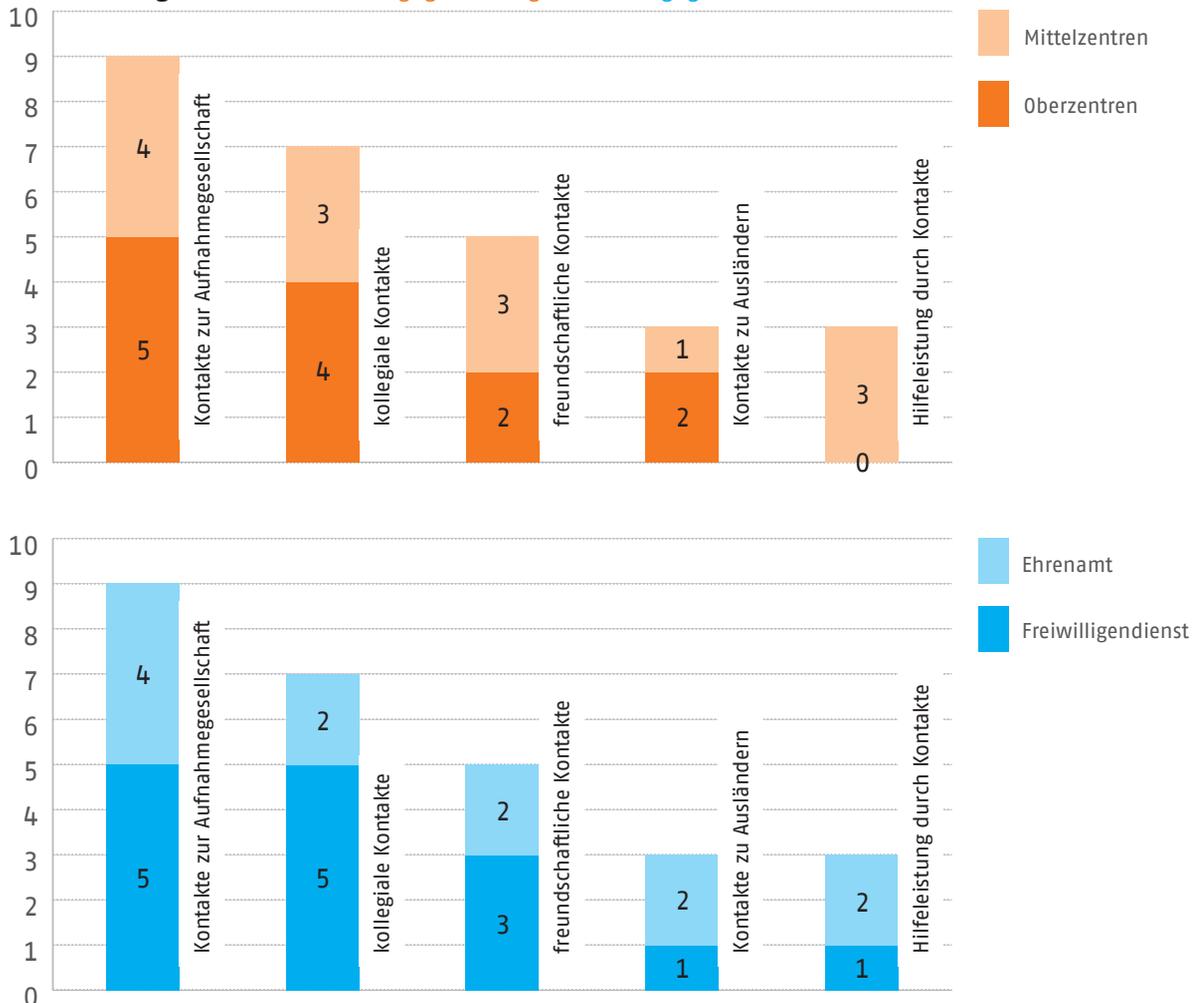
dann kann man sich selber weiter aufbauen. Und von jeder Nationalität oder jeder Kultur oder Religion oder Sprache lernt man immer was Neues.“
(ehem. Freiwilligendienstleistender, GU)

„Wir waren zusammen im Freiwilligendienst. [...] Und wir haben im ersten Seminar alles kennen gelernt und dann, also die nächsten vier Seminare wir sind zusammen hingefahren, [...] wir hatten wirklich Spaß gehabt, ja. Und ich habe bis jetzt Kontakte mit den Leuten.“
(Freiwilligendienstleistende, Kita)

Bei der Betrachtung der Engagementregionen kann man erkennen, dass von Engagierten in sächsischen Mittelzentren angegeben wurde, dass sie (5) Hilfeleistungen von diesen Kontakten erhalten haben. Dabei handelte es sich vor allem um Unterstützung bei der Kommunikation mit Behörden sowie in rechtlichen Angelegenheiten.

„Ich habe auch meine Zeugnisse hingegen, und er hat Kontakte mit Kausa Stelle, [...] und er hat uns geholfen die Zeugnisse anerkennen lassen.“
(ehem. Freiwilligendienstleistender, Seniorenpflegeheim)

Abbildung 3: Kontakte nach Engagementregion und Engagementformat



4.1.5 Schwierigkeiten

Die in den Interviews genannten Probleme in Zusammenhang mit dem Engagement sind in der Regel von individuellen Ressourcen abhängig. Dennoch deuten sich innerhalb der untersuchten Regionen und Formate Unterschiede in der Wahrnehmung von Problemlagen an. Während in den Oberzentren insgesamt mehr Probleme angegeben werden und öfter von Problemen bei der (1) Aufgabenbewältigung berichtet wird, haben die Engagierten in den Mittelzentren etwas häufiger Probleme aufgrund der (2) Sprachbarriere und der (3) deutschen Bürokratie erwähnt. Schwierigkeiten, von denen ausschließlich in den Oberzentren gesprochen wurde, sind (4) Probleme bei der Vereinbarkeit von verschiedenen Aufgaben und Pflichten (Überlastung), (5) das Gefühl ausgenutzt oder degradiert zu werden, vor allem, wenn sie bereits über Berufserfahrung im Heimatland verfügen und einer (6) geringen Entlohnung.

„Und das System in Deutschland für mich, sage ich, vielleicht auch für viele Deutsche ist so [...] sehr kompliziert. Das System, also [ist sehr bürokratisch]. Sehr, also viel mehr als ich mir vorgestellt habe.“

(Freiwilligendienstleistender, Gewerkschaft)

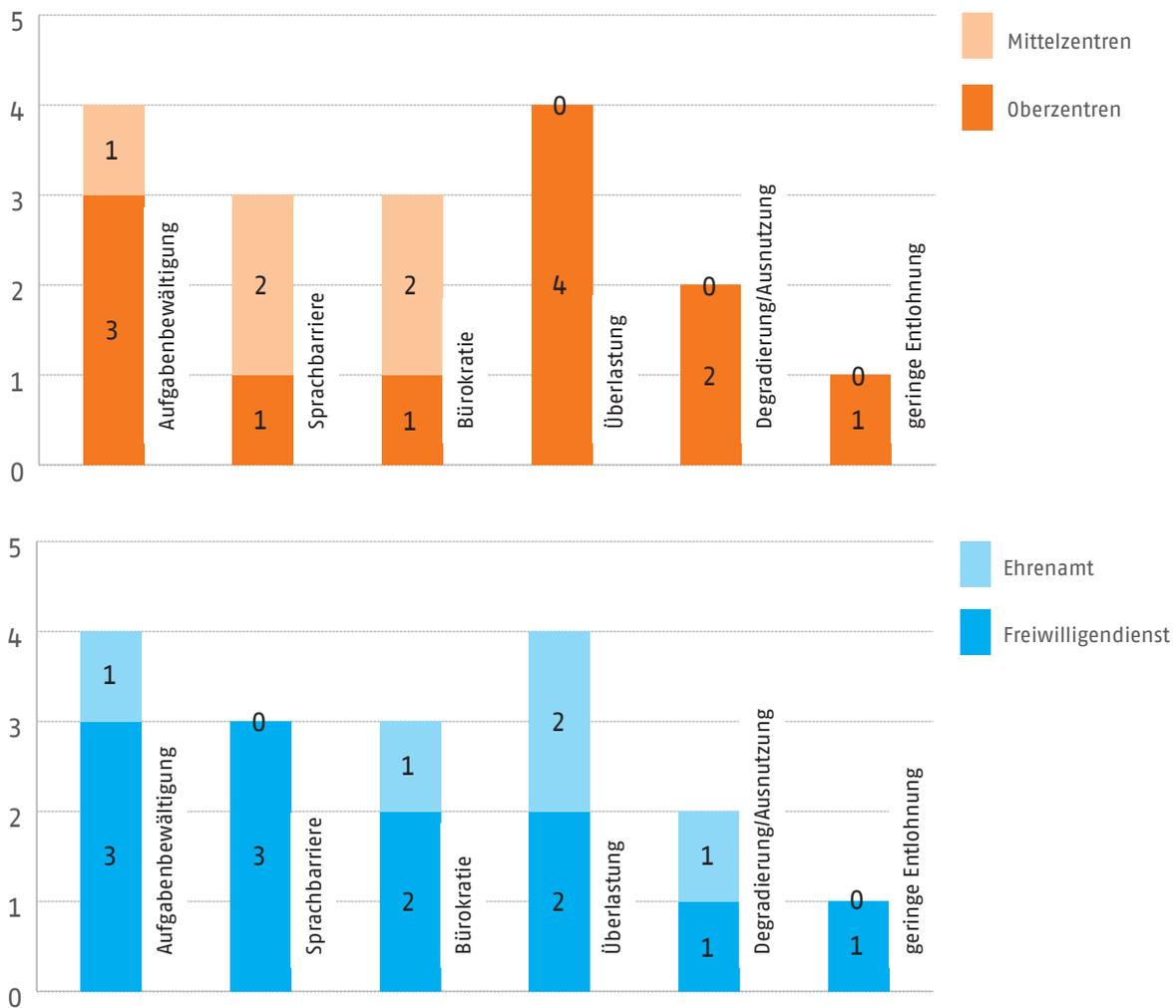
„Und also [vor dem Freiwilligendienst] habe ich auch mir überlegt, dass ich Soziale Arbeit studiere. [...] Vor ein paar Monaten habe ich einen Deutschkurs besucht und ich wollte den C1 Kurs ablegen und da konnte ich nicht die Balance zwischen Arbeiten und dem Sprachkurs machen.“

(Freiwilligendienstleistender Kita)

„Taschengeld, 200 Euro. [...], das reicht nicht für das Benzin.“

(Freiwilligendienstleistender, Gewerkschaft)

Abbildung 4: Schwierigkeiten nach Engagementregion und Engagementformat



Bei der Betrachtung der Engagementregionen kann man erkennen, dass von Engagierten in sächsischen Mittelzentren angegeben wurde, dass sie (5) Hilfeleistungen von diesen Kontakten erhalten haben. Dabei handelte es sich vor allem um Unterstützung bei der Kommunikation mit Behörden sowie in rechtlichen Angelegenheiten

lernen, [...] das war alles für mich bisschen kompliziert ja.“

(ehem. Freiwilligendienstleistender, Seniorenpflegeheims)

„Ich hatte Angst, dass die Kinder mich nicht verstehen oder ich keinen Weg mit den Kindern finde, aber hat gut geklappt.“

(Freiwilligendienstleistende, Kita)

„Na ja, Schwierigkeiten mit Sprache und so, das war schon, ja. Aber das wird immer verbessert, immer. [...] Aber die Schwierigkeiten war, [ein Verständnis für die Grundbegriffe in der Pflege zu entwickeln], habe ich, na ja, einen Monat habe ich gebraucht, alles zu

4.1.6 Bleibewunsch, Zukunftspläne und Teilhabevoraussetzungen

Auf die Frage, ob sie in Deutschland bleiben möchten, gaben vier an, dauerhaft in Deutschland bleiben zu wollen. Vier anderen Interviewpartner*innen fiel es schwer, die Frage zu beantworten. Auf der einen Seite könnten sie und ihre Familien hier in Sicherheit vor Krieg und Verfolgung leben. Auf der anderen Seite verbiete ihnen der Heimatverlust und das starke Heimweh die Frage mit „ja“ zu beantworten. In den Aussagen eines Interviewten spürt man, dass die traumatische Situation weiter anhält. Der Schmerz, die Heimat nicht freiwillig verlassen zu haben, sitzt tief und beeinflusst den Bleibewunsch erheblich. Eine Person signalisiert deutlich, dass kein dauerhafter Bleibewunsch besteht. Sie äußert starkes Heimweh und meinte, sobald stabile Verhältnisse herrschen, möchte sie zurück in ihr Heimatland.

„Also, als ich nach Deutschland gekommen bin, habe ich überlegt: Will ich hier bleiben oder nicht? Ja, in Syrien gibt es Krieg, wo ich aufgewachsen bin und viele Erinnerung habe und meine Wohnung, meine Arbeit, naja, also zuerst wollte ich nicht in Deutschland bleiben. Nur vielleicht ein Jahr, zwei Jahre, bis zum Ende des Krieges und dann zurück. Jetzt weiß ich es nicht wirklich. Also weil die Situation oder der Krieg in Syrien wird immer schlimmer, [...]. Meine Kinder sind jetzt hier. Sie haben Deutsch gelernt, sie gehen in die Schule, in den Hort, Vereine auch. Der Kleine geht reiten, der Große geht Volleyball spielen. Ich weiß nicht wirklich.“

(ehem. Freiwilligendienstleistender, GU)

„Also natürlich jeder hat Heimweh. Also wenn alles in meinem Heimat klappt und kein Krieg mehr gibt, dann natürlich, so, fahre ich wieder zurück.“

(Freiwilligendienstleistende, Kita)

Als die Interviewpartner*innen von ihren Zukunftsplänen berichteten, sprachen sie hauptsächlich von ihren beruflichen Zielen, welche sie in naher Zukunft erreichen möchten. Dabei waren alle bereit, eine (zusätzliche) Ausbildung oder Studium zu absolvieren, um ihre Ziele zu verwirklichen. Vier von Ihnen streben eine akademische Laufbahn an.

„Also ich will nicht verlassen hier [Einsatzstelle], ich bleibe hier. Aber mal sehen, wie es weiterläuft. Vielleicht Praxisanleiter oder irgendetwas in der Beruf.“

(ehem. Freiwilligendienstleistender, Seniorenpflegeheim)

Daran anknüpfend wurden sie gefragt, welche Voraussetzungen für eine erfolgreiche Teilhabe am gesellschaftlichen Leben aus ihrer Sicht erfüllt sein müssen, um sich eine gesicherte Zukunft in Deutschland aufbauen zu können. Am häufigsten nannten die Befragten (1) das Beherrschen der deutschen Sprache, (2) kulturelles Wissen sowie das Wissen über gesellschaftlichen Traditionen, Werte und Normen. Dem gegenübergestellt erwarten sie auch (3) wechselseitigen Respekt und Anerkennung. Zwei ehrenamtliche Interviewpartner nannten als notwendige Voraussetzung den (4) Kontakt zu Personen aus der Aufnahmegesellschaft; es braucht interkulturelle Begegnungen und Freundschaften. Zwei Engagierten aus sächsischen Oberzentren ist eine erfolgreiche (5) Arbeitsmarktintegration in diesem Zusammenhang besonders wichtig.

„Erstmal die Sprache lernen, weil die Sprache ist der Schlüssel des Landes. Zweitens also die Kultur kennen lernen.“

(ehem. Freiwilligendienstleistender, GU)

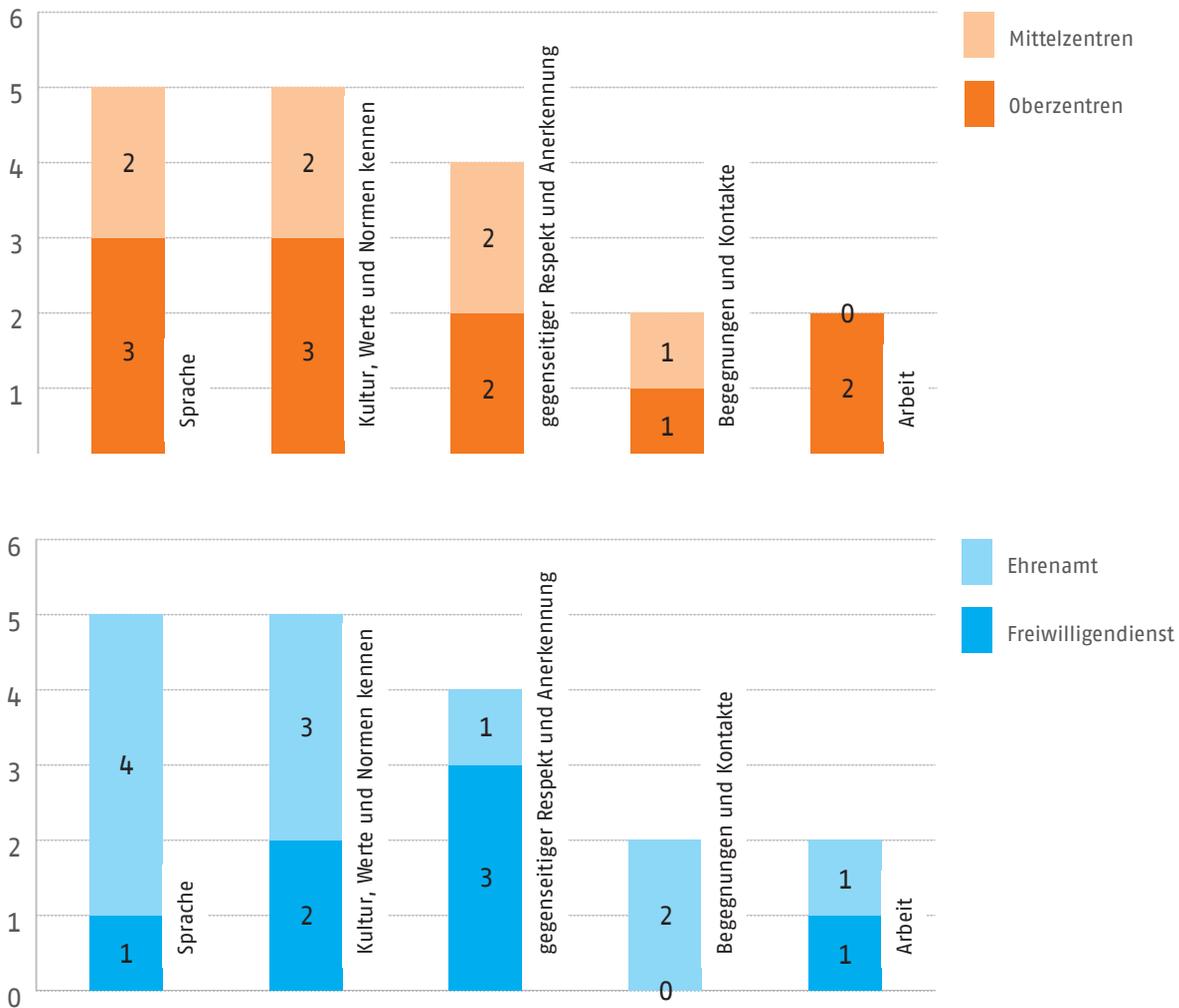
„Die wichtige Sache für mich ist meine Religion. Ich versuche immer, meine Religion gut zu zeigen und ich warte immer auf die Leute das akzeptieren einfach.“

(Freiwilligendienstleistende Kita)

„Keine Arbeit, keine Integration, keine Freundschaften.“

(Freiwilligendienstleistender, Gewerkschaft)

Abbildung 5: Teilhabevoraussetzungen aus Sicht der engagierten Geflüchteten nach Engagementregion und Engagementformat



4.1.7 Empfehlungen der Engagierten

Acht der neun Interviewpartner*innen würden anderen Geflüchteten empfehlen, sich zu engagieren. Gerade im Prozess des Ankommens halten es die Befragten für sinnvoll, ein Ehrenamt oder einem Freiwilligendienst auszuüben. Hier sei es besonders wertvoll, da man sich orientieren müsse und es oft noch nicht möglich ist, einer Erwerbsarbeit nachzugehen. Die Freiwilligendienstleistenden gehen davon aus, dass sich ihr Engagement positiv auf ihre berufliche Karriere auswirkt. Sie berichteten, dass es ihnen hilft, sich beruflich zu orientieren, die Sprachkenntnisse zu verbessern und dass es das praktische Lernen fördert. Darüber hinaus gibt der Großteil an, dass ihnen das Engagement Spaß macht und sie zufrieden sind, einer guten und sinnvollen Aufgabe nachzugehen.

„Sich in einem Bundesfreiwilligendienst zu engagieren, das ist sehr sinnvoll, sehr richtig, sehr gut und man lernt

andere Leute kennen. Man lernt die Sprache, wie gesagt. Dieser erste Schritt kann man nicht schaffen, wenn man nur in der Schule lernt. Von meinen Kollegen hier, habe ich vieles gelernt. Ohne diese Leute könnte ich dieses Deutsch nicht. Ohne diese Leute könnte ich die Gesellschaft nicht kennen lernen. Ohne diese Leute könnte ich das Gefühl nicht haben. [...] Aber in meinem Freiwilligendienst habe ich dieses Gefühl von Familie gefunden.“

(Freiwilligendienstleistender, Gewerkschaft)

„Genau, erst mal Freiwilligendienst probieren. Wenn du dich gut fühlst, in dem Beruf, also als Freiwilligendienst [...] zum Beispiel in dem Pflegeheim oder irgendwo in der Einrichtung, wenn du gut fühlst, du kannst weitermachen als Azubi, also weiter auslernen, genau.“

(ehem. Freiwilligendienstleistender, Seniorenpflegeheim)

4.2 Kategorienbasierte Auswertung der Gruppeninterviews

Analog zur Auswertung der Einzelinterviews mit den Geflüchteten, folgt die kategorienbasierte Auswertung der Gruppeninterviews in den Einsatzeinrichtungen dem Schema des Interviewleitfadens. Die Aussagen in diesen Interviews wurden themenspezifisch ausgewertet. Die Funktionen der Sprecher*innen spielten hingegen keine Rolle bei der Analyse.

4.2.1 Motive für den Einsatz von geflüchteten Engagierten

Für diejenigen Einsatzstellen, die in der Beratung, Betreuung von Migrant*innen sowie in der Beratung, Betreuung und Unterbringung von Geflüchteten tätig sind, war die Nähe zur Zielgruppe einer der Hauptgründe, engagierte Geflüchtete anzusprechen. Gerade in der Beratung war es wichtig, Menschen zu kennen, die beim Übersetzen und Vermitteln von Hintergrundinformationen helfen können. So wurde die Arbeit innerhalb der Beratung und Betreuung wesentlich vereinfacht.

Das paritätische Prinzip von Einrichtungen der Kindertagespflege sowie der Kinder- und Jugendhilfe sieht vor, gleichermaßen geflüchtete und einheimische Kinder und Jugendliche zu betreuen. Um die Kommunikation zwischen den Kindern und Jugendlichen sowie ihren Betreuer*innen und Eltern zu verbessern, wurde sowohl die Notwendigkeit als auch die Chance erkannt, Geflüchtete als Freiwilligendienstleistende einzusetzen.

Der Einsatz von Geflüchteten erfolgte vor allem aus zwei Gründen: Zum einen, um bei der Vermittlung von Sprache und Kultur zwischen Einheimischen und Geflüchteten zu unterstützen; zum anderen, um das hauptamtliche Personal zu entlasten.

„Also durch die Migrationsdienste war ja eh schon immer die Nähe zu Geflüchteten auch da, und also die Notwendigkeit ist gewachsen, [...] es hat mit den Dolmetschern oder Sprachmittlern im Bereich da angefangen, dass man Menschen angesprochen hat, ob eine Hilfestellung möglich ist in der Beratung oder darüber hinaus.“
(Einrichtungsleitung, FSA)

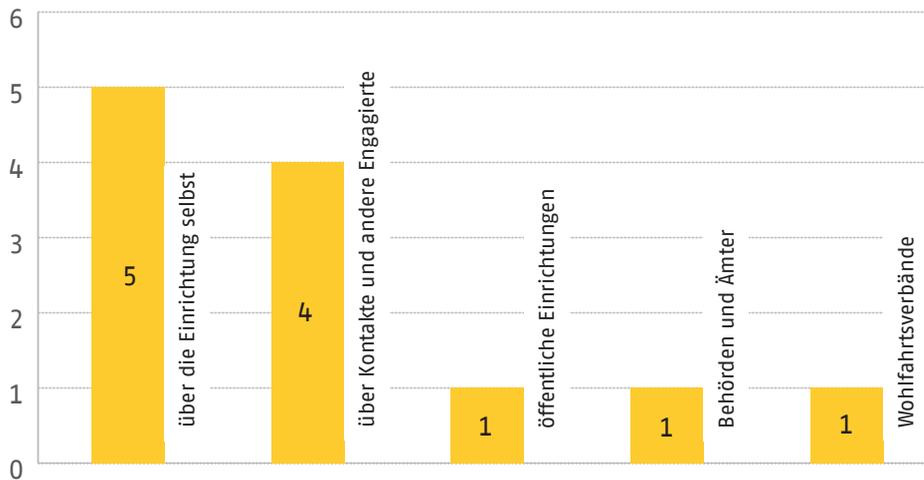
4.2.2 Akquise von geflüchteten Engagierten

So sehr sich die Motive für den Einsatz von Geflüchteten ähneln, so stark unterscheiden sich die Formen der Ansprache und Akquise dieser Zielgruppe. Am erfolgreichsten gestaltete sich die Akquise von Geflüchteten durch eine persönliche Ansprache, entweder durch die Einrichtung selbst oder durch andere Engagierte. Diejenigen Einrichtungen, die über einen unmittelbaren Zugang zur Zielgruppe verfügen, befanden sich gegenüber den anderen im Vorteil. So konnten Freiwillige zum Beispiel über die eigenen Beratungsstellen akquiriert werden. Zwei der interviewten Einrichtungen arbeiteten zusätzlich mit Aushängern. Eine Einsatzstelle berichtete, dass sie ihre Freiwilligendienstleistenden mit Fluchterfahrung in der Regel über das zuständige Jobcenter der Agentur für Arbeit vermittelt bekommen. Eine andere Einsatzstelle bezieht ihre Freiwilligen ausschließlich über die Koordinierungsstelle der Freiwilligendienste des AWO Landesverbandes Sachsen e.V. Nur in einem Fall wurde sich bei der Akquise auch an Sprach- und Integrationskursanbieter gewandt.

„Hauptsächlich Mundpropaganda. Das [...] [funktioniert], dass irgendjemand kommt und sagt: Ich mache das sowieso schon, ich helfe ohnehin schon Anderen und ich habe gehört, da kann man eben hier bei der AWO ein paar Euro dazu bekommen. Oder wir sprechen manchmal auch gezielt die Leute an. [...] Wenn du möchtest, kannst du gerne bei uns einen Bundesfreiwilligendienst machen – was übrigens auch schon welche verweigert haben, weil sie gesagt haben: Das ist mir zu wenig, ich will gleich richtig arbeiten.“
(Einrichtungsleitung, GU)

„Wir sind konkret angesprochen worden von der Berufsberatung bei uns im Jobcenter. Die hatten da jemanden im Blick, [...] und da waren wir offen und haben ihn eingeladen.“
(Einrichtungsleitung, Seniorenpflegeheim)

Abbildung 6: Formen der Ansprache und Akquise von Geflüchteten



4.2.3 Aufgabenverteilung in der Einsatzstelle

Am häufigsten wurden Geflüchtete als Unterstützung des hauptamtlichen Personals in den Einrichtungen eingesetzt. Die Engagierten halfen im Tagesgeschäft und übernahmen zum Teil zusätzliche Aufgaben, zu denen den Hauptamtlichen die Zeit fehlte. Im Bereich der Pflege handelte es sich dabei um einfache Aufgaben, wie zum Beispiel Zuhören oder Ansprechpartner*in zu sein. Weiterhin wurden sie als Sprach- und Kulturmittler*innen bei der Betreuung und Begleitung von Klient*innen und deren Familien zum Beispiel bei Behörden- oder Arztterminen oder bei der Übersetzung von Dokumenten und Formularen eingesetzt. Außerdem halfen sie dabei, Angebote sowie der Beratungs- und Betreuungskapazitäten zu erweitern. Einige Interviewpartner*innen bekamen zudem eigenverantwortliche Aufgaben übertragen. Eine Einsatzstelle berichtete davon, dass auf diese Weise ergänzende Angebote in Form einer Fahrradwerkstatt, eines Spiel- und Nähzimmers, sowie einer Wäscherei geschaffen wurden, welche ohne die Ehrenamtlichen nicht hätten bedient werden können.

Bei der Betrachtung der beiden Formate sieht man, dass Ehrenamtliche häufiger als Sprach- und Kulturmittler*innen und Freiwilligendienstleistende häufiger als Unterstützung des hauptamtlichen Personals eingesetzt werden.

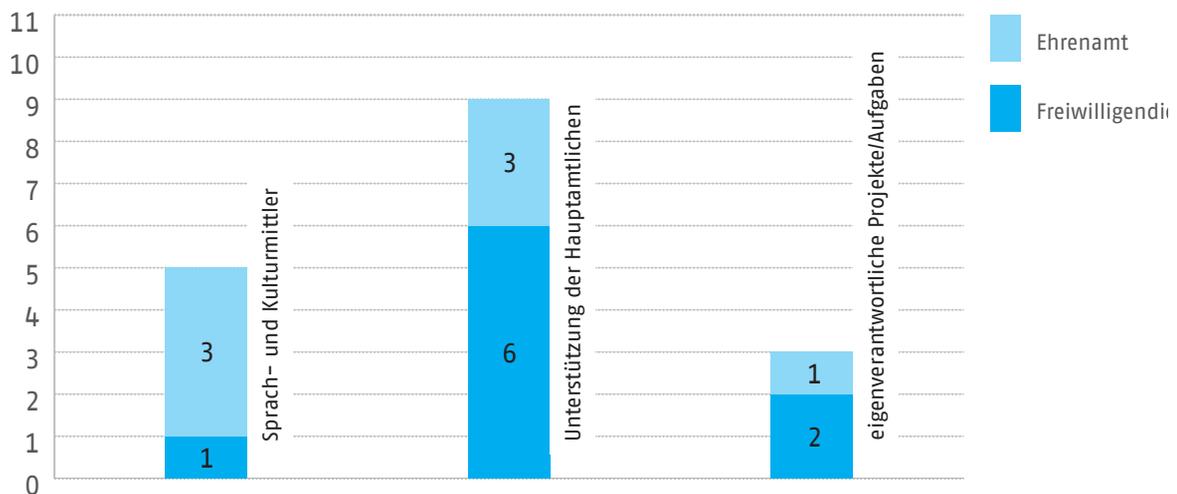
„Also unser [ehem. Freiwilliger arbeitet] im Pflegebereich. [...] Betreuung ist immer ein bisschen schwierig, da muss man schauen, wie die Deutschkenntnisse sind.“

(Pflegedienstleitung, Seniorenpflegeheim)

„Als erstes auf jeden Fall für die Übersetzung. Jetzt während der Beratung. Teilweise auch Begleitung zu Ämterterminen und dabei dann die Übersetzung, als Sprachmittler dann.“

(Mitarbeiterin, FSA)

Abbildung 7: Aufgabenverteilung nach Engagementformat



4.2.4 Erwartungen an die Geflüchteten

Vier der befragten Einrichtungen betonten explizit, dass sie in ihren Erwartungen nicht zwischen einheimischen Engagierten und Engagierten mit Fluchterfahrung unterscheiden. Die gesteckten Ziele sollten erreicht werden und niemand sollte sich in irgendeiner Form benachteiligt fühlen. Die Engagierten sollten ihrer Arbeit gerne nachgehen und dabei nicht überfordert werden. In diesem Zusammenhang legten drei Einrichtungen Wert darauf, dass die Geflüchteten ihre Fähigkeiten reflektieren und Probleme anzeigen können. Eine gewisse Motivation und Zuverlässigkeit in der Einhaltung bestimmter Regeln und Strukturen im Arbeitskontext wird von vier der interviewten Einrichtungen erwartet.

„Aber ich wüsste nicht einen einzigen Punkt, wo ich sage, dass ich [...] an einen Geflüchteten eine andere Anforderung hätte oder eine andere Erwartung hätte an das Zusammenarbeiten als an einen einheimischen Freiwilligen. Da gibt es aus meiner Sicht eigentlich keine Unterschiede.“

(Einrichtungsleitung, Seniorenpflegeheim)

„Allerdings, also die Erwartung ist einfach nach wie vor auch noch da, dass wir im Austausch bleiben. Also dass es gewisse Regeln geben muss und die von beiden Seiten eingehalten werden.“

(Einrichtungsleitung, FSA)

„Ja, [...] wie ich schon gesagt habe, dass man [...] die Erwartung im Ehrenamt ja auch nicht so hochsteckt,

sondern eher sagen muss: Okay, Vorsicht und sag Bescheid, wenn es zu viel wird.“

(Mitarbeiterin, FSA)

Die Geschäftsführung einer Initiative formulierte eher eine gesellschaftspolitische Erwartung, als eine, die sich an die Engagierten richtete. Sie betonte, dass ihre größte Erwartung darin lag, dass Geflüchtete eine echte Chance bekommen, sich zu beteiligen.

„[...] in den zwölf Jahren, in denen ich in der Beratungsstelle gearbeitet habe, habe ich ja vieles miterlebt: Wie Geflüchteten alles verwehrt wird, keine Arbeitsmöglichkeiten, keine Integrationsmöglichkeiten, keine Möglichkeiten, sich irgendwie einzubringen oder auch sich nur zu beschäftigen. Und das war einfach eine super Chance für alle. Und ich sehe es auch von beiden Seiten: Die Einsatzstelle muss etwas davon haben, die Gesellschaft muss etwas davon haben, der Geflüchtete – die Geflüchtete – muss etwas davon haben.“

(stellv. Geschäftsführung, Initiative)

4.2.5 Positive Auswirkungen in der Zusammenarbeit mit Geflüchteten

Neben den Erwartungen, welche an die Zusammenarbeit mit Geflüchteten im Ehrenamt und im Freiwilligendienst gestellt wurden, waren auch die positiven sowie negativen Effekte der Zusammenarbeit für die Studie von großem Interesse. Aus der Sichtweise der interviewten Einrichtungen gab es folgende positive Auswirkungen: Bei der Beratung und Begleitung in der Flüchtlingssozialarbeit wird das Engagement als deutlicher Zugewinn beschrieben.

„[...] Die Beratung kann schneller vonstattengehen, die Menschen sind besser versorgt, können ihre Anliegen besser formulieren, [...] alle haben die Möglichkeit, zielgerichtet auf ein Ziel gemeinsam hinzuarbeiten. Aber besonders positiv ist auch zu zeigen, der Umwelt zu zeigen, dass es sehr viele aktive Menschen gibt, die ihr Leben gestalten wollen [...].“
(Einrichtungsleitung, FSA)

In den Bereichen der Kindertagespflege, sowie bei der Kinder- und Jugendhilfe, war der Einsatz von geflüchteten Freiwilligen in der Kommunikation mit den Flüchtlingsfamilien äußerst hilfreich. Die Familien fühlten sich sicherer, wenn sie mit jemandem in ihrer Muttersprache sprechen konnten. Des Weiteren hatte das Engagement laut drei Einrichtungen positive Auswirkungen auf das Kollegium. Die Kolleg*innen kamen so mit der anderen Kultur in Berührung und konnten Vorurteile und Ängste abbauen. Gleiches galt für die zu betreuenden Personen.

„Also als Hauptpunkt sehe ich positiv, dass unsere Mitarbeiter, [die mit] dem ganzen Thema Migration [...] konfrontiert werden, [dem] auch offener gegenüberstehen und sagen: Ja, [der Freiwillige] ist ein bestes Beispiel dafür, dass Integration gelingen kann. [...] Ganz am Anfang war natürlich eine gewisse Hemmnis da von den Kollegen und Mitarbeitern, die sich aber relativ schnell, ja wirklich relativ schnell, gelegt hat.“
(Pflegedienstleitung, Seniorenpflegeheim)

Für die Engagierten ist das Ehrenamt oder ein Freiwilligendienst zudem eine gute Möglichkeit, sich den Wünschen und Fähigkeiten

entsprechend zu beteiligen, sich Wissen und Fertigkeiten anzueignen, ohne zu sehr in die Verantwortung genommen zu werden.

„Die Meisten bei uns haben wirklich den Bundesfreiwilligendienst auch als eben das gewünschte Sprungbrett nutzen können, in Ausbildung, in Arbeit, in das Leben in Deutschland, in die Gesellschaft [...].“
(stellv. Geschäftsführung, Initiative)

4.2.6 Negative Auswirkungen in der Zusammenarbeit mit Geflüchteten

Die Nachteile im Bereich der Geflüchtetenhilfe sind, dass sich die Klient*innen öfter an die Freiwilligendienstleistenden oder Ehrenamtlichen der entsprechenden Landessprache gerichtet und deren Pensum an Aufgaben damit überfordert haben. Eine Einrichtung der Flüchtlingssozialarbeit betont zudem, dass das Engagement von Geflüchteten kein Ersatz für Leistungen der Behörden (zum Beispiel Ausländerbehörde) und Regeldienste in diesem Bereich werden dürfe.

Ein großes Problem für die Einsatzstelle ist die relativ hohe Fluktuation der geflüchteten Engagierten. Sobald sich eine berufliche Perspektive bietet, wird das Engagement in der Regel schnell beendet.

„Ich denke manchmal, dass man immer aufpassen muss, gerade mit den Sprachmittlern, dass man nicht quasi die Pflichtaufgabe, die die Ausländerbehörde beispielsweise zu leisten hat, [den Freiwilligen auferlegt], [...] das ist sicher auch ab und zu mal grenzwertig.“
(Mitarbeiterin, FSA)

Eine Einrichtung wies darauf hin, dass diese Gruppe der Engagierten zum Teil traumatisiert ist und dass diese Erfahrungen erst einmal aufgearbeitet und bewältigt werden müssten. Die Einsatzstellen sollten sich bewusst sein, dass, wenn es zu Problemen in der Aufgabenbewältigung oder der Zusammenarbeit kommt, diese mit der nötigen Sensibilität zu lösen sind.

„Geflüchtete sind ja Menschen, die alle ein Päckchen mit sich herumtragen, und das ist in der Regel größer als das Päckchen des Durchschnittsmenschen

[...]. Ich weiß aber, dass viele Einsatzstellen, oder das wurde mir auch von unserem Regionalkoordinator zurückgemeldet, dass das ihre Kräfte übersteigt, Geflüchtete zu nehmen, weil man mit diesem Päckchen, was da noch dranhängt, schwer umgehen kann.“

(stellv. Geschäftsführung, Initiative)

4.2.7 Schwierigkeiten der Einsatzstellen

Eine große Herausforderung bei der Beschäftigung von Geflüchteten im Freiwilligendienst ist der große bürokratische Aufwand. Mehrere Einsatzstellen beschreiben das Format des Bundesfreiwilligendienstes als verwaltungstechnisch sehr kompliziert. Die Geflüchteten müssen eine Arbeitserlaubnis vorweisen, obwohl dieser Dienst lediglich einen an das Gemeinwohl gerichteten Bildungs- und Orientierungsauftrag besitzt. Dieser wird zwar geringfügig entlohnt, stellt aber im arbeitsrechtlichen Sinne keine Erwerbsarbeit dar. Außerdem ließ sich dieses Prinzip in der Kommunikation mit den Geflüchteten schwer vermitteln. Ein Einrichtungsleiter bemängelte die Forderung nach dem Vorliegen einer Arbeitserlaubnis dahingehend, dass gerade diejenigen, die sich häufig engagieren, keine Arbeitserlaubnis vorweisen können.

„Grundsätzlich [ist] erst mal die Erlaubnis der Arbeitserteilung [...] die allergrößte Hürde, weil oftmals ist es tatsächlich so: Diejenigen, die keine Arbeitserlaubnis haben, sind am meisten engagiert, das ist ganz seltsam. Und die, die sofort eine Arbeitserlaubnis haben, sagen: Das ist mir zu wenig, was du mir anbietest.“

Einrichtungsleitung, GU)

„Das System Bundesfreiwilligendienst Menschen mit Migrationshintergrund und auch Geflüchteten zu erklären ist schwierig. Da gibt es oft Missverständnisse, weil öfter auch erwartet wird, dass das die Chance ist für eine entlohnte Tätigkeit [...].“

(stellv. Geschäftsführung, Initiative)

Beim Ehrenamt spielen bürokratische Hürden keine große Rolle. Einrichtungen, die auf die Hilfe von Ehrenamtlichen angewiesen sind, haben eher mit einer hohen Fluktuation zu kämpfen.

„Aber es kommt ja ein Zeitpunkt, wenn ein Ehrenamtlicher dann eine richtige Arbeit findet. Dann ist der weg. Das ist natürlich negativ für uns.“

(Mitarbeiterin, FSA)

4.2.8 Empfehlungen der Einsatzstellen

In den Gruppeninterviews mit den Einsatzstellen wurde abschließend danach gefragt, was sie anderen Einrichtungen mit auf den Weg geben würden, wenn diese Geflüchtete als Ehrenamtliche oder im Freiwilligendienst beschäftigen möchten. Die Einrichtungen sollten kultursensibel sein und ihre Ehrenamtlichen und Freiwilligen professionell begleiten. Sie sollten darauf eingestellt sein, dass die Geflüchteten einen anderen kulturellen Hintergrund haben und oft auch traumatische Situationen erlebt haben können, die sich auch auf den normalen Arbeitsalltag auswirken können. Die Einrichtungen müssen im Blick haben, dass es einigen von ihnen lange untersagt war, einer Tätigkeit nachzugehen. Deshalb müssen Einrichtungen darauf achten, keine falschen Versprechungen zu machen, wie es nach dem Engagement weitergehen könnte.

Geflüchtete verfügen oft über andere Kompetenzen und können auf andere Erfahrungen als einheimische Engagierte zurückgreifen. Dadurch sind sie eine wertvolle Bereicherung sowohl für das Team als auch für die zu betreuenden Personen. Weiterhin können Berührungspunkte und Vorbehalte gegenüber Geflüchteten abgebaut werden.

„Also ich kann jedem empfehlen, es auszuprobieren. Es sind Menschen, die einen sehr großen Erfahrungsschatz haben, die einfach auch nochmal einen anderen Blick mitbringen können. Und das ist auf jeden Fall sehr wertvoll auch für die Bewohner oder für die Klienten, je nach dem, in welcher Einrichtung es ist. Es ist in jedem Fall eine wertvolle Erfahrung, dort einfach Berührungspunkte abzubauen. Man muss einfach bei der Aufgabenverteilung darauf achten, dass halt Aufgaben [herausgesucht werden], die auch für den Freiwilligen passen jetzt, je nach Fähigkeiten und Fertigkeiten.“

(Einrichtungsleitung, Kinder- und Jugendhaus)

Da gegebenenfalls nicht jede die nötige Toleranz gegenüber den Geflüchteten mitbringt, sollte großer Wert auf eine sachliche und positive Kommunikation zwischen der Einrichtungsleitung und den Mitarbeitenden im Vorfeld gelegt werden.

„Und da muss [...] die Leitung ganz klar positioniert sein in der Sache. Man kann zu einzelnen Themen unterschiedlicher Meinung sein. Da kann man sich austauschen, auf einer Sachebene. Aber man muss erst mal positiv da zustimmen. [...] Und da muss man, denke ich, die Mitarbeiter darauf vorbereiten ein Stück weit und die Angst nehmen, [...].“
(Einrichtungsleitung, Seniorenpflegeheim)

4.3 Antwort-Set-basierte Auswertung der Interviews

Im Anschluss an die kategorienbasierten Auswertungen der Einzel- und Gruppeninterviews folgte eine komplexere Auswertung von Antworten-Sets, welche sich auf untersuchungsrelevante Aspekte der Engagements- und Integrationsforschung beziehen. So werden im Folgenden verschiedene Antworten der Interviewpartner*innen hinsichtlich der Ermöglichung von Teilhabe, der Integration von Geflüchteten und der interkulturellen Öffnung von Einrichtungen analysiert.

4.3.1 Möglichkeiten der Teilhabe

Nachdem bereits in der kategorienbasierten Auswertung der Interviews mit den Geflüchteten der Aspekt der Teilhabevoraussetzungen aus Sicht der Interviewpartner*innen erläutert wurde, sollen diese Ergebnisse nun herangezogen und mit weiteren Antworten verglichen werden.

Als eine der wichtigsten Teilhabevoraussetzungen wurde von den Interviewpartner*innen das Beherrschen der deutschen Sprache genannt. Mit Hilfe des Engagements konnten die meisten ihre Deutschkenntnisse verbessern, was für eine Verbesserung der Teilhabechancen spricht. Weiterhin wurde von den Engagierten erwähnt, dass sie ihr kulturelles Wissen über das Aufnahmeland – und im Speziellen über die Region

– erweitern konnten. Dieses Wissen sowie das Wissen über vorherrschende Werte und Normen, wurde ebenfalls als Teilhabevoraussetzung angegeben. Auch der Kontakt zur Aufnahmegesellschaft spielt bei der Ermöglichung von Teilhabe eine große Rolle. So ist es nicht verwunderlich, dass dies auch von einigen Interviewpartner*innen als eine Teilnahmevoraussetzung beschrieben wurde. Durch die Kommunikation und den Kontakt mit der einheimischen Bevölkerung verbessern sich nicht nur die Deutschkenntnisse und das kulturelle Wissen, es entstehen auch inter-ethnische Netzwerke und Freundschaften. Da alle Befragten von regelmäßigen Kontakten zu (vorrangig) Kolleg*innen berichteten und die meisten diese Kontakte auch als freundschaftlich beschrieben haben, kann davon ausgegangen werden, dass sie mit Hilfe des Engagements ihr soziales Netzwerk in die Aufnahmegesellschaft hinein erweitern konnten. In diesem Zusammenhang sprachen einige der Befragten auch davon, dass ihnen gegenseitiger Respekt und Rücksichtnahme wichtig sind, um aktiv am gesellschaftlichen Leben teilhaben zu können. Dabei spielt die Ausübung und Anerkennung von Religion ebenso eine Rolle wie die Achtung und das Verständnis der unterschiedlichen kulturellen Hintergründe. Ein gesellschaftliches Zusammenwachsen, verbunden mit der Akzeptanz und Wertschätzung von Diversität, benötigt Zeit und Vorbilder. Aus diesem Grund ist es auch den interviewten Verantwortungs-trägern in den Einrichtungen wichtig, dass es zu interkulturellen Begegnungen zwischen Mitarbeitenden, Klient*innen und deren näheren Umfeld kommt. Dies benötigt insbesondere eine offene und transparente Haltung der Leitungsebene ihren Mitarbeitenden und freiwillig Engagierten gegenüber. Auch im Hinblick auf berufliche Perspektiven sollte ein offener und ehrlicher Umgang gepflegt werden. Geflüchtete erhoffen sich unter anderem, dass sie durch ein Engagement den Zugang zu einer entlohnten Tätigkeit finden. Zwei der befragten Engagierten betonten außerdem die Wichtigkeit der Arbeitsmarktintegration im Zusammenhang mit der gesellschaftlichen Teilhabe, weshalb sensibel mit dieser Thematik umgegangen und falsche Versprechungen vermieden werden sollten. Insgesamt bietet ein Engagement die Möglichkeit, dass die freiwillig Engagierten einer Tätigkeit nachgehen können, die ihren Interessen und Fähigkeiten entspricht, ohne sie dabei zu überfordern. Der Freiwilligendienst dient ferner dem Zweck der beruflichen Orientierung, weshalb in den meisten Fällen

der Einsatz der Engagierten im Vorfeld mit den Verantwortlichen in den Einrichtungen persönlich besprochen und Änderungen innerhalb des Einsatzbereiches während des Dienstes möglich gemacht werden.

4.3.2 Integration Geflüchteter

Welche Rolle spielt das bürgerschaftliche Engagement im Prozess der Integration von Geflüchteten? Um diese Frage zu beantworten, muss zunächst Klarheit darüber herrschen, was genau unter Integration zu verstehen ist. Der Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR) versteht darunter eine „möglichst chancengleiche Teilhabe aller an den zentralen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens“ (SVR 2010: 21). Integration wird dabei immer als Ziel und nie als Ergebnis angesehen (ebd.). Integration ist jedoch ein relativ vager Begriff, da er sich auf verschiedene gesellschaftliche Bereiche (zum Beispiel Bildung, Arbeits- und Wohnungsmarkt) beziehen kann. Weiterhin kann Integration als ein hierarchischer Prozess verstanden werden. Individuen integrieren sich zunächst in bestimmte Gruppen (zum Beispiel Organisationen, Verbände, Vereine). Diese sind, beziehungsweise können, wiederum integrierte Bestandteile der Gesellschaft sein (Vortkamp 2008: 76f.). Einen universalistischen Anspruch auf eine vollständige Integration in die moderne Gesellschaft gibt es im Hinblick auf ihre wachsende Heterogenität und Differenziertheit ohnehin nicht. Es existieren unterschiedliche Ideologien, Werte- und Normensysteme, Bedürfnisse und Erwartungen, konkurrierende Weltbilder sowie Rollenverteilungen und -erwartungen (Vortkamp 2008: 82); weshalb eine Wertschätzung von Diversität, die Herausbildung eigener Identitäten und die Anerkennung kultureller Unterschiede zunehmend an Bedeutung gewinnen.

Was verstehen Geflüchtete unter dem Begriff „Integration“? Unter Integration verstehen sie vor allem eigene Aktivitäten und Verpflichtungen, wie das Beherrschen der deutschen Sprache, gesetzestreu zu leben sowie kulturelle Normen und Werte und gesellschaftliche Traditionen zu kennen und zu akzeptieren. Darüber hinaus bedeutet Integration für sie auch, einer Arbeit nachzugehen und sein Leben selbstständig bestreiten zu können. Von der Aufnahmegesellschaft erwarten sie Offenheit, vor allem

von Arbeitgeber*innen und Behörden, aber auch von Kolleg*innen und anderen Personen im persönlichen Umfeld. Dies senkt Ängste und fördert das Wohlempfinden. Vergleicht man die Vorstellungen, was Integration für die Interviewpartner*innen bedeutet, mit den vorangegangenen Antworten und Erkenntnissen aus den Interviews, kann festgehalten werden, dass ein Engagement aus Sicht der Geflüchteten durchaus eine integrative Wirkung entfalten kann. Darüber hinaus haben vier der fünf Freiwilligendienstleistenden im Anschluss an ihren Dienst in den entsprechenden Tätigkeitsfeldern mit einer Ausbildung begonnen, oder stehen in einem Arbeitsverhältnis mit der ehemaligen Einsatzstelle⁵.

Da Integration jedoch als ein Prozess verstanden werden sollte, der in unterschiedlichen gesellschaftlichen Bereichen stattfindet, kann mit einer explorativen Studie nicht abschließend geklärt werden, inwieweit Geflüchtete mittels ihres bürgerschaftlichen Engagements in die Gesellschaft bzw. in Teile dieser integriert werden können. Ferner bleibt festzuhalten, dass Geflüchtete mit vielen Unsicherheiten hinsichtlich ihrer Bleibeperspektive konfrontiert werden, weshalb eine Optimierung der Rahmenbedingungen weiterhin vorangetrieben werden muss.

4.3.3 Interkulturelle Öffnung von Einrichtungen

Der Arbeiterwohlfahrt ist es ein Anliegen, zugewanderten Menschen, unabhängig ihrer Herkunft oder Religion, Zugang zu allen Angeboten (Ehrenamt, Freiwilligendienst und Arbeitsplätzen) zu ermöglichen. Die unterschiedlichen Fähigkeiten und Kompetenzen, welche die Geflüchteten mitbringen, sollten von den Akteuren vielmehr als Ressource denn als Belastung wahrgenommen werden. Somit wurden nicht nur engagierte Geflüchtete, sondern auch die entsprechenden Einrichtungen befragt, aus welcher Motivation heraus sie Geflüchtete im Ehrenamt oder im Freiwilligendienst eingesetzt haben und wie sich die Zusammenarbeit gestaltet hat. Wie sich herausstellte, konnten anfängliche Vorbehalte und Vorurteile gegenüber Geflüchteten in den befragten Einrichtungen durch die Zusammenarbeit und die Schaffung von Begegnungsräumen abgebaut werden.

⁵ Stand September 2019.

Dieser Effekt wird von den Verantwortungsträgern in den Einrichtungen sehr begrüßt. Die geflüchteten Engagierten wurden von den Vertreter*innen in den Einrichtungen als eine wichtige Bereicherung sowohl für das Team als auch für Klient*innen wahrgenommen. Eine Wertschätzung kultureller Unterschiede erreicht man unter anderem durch eine positive Einstellung gegenüber gesellschaftlicher Vielfalt. Es zeigte sich, dass die interviewten Einrichtungsleitungen bereits über eine positive Grundhaltung im Sinne der Wertschätzung und Anerkennung von Interkulturalität verfügten

und diese in ihrer Einrichtung etablieren wollen. Somit kann festgehalten werden, dass die Leitungsebene einen klaren Standpunkt in Bezug auf die Thematik einnehmen und diesen innerhalb des Zuständigkeitsbereiches vertreten muss.

Allein durch den Einsatz von geflüchteten Ehrenamtlichen und Freiwilligendienstleistenden werden die Einrichtungen nicht interkulturell geöffnet, jedoch werden die Mitarbeitenden und Klient*innen sensibilisiert im Umgang mit Menschen anderer Herkunftsländer.

5 Diskussion der Ergebnisse

Die hier dargestellten Erkenntnisse aus den Interviews mit engagierten Geflüchteten in Sachsen unterscheiden sich nur marginal von den Erkenntnissen vorangegangener Forschung. Somit werden einige Ergebnisse gestärkt und andere erfahren aufgrund erweiterter Erkenntnisse eine Zuspitzung. Zudem schließen die Ergebnisse aufgrund neuer Schwerpunktsetzungen weitere Erkenntnislücken und regen damit zukünftige Forschungsvorhaben an.

Ein bürgerschaftliches Engagement von Geflüchteten kann sowohl für die Engagierten als auch für die Gesellschaft als eine Ressource verstanden werden. Es fördert die Integration von Zugewanderten in der Form, dass sie mit Hilfe des Engagements soziale Kontakte zur Aufnahmegesellschaft knüpfen, ihre Sprachkenntnisse verbessern sowie tätigkeitsbezogenes, kulturelles und normatives Wissen erlangen konnten (vgl. Börsting 2017: Kap. 4.2; Reinhold 2015: Kap. 3.5.1; Stiehr/Stier 2016: 24). Aus kommunaler Sicht wird die komplexe Aufgabe der Integration von Geflüchteten aufgrund der vielfältigen Angebotsstrukturen (zum Beispiel in den Bereichen Sport, Soziales und Kultur), auf unterschiedliche Akteure verteilt. Ferner können durch die Mitwirkung von Geflüchteten in den Einrichtungen Vorbehalte und Vorurteile gegenüber diesen abgebaut werden (vgl. Reinhold 2015: 31).

Ein Engagement stellt zudem eine Brücke in den gesellschaftlichen Alltag und eine Brücke in die Arbeitswelt dar (vgl. Speth 2018: 20). Indem sie sich engagieren, erhalten die Engagierten einen Einblick in den Arbeitsmarkt

und können so ihre (fachspezifischen) Kommunikations- und Konversationsfähigkeiten ausbauen. Darüber hinaus können sie ihre freiwillige Tätigkeit als Referenz im Bewerbungsverfahren angeben (vgl. Börsting 2017: 49). Mit Blick auf die Motivation kann man erkennen, dass der Arbeitsmarktzugang im Aufnahmeland eine große Bedeutung für die Geflüchteten hat. So erhält die These der doppelten Brückenfunktion von Speth (2018) dahingehend eine Zuspitzung, als dass die Befragten ein Engagement als Brücke in den Arbeitsmarkt wahrnehmen.

Geflüchtete erhoffen sich durch ihr Engagement einen Platz in der Gesellschaft des Aufnahmelandes zu finden, Kontakte zu Deutschen zu knüpfen, Verständnis für die deutsche Kultur zu entwickeln, die Sprache zu lernen und den Arbeitsmarkt kennen zu lernen (vgl. Börsting 2017, Kap. 4.1; Speth 2018: 4). Mit den zwar vorrangig kollegialen Kontakten konnten die Geflüchteten ihr soziales Netzwerk in die Aufnahmegesellschaft hinein erweitern.

Ein Engagement fördert das Gefühl der Selbstwirksamkeit (vgl. Speth 2018: 4). Sie können Wertschätzung und Anerkennung erfahren, was auch die mentale Gesundheit fördern kann (vgl. Börsting 2017: 66; Reinhold 2015: 31). Dabei werden sie auch von den befragten Einrichtungen als Zugewinn für das Team, nicht nur unter dem Aspekt der Unterstützung von hauptamtlich Mitarbeitenden, sondern auch unter dem Aspekt der interkulturellen Öffnung und dem Abbau von Vorbehalten und Vorurteilen (vgl. Reinhold 2015: 31), wahrgenommen.

Mit der Berücksichtigung der Einstellungen und Erfahrungen der Einrichtungen soll ein Beitrag geleistet werden, Integration nicht nur als einen einseitigen Prozess – im Sinne einer Bringschuld der Zugewanderten – wahrzunehmen. Mit den Erkenntnissen, was Einrichtungen dazu bewegt, Geflüchtete als neue Zielgruppen für ein Engagement anzusprechen und welche Effekte die Zusammenarbeit erzielt, können bisherige Akquisestrategien überdacht und

zukünftige bedarfsgerechter gestaltet werden. Die Brückenfunktion von bürgerschaftlichem Engagement in den Arbeitsmarkt erhält damit theoretisch eine doppelte Bedeutung. Die Engagierten erhalten auf der einen Seite die Möglichkeit des Einstieges in den Arbeitsmarkt. Auf der anderen Seite ergeben sich damit für Arbeitgeber*innen weitere Rekrutierungsmöglichkeiten von Arbeitskräften.

6 Ausblick

Die Erkenntnisse dieser Studie sollen in einem zweiten Schritt für eine Intensivierung der Beratung und Gewinnung engagierter Geflüchteter sowie interessierter Einrichtungen der Untersuchungsregionen genutzt werden. Dazu werden Regionalveranstaltungen durchgeführt, welche über die zentralen Ergebnisse der Untersuchung informieren und auf Schulungsangebote des Landesverbandes der Arbeiterwohlfahrt in Sachsen zum Themenkomplex der interkulturellen Öffnung hinweisen. Darüber hinaus werden die Veranstaltungen genutzt, um mit Verantwortungsträger*innen über die Chancen, die mit einem bürgerschaftlichen

Engagement für die Engagierten und für Einrichtungen verbunden sind, ins Gespräch zu kommen. Abschließend werden die Erkenntnisse dieser Gespräche reflektiert. Zusammen mit den Ergebnissen aus den Interviews sollen Handlungsempfehlungen abgeleitet werden, wie Geflüchtete als neue Zielgruppe für bürgerschaftliches Engagement gewonnen und zivilgesellschaftliches Engagement innerhalb der Arbeiterwohlfahrt insgesamt gestärkt werden kann. In diesen Empfehlungen sollen die dafür notwendigen Abläufe erfasst und transparent auch für andere Träger dargestellt werden.

Quellennachweise

- Börsting, Paul (2017): The Step to a better future? The expectations, motivations and effects of volunteering by refugees in Germany. <https://teilhabe.bagfa.de/wissen/the-step-to-a-better-future-the-expectations-motivations-and-effects-of-volunteering-by-refugees-in-germany/>, 6.4.2018.
- Bundesregierung (2019): Nationaler Aktionsplan Integration. <https://www.nationaler-aktionsplan-integration.de/napi-de#jumpMark-1599954>, 21.5.2019.
- Kuckartz, Udo (2012): Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung. Beltz Verlag: Weinheim Basel, 3. überarb. Auflage 2016.
- Reinhold, Stephanie (2015): Bürgerschaftliches Engagement von Flüchtlingen als Weg zur Integration. <https://opus-hslb.bsz-bw.de/frontdoor/index/index/docId/464>, 20.4.2018.
- Sachverständigenrat deutscher Stiftungen (SVR) für Integration und Migration (2010): Einwanderungsgesellschaft 2010. Jahresgutachten 2010 mit Integrationsbarometer. https://www.svr-migration.de/wp-content/uploads/2017/05/SVR_Jahresgutachten_2010.pdf, 23.9.2019.
- Schreier, Margrit (2014): Varianten qualitativer Inhaltsanalyse: Ein Wegweiser im Dickicht der Begrifflichkeiten. <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0114-fqs1401185>, 03.05.2019.
- Simonson, Julia et al. (2017): Zentrale Ergebnisse des Deutschen Freiwilligensurveys 2014. In: Simonson, Julia/Vogel, Claudia/Tesch-Römer, Clemens (Hrsg.): Freiwilliges Engagement in Deutschland. Der deutsche Freiwilligensurvey 2014, Wiesbaden, S. 21-27.
- Speth, Rudolf (2018): Engagiert in neuer Umgebung. Empowerment von geflüchteten Menschen zum Engagement. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-55377-8>, 17.9.2019.
- Stiehr, Karin/Stiehr, Nina (2016): Potentiale von Geflüchteten anerkennen – Soziale Integration durch Förderung von Bürgerschaftlichem Engagement und Selbstorganisation. http://isis-sozialforschung.de/wp-content/uploads/2016/05/Studie_BE_FI%C3%BCchtlinge.pdf, 6.4.2018.
- Turac, Marissa B. (2017): Flüchtlinge und Engagement in Deutschland. Geschichte der Migration aus Gründen der Flucht in der Bundesrepublik Deutschland. In: Groß, Torsten et al. (Hrsg.): Engagierte Migranten. Teilhabe in der Bürgergesellschaft, Schwalbach/Ts., S. 32-44.
- Vortkamp, Wolfgang (2008): Integration durch Teilhabe. Das zivilgesellschaftliche Potenzial von Vereinen. Campus, Frankfurt am Main.

Abkürzungsverzeichnis

| | |
|-------------|-----------------------------------|
| AWO | Arbeiterwohlfahrt |
| FSA | Flüchtlingssozialarbeit |
| GU | Gemeinschaftsunterkunft |
| Kita | Kindertagesstätte |
| MBE | Migrationsberatung für Erwachsene |

