Diskriminierung als Schwelle zum zivilgesellschaftlichen Engagement: Eine empirische Analyse

Fabio Best[1], Sabrina Zajak[2]

Zusammenfassung

Zivilgesellschaftliches Engagement gilt als zentraler Motor für gesellschaftliche Teilhabe und den Abbau sozialer Ungleichheit. Gleichzeitig wird häufig argumentiert, dass insbesondere Menschen mit Migrationshintergrund oder ohne deutsche Staatsangehörigkeit im Engagement stark unterrepräsentiert sind. Dieser Beitrag verfolgt das Ziel, Erklärungsansätze für die (vermeintliche) Unterrepräsentation von Migrant*innen zu liefern. Um diese zu erklären, richten wir den Blick (a) auf eine zu enge Engagementdefinition, (b) auf Diskriminierungserfahrungen im Engagement und (c) auf Zugangsbarrieren. Auf Grundlage einer repräsentativen Bevölkerungsbefragung zeigen wir, dass die enge Engagementdefinition relevante Engagementformen, die insbesondere von Personen mit Migrationshintergrund ausgeübt werden, nur unzulänglich erfasst, dass Diskriminierungserfahrungen im Engagement seltener sind als in anderen Lebensbereichen und dass fehlende Netzwerke im eigenen Umfeld Personen mit Migrationshintergrund vom Engagement abhalten können.

Schlagwörter

Engagement; Diskriminierung; Barrieren; Migrationshintergrund; Diversität

1. Einleitung

Zivilgesellschaftliches Engagement spielt eine zentrale Rolle für gesellschaftliche Teilhabe und Integration. Empirische Studien zeigen, dass Engagement vielfältige positive Effekte auf die Gesellschaft und die Engagierten selbst hat, darunter auf die Förderung der sozialen Integration, den Erwerb neuer Kompetenzen und die Stärkung des sozialen Kapitals (Wilson/Musick 1997). Insbesondere für Menschen mit Migrationshintergrund stellt es eine wichtige Möglichkeit dar, sich aktiv in soziale Strukturen einzubringen. Dennoch ist der Zugang zu freiwilligem Engagement nicht für alle Bevölkerungsgruppen gleichermaßen gegeben. Empirische Studien und Be-

1 DeZIM-Institut, Wissenschaftlicher Mitarbeiter, best@dezim-institut.de.
2 Prof. Dr., DeZIM-Institut, ehemalige Leiterin Abteilung Konsens & Konflikt, zajak@dezim-institut.de.

https://doi.org/10.5771/9783748960287-47 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - (cc) BY

richte wie der Vierte Engagementbericht der Bundesregierung zeigen, dass insbesondere benachteiligte Gruppen – darunter Menschen mit Migrationshintergrund oder Frauen – häufiger als andere Barrieren beim Zugang zu Engagementstrukturen erfahren. Diese Barrieren können sowohl individueller als auch struktureller Natur sein und reichen von Zeitmangel über fehlende Netzwerke bis hin zu Diskriminierungserfahrungen.

Vor diesem Hintergrund untersucht der vorliegende Beitrag die Rolle von Diskriminierungserfahrungen und Rekrutierungsnetzwerken als Schwellen zum zivilgesellschaftlichen Engagement. Diskriminierungserfahrungen im Engagement können Personen zu einer Beendigung ihres Engagements bringen und Engagementwillige von der Aufnahme eines Engagements abhalten. Zudem weist die Forschung auf die Bedeutung von Rekrutierungsnetzwerken hin. Außerdem wird ein methodischer Erklärungsansatz untersucht. Nach diesem ist der Befund einer Unterrepräsentation von Personen mit Migrationshintergrund auf eine zu enge Definition von Engagement zurückzuführen. Befunde zeigen etwa, dass Personen mit Migrationshintergrund sich seltener formell in Organisationen, dafür aber häufiger informell u. a. in migrantischen Engagementstrukturen engagieren (DeZIM 2024). Eine US-amerikanische Studie zeigt darüber hinaus, dass wahrgenommene Diskriminierung mit einer höheren Wahrscheinlichkeit einhergeht, sich informell für gesellschaftliche Belange zu engagieren (Kim/Steinhilper 2024). Diese Art des Engagements wird als eine Form der Gegenwehr interpretiert – als Versuch, Ungerechtigkeiten zu bekämpfen und der eigenen Stimme Gehör zu verschaffen (Lamont et al. 2016; Rausch et al. 2021).

Nachfolgend werden zunächst der Forschungsstand zu Zugangsbarrieren ins Engagement skizziert und die Bevölkerungsbefragung vorgestellt, die den empirischen Analysen des Beitrags zugrunde liegt. Im Anschluss werden die Ergebnisse der quantitativen Analysen in zwei Schritten präsentiert: Zunächst wird überprüft, ob die Unterrepräsentation von migrantisierten Personen im Engagement auf ein enges Engagementverständnis zurückzuführen ist. In einem zweiten Schritt wird der empirische Gehalt inhaltlicher Erklärungsansätze überprüft, wobei zunächst Diskriminierungserfahrungen im Engagement mit anderen Lebensbereichen verglichen werden, bevor die Effekte von verschiedenen Zugangshürden und Rekrutierungsnetzwerken untersucht werden.

Der vorliegende Beitrag ergänzt die wissenschaftliche Debatte um einen erweiterten Engagementbegriff sowie um Daten zu Diskriminierungserfahrungen im Engagementbereich. Schließlich untersucht er mögliche Zu-

https://doi.org/10.5771/9783748960287-47 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

gangsbarrieren zum Engagement, die das häufigere Engagement von Personen ohne Migrationshintergrund in formellen Organisationen erklären können und zu einem besseren Verständnis der Exklusionsmechanismen beitragen.

2. Theoretischer Rahmen: Engagement und Diskriminierung

Zivilgesellschaftliches Engagement wird als wesentlicher Bestandteil gesellschaftlicher Teilhabe verstanden. Empirische Studien zeigen, dass Engagement vielfältige positive Effekte auf die Gesellschaft und die Engagierten selbst hat, darunter auf die Förderung der sozialen Integration, den Erwerb neuer Kompetenzen und die Stärkung des sozialen Kapitals (Wilson/Musick 1997). Gleichzeitig betonen verschiedene Studien ebenso wie der Vierte Engagementbericht der Bundesregierung, dass der Zugang zum Engagement ungleich verteilt ist: Benachteiligte Gruppen wie Menschen mit Migrationshintergrund oder Frauen berichten häufiger von Barrieren wie Zeitmangel oder fehlenden Netzwerken (Klatt/Walter 2011; Statistisches Bundesamt 2024; BMFSFJ 2024). Aus dieser Perspektive erscheint der Befund plausibel, dass sich Personen mit Migrationshintergrund seltener (formell) engagieren. Wir greifen die Fachdebatte auf und hinterfragen, inwiefern Engagementbegrifflichkeiten auch informelles Engagement berücksichtigen sollten (Jepkens/van Rießen 2025; Krimmer et al. 2022; Schubert 2023), und untersuchen den Einfluss des Engagementverständnisses auf die Unterschiede zwischen Personen mit und ohne Migrationshintergrund. Die Verwendung einer spezifischen Engagementdefinition impliziert immer die Selektion bestimmter Formen von Engagement und den Ausschluss und damit das Unsichtbar-Machen anderer Engagementzugänge. Von dem zweitgenannten Effekt sind gerade marginalisierte und diskriminierungsvulnerable Gruppen betroffen, weshalb dieser Beitrag ein breiteres Engagementverständnis als bspw. der Freiwilligensurvey[3] anlegt: So haben wir nicht nur nach Formen des formellen Engagements – etwa in Vereinen

3 Der Freiwilligensurvey definiert freiwilliges Engagement als eine freiwillige, im öffentlichen Raum stattfindende, gemeinschaftlich ausgeübte und gemeinwohlorientierte, nicht auf den materiellen Gewinn ausgerichtete Tätigkeit (Simonson et al. 2022). Das Erhebungsinstrument des Freiwilligensurveys verdeutlicht die Bedeutung der gemeinschaftlichen Ausübung und der Öffentlichkeit der freiwilligen Tätigkeit (Kelle et al. 2021), womit sich die Definition und Erfassung von freiwilligem Engagement im Freiwilligensurvey von unserer Definition und Erfassung unterscheidet.

https://doi.org/10.5771/9783748960287-47 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - (cc) BY

oder politischen Gremien – gefragt, sondern auch nach sorgendem und gestaltendem informellem Engagement (van Dyk/Haubner 2021). Dadurch ist es uns möglich, den weniger formalisierten Engagementbereich genauer zu erfassen. Unser Engagementverständnis umfasst entsprechend freiwillige, gemeinwohlorientierte Tätigkeiten, die in formellen (z. B. Vereine, politische Organisationen) oder informellen Kontexten (z. B. Nachbarschaftshilfe) stattfinden können (Müller et al. 2017; Scholten/Jepkens 2022).

3. Diskriminierungserfahrungen, fehlende Netzwerke und andere Zugangsbarrieren

Der Unterrepräsentation von Personen mit Migrationshintergrund im Engagement liegen neben den genannten methodischen Selektionseffekten auch inhaltliche Erklärungen zugrunde, die im Zusammenhang mit Diskriminierungserfahrungen stehen. Wir untersuchen Diskriminierung im Engagement und vergleichen sie mit Diskriminierung in anderen Lebensbereichen. Direkte Auswirkungen entstehen, wenn Betroffene im Engagement unmittelbare Diskriminierungserfahrungen machen, etwa durch abwertende Sprache oder gruppendynamische Ausgrenzungen. Sie können dazu führen, dass Betroffene ihr Engagement abbrechen oder gar nicht erst aufnehmen. Indirekte Effekte ergeben sich aus Diskriminierungserfahrungen in anderen Lebensbereichen, die das Selbstbewusstsein der Betroffenen beeinträchtigen und sie davon abhalten können, sich öffentlich zu engagieren (Major/O'Brien 2005).

Eine weitere Form der Diskriminierung zeigt sich in der mangelnden Ansprache potenziell Engagementbereiter: Rekrutierungsnetzwerke sind häufig homogen und schließen marginalisierte Gruppen aus (Müller et al. 2017). Netzwerke spielen eine entscheidende Rolle für den Zugang zum Engagement: Untersuchungen zeigen konsistent, dass Personen ohne bestehende Kontakte zu Engagierten seltener rekrutiert werden und weniger Möglichkeiten haben sich einzubringen (Paik/Navarre-Jackson 2011; Wilson/Musick 1997). Dies betrifft insbesondere Menschen mit Migrationshintergrund, die häufig über weniger Kontakte zu etablierten Organisationen verfügen und seltener aktiv angesprochen werden (Müller et al. 2017). Gleichzeitig identifiziert die Forschung positive Beispiele: Migrantische Selbstorganisationen bieten niedrigschwellige Zugänge und fördern das Empowerment ihrer Mitglieder durch gezielte Ansprache und Unterstützung (Klevermann/Hradská 2023).

https://doi.org/10.5771/9783748960287-47 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - (cc) BY

Neben Diskriminierung und fehlenden Rekrutierungsnetzwerken stellen wahrgenommene Zugangsbarrieren einen Erklärungsansatz für die Unterrepräsentation migrantisierter Personen dar. So können fehlende Sprachkenntnisse (Eoto 2022) oder die Sorge vor Diskriminierung (Lamont et al. 2016; Rausch et al. 2021) Hürden für ein formelles Engagement darstellen. Der Freiwilligensurvey zeigt beispielsweise, dass Personen ohne deutsche Staatsbürgerschaft seltener engagiert sind, obwohl die Staatsbürgerschaft – mit wenigen Ausnahmen, die sich auf ehrenamtliche politische Wahlämter beziehen – kein formales Kriterium für Engagement ist. Dies deutet darauf hin, dass eher „unsichtbare" Hürden bestehen als explizite rechtliche Einschränkungen. Mangelndes Zutrauen in die eigene Kompetenz kann ebenfalls eine Rolle spielen. Die Forschung zur Stigmatisierung zeigt, dass ein geringes Selbstwirksamkeitsempfinden häufig das Ergebnis wiederholter Erfahrungen der Aberkennung von Kompetenzen und Leistungen ist (Major/O'Brien 2005). Gleichzeitig mangelt es vielen Organisationen an aktiven Outreach-Strategien zur gezielten Ansprache marginalisierter Gruppen, wovon insbesondere migrantische Selbstorganisationen betroffen sind (OSZE 2025).

4. Methodik

Zur Untersuchung von Repräsentation, Diskriminierungserfahrungen und Zugangshürden ins Engagement wurden im Rahmen der 8. Erhebungswelle entsprechende Fragen in das DeZIM-Panel integriert. Das DeZIM-Panel ist ein repräsentatives Online-Access-Panel, in dem Personen mit Migrationshintergrund im Vergleich zu ihrem Anteil an der Gesamtbevölkerung überproportional vertreten sind. Hierdurch ermöglicht es im Gegensatz zu zahlreichen nicht migrationsspezifischen Erhebungen differenzierte Analysen für Personen mit und ohne Migrationshintergrund (Dollmann et al. 2023).

Die verwendete 8. Welle des DeZIM-Panels wurde im Spätjahr 2023 erhoben, wobei insgesamt 3.361 Personen an der Befragung teilgenommen haben, von denen 905 einen Migrationshintergrund aufweisen. Der Definition des Statistischen Bundesamts folgend, handelt es sich dabei um Personen, die selbst nicht in Deutschland geboren sind oder bei denen mindestens ein Elternteil außerhalb des Gebiets der heutigen Bundesrepublik geboren ist (Destatis 2009[2007]).

https://doi.org/10.5771/9783748960287-47 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - (cc) BY

Für den vorliegenden Beitrag erfassen wir freiwillige Tätigkeiten dem breiten Engagementverständnis folgend sehr detailliert. Zu diesem Zweck fragen wir die teilnehmenden Personen in einem ersten Schritt, ob sie ehrenamtliche Tätigkeiten in Vereinen, Verbänden oder sozialen Diensten ausüben oder sich in Parteien, Bürgerinitiativen, sozialen Bewegungen oder an der Kommunalpolitik beteiligen. Diese Tätigkeiten innerhalb eines organisationalen Rahmens bezeichnen wir als formelles Engagement.

Im Anschluss hieran fragen wir die Teilnehmenden, ob sie sich in ihrer Freizeit aktiv für die Veränderung der Gesellschaft eingesetzt haben oder bei Hilfsprojekten oder bei der Beratung oder Betreuung von Menschen außerhalb der eigenen Familie eingesetzt haben. Diese Fragen sind bewusst offen gestellt, um die vielfältigen Zeitspenden, die Menschen in ihrer Freizeit für die Zivilgesellschaft erbringen, abdecken zu können. Für den vorliegenden Beitrag fassen wir diese beiden Engagementformen, die außerhalb von formellen Organisationen erbracht werden können, als informelles Engagement zusammen. Ein erster Blick in die Daten zeigt: Personen, die sich in formellen Organisationen engagieren, bejahen vielfach auch die Fragen zum informellen Engagement. Fragen zum informellen Engagement können somit als inklusiver angesehen werden, da sie sowohl das Engagement abdecken, das im Rahmen von Organisationen erbracht wird, als auch jenes außerhalb eines solchen Organisationsrahmens.

Zur Erfassung und Einordnung verschiedener Diskriminierungserfahrungen nutzen wir eine größere Fragebatterie. Diese deckt neben Diskriminierungserfahrungen bei der Ausübung freiwilliger/ehrenamtlicher Tätigkeiten auch solche ab, die während der Arbeit, bei der Suche nach einem Arbeits- oder Ausbildungsplatz sowie im Kontakt mit Ämtern und Behörden gemacht wurden. Der Bezugsrahmen der jeweiligen Fragen ist dabei das zurückliegende Jahr.

Dem *Capability*-Ansatz von Sen (2009) folgend, benötigen Individuen sowohl persönliche Ressourcen (z. B. Zeit, Bildung, soziale Netzwerke) als auch unterstützende strukturelle Rahmenbedingungen (z. B. rechtliche Freiheiten oder gesellschaftliche Anerkennung), um sich engagieren zu können. Hier gibt es direkte Anknüpfungspunkte zu den angestellten Überlegungen bezüglich der Diskriminierung als einer Hürde ins Engagement: Fehlende Ressourcen oder Unterstützungsleistungen können sich für diskriminierungsvulnerable Gruppen besonders negativ auswirken. So können Diskriminierungserfahrungen aus anderen Bereichen dazu führen, dass Schwellen als unüberwindbar wahrgenommen werden, z. B. auf Grund mangelnden Zutrauens.

https://doi.org/10.5771/9783748960287-47 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - (cc) BY

Auf Grundlage dieser Überlegungen wurden die Teilnehmenden zu fünf potenziellen Hürden befragt, die Menschen von einem Eintritt in das Engagement abhalten können. Auf der individuellen Ebene sind dies die Sorgen vor Anfeindungen oder Gewalt, die Überzeugung, dass Engagement nichts bewirkt, und fehlendes Zutrauen. Auf der strukturellen Ebene haben wir gefragt, ob fehlende Sprachkenntnisse oder eine fehlende Staatsbürgerschaft als Hindernisse für ein eigenes Engagement gesehen werden.

Zuletzt haben wir Rekrutierungsnetzwerke in das Engagement über die Frage erfasst, ob die Teilnehmenden in der Vergangenheit von ihrem Umfeld bereits mit der Bitte zum Engagement kontaktiert worden sind.

5. Empirische Befunde

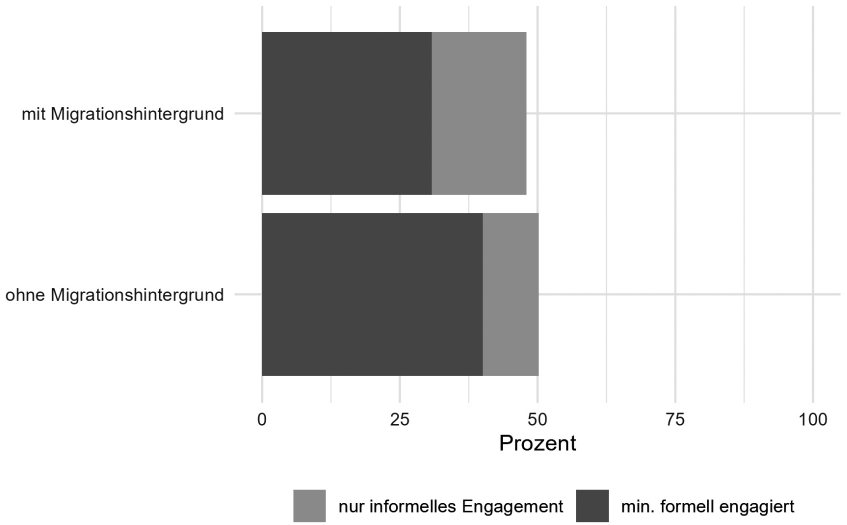
5.1 Unterrepräsentation von Menschen mit Migrationshintergrund im Engagement?

Abbildung 1 zeigt die Anteile von Personen mit und ohne Migrationshintergrund, die sich freiwillig engagieren. Dabei zeigt sich zunächst, dass Personen ohne Migrationshintergrund häufiger einem freiwilligen Engagement mit einem festen organisationalen Bezugsrahmen nachgehen: Während 40 % der Befragten ohne Migrationshintergrund angeben, sich in einer Organisation ehrenamtlich zu engagieren, trifft dies nur auf 30 % der Personen mit Migrationshintergrund zu.

Berücksichtigt man zusätzlich informelle Engagementformen – also jene außerhalb von Vereinen, Parteien, Verbänden – verringert sich die Engagement-Lücke zwischen Personen mit und ohne Migrationshintergrund auf nur noch 3 Prozentpunkte: Jeder zweite Befragte ohne Migrationshintergrund geht entweder einer formellen oder informellen Engagementtätigkeit nach. Für Befragte mit Migrationshintergrund liegt dieser Anteil mit 47 % nur noch knapp darunter. Dieser Effekt ist vor allem auf das starke informelle Engagement von Personen mit Migrationshintergrund zurückzuführen. Es scheint dementsprechend nicht so zu sein, dass Personen mit Migrationshintergrund allgemein seltener einer freiwilligen Tätigkeit nachgehen; sie erbringen diese jedoch häufiger in einem informellen Rahmen.

https://doi.org/10.5771/9783748960287-47 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

Abbildung 1: Formelles und informelles Engagement von Personen mit und ohne Migrationshintergrund



Quelle: DeZIM-Panel, 8. Welle. Eigene Berechnungen. n=3361.

5.2 Diskriminierungserfahrungen im Engagement

Abbildung 2 zeigt die Anteile der Befragten, die in verschiedenen Lebensbereichen Diskriminierung erfahren haben. Dabei zeigt sich zunächst die wenig überraschende Erkenntnis, dass Personen mit Migrationshintergrund in den vier abgefragten Lebensbereichen häufiger von Diskriminierung berichten als Personen ohne Migrationshintergrund. So berichten 41,1 % bzw. 28,4 % der Befragten mit Migrationshintergrund, auf der Arbeit oder bei der Stellensuche Diskriminierungserfahrungen gemacht zu haben. Demgegenüber berichten „nur" 24,1 % bzw. 8,4 % der Befragten ohne Migrationshintergrund von solchen Erfahrungen.

Auch beim Kontakt mit Ämtern und Behörden berichten Personen mit Migrationshintergrund deutlich häufiger von Diskriminierungserfahrungen als Personen ohne Migrationshintergrund: Mit 31 % liegt der Anteil der Personen mit Migrationshintergrund, die Diskriminierung im Kontakt mit Behörden erlebt haben, fast dreimal so hoch wie jener für Personen ohne Migrationshintergrund.

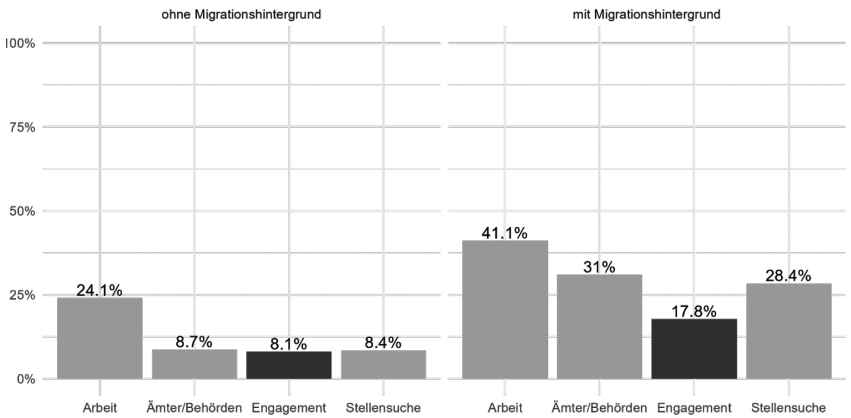
https://doi.org/10.5771/9783748960287-47 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - (cc) BY

Generell ist das Arbeitsumfeld besonders stark von Diskriminierungserfahrungen betroffen. Demgegenüber wird im Engagementbereich seltener von Diskriminierung berichtet: Innerhalb der Gruppe der Befragten mit Migrationshintergrund ist der Anteil an Personen mit Diskriminierungserfahrungen mit 17,8 % in diesem Lebensbereich am niedrigsten. Auch innerhalb der Gruppe der Befragten ohne Migrationshintergrund liegt der Anteil derjenigen, die von Diskriminierung im Engagement berichten, mit etwa 8 % gleichauf mit jenem in den Lebensbereichen „Stellensuche" und „Kontakt mit Ämtern/Behörden".

Generell verdeutlichen die Anteile unter den Befragten ohne Migrationshintergrund, dass Diskriminierung entlang verschiedener Merkmale erfahren werden kann und nicht auf den Migrationshintergrund beschränkt ist. Für den Engagementbereich lässt sich festhalten, dass er ebenso wie die anderen Lebensbereiche einen Spiegel der Gesellschaft darstellt – Diskriminierung kann demnach in allen Lebensbereichen auftreten. Zugleich scheinen Diskriminierungserfahrungen im Engagement seltener aufzutreten als in anderen Bereichen. Diese Auffälligkeit könnte mit der Freiwilligkeit der erbrachten Leistung zusammenhängen und auf die flache(re)n Hierarchien im freiwilligen Engagement zurückzuführen sein. Zudem könnte sie darin begründet sein, dass Freiwillige ihre Rolle bis zu einem gewissen Grad selbst gestalten und wählen, mit wem sie zusammenarbeiten möchten (Müller et al. 2017). Mit der Gemeinwohlorientierung des freiwilligen Engagements geht außerdem eine höhere Sensibilität für Diskriminierung einher (Lamont et al. 2016; Pinl 2018).

https://doi.org/10.5771/9783748960287-47 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

Abbildung 2: Diskriminierungserfahrungen von Personen mit und ohne Migrationshintergrund



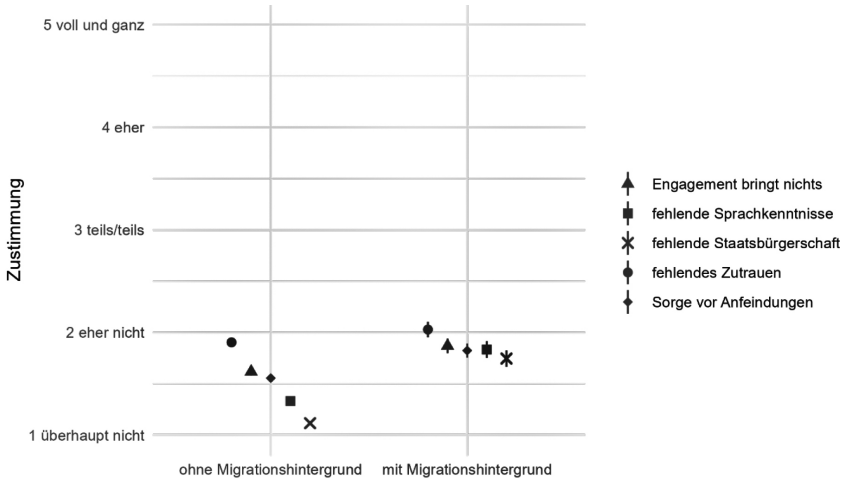
Quelle: DeZIM-Panel, 8. Welle. Eigene Berechnungen. n=3155.

5.3 Wahrgenommene Hürden als Varianten von Diskriminierung

Abbildung 3 verdeutlicht, dass für die meisten Befragten die abgefragten Hürden (Engagement bringt nichts, fehlende Sprachkenntnisse, fehlende Staatsbürgerschaft, fehlendes Zutrauen und Sorge vor Anfeindungen) keine explizite Barriere darstellen. Auf die Frage „Wie sehr trifft der folgende Grund als Hemmnis für freiwillige oder ehrenamtliche Aktivitäten bei Ihnen zu?“ wurde im Schnitt bei allen Hürden mit „eher nicht“ oder „überhaupt nicht“ geantwortet. Von den angegebenen Hürden war es am ehesten das fehlende Zutrauen, welches als Einstiegshemmnis für das eigene Engagement angegeben wurde. Mangelndes Zutrauen kann mit eigenen Diskriminierungserfahrungen im Lebensverlauf im Zusammenhang stehen. Personen können aber auch Diskriminierung antizipieren und deshalb den Zugang zu Organisationen vermeiden, von denen sie annehmen, dass sie nicht für Diskriminierung sensibilisiert sind. Organisationen sollten diese Erfahrungen in ihrem Umgang mit Engagementinteressierten sowie in ihrer Außendarstellung berücksichtigen.

https://doi.org/10.5771/9783748960287-47 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

Abbildung 3: Zugangshürden ins freiwillige Engagement



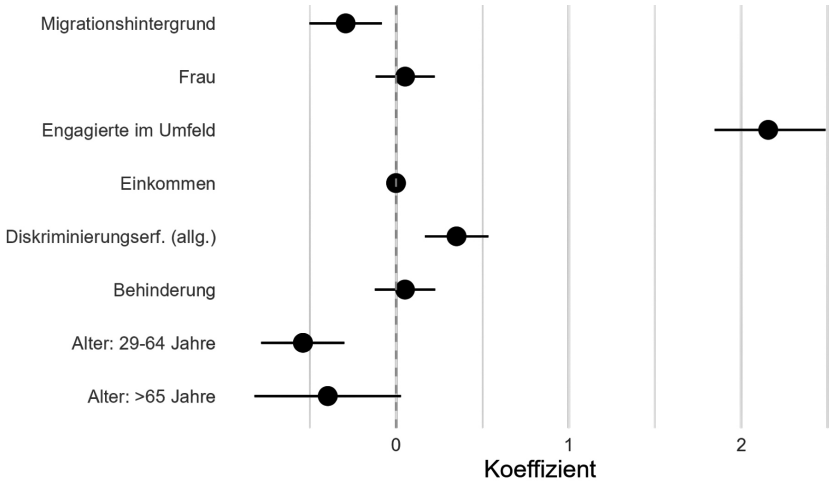
Quelle: DeZIM-Panel, 8. Welle. Eigene Berechnungen. n=3124.

5.4 Rekrutierungsnetzwerke als informelle Ausschlussmechanismen

Auch wenn der Einstieg ins Engagement, beispielsweise im Vergleich zum Arbeitsmarkt, recht niedrigschwellig erscheint, ist die Ansprache von zentraler Bedeutung. Der Zugang zum Engagement erfolgt insbesondere, indem Menschen durch andere für ein Engagement angeworben werden. Studien konnten belegen, dass die Vielfalt der sozialen Bindungen Einfluss auf die Rekrutierung zu freiwilligem Engagement hat und dass Rekrutierung selbst ein wichtiger Prädiktor für das Zustandekommen eines solchen Engagements ist (Paik/Navarre-Jackson 2011; Wilson/Musick 1997). Abbildung 4 zeigt die Ergebnisse einer logistischen Regressionsanalyse. Demnach wirkt sich der Migrationshintergrund negativ auf die Wahrscheinlichkeit aus, aus dem eigenen sozialen Umfeld zum Engagement aufgerufen zu werden. Auffällig ist aber vor allem die zentrale Bedeutung der Netzwerke im Bekanntenkreis für die Wahrscheinlichkeit, für ein Engagement angefragt zu werden – ein Zusammenhang, der auch aus anderen Untersuchungen bekannt ist (Müller et al. 2017). Beziehungen sind für Migrant*innen somit ein wichtiger Faktor, um ihre Repräsentation in Engagementstrukturen zu erhöhen. Persönliche Ansprache ist darüber hinaus eine Möglichkeit, bei der Überwindung von Schwellen zu unterstützen.

https://doi.org/10.5771/9783748960287-47 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - (cc) BY

Abbildung 4: Determinanten von Rekrutierungsaufrufen



Quelle: DeZIM-Panel, 8. Welle. Eigene Berechnungen. n=2421.

6. Fazit

Unsere Ergebnisse zeigen, dass Personen mit Migrationshintergrund keineswegs generell weniger engagiert sind. Ihr Engagement ist jedoch häufiger informeller Natur – etwa in Form von Hilfsprojekten oder sozialer Unterstützung im eigenen Umfeld. Diese Erkenntnis verdeutlicht die Notwendigkeit, das Verständnis von Engagement zu erweitern, um die Vielfalt der zivilgesellschaftlichen Beteiligung in Deutschland angemessen abzubilden.

Unsere Analyse zeigt zudem: Individuelle und strukturelle Hürden – wie fehlende Sprachkenntnisse oder mangelndes Zutrauen – liefern nur eine begrenzte Erklärungskraft für die Unterschiede im Engagementverhalten. Vielmehr spielen soziale Netzwerke eine entscheidende Rolle: Personen ohne Zugang zu bestehenden Rekrutierungsnetzwerken werden seltener angesprochen und haben somit geringere Chancen, Teil formeller Engagementstrukturen zu werden. Dieser Befund verweist auf die Bedeutung von Rekrutierungsmechanismen und sozialen Bindungen für den Zugang zum Engagement. Gleichzeitig können ungleich verteilte Netzwerke als strukturelle Barrieren verstanden werden, die bestehende Ungleichheiten im Zugang zum formellen Engagement verstärken.

https://doi.org/10.5771/9783748960287-47 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - (cc) BY

Die Ergebnisse unserer Untersuchung haben wichtige Implikationen für Politik und Praxis. Erstens unterstreichen sie die Notwendigkeit einer inklusiveren Definition von Engagement, die informelle Formen stärker als bisher berücksichtigt. Zweitens sollten Organisationen und Institutionen ihre Rekrutierungsstrategien überdenken und gezielt Maßnahmen ergreifen, um marginalisierte Gruppen aktiv anzusprechen und einzubinden. Drittens sollte Diskriminierung im Engagementbereich thematisiert und bekämpft werden – sowohl durch Sensibilisierung innerhalb der Organisationen als auch durch den Abbau institutioneller Barrieren.

Zivilgesellschaftliches Engagement bietet ein enormes Potenzial für gesellschaftliche Teilhabe und soziale Integration. Um dieses Potenzial vollständig auszuschöpfen, bedarf es jedoch eines differenzierten Blicks auf die Vielfalt der Engagementformen sowie eines gezielten Abbaus von Zugangsbarrieren. Nur so kann sichergestellt werden, dass alle Menschen – unabhängig von ihrer Herkunft oder ihren Erfahrungen – gleichermaßen am zivilgesellschaftlichen Leben teilhaben können.

Literaturverzeichnis

BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2024): Vierter Engagementbericht. Zugangschancen zum freiwilligen Engagement. Bundestagsdrucksache 20/14120. https://dserver.bundestag.de/btd/20/141/2014120.pdf (8.8.2025).

Destatis (2009 [2007]): Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Bevölkerung mit Migrationshintergrund: Ergebnisse des Mikrozensus 2005. https://web.archive.org/web/20121117024907/https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Bevoelkerung/MigrationIntegration/Migrationshintergrund2010220057004.pdf?__blob=publicationFile (23.1.2025).

DeZIM – Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (2024): Zugangschancen zum freiwilligen Engagement: Ergebnisse der achten Erhebungswelle des DeZIM-Panels. https://dezim.de/panel-ergebnisse/zugangschancen/ (15.3.2025).

Dollmann, Jörg; Koenig, Christoph; Meidert, Nadine; Siegel, Melissa; Steinhilper, Elias; Zajak, Sabrina (2023): Das DeZIM-Panel: Ein repräsentatives Online-Access-Panel mit Fokus auf Migration und Integration. In: Methoden, Daten, Analysen, 17. Jg., Heft 1, S. 1–28.

Eoto, John (2022): Rassismus in Deutschland: Theoretische Überlegungen und empirische Ergebnisse. Wiesbaden.

Jepkens, Katja; van Rießen, Anne (2025): Informelles Engagement als Ressource für die Soziale Arbeit. Weinheim.

https://doi.org/10.5771/9783748960287-47 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - (cc) BY

Kelle, Nadiya; Kausmann, Corinna; Schauer, Jennifer; Lejeune, Constanze; Wolf, Tobias; Simonson, Julia; Tesch-Römer, Clemens (2021): Deutscher Freiwilligensurvey 2019. Erhebungsinstrument. Berlin.

Kim, Jinwoo; Steinhilper, Elias (2025): Diskriminierungserfahrungen und informelles Engagement – Eine empirische Analyse. In: Equity Research Tufts University, 12. Jg., Heft 3, S. 261–277, https://doi.org/10.5771/2196-3886-2025-3-261.

Klatt, Johanna; Walter, Franz (2011): Entbehrliche der Bürgergesellschaft? Sozial Benachteiligte und Engagement. Bielefeld.

Klevermann, Nils; Hradská, Iva (2023): Migrant*innenorganisationen in der postmigrantischen Gesellschaft: Selbstorganisierte und dezentrale Bildungsstätten für Empowerment und politische Bildung. In: Journal für politische Bildung, 13. Jg., Heft 4, S. 50–53.

Krimmer, Holger; Bork, Melanie; Markowski, Laura; Gorke, Jakob (2022): Engagement in Zahlen. Sonderauswertung des Deutschen Freiwilligensurveys 2019. Berlin.

Lamont, Michèle; Welburn, Jessica S.; Fleming, Crystal M. (2016): Responses to Discrimination and Social Resilience Under Neoliberalism. In: Lamont, Michèle et al. (Hrsg.): Getting Respect: Responding to Stigma and Discrimination in the United States, Brazil, and Israel. Princeton, S. 23–69.

Major, Brenda; O'Brien, Laurie T. (2005): The Social Psychology of Stigma. In: Annual Review of Psychology, 56. Jg., S. 393–421.

Müller, Thomas; Navarre-Jackson, Laura (2017): Netzwerke und Rekrutierung im freiwilligen Engagement. In: Voluntaris, 8. Jg., Heft 2, S. 140–148.

OSZE (2025): Förderung von Vielfalt und Inklusion in zivilgesellschaftlichen Organisationen. Wien.

Paik, Anthony; Navarre-Jackson, Laura (2011): Social Networks, Recruitment, and Volunteering: Are Social Capital Effects Conditional on Recruitment? In: Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly, 40. Jg., Heft 3, S. 476–496.

Pinl, Claudia (2018): Engagement als Struktur zur Überwindung von Barrieren. In: van Dyk, Silke; Haubner, Tine (Hrsg.): Inklusion durch Engagement. Frankfurt am Main, S. 140–148.

Rausch, Anna; Kim, Jinwoo; Steinhilper, Elias (2021): Diskriminierungserfahrungen und politisches Engagement: Eine Analyse des Zusammenhangs. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 73. Jg., Heft 3, S. 367–391.

Scherr, Albert; El-Mafaalani, Aladin; Yüksel, Gökçen (2023): Handbuch Diskriminierung. 2. Auflage. Wiesbaden.

Scholten, Anna; Jepkens, Maria (2022): Zivilgesellschaftliches Engagement und soziale Teilhabe. Baden-Baden, https://doi.org/10.5771/9783748906049.

Schubert, Herbert (2023): Informelles Engagement in der Stadtgesellschaft. Wiesbaden.

Sen, Amartya (2009): The Idea of Justice. Cambridge.

Simonson, Julia; Kelle, Nadiya; Kausmann, Corinna; Tesch-Römer, Clemens (2022): Einleitung: Zwanzig Jahre Deutscher Freiwilligensurvey. In: Simonson, Julia; Kelle, Nadiya; Kausmann, Corinna; Tesch-Römer, Clemens (Hrsg.): Freiwilliges Engagement in Deutschland: der Deutsche Freiwilligensurvey 2019. Wiesbaden, S. 11–28.

https://doi.org/10.5771/9783748960287-47 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - (cc) BY

Statistisches Bundesamt (2024): Freiwilliges Engagement in Deutschland. Ergebnisse der Zeitverwendungserhebung 2022/2023. Wiesbaden.

van Dyk, Silke; Haubner, Tine (2021): Community-Kapitalismus. Hamburg.

van Dyk, Silke; Haubner, Tine; Schönwälder-Kuntze, Tatjana (2016): Engagement als Struktur zur Überwindung von Barrieren. In: Soziologische Revue, 39. Jg., Heft 4, S. 540–556.

Wagner, Gert G. (2019): Helfen und Reziprozität. Freiwilliges Engagement für Geflüchtete im ländlichen Raum. In: Zeitschrift für Soziologie, 48. Jg., Heft 3, S. 226–241.

Wilson, John; Musick, Marc (1997): Who Cares? Toward an Integrated Theory of Volunteer Work. In: American Sociological Review, 62. Jg., Heft 5, S. 694–713.

https://doi.org/10.5771/9783748960287-47 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - (cc) BY

https://doi.org/10.5771/9783748960287-47 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -