

Voluntaris

voluntaris.nomos.de
voluntaris.de

Zeitschrift für Freiwilligendienste und zivilgesellschaftliches Engagement
Journal of Volunteer Services and Civic Engagement

Sonderband

Vivian Schachler | Christoph Gille | Jörn Fischer | Benjamin Haas
Gianna Scharnberg | Julia Schlicht (Hrsg.)

Wandel im Engagement

Empirische Erkenntnisse zu Digitalisierung, gesellschaftlicher
Partizipation und Förderstrukturen



Nomos

edition
sigma



Sonderband Special Issue

Voluntaris – Zeitschrift für Freiwilligendienste und
zivilgesellschaftliches Engagement /

Voluntaris – Journal of Volunteer Services and Civic Engagement

Herausgeber:innen:

Dr. Jörn Fischer (Universität zu Köln, Cologne Center for Comparative Politics), Prof. Dr. Christoph Gille (Hochschule Düsseldorf, Fachbereich Sozial- und Kulturwissenschaften), Benjamin Haas, M.A. (Universität Siegen, Geschäftsstelle des Vierten Engagementberichts der Bundesregierung am Department für Erziehungswissenschaften), Wolfgang Hinz-Rommel, Dipl.-Päd. (ehemals Diakonisches Werk Württemberg, Abteilungsleiter Freiwilliges Engagement | Gutachter Quifd), Prof.in Dr.in Emra Ilgün-Birhimeoğlu (Fachhochschule Dortmund, Fachbereich Angewandte Sozialwissenschaften), Dr. Katharina Mangold (Universität Hildesheim, Institut für Sozial- und Organisationspädagogik), Dr. Nicole Vetter (Universität Duisburg-Essen, Institut für Arbeit und Qualifikation), Prof.in Dr.in Andrea Walter (Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung NRW, Fachbereich Allgemeine Verwaltung)

Redaktion:

Voluntaris, Hochschule Düsseldorf, Fachbereich Sozial- & Kulturwissenschaften,
c/o Prof. Dr. Christoph Gille, Münsterstraße 156, 40476 Düsseldorf
Redaktionsassistent: Florian Khalil, redaktion@voluntaris.de

Vivian Schachler | Christoph Gille | Jörn Fischer | Benjamin Haas
Gianna Scharnberg | Julia Schlicht (Hrsg.)

Wandel im Engagement

Empirische Erkenntnisse zu Digitalisierung,
gesellschaftlicher Partizipation und
Förderstrukturen



Nomos

edition
sigma



Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

1. Auflage 2024

© Die Autor:innen

Publiziert von
Nomos Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG
Waldseestraße 3–5 | 76530 Baden-Baden
www.nomos.de

Gesamtherstellung:
Nomos Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG
Waldseestraße 3–5 | 76530 Baden-Baden

ISBN 978-3-7560-1730-0 (Print)

ISBN 978-3-7489-4390-7 (ePDF)

DOI <https://doi.org/10.5771/9783748943907>



Onlineversion
Nomos eLibrary



Dieses Werk ist lizenziert unter einer Creative Commons Namensnennung
– Nicht kommerziell – Keine Bearbeitungen 4.0 International Lizenz.

INHALTSVERZEICHNIS

EINLEITUNG

Vivian Schachler, Christoph Gille, Jörn Fischer, Benjamin Haas, Gianna Scharnberg und Julia Schlicht

Wandel im Engagement

Empirische Erkenntnisse zu Digitalisierung, gesellschaftlicher Partizipation und Förderstrukturen 7

DIGITALITÄT UND DIGITALISIERUNG

Carina Post, Matthias Weinfurter, Sören Wallrodt, Katrin Lindt und Lutz Thieme

Digitalisierung im Sportverein – Implikationen für das Ehrenamt 18

Heinz Reinders

Digitales Engagement Jugendlicher – Zeitenwende oder Kontinuität gemeinnütziger Tätigkeiten der jungen Generation? 31

GESELLSCHAFTLICHE UNGLEICHHEITEN UND PARTIZIPATION

Claudia Vogel, Christine Krüger, Franziska Rämänen und Alberto Lozano Alcántara

Erschwerte Zugänge für marginalisierte Gruppen im Engagement – empirische Ergebnisse einer Mixed-Method-Studie 48

Bettina Hollstein

Engagement in der Suppenküche
Gelingsbedingungen für das Engagement sozial benachteiligter Personen auf Grundlage einer pragmatistischen Analyse 63

Theresa Wagner und Helen Schwenken

Unterstützung von Geflüchteten: Engagementbiographien acht Jahre nach dem Höhepunkt der ‚Willkommenskultur‘ 76

Vecihe Baris Uyar

Engagement im Wandel: Generationswechsel in der postmigrantischen Zivilgesellschaft 88

STRUKTUREN DER ENGAGEMENTFÖRDERUNG

Enya Buchner, Edmund Görtler und Doris Rosenkranz

„Verantwortliche für das Engagement“ im Fokus

Erste Erkenntnisse zu Freiwilligenmanager:innen und
-koordinator:innen in Deutschland 99

Andrea Walter und Tim Hübner

Bereit, um Wandel im Engagement aktiv zu begegnen?

Eine Analyse ausgewählter Voraussetzungen kommunaler
Engagementförderung im ländlichen Raum 111

Britta Bertermann, Verena Reuter und Elke Olbermann

Weibliches Engagement in ländlichen Regionen

Status Quo und Perspektiven am Beispiel der LandFrauen 122

Karsten Speck, Holger Backhaus-Maul, Tobias Kemnitzer, Christine Sattler und Lara Stauvermann

Freiwilligenagenturen in Deutschland

Ausgewählte empirische Befunde einer quantitativen Langzeituntersuchung 137

Marleen Thürling und Kristina Bayer

Bürgergenossenschaften und Engagement-Förderung:

neue Kooperationsmöglichkeiten in regionalen Netzwerken? 152

Theresa Fricke

Brückenbauer zwischen der Non-Profit- und der For-Profit-Welt?

Identitätskonflikte von Mittlerorganisationen in
Corporate Volunteering Programmen 171

EINLEITUNG

Wandel im Engagement

Empirische Erkenntnisse zu Digitalisierung, gesellschaftlicher Partizipation und Förderstrukturen

Vivian Schachler | Christoph Gille | Jörn Fischer | Benjamin Haas
Gianna Scharnberg | Julia Schlicht

Wandel gilt nicht nur in einem weiten Verständnis als ein Grundtatbestand alles Lebendigen, sondern in einem engeren Verständnis auch als Kennzeichen moderner Gesellschaften. Zahlreich sind dabei die Diagnosen zum sozialen Wandel in der Moderne, von Karl Marx und Émile Durkheim über Talcott Parson und Ulrich Beck bis Serge Latouche und Andreas Reckwitz, die den Modus der Veränderung selbst immer wieder als grundlegendes Kennzeichen moderner Gesellschaften bestätigen (Schrader 2024, Bornschier 2014). Charakteristisch ist, dass Menschen diesem Wandel nicht einfach ausgesetzt sind, sondern ihn mitgestalten, dass sie selbst mehr oder weniger als Autor:innen des jeweiligen Wandels gelten. Beschreibungen und Analysen des sozialen Wandels können deswegen nicht nur als Versuch gewertet werden, den Wandel zu verstehen, sondern auch ihn auf die eine oder andere Weise zu gestalten.

Einige gesellschaftliche Veränderungen treten seit einigen Jahren besonders deutlich in den Alltag der Menschen. Dazu zählen z. B. die Digitalisierung, die Klimakrise, die Widersprüche globalisierter und gleichzeitig national organisierter Staaten oder die Herausforderungen zunehmend polarisierter Gesellschaften. Der Umfang des Wandels – oder anders gesagt: die Reichweite der Veränderung – der mit solchen Phänomenen beschrieben wird, kann dabei ganz unterschiedlich gedacht werden. Handelt es sich um beständig ablaufende, mikrosoziologische Veränderungen? Oder beobachten wir Transformationen, in denen die zugrundeliegenden und als stabil angenommenen Strukturen und Institutionen umgestaltet werden?

Im Kontext dieses Voluntaris-Sonderbandes interessiert, ob und inwieweit sich sozialer Wandel auch im zivilgesellschaftlichen Engagement zeigt und auswirkt. Welche Entwicklungen lassen sich im Engagement beobachten und wie reagieren tradierte Formen, Organisationen und Strukturen auf diesen Wandel? Und auch im Engagement stellt sich die Frage, ob es sich um Veränderungen von geringerem Umfang handelt oder ob sich auch Veränderung in der Tiefenstruktur findet. Zeigt

sich also im Wandel im Engagement möglicherweise eine Veränderung in grundlegenden sozialen Organisationsmustern? Lässt sich gegebenenfalls auf tiefergehende gesellschaftliche Prozesse des Wandels schließen?

Drei Themen bilden den Ausgangspunkt für dieses Heft zum *Wandel im Engagement*, das in Kooperation mit der Deutschen Stiftung für Engagement und Ehrenamt (DSEE) entstanden ist. Alle drei Themen standen in den vergangenen Jahren stark im Fokus der Aufmerksamkeit von Engagementforschung und -politik. Sie werden analog zu den Themenfeldern der Forschungsförderung der DSEE der Jahre 2022 und 2023 in den Blick genommen: I. Digitalisierung und Digitalität, II. gesellschaftliche Ungleichheiten und gesellschaftliche Partizipation und schließlich III. Strukturen der Engagementförderung.

Im Themenfeld *Digitalisierung und Digitalität* gibt der Dritte Engagementbericht (Deutscher Bundestag 2019) Hinweise darauf, wie die vielfältigen Auswirkungen der Digitalisierung auf das Engagement wirken, z. B. auf dessen Formen und Organisationen (Milanovic et al. 2023; Klein et al. 2018). Gleichzeitig zeigt der Bericht, wie die Entwicklung und Nutzung von Civic Technology die Digitalisierung selbst zum Gegenstand von Engagement macht und damit die Struktur der digitalen Welt mitgestaltet.

Im Themenfeld *soziale Ungleichheiten* ist auf der einen Seite vielfach belegt, wie sich gesellschaftliche Ausschlüsse im Engagement niederschlagen (Gille 2024; Gille/Jepkens 2022; Kleiner 2022). Auf der anderen Seite sind es aber gerade auch zivilgesellschaftliche Organisationen, die am Abbau von Ausschlüssen mitwirken können, wie die Migrant:innenselbstorganisationen oder das Beispiel der Engagierten in der Geflüchtetenhilfe belegt (Bostancı/Ilgün-Birhimeoğlu 2024; Huke et al. 2024).

Engagementfördernde Organisationen und Strukturen, das dritte Thema, müssen zum einen mit eben jener Digitalisierung, dem Abbau von Barrieren oder dem flexibleren und zeitlich geringeren Engagement umgehen (Kelle/Simonson 2022; Sehnert et al. 2022; Simonson et al. 2021). Zum anderen zeigen sich aber auch deutliche Veränderungen in den Organisationsstrukturen selbst. So gewinnen z. B. genossenschaftliche Formen neue Bedeutung (Schubert 2022), wird informelles Engagement sichtbarer (Jepkens/van Rieën 2024) und wird zivilgesellschaftliches Engagement immer häufiger von privatwirtschaftlichen Akteuren oder Ausbildungsstätten mitgestaltet (Fricke 2024; Edelstein et al. 2024; Wirtherle 2022).

Mit diesem Sonderband wollen wir in den drei ausgewählten Themenfeldern einen empirisch untermauerten Blick auf die Wandelprozesse im Engagement werfen. Die Studien stellen damit erstens Annäherungen an eine Antwort auf die Frage dar, welche Prozesse des Wandels im Engagement sichtbar werden. Zweitens geht es um die Frage, wie mit dem erkennbaren Wandel umgegangen wird. Wie reagieren

Organisationen und Strukturen auf ihn, gestalten sie ihn aktiv mit oder treiben sie diesen sogar voran? Drittens und querliegend geben die Artikel Hinweise darauf, wie tief die Prozesse des Wandels reichen. Zeigen sich hier auch Prozesse des Wandels, in denen sich grundlegende Strukturen der Gesellschaft verändern? Und wenn ja, wie können diese Veränderungen genauer beschrieben werden?

Die nachfolgenden Beiträge sollen exemplarisch Antworten auf die skizzierten Fragen geben. Dabei liegen allen hier veröffentlichten Artikeln empirische Untersuchungen zugrunde, die den Wandel nicht nur abstrakt in den Blick nehmen, sondern die zugleich auf systematischer und reflektierter Beobachtung des jeweiligen Themas beruhen.

Im Abschnitt I. *Digitalisierung und Digitalität* untersuchen zunächst *Carina Post, Matthias Weinfurter, Sören Wallrodt, Katrin Lindt und Lutz Thieme* mittels qualitativer und quantitativer Daten, inwiefern die Digitalisierung in Sportvereinen neue Möglichkeiten digitalen Ehrenamts schafft. Sie gelangen zu dem Resümee, dass sich die Digitalisierung vor allem auf organisatorische Tätigkeiten bezieht. Ein rein digitales Ehrenamt oder eine Digitalisierung rund um die sportlichen Aktivitäten spielt bei den Befragten dagegen kaum eine Rolle. Deutlich wird auch, dass unter „digitalem Ehrenamt“ etwas durchweg Heterogenes verstanden wird. Ggf. damit verbundene Potentiale werden kaum erkannt – gerade weil mit der Digitalisierung vor allem Prozesse der Vereinsverwaltung verbunden werden.

Weitreichender ist dagegen die Veränderung durch Digitalisierung, die *Heinz Reinders* auf Basis der Daten des Dritten Engagementberichts bei jugendlichen Engagierten beobachtet. Zum einen konstatiert er, dass ein gewichtiger Anteil der Jugendlichen sowohl online zum Engagement gekommen als auch vorwiegend digital tätig ist. Zum anderen zeigt er, dass gerade für Jugendliche, die sich sozial und politisch engagieren, das Internet inzwischen eine große Rolle spielt. Und das mit erstaunlicher Wirkung, denn es zeigt sich: Eine Kombination von intensivem digitalen mit so genanntem Offline-Engagement begünstigt die Ausbildung von Handlungswirksamkeit stärker als reines Offline-Engagement.

Im Abschnitt II. *Gesellschaftliche Ungleichheiten und gesellschaftliche Partizipation* untersuchen *Claudia Vogel, Christine Krüger, Franziska Rämänen und Alberto Lozano Alcantára* zunächst die erschwerten Zugänge für Beteiligung marginalisierter Gruppen im Engagement. Der Artikel referiert deutliche Hindernisse für Menschen mit niedrigerem formalem Bildungsabschluss oder ohne deutschen Pass, obwohl sie im Vergleich zu anderen Gruppen eine größere Bereitschaft zum Engagement mitbringen. In einem zweiten Teil der Untersuchung stellten sie als Ergebnis einer Recherche zu Konzepten der Begleitung ehrenamtlich Engagierter in vier Bundesländern fest, dass es kaum Konzepte in der Sozialen Arbeit und

in der Engagementförderung gibt, die sich mit der Förderung und Unterstützung marginalisierter Menschen im Engagement auseinandersetzen.

Wie die Hürden dagegen überwunden werden können, untersucht *Bettina Hollstein* in ihrer Studie zu Gelingensbedingungen des Engagements sozial benachteiligter Personen. Über einen Zeitraum von drei Jahren beobachtete sie das Engagement in einer Suppenküche und führte Interviews sowie Workshops mit den Engagierten durch. Auf dieser Basis kommt sie zu dem Ergebnis, dass Institutionen wie die Arbeitsagentur oder Beratungsstellen eine besondere Rolle spielen, um sozial benachteiligte Personen in das Engagement zu leiten. Diese Institutionen kompensieren fehlendes Sozialkapital und schaffen Kontakte, die sozial benachteiligte Menschen sonst häufig nicht hätten. Damit das Engagement verstetigt wird, muss es nutzen- und wertorientierten Handlungsmotiven entsprechen, sowie Handlungsmotiven, die im Tun selbst liegen. Dazu zählen z. B. Erfahrungen von Leichtigkeit, Partizipation, Selbstwirksamkeit und vor allem die Sinnhaftigkeit der Tätigkeit.

Im Mittelpunkt der Forschungsarbeit von *Theresa Wagner und Helen Schwenken* stehen die Verläufe des Engagements von Menschen, die sich zwischen 2014 und 2022 für geflüchtete Menschen engagiert haben. Auf der Basis problemzentrierter Interviews identifizieren die Autorinnen sechs Engagementstypen, die mit spezifischen Motiven und Bedingungen einhergehen. Individuelle Aspekte und politische Strukturen ergeben jeweils spezifische Konstellationen, die das Engagement der Menschen beeinflussen. Und während in einigen Konstellationen biographische Sinnsetzung, Erfahrungen der Selbstwirksamkeit und lokale Wertschätzung zur Verstetigung des Engagements führen, bringen bei anderen ungeplante Beziehungsabbrüche oder unsichere Bleibeperspektiven Frustrationen und Beendigungen hervor.

Vecihe Baris Uyar legt ihren Forschungsfokus weniger auf die engagierten Individuen als auf eine spezifische zivilgesellschaftliche Organisationsform: Migrant:innenselbstorganisationen (MSO). Auf der Basis von Beobachtungen, Workshops und qualitativen Interviews in vier verschiedenen MSO und ihren Jugendorganisationen untersucht sie, wie ein erfolgreicher Generationswechsel gefördert werden kann, um Herausforderungen wie Mitgliederschwund und Nachwuchsmangel entgegenzuwirken. Die unterschiedlichen gesellschaftlichen Situationen der ersten Generation von Einwander:innen und den aktuellen postmigrantischen Generationen haben unterschiedliche Inhalte, Formen, Orte und Ziele des Engagements zur Folge. Deutlich wird das zum Beispiel mit Blick auf die politischen Ansprüche der beiden Generationen. Zugleich beobachtet Uyar, wie beide Generationen der jeweils anderen als Brücke dienen können, etwa mit Blick auf die Wirkungen von Diskriminierung oder gesellschaftspolitische Öffnungen. Die Autorin schlussfolgert, dass deswegen Strukturen geschaffen werden müssen (z. B. durch Arbeitsgruppen, unabhängige Beratungsstellen, intergenerationale Projekte), in denen

beide Generationen ihr Wissen, ihre Erfahrungen und Ressourcen für die jeweils andere Generation nutzbar machen können.

Wie sich der gesellschaftliche Wandel in den *Strukturen der Engagementförderung* zeigt, wird im Abschnitt III des Bandes untersucht. Zunächst werfen *Enya Buchner, Edmund Görtler und Doris Rosenkranz* den Blick auf wichtige Personen in Organisationen der Engagementförderung: die Verantwortlichen für Freiwilligenmanagement und -koordination. Weil zu dieser Personengruppe bislang keine quantifizierenden Erkenntnisse vorliegen, erheben sie mit Hilfe eines standardisierten Online-Fragebogens grundlegende Daten zu ihren Charakteristika, etwa zu Selbstbezeichnungen, zeitlichem Aufwand, beruflichem Hintergrund, den konkreten Tätigkeiten und den Rahmenbedingungen. Die Umfrage bringt interessante Erkenntnisse zutage: So fühlt sich zwar eine Mehrheit der Freiwilligenmanager:innen und -koordinator:innen gut informiert und für ihre Aufgaben vorbereitet, gleichzeitig beklagen aber insbesondere Personen, die diese Rollen ehrenamtlich ausführen, einen Mangel an Qualifizierung. Zudem haben zwei Drittel überhaupt keine Aus-, Fort- oder Weiterbildung besucht. Sowohl Haupt- als auch Ehrenamtliche sprechen sich außerdem für stärkere Vernetzung und höhere Anerkennung von Engagement aus.

Zu ähnlichen Ergebnissen kommen *Andrea Walter und Tim Hübner* in ihrer Studie zur kommunalen Engagementförderung im ländlichen Raum. Sie untersuchen, inwieweit die kommunalen Engagementförder:innen organisational darauf eingestellt sind, dem Wandel im Engagement aktiv zu begegnen und welche Voraussetzungen dafür geschaffen werden müssen. Die Fallstudie in 16 Gemeinden trägt zutage, dass die Ressourcenausstattung in der Engagementförderung einen starken Einfluss auf das Rollenverständnis und die Aufgabenerfüllung der fördernden Einrichtungen hat. Nur mit ausreichenden Ressourcen ist es der kommunalen Engagementförderung möglich, aktiv und frühzeitig den Strukturwandel mitzugestalten. Sind die Ressourcen hingegen eher gering, sieht sich die kommunale Engagementförderung weniger als Gestalterin, sondern vielmehr als passive bzw. reaktive Unterstützerin. Bei unzureichender Ressourcenausstattung werden weder neue Engagierte erreicht, noch kann auf neue Engagementbedarfe ausreichend reagiert werden.

Britta Bertermann, Verena Reuter und Elke Olbermann zeigen am Beispiel der LandFrauen, unter welchen neuen Bedingungen weibliches Engagement, das insbesondere von Vereinbarkeitsfragen geprägt ist, gelingen kann. In ihrem Mixed-Method-Ansatz kombinieren sie Dokumentenanalysen, qualitative Einzelinterviews und Werkstattgespräche mit einer primär als Online-Umfrage konzipierten quantitativen Befragung. Die Auskünfte auf 4.073 Fragebögen bilden die Grundlage für ihre Datenanalyse. Auf dieser Basis geben sie einen informierten Einblick u. a. in Zugangswege, Arten des Engagements, Motive, Rahmenbedingungen und

die Bereitschaft, Leitungsfunktionen zu übernehmen. In der Gegenüberstellung der verschiedenen Generationen zeigen sich auf der einen Seite große Gemeinsamkeiten. So ist z. B. das Erleben von Geselligkeit das wichtigste Motiv sowohl für die älteren als auch für die jüngeren LandFrauen. Es zeigen sich auf der anderen Seite aber auch deutliche Unterschiede, etwa mit Blick auf die Bedeutung von Social Media für den Zugang und die Gestaltung des Engagements oder mit Blick auf die Vereinbarkeit des Engagements mit Beruf oder Sorgearbeit. Um dem sozialen Wandel zu entgegnen, benötige es deswegen u. a. mehr projektförmige Formate, regionale hauptamtlich besetzte Anlaufstellen und gesetzlich oder betrieblich geregelte Freistellungsmöglichkeiten zur Ausübung des Engagements.

Wie sich der Wandel auf eine weitere zentrale Form der Engagementförderung – die Freiwilligenagenturen – auswirkt, haben *Karsten Speck, Holger Backhaus-Maul, Tobias Kemnitzer, Christine Sattler und Lara Stauvermann* untersucht. Anhand der dritten Wiederholungsbefragung im Jahr 2019 konnte das Forschungsteam relevante Trends in der Entwicklung der Freiwilligenagenturen in den vergangenen zwanzig Jahren identifizieren. Freiwilligenagenturen sind flächendeckend in Deutschland verbreitet, erfahren eine beschleunigte Institutionalisierung und erweitern sukzessiv ihr Kernprofil. Als wesentliche Akteure der Engagementförderung haben sie sich also gefestigt, darauf weisen etwa die Zunahme des hauptamtlichen Personals, der erhöhte Anteil kommunaler Finanzmittel, die längeren finanziellen Absicherungen oder das erweiterte Aufgabenprofil hin. Wie weit die Agenturen selber Akteure des Wandels sind, lassen die Autor:innen dagegen offen. Zwar sehen die Freiwilligenagenturen in Themen wie der Digitalisierung, der Demokratiestärkung oder dem Klimaschutz wichtige Aufgaben für die Zukunft. Als politische Akteure versteht sich aber nur eine Minderheit der Agenturen, eine Mehrheit bleibt dagegen politisch enthalten. Nur ein Teil der Freiwilligenagenturen versteht sich also als Gestalter des Wandels.

Wie klassische Einrichtungen der Engagementförderung wie die Freiwilligenagenturen mit Bürgergenossenschaften zusammenarbeiten, haben *Marleen Thürling und Kristina Bayer* in ihrer Studie in den Blick genommen. Bürgergenossenschaften bilden sich genau an der Schnittstelle zwischen den Sektoren Zivilgesellschaft, Staat und Markt, v. a. im Bereich Daseinsvorsorge. Dort können sie eine gestaltende Rolle in eben dieser Schnittstelle einnehmen – vorausgesetzt Kooperationen und Unterstützungsangebote sind ausreichend vorhanden. Die Ergebnisse der Multi-Method-Studie legen nahe, dass Bürgergenossenschaften aber bisher kaum in lokale Engagementnetzwerke eingebunden sind, sodass Potentiale des Erfahrungsaustauschs und des Kooperierens zwischen Bürgergenossenschaften und lokalen Einrichtungen der Engagementförderung bisher noch nicht ausgeschöpft werden.

Theresa Fricke greift in ihrem Beitrag mit dem Schwerpunkt auf Corporate Volunteering (CV) ein weiteres Beispiel für die zunehmende Auflösung sektoraler Grenzen in der Engagementförderung auf. Konkret hat sie untersucht, inwieweit und unter welchen Bedingungen Mittlerorganisationen in CV-Programmen als Brückenbauerinnen zwischen der Non-Profit- und der For-Profit-Welt fungieren. Auf der Basis ihrer Interviewstudie mit 46 vermittelnden Organisationen kommt die Autorin zu dem Ergebnis, dass Mittlerorganisationen, die die Bedürfnisse und Motivationen beider Zielgruppen (also von Non-Profit-Organisationen und Unternehmen) verstehen, den größten Mehrwert für beide Zielgruppen liefern. Die qualitative Befragung von Mittlerorganisationen macht deutlich, dass Faktoren wie eine ausreichende Ressourcenausstattung und die Übereinstimmung von Angebot und Nachfrage maßgeblich beeinflussen, ob die Mittlerorganisation als Brückenbauerin agiert oder doch eher der einen oder anderen Seite zugeneigt ist. Erst wenn beide Seiten mit dem CV-Projekt zufrieden sind, schlussfolgert Fricke, steigt die Wahrscheinlichkeit, dass aus einem anfänglich kleinen Projekt eine längerfristige Zusammenarbeit wird, die für beide Seiten einen Gewinn darstellen kann.

Kehrt man zurück zu den oben skizzierten Ausgangsfragen für diesen Sonderband, lassen sich in der Zusammenschau der verschiedenen empirischen Erkenntnisse einige allgemeine Aussagen zum Wandel im Engagement treffen.

Erstens: Formal organisiertes Engagement zeigt sich in den hier vorgestellten Projekten oft nur wenig vorbereitet auf Prozesse sozialen Wandels. Das wird zum Beispiel an der Digitalisierung der sozialen Welt deutlich: So belegen die Untersuchungen zur Digitalisierung im Sport von *Post et al.* oder zu den LandFrauen von *Bertermann et al.* zwar, dass die Digitalisierung in den Verwaltungsabläufen angekommen ist, in der Akquirierung neuer Mitglieder oder für die Durchführung von Vereinsaktivitäten dagegen noch kaum eine Rolle spielt. Die digitale Enthaltsamkeit der Vereine steht damit im Widerspruch zu Alltag und Wunsch einer neuen Generation von Engagierten, wie sie auch die Untersuchung von *Reinders* zum digitalen Engagement Jugendlicher belegt. Sie zeigt, dass nicht nur ein gewichtiger Anteil der jungen Menschen über das Internet zum Engagement gekommen ist, sondern gerade die Kombination von Online- und Offline-Engagement zu größeren Wirksamkeitserfahrungen führt. Damit ist die Digitalität des Alltags den formalen Strukturen des Engagements voraus.

Ein anderes Beispiel bildet die geringe Berücksichtigung sozio-demographischer Veränderungen. Zwar bildet sich der gesellschaftliche Wandel z. B. mit Blick auf eine zunehmend postmigrantische Gesellschaft oder modernisierte Frauen- und Familienbilder im Engagement ab, wie die Untersuchungen von *Uyar* und *Bertermann et al.* zeigen. Auf die unterschiedlichen Ansprüche an Engagement von Menschen der ersten oder späterer Einwanderergenerationen sind aber noch ebenso wenig institutionelle Antworten gefunden, wie auch auf die Möglichkeiten, die

gestiegene Erwerbs- und weiterhin bestehende Sorgearbeit mit Engagement kombinieren zu können. Hier benötigt es sowohl eine Anpassung von vereinsinternen Strukturen als auch von gesetzlichen Rahmenbedingungen und öffentlichen Förderungen, um z. B. den Dialog zwischen den Generationen zu stärken oder Engagement durch ausreichende Betreuungsinfrastrukturen oder berufliche Freistellungen zu ermöglichen.

Und damit zu einem zweiten Punkt: Um auf Wandel angemessen zu reagieren, benötigt es Infrastrukturen, die die Veränderungsprozesse unterstützen. Solche Infrastrukturen finden sich weiterhin nur selten. Zwar wird anhand der Untersuchung der Freiwilligenagenturen von *Speck et al.* deutlich, wie die Engagementförderung zu stärkerer Institutionalisierung führen kann. An vielen Stellen verbleibt sie aber nur wenig professionalisiert. So zeigen die Daten von *Buchner et al.*, dass für Ehrenamtskoordinator:innen kaum Angebote der Fortbildung bestehen, zu wenig Vernetzung stattfindet und der Zugang zum Tätigkeitsfeld häufig nicht auf einer formalen Qualifikation beruht. Die Autor:innen sprechen sich deswegen für ein einheitlicheres Verständnis des Berufsbildes und bessere Rahmenbedingungen für alle Verantwortlichen aus.

Auf die Unterschiede zwischen kaum und gut ausgebauten Förderstrukturen verweist auch die Fallstudie von *Walter und Hübner*. Nur bei ausreichend Ressourcen kann es der kommunalen Engagementförderung gelingen, aktiv mit dem Wandel im Engagement umzugehen. Dass schwache Strukturen darüber hinaus die Ungleichheit im Engagement befördern statt ihr entgegen zu wirken, zeigen die Beiträge von *Vogel et al.* und *Hollstein*: Ohne passende Infrastruktur werden marginalisierte Menschen weniger erreicht, obwohl sie eine höhere Engagementbereitschaft aufzeigen. Soziale Ungleichheit verstärkt sich so.

Die hier vorgestellten Forschungsprojekte geben also insgesamt eher Hinweise, dass zivilgesellschaftliches Engagement auf sozialen Wandel vor allem reagiert, häufig auch nur unzureichend und sehr langsam. Es lässt sich vermuten, dass zumindest zurzeit zivilgesellschaftliches Engagement in der Breite kein Treiber des Wandels ist, solche Qualitäten wohl eher Ausnahmeprojekten und unkonventionellen Formen des Engagements vorbehalten sind (vgl. Strachwitz et al. 2020: 68f.).

Damit kommen wir drittens zur Frage nach der Tiefe des Wandels. Viele der Projekte bilden zwar weitreichende gesellschaftliche Veränderungen ab, die Tiefengrammatik von Engagement erscheint davon aber eher nicht betroffen. Mit einer Ausnahme: In einigen Forschungsprojekten zeichnet sich eine wachsende Hybridisierung von Engagement ab, in der Handlungslogiken anderer gesellschaftlicher Sektoren im Engagement an Bedeutung gewinnen. Zum einen zeigen die Projekte von *Fricke* sowie *Thürling* und *Bayer*, wie wirtschaftliche Logiken über CV und

einen neuen Trend zu genossenschaftlichen Formen im Engagement an Bedeutung gewinnen. Zum anderen zeichnen *Speck et al.* in der Studie zu den Freiwilligenagenturen einen Trend zur Kommunalisierung nach – Ausdruck der staatlichen Indienstnahme von zivilgesellschaftlichem Engagement.

Alle drei Projekte geben damit Hinweise, wie die sektoralen Grenzen zwischen staatlichen, privaten, wirtschaftlichen und zivilgesellschaftlichen Aktivitäten verschwimmen (Haas et al. 2024). Zivilgesellschaftliches Engagement entwickelt sich damit noch stärker in Abhängigkeit von ökonomischen, politischen und gesellschaftlichen Logiken. Auch vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage nach der gesellschaftspolitischen Rolle von zivilgesellschaftlichem Engagement, die *Speck et al.* am Ende ihres Beitrags konstatieren. Kann es dem zivilgesellschaftlichen Engagement trotz seiner Hybridisierung noch gelingen, eigensinnig in Gesellschaft zu agieren und auf sozialen Wandel Einfluss zu nehmen?

Die hier vorgestellten Forschungsprojekte bilden nur Ausschnitte aus dem weiten Feld zivilgesellschaftlichen Engagements ab. Sie geben durch fokussierte Betrachtungen Hinweise, in welche Richtung sich sozialer Wandel vollzieht und gestaltet. Um den gesellschaftlichen Wandel im Engagement noch besser abbilden zu können, sind aber nicht nur weitere Untersuchungen aus anderen Engagementfeldern und zu anderen Themen des Wandels nötig. Auch die verwendeten Daten brauchen Ergänzungen.

Die hier vorgestellten Projekte stellen in ihrer großen Mehrheit Momentaufnahmen dar. Eine Ausnahme ist die Untersuchung zu den Freiwilligenagenturen von *Speck et al.*, die auf der Basis einer Wiederholungsbefragung Entwicklungen abbilden kann. Solche Wiederholungsbefragungen sind in der Engagementforschung aber nur selten und beschränken sich im Wesentlichen auf den Freiwilligensurvey und die Daten des ZiviZ-Surveys. Längsschnittdaten oder Beobachtungen über eine längere Zeit, in denen der Wandel direkt begleitet wird, fehlen dagegen vollständig. *Wagner* und *Schwenken* stellen in diesem Band zwar Verläufe des Engagements auf der Basis qualitativer Interviews dar. Doch auch sie erheben die Daten zu einem einzigen Zeitpunkt und rekonstruieren die Verläufe auf dieser Basis. Das Fehlen von Längsschnittdaten oder begleitender Forschung ist sicherlich auch dem Nischendasein geschuldet, das die Engagementforschung immer noch fristet. Mit Blick auf die Zukunft bleibt also noch viel Spielraum, um passende Methodologien zu entwickeln und zu erproben, die den Wandel im Engagement abbilden. Und natürlich ist hier auch die Forschungsförderung gefragt, die passenden Förderrahmen zu entwickeln.

Wieviel sozialen Wandel es im Engagement zu entdecken gibt und wie ein solcher Wandel durch die Akteure der Engagementförderung gestützt werden kann, dazu geben die Forschungsprojekte des Sonderhefts mit ihren jeweiligen

Themenschwerpunkten eine fundierte Auskunft. Wir hoffen, dass Ihnen die Beiträge Lust auf die vertiefte Auseinandersetzung machen und dass dieser Band zur aktiven Gestaltung des Wandels in Engagementforschung und -praxis beitragen kann.

Eine inspirierende Lektüre wünscht das Team der Herausgeber:innen

Literaturverzeichnis

- Bornschier, Volker (2014): Sozialer Wandel. In: Endruweit, Günter; Trommsdorf, Gisela (Hrsg.): Wörterbuch der Soziologie. 3. Aufl. Konstanz: UVK, S. 679-686.
- BpB – Bundeszentrale für politische Bildung (o. J.): Zivilgesellschaftliches Engagement in der Migrationsgesellschaft. Sammlung von Beiträgen und Aspekten. <https://www.bpb.de/themen/migration-integration/kurzdossiers/227503/zivilgesellschaftliches-engagement-in-der-migrationsgesellschaft/> (11.04.2024).
- Bostanci, Seyran; Ilgün-Birhimeo lu, Emra (2024): Postmigrantische Gesellschaft. Engagement zwischen Antirassismus und Normalisierung. In: Gille, Christoph; Walter, Andrea; Brombach, Hartmut; Haas, Benjamin; Vetter, Nicole (Hrsg.): Zivilgesellschaftliches Engagement und Freiwilligendienste. Handbuch für Wissenschaft und Praxis. Baden-Baden, S. 161-172, <https://doi.org/10.5771/9783748936497>
- Deutscher Bundestag (2019): Zukunft Zivilgesellschaft. Junges Engagement im digitalen Zeitalter. Dritter Engagementbericht. Drucksache 19/19320. <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/ministerium/berichte-der-bundesregierung/dritter-engagementbericht>
- Edelstein, Anna-Lilja; Fahimi, Yasmin; Gloe, Markus (2024): Service Learning. Lernen durch Engagement im schulischen Kontext. In: Gille, Christoph; Walter, Andrea; Brombach, Hartmut; Haas, Benjamin; Vetter, Nicole (Hrsg.): Zivilgesellschaftliches Engagement und Freiwilligendienste. Handbuch für Wissenschaft und Praxis. Baden-Baden, S. 337-344, <https://doi.org/10.5771/9783748936497>
- Fricke, Theresa (2024): Corporate Volunteering. Ein „Win-Win-Win“ für Unternehmen, gemeinnützige Organisationen und Mitarbeitende? In: Gille, Christoph; Walter, Andrea; Brombach, Hartmut; Haas, Benjamin; Vetter, Nicole (Hrsg.): Zivilgesellschaftliches Engagement und Freiwilligendienste. Handbuch für Wissenschaft und Praxis. Baden-Baden, S. 315-323, <https://doi.org/10.5771/9783748936497>
- Gille, Christoph (2024): Ungleichheit und Ausschlüsse. Engagement als Ausdruck und Treiber gesellschaftlicher Ungleichheit. In: Gille, Christoph; Walter, Andrea; Brombach, Hartmut; Haas, Benjamin; Vetter, Nicole (Hrsg.): Zivilgesellschaftliches Engagement und Freiwilligendienste. Handbuch für Wissenschaft und Praxis. Baden-Baden, S. 147-159, <https://doi.org/10.5771/9783748936497>
- Gille, Christoph; Jepkens, Katja (Hrsg.) (2022): Teilhabe und Ausschlüsse im Engagement. Voluntaris Sonderband. Baden-Baden, <https://doi.org/10.5771/9783748928942>
- Haas, Benjamin; Gille, Christoph; Vetter, Nicole; Walter, Andrea; Brombach, Hartmut (2024): Zivilgesellschaftliches Engagement. Zur Verortung eines sozialen Phänomens. In: Gille, Christoph; Walter, Andrea; Brombach, Hartmut; Haas, Benjamin; Vetter, Nicole (Hrsg.): Zivilgesellschaftliches Engagement und Freiwilligendienste. Handbuch für Wissenschaft und Praxis. Baden-Baden, S. 51-67, <https://doi.org/10.5771/9783748928942>
- Huke, Nikolai; Schwenken, Helen; Tietje, Olaf (2024): Migration und Flucht. Engagement im Kontext von Migrationsregimen, staatlicher Indienstnahme und Teilhabekonflikten. In: Gille, Christoph; Walter, Andrea; Brombach, Hartmut; Haas, Benjamin; Vetter, Nicole

- (Hrsg.): Zivilgesellschaftliches Engagement und Freiwilligendienste. Handbuch für Wissenschaft und Praxis. Baden-Baden, S. 453-460, <https://doi.org/10.5771/9783748928942>
- Jekpens, Katja; van Rießen, Anne (2024): Informelles Engagement. Ambivalente Teilhabe: Kaum sichtbar, und wenig anerkannt versus leicht zugänglich, selbstorganisiert und sozialräumlich. In: Gille, Christoph; Walter, Andrea; Brombach, Hartmut; Haas, Benjamin; Vetter, Nicole (Hrsg.): Zivilgesellschaftliches Engagement und Freiwilligendienste. Handbuch für Wissenschaft und Praxis. Baden-Baden, S. 345-353, <https://doi.org/10.5771/9783748928942>
- Kelle, Nadiya; Simonson, Julia (2022): Stadt, Land, freiwilliges Engagement: Eine Analyse der Beteiligung in unterschiedlichen Engagementformen nach regionalen Kontexten. In: Forschungsjournal Soziale Bewegungen, 35. Jg., Heft 3, S. 452-466, <https://doi.org/10.1515/fjsb-2022-0037>.
- Klein, Ansgar; Sprengel, Rainer; Neuling, Johanna (2018): Annäherungen an die digitale Welt. Jahrbuch Engagementpolitik 2018. Schwalbach im Taunus.
- Kleiner, Tuuli-Marja (2022): Besser nicht zu genau hinsehen? Die blinden Flecke in der normativen Engagementforschung. In: Voluntas, 10. Jg, Heft 2, S. 309-313, <https://doi.org/10.5771/2196-3886-2022-2-309>.
- Milanovic, Dana; Staiger, Teresa; Embacher, Serge (Hrsg.) (2023): Digitaler Wandel und Zivilgesellschaft. Frankfurt a. M.
- Schrader, Heiko (2024): Sozialer Wandel. Bielefeld. Schubert, Peter; Kohn, David; Tahmaz, Birthe (2022): ZiviZ-Survey 2023.
- Sehnert, Liska; Jekpens, Katja; van Rießen, Anne (2022): Zivilgesellschaftliches Engagement mit Zukunft. Ein Modellkonzept zur Förderung der Selbstbestimmung und Teilhabe älterer Menschen und Engagierter aus der Nutzer:innenperspektive. In: Gille, Christoph; Jekpens, Katja (Hrsg.): Teilhabe und Ausschlüsse im Engagement. Voluntas Sonderband. Baden-Baden, <https://doi.org/10.5771/9783748928942-139>.
- Simonson, Julia et al. (2021): Freiwilliges Engagement in Deutschland. Zentrale Ergebnisse des Fünften Deutschen Freiwilligensurveys 2019. Bonn.
- Strachwitz, Rupert Graf; Priller, Eckhard; Triebe, Benjamin (2020): Handbuch Zivilgesellschaft. Bonn.
- Wirtherle, Sarah (2022): Wirkungsorientierung in engagementbasierten Bildungsprogrammen. Zum Nutzen einer lerntheoretisch fundierten Wirkungsanalyse. In: Voluntas, 10. Jg., Heft 1, S. 46-66, <https://doi.org/10.5771/2196-3886-2022-1-46>.
- Zivilgesellschaftliche Organisationen im Wandel – Gestaltungspotenziale erkennen. Resilienz und Vielfalt stärken. Aktuelle Zahlen zum Strukturwandel der organisierten Zivilgesellschaft. <https://www.ziviz.de/ziviz-survey> (11.04.2024).

Digitalisierung im Sportverein – Implikationen für das Ehrenamt

Carina Post

Hochschule Koblenz | post@rheinahrcampus.de*

Matthias Weinfurter

Hochschule Koblenz | weinfurter@rheinahrcampus.de

Dr. Sören Wallrodt

Hochschule Koblenz | wallrodt@rheinahrcampus.de

Katrin Lindt

Hochschule Koblenz | lindt@rheinahrcampus.de

Prof. Dr. Lutz Thieme

Hochschule Koblenz | thieme@rheinahrcampus.de

*Korrespondenzadresse

Zusammenfassung

Das rückläufige ehrenamtliche Engagement in Sportvereinen stellt diese vor große Probleme. Angesichts der fortschreitenden Digitalisierung stellt sich die Frage, ob diese für die Generierung neuer Humanressourcen im Ehrenamt genutzt werden kann. Mithilfe einer qualitativen und einer quantitativen Befragung in Rheinland-Pfalz (RLP) wurde der aktuelle Stand der Digitalisierung und des digitalen Ehrenamts in Sportvereinen analysiert. Dabei zeigt sich, dass die Themen in den Vereinen zwar präsent sind, der Übergang zu digitalen Vereinsstrukturen jedoch ein langwieriger, z. T. problembehafteter Prozess ist. Anzunehmen ist, dass zwar bestehende (Verwaltungs-)Prozesse digitalisiert werden, gänzlich digitales Ehrenamt im Sport jedoch eher eine Ausnahme bleibt.

Schlagwörter: Digitales Ehrenamt; Sportverein; Digitalisierung; Ehrenamt; Ressourcentheorie

Digitalization in Sports Clubs – Implications for Volunteering

Abstract

The declining voluntary commitment poses major problems for sports clubs. In light of the advancing digitalisation, the question arises as to whether digital solutions can be used to generate new human resources in voluntary work. Through a qualitative and a quantitative survey in Rhineland-Palatinate (RLP), the current status of digitalisation and digital volunteering in sports clubs was assessed. The results show that although the topics are present, the transition to digital club structures is a lengthy and partly problematic process. It can be assumed that although existing (administrative) processes will be digitalised, it is likely that entirely digital volunteering in sports clubs remains a rarity.

Keywords: digital volunteering; sports club; digitalization; volunteering; resource theory

1. Einleitung

Sportvereine stellen das Rückgrat der Sportausübung in Deutschland dar, stehen jedoch vor dem Problem rückläufiger Ehrenamtszahlen (Braun/Sielschott/Burmann 2022). Der angewendete Ehrenamtsbegriff greift auf ein breites Engagementverständnis zurück, um jegliche Aufgaben, die freiwillig ohne oder mit geringer Aufwandsentschädigung für den Verein durchgeführt werden, zu erfassen (Kelle et al. 2021). Die Einschränkungen der Coronapandemie haben auch den Sport gezwungen, Alternativen für die Sportausübung oder Mitgliederversammlungen zu finden. Videokonferenztools, Online-Trainingspläne oder soziale Medien haben gezeigt, dass ein digitaler Sportverein (zeitweise) funktionieren kann (Thieme/Post/Lindt 2024). Diese digitalen Möglichkeiten erlauben eine orts- und zeitunabhängige Nutzung, die die Arbeitsbelastung im Ehrenamt (Ehrenamt und Engagement werden synonym verwendet) senken und die Engagementbereitschaft steigern könnte. Vor diesem Hintergrund und dem Einfluss der Digitalisierung auf Sportvereine (Wadsack 2019) und Ehrenamt (Heinze/Beckmann/Schönauer 2019) stellt sich die Frage nach der Wechselwirkung zwischen Ehrenamt und Digitalisierung im Sport und wie digitales Ehrenamt in Vereinen ausgeübt wird. Digitales Ehrenamt, verstanden als eine ortsunabhängige, virtuelle Form des Engagements (BMFSFJ 2020; Heinze/Beckmann/Schönauer 2019), war lange Zeit im Sport höchstens eine Randerscheinung. Der Begriff umfasst nicht nur die Nutzung digitaler Möglichkeiten, sondern das gänzlich digital stattfindende Ehrenamt ohne Präsenz.

Der Beitrag liefert Erkenntnisse darüber, welche Faktoren und Ausgangs- bzw. Kontextbedingungen die Integration digitalen Ehrenamts beeinflussen und wie diese Erkenntnisse in die Praxis transferiert werden können. Die forschungsleitenden Fragen lauten:

- In welchem Umfang gibt es welche Arten digitalen Ehrenamts in Sportvereinen?
- Welche Zwecke erfüllt digitales Ehrenamt?
- Welche Vor- und Nachteile hat digitales Ehrenamt?
- Welche Voraussetzungen nennen Sportvereine für digitales Ehrenamt?

Die Fragestellungen werden im Kontext der Ressourcentheorie (Wicker 2017) erörtert. Zudem wird eine Diskussion hinsichtlich des organisatorischen Wandels durch Digitalisierung im Sportverein eröffnet.

2. Theoretischer Rahmen

2.1 Ressourcen

Die Ressourcentheorie definiert organisationale Ressourcen von Sportvereinen, die strategisch relevant zur Erreichung der Organisationsziele sind (Seippel et al.

2020). Um Ressourcen zu klassifizieren und eine thematische Eingrenzung vorzunehmen, empfiehlt sich der Ansatz von Wicker (2017), der, dem Organizational Capacity Ansatz (Hall et al. 2003) folgend, fünf Dimensionen unterscheidet. Während Hall et al. (2003: 3) Kapazitäten in den Vordergrund stellen, die als Fähigkeiten, etwas zu leisten oder zu produzieren verstanden werden und damit das Potenzial einer Organisation betrachten, wird angenommen, dass organisationale Ressourcen notwendig sind, um Kapazitäten aufbauen zu können (Eisinger 2002: 121). Die fünf Kapazitätsdimensionen beziehen sich auf Humanressourcen, finanzielle Ressourcen, Netzwerkressourcen, Infrastrukturressourcen und kulturelle Ressourcen (Wicker 2017), wobei letztere initial als Planungs- und Entwicklungskapazität beschrieben werden (Hall et al. 2003). Besondere Bedeutung kommt den Humanressourcen zu, da Ehrenamtliche und Mitglieder innerhalb des Vereins entscheiden und agieren, wodurch weitere Ressourcen (z. B. finanzielle oder infrastrukturelle Ressourcen) erschlossen werden können (Hall et al. 2003; Post 2022).

In Sportvereinen scheinen neue Strategien für die Gewinnung und Bindung von Humanressourcen (Engagierten) notwendig, da diese als Problem wahrgenommen werden (Breuer/Feiler 2022: 60–62) und der im Sport engagierte Anteil der Bevölkerung zwischen 2014–2019 einen Rückgang von 1,4 Prozentpunkten verzeichnet (Kausmann/Hagen 2021: 104). Braun et al. (2022) sprechen von einem Verlust von ca. 1 Millionen Ehrenamtlichen im Sport. Ehrenamt in Sportvereinen wird außerdem durch die geburtenstarken Jahrgänge getragen (Breuer/Feiler 2023: 11), sodass der Geburtenrückgang bis 2009 auch bei gleichbleibender Engagementbereitschaft zu rückläufigen Ehrenamtzahlen und damit zu reduzierten Humanressourcen führen wird.

2.2 Digitales Ehrenamt und Digitalisierung

Wie auch in anderen Ehrenamtsbereichen ist im Sport ein rein digitales Ehrenamt möglich (Heinze/Beckmann/Schönauer 2019). Dieses Ehrenamt ermöglicht eine orts- und z. T. zeitunabhängige Ausübung, wodurch die Flexibilität erhöht werden kann (Heinze/Beckmann/Schönauer 2019: 84). Außerdem können digitale Kanäle eine schnellere und zeitsparende Kommunikation darstellen und damit bei Engagierten den Aufwand verringern.

Die fortschreitende Digitalisierung, auch als Teilfolge der Coronapandemie (Schraeder 2021), kann dabei als disruptiver Prozess auftreten (Ammon/Thieme 2019; Wadsack 2019). Für eine erfolgreiche Integration digitaler Möglichkeiten, welche als Bedingung für digitales Ehrenamt zu sehen ist, müssen strategische und (infra-)strukturelle Voraussetzungen im Verein vorhanden sein (Merten/Schmidt/Winand 2022). Somit sind zur erfolgreichen Integration digitalen Ehrenamts weitere Ressourcen notwendig. Vorgelagert ist die Bereitschaft, digitale Möglichkeiten in den Organisationablauf und -aufbau zu integrieren (digitalisiertes Ehrenamt).

Diese zugeschriebene Relevanz kann erhöht werden, wenn die Digitalisierung zur Erreichung der Vereinsziele oder zur Erfüllung von Aufgaben beiträgt, die Notwendigkeit der Digitalisierung erkannt wird und zur Organisationskultur passt. Zudem müssen entsprechende organisationale Kapazitäten vorhanden sein, damit eine Priorisierung der Digitalisierung im Verein möglich wird (Ehnold/Steinbach/Schlesinger 2020).

Die Digitalisierung eröffnet sowohl Chancen als auch Herausforderungen, da neue Prozesse, Services und Geschäftsmodelle entstehen können, andererseits die Integration digital weniger versierter Personen und der Verlust sozialer Interaktionen regelmäßig als Hürden für einen digitale(n) Sportverein gesehen werden (Ammon/Thieme 2019: 148–154). In Breitensportvereinen wird primär die Mitglieder- und Finanzverwaltung digitalisiert (Ammon/Thieme 2019; Ehnold/Steinbach/Schlesinger 2020), was zu mehr Übersichtlichkeit und Schnelligkeit in der Anwendung, aber andererseits zu steigenden Anforderungen an die zuständigen Personen führen kann.

In einer früheren Befragung von Sportvereinen fiel die Priorisierung der Digitalisierung bei knapp über 50 % eher gering aus (Ehnold/Steinbach/Schlesinger 2020), außerdem zeigen Auswertungen des Freiwilligensurvey, dass unabhängig vom Engagementbereich lediglich 57 % der ehrenamtlich Engagierten das Internet für ihre Tätigkeit nutzen (Tesch-Römer/Huxhold 2022: 194) und lediglich 2,6 % der Tätigkeiten ausschließlich im Internet durchgeführt werden (Tesch-Römer/Huxhold 2022: 202). Während diese Zahlen seit 2014 annähernd stagnieren, ist hierbei lediglich eine Annäherung an digitales Ehrenamt möglich, da für digitales Ehrenamt nicht zwangsläufig das Internet genutzt werden muss. Während einige Personen der Digitalisierung des Sportvereins ablehnend gegenüberstehen, könnte durch digitale und vermeintlich schnellere Kommunikation der Service für Mitglieder verbessert werden (Ammon/Thieme 2019). Denkbar ist auch, dass digitale Möglichkeiten das Ehrenamt flexibler und attraktiver gestalten und somit Humanressourcen akquiriert werden können.

3. Methodik

Während Digitalisierung in Sportvereinen (Ammon/Thieme 2019; Wadsack 2019) und eine Systematisierung von digitalem Ehrenamt bereits diskutiert wurden (Ammon/Thieme 2019; Heinze/Beckmann/Schönauer 2019; Wadsack 2019), ist eine spezifische Untersuchung von digitalem Ehrenamt im organisierten (Breiten-)Sport bislang nicht erfolgt.

Aufgrund des geringen Wissens über digitales Ehrenamt im Sport wurde zunächst eine qualitative Bearbeitung der Forschungsfragen angestrebt (Edmondson/McManus 2007), die im späteren Projektverlauf mit Daten aus einer quantitativen

Befragung angereichert wurde. Dabei wurden teilstrukturierte Leitfadeninterviews mit Expert*innen durchgeführt und Sportvereinsverantwortliche mit einer Online-Umfrage befragt.

3.1 Qualitative Befragung

Die qualitative Befragung der Vereins- und Verbandsvertreter*innen erfolgte durch eine Ansprache über den Sportbund Rheinland, den Fußballverband Rheinland und den Freiburger Kreis. Ziel war ein möglichst heterogener Expert*innenkreis, um das Forschungsfeld umfassend auszuleuchten. Insgesamt nahmen 14 Organisationen bzw. 15 Expert*innen an den Interviews teil, die 13 Vereine und einen Sportverband vertraten. Die Interviews (17 bis 45 Minuten, ein Doppeltinterview dauerte 54 Minuten) fanden zwischen Juni und August 2022 online statt.

Angelehnt an Mayring (2019) wurde eine qualitative Inhaltsanalyse der Interviews durchgeführt. Zunächst wurden die Interviews transkribiert und anschließend anhand eines Kodierleitfadens mit MAXQDA strukturiert analysiert. Das Kodiersystem, beruhend auf dem Interviewleitfaden, enthält die aus der Literatur abgeleiteten Oberkategorien *Bezug zur Digitalisierung*, *Digitalisierung im Sportverein*, *Digitales Ehrenamt im Sportverein* und *künftige Entwicklung der Digitalisierung*. Das Kodiersystem wurde deduktiv um die Kategorie *Verständnis digitales Ehrenamt* ergänzt (Mayring/Fenzl 2019: 638). Der Interviewleitfaden zur Beantwortung der Forschungsfragen enthielt die Themen:

- Digitalisierung eigener Sportverein und Impuls hierfür
- Chancen und Probleme der Digitalisierung
- Wechselwirkung Digitalisierung und Ehrenamt
- Verständnis und Formen digitalen Ehrenamts
- Zweck und Grenzen sowie Vor- und Nachteile digitalen Ehrenamts
- Rahmenbedingungen für digitales Ehrenamt

3.2 Quantitative Befragung

Die quantitativen Daten wurden durch eine Onlinebefragung über LimeSurvey zwischen März und April 2023 erhoben. Die Befragung war an je ein Vorstandsmitglied aller Sportvereine in RLP adressiert und wurde mit Unterstützung der Sportbünde in RLP verteilt. Insgesamt wurden 5.838 Vereine angesprochen, von denen 966 vollständige Rückmeldungen abgegeben haben (Rückmeldequote = 16,55 %). Vereine mit mehr als 1.000 Mitgliedern (Befragung 3,6 %; RLP-Gesamt: 2,5 %) und Vereine mit 101 bis 1.000 Mitgliedern (67,9 %; 56,6 %) waren leicht überrepräsentiert. Vereine mit unter 100 Mitgliedern entsprechend unterrepräsentiert (Befragung:

28,5 %; RLP-Gesamt: 40,9 %). Die Befragung umfasste vier Teile (Ressourcen, Verein, Digitales und Vorstand) und enthielt neben Fragen nach Digitalisierung und digitalem Ehrenamt auch diverse Strukturdaten der Sportvereine.

4. Ergebnisse

Unter den qualitativ Befragten befanden sich acht hauptamtlich und sechs ehrenamtlich Beschäftigte, eine Person ist sowohl im Haupt- als auch im Ehrenamt tätig¹. Unterschiede zwischen den Antworten der haupt- und ehrenamtlichen Positionen wurden nicht identifiziert. Die Befragten repräsentieren v. a. Großsportvereine mit über 700 Mitgliedern, nur drei Personen gehören Vereinen mit weniger als 700 Mitgliedern an.

Um den Bezug der Interviewpartner*innen zu digitalen Themen zu ermitteln, wurden diese zuerst nach ihrer persönlichen Verbindung zur Digitalisierung befragt. Dabei zeigte sich, dass nur eine Person beruflich im Bereich Informationstechnik tätig war, während die anderen entweder im Verein mit diesem Thema konfrontiert wurden oder die Digitalisierung im Alltag nutzten, um sich diesbezüglich Fachkenntnisse anzueignen.

Man wächst ja [mit Digitalisierung] auf, mit Facebook und Co und die ganzen anderen Sachen über WhatsApp. Also jetzt ist es so normal, dass man sich über Zoom unterhält, das ist mittlerweile wie ein Telefonat. (P1, HA, Z. 5)

4.1 Forschungsfrage 1: Umfang und Arten von digitalem Ehrenamt

Zunächst wurden die Vereinsvertreter*innen nach der eigenen Auffassung von digitalem Ehrenamt befragt. Während ein kleiner Teil der Befragten versuchte, eine Annäherung an den Begriff zu formulieren, und eine angemessene Infrastruktur für Ehrenamtliche nannte, hatten andere Personen entweder kein eigenes Verständnis für digitales Ehrenamt oder stellten in Frage, inwiefern dieses oder ein digitaler Verein zielführend für die Organisation seien.

Zum einen das, was vielleicht am naheliegendsten ist [...], dass Ehrenamtliche in der Lage sind, auf eine bestimmte digitale Infrastruktur zurückzugreifen [...]. (P9, EA, Z. 26)

Ich kenne nichts. Also es fällt mir im Moment schwer, mit dem Begriff digitales Ehrenamt irgendwas [zu] verbinden. (P8, HA und EA, Z. 23)

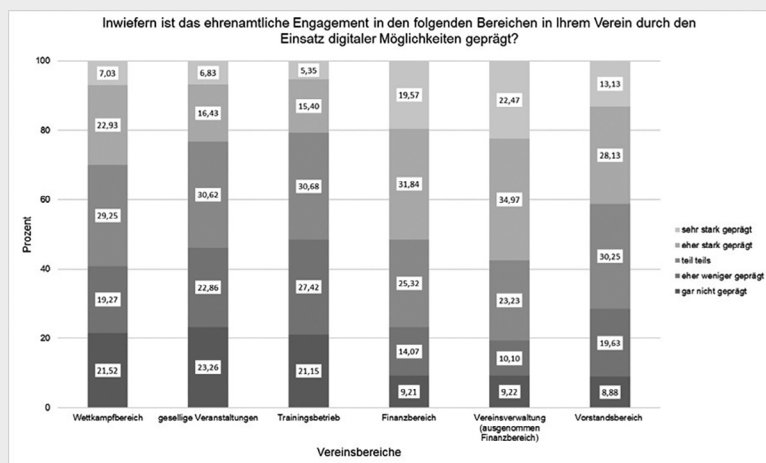
¹ In Großsportvereinen haben hauptamtliche Mitarbeiter einen Überblick über die verschiedenen Sparten, weshalb auch Geschäftsstellenmitarbeiter zur Situation des Ehrenamts befragt wurden.

Ja, ich möchte es gerne fragen, warum will ich jetzt Ehrenamt digitalisieren?
(P3, HA, Z. 24)

Für die weitere Forschung ergab sich damit die Schwierigkeit, dass der Forschungsgegenstand (digitales Ehrenamt) von den interviewten Personen unterschiedlich interpretiert wird und Digitalisierung im Ehrenamt und im Verein nicht unumstritten sind. Da Digitalisierung im Verein eine Voraussetzung für digitales Ehrenamt darstellt, wurden Vor- und Nachteile sowie Rahmenbedingungen bzw. Erfolgsfaktoren für den Bereich Digitalisierung abgefragt, um einheitlichere Antworten zu erhalten.

Da die qualitative Befragung ergab, dass digitales Ehrenamt im Sportverein weitgehend unbekannt ist und daher die Frage nach spezifischen Formen digitalen Ehrenamts nicht zielführend erschien, wurde in der quantitativen Befragung die digitale Prägung des Engagements in verschiedenen Vereinsbereichen erfragt (vgl. Abbildung 1). Hier wurde deutlich, dass Ehrenamt im Sportbetrieb weniger digital geprägt ist als die organisatorischen Bereiche des Vereins.

Abbildung 1: Digitale Prägung des ehrenamtlichen Engagements in verschiedenen Vereinsbereichen



Quelle: eigene Darstellung

4.2 Forschungsfrage 2: Zweck digitalen Ehrenamts

Beim Zweck digitaler Möglichkeiten stimmen die Befragten überein, dass diese primär eine Unterstützung der analogen Prozesse und Abläufe darstellen. Für

die langfristige Weiterentwicklung der Vereine ist jedoch denkbar, dass durch die Digitalisierung neue Lösungen oder Angebote geschaffen werden könnten.

Also ich sehe es eindeutig als Ergänzung [...] und je nachdem, welche Zeit haben wir, sei es jetzt die Urlaubszeit oder sollten wir irgendwann nochmal eine nächste [Corona-]Welle haben, also wo es Eingrenzungen gibt, dann kann man darauf wunderbar [...] zurückgreifen. (P1, HA, Z. 33)

Also ich finde Digitales ersetzt nicht das Reale, sondern das Digitale ist immer nur ein Support des Realen. [...] Wenn man sich real treffen kann, dann sollte man es auch tun, oder ab und zu tun. (P4, HA, Z. 29)

Abbildung 1 zeigt kongruent mit den qualitativen Daten, dass insbesondere die Verwaltungs- bzw. Organisationsbereiche des Sportvereins im Ehrenamt digital geprägt sind. Hier wird deutlich, dass Digitalisierung im Sportverein in erster Linie zum Zweck der Digitalisierung der Finanz- und der Vereinsverwaltung genutzt wird und die Vorstandsarbeit prägt.

4.3 Forschungsfrage 3: Vor- und Nachteile von digitalem Ehrenamt

Bei den Vor- und Nachteilen fällt auf, dass die genannten positiven Aspekte ausschließlich die Vereinsverwaltung betreffen, nicht jedoch die sportliche Aktivität. Obgleich explizit nach digitalem Ehrenamt gefragt wurde, verstehen die Befragten offensichtlich darunter die Digitalisierung des Ehrenamtes. Es scheint als sei der vorgelagerte Schritt der Digitalisierung des Ehrenamtes so dominant, dass *digitales Ehrenamt* für Sportvereine nicht greifbar ist. Generell wird die Digitalisierung positiv gesehen (z. B. schnelle Kommunikation, Daten- und Informationsverfügbarkeit, Speichermöglichkeit, ressourcensparende Online-Sitzungen oder Attraktivität für Jüngere), sie nennen jedoch auch die ausbleibende soziale Komponente bei Gesprächen, Digitalisierung als Selbstzweck oder den hohen Aufwand bei der Einrichtung digitaler Möglichkeiten als negative Aspekte eines digitalisierten Vereins.

Der Hauptvorteil ist meiner Meinung nach, dass man gucken muss, dass man die Jugend abholt. (P5, EA, Z. 18)

Dennoch halte ich [...] das persönliche Gespräch [...] immer für wichtig. Man kann sich so viel online treffen wie immer [...], aber alles per WhatsApp und per Telefon regeln, das halte ich [...] immer für kritisch. (EA, P14, Z. 17)

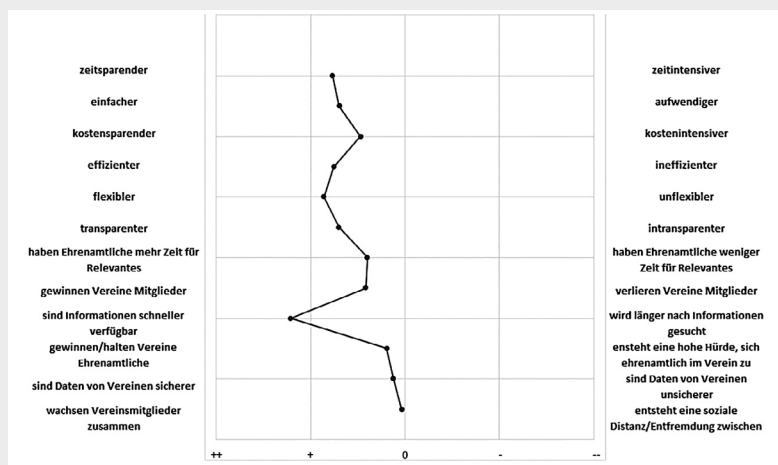
Zwei Personen stellen fest, dass digitale Sitzungen und Informationsverfügbarkeit zu veränderten Dynamiken im Sportverein führen, die sowohl positiv als auch negative Auswirkungen haben.

Das ist nicht immer gut, schnell Informationen zu haben, weil sie [...] denken nicht mehr nach. (P6, HA, Z. 42)

Diese ganzen Sitzungen, die sind wesentlich fokussierter. Dieses nebenher Geplapper, das gibt es nicht [...]. Würde man jetzt hier gemeinsam im Sitzungszimmer sitzen, dann wird auch mal ein bisschen über den Tellerrand gesprochen. (P10, HA, Z. 48)

Während die Befragten nicht explizit das Ehrenamt ansprechen, so sind diese jedoch von den genannten Maßnahmen betroffen. Ergänzend dazu erfolgte durch die quantitative Befragung eine Bewertung digitaler Möglichkeiten im Vergleich zu analogen Alternativen (Abbildung 2). Es zeigt sich, dass die Digitalisierung von Sportvereinen eher positiv wahrgenommen wird. Mit Blick auf digitales Ehrenamt sind insbesondere die wahrgenommene Zeitersparnis und die Gewinnung/Haltung von Ehrenamtlichen von Bedeutung.

Abbildung 2: Bewertung digitaler Möglichkeiten im Vergleich zu analogen Alternativen



Quelle: eigene Darstellung

Die genannten Vor- und Nachteile können dabei nur entstehen, wenn eine Digitalisierung im Sportverein überhaupt gewollt und möglich ist.

4.4 Forschungsfrage 4: Voraussetzungen für digitales Ehrenamt

Für die Umsetzung von Digitalisierung auch im Ehrenamt wurden vereinsinterne und -externe Faktoren genannt. Eine erfolgreiche Implementierung digitaler Möglichkeiten erfordert eine intensive Beschäftigung mit dem Thema, da für die

Bereiche digitale Sitzungen, Vereinsverwaltung oder Kommunikation eine Vielzahl an Softwaremöglichkeiten in Betracht gezogen werden können. Während diese Auswahl insbesondere kleinere Vereine vor Probleme stellt, ist in anderen Vereinen bzw. Regionen eine schlechte Internetverbindung Hemmfaktor für Digitalisierung.

Breitbandausbau, Breitbandausbau, Breitbandausbau. (P15, EA, Z. 68)

Hier habe ich auch das Gefühl, dass es ganz viele kleine Insellösungen [...], aber das ist halt schwierig, weil im Sport so wenig Geld da ist, dass man [keine] Lösungen bekommt, wo die Software ineinandergreift. (P4, HA, Z. 27)

Demnach muss in Sportvereinen eine entsprechende digitale Infrastruktur (Ausstattung, Internetanschluss) vorhanden sein. Auf individueller Ebene wird außerdem auf eine gewisse Affinität bei Verantwortlichen verwiesen, um digitale Möglichkeiten anwenden zu können. Laut den Befragten muss im Verein ein Umdenken stattfinden und erkannt werden, dass Digitalisierung notwendig ist.

Ich glaube, das größte Hemmnis ist aber, dass zurzeit noch keiner der handelnden Personen die Notwendigkeit sieht. (P5, EA, Z. 14)

Die Bereitschaft der Befragten wird jedoch durch Skepsis hinsichtlich der Schnelligkeit und Effektivität der Vereine eingeschränkt. Eine Digitalisierung der Sportvereine, die als Voraussetzung für digitales Ehrenamt gesehen wird, ist eine langfristige Aufgabe, deren Bearbeitung nicht unbedingt konsequent verfolgt wird.

[Diese digitale Entwicklung] hätte ich gerne, ich sehe [unsere Organisation] aber in fünf Jahren genau da, wo [sie] jetzt auch ist. (P15, EA, Z. 78)

In der quantitativen Befragung wurden die Vereinsverantwortlichen nach gewünschten Unterstützungsangeboten zur Implementierung digitaler Möglichkeiten gefragt, die als Voraussetzung für eine Digitalisierung des Ehrenamts gesehen werden. Mit 46,1 bzw. 45,9 % wurden vergünstigte Softwarelösungen und eine Übersicht über digitale Möglichkeiten genannt. Auch weitere finanzielle Unterstützung (39,1 %) und Qualifizierungsangebote (37,4 %) sind gewollt.

5. Diskussion

Festzuhalten bleibt, dass Sportvereine Digitalisierung und digitalem Ehrenamt grundsätzlich positiv gegenüberstehen und die Befragten in der qualitativen und der quantitativen Befragung Bereitschaft zeigen, digitale Möglichkeiten im Sportverein zu integrieren. Obgleich Humanressourcen in der qualitativen Befragung nicht direkt thematisiert wurden, nannte eine Person die Notwendigkeit, jungen Menschen ein attraktives Angebot zu bieten. Außerdem wird mehrfach angesprochen, dass Ehrenamtliche die Entscheidung für oder gegen Digitalisierung treffen

können. Damit zeigt sich der vielfältige Einfluss von Mitgliedern und Ehrenamtlichen auf die Vereinsentwicklung (Wicker 2017).

Ob Digitalisierung die Gewinnung und Bindung von Ehrenamtlichen unterstützt, kann durch die hier betrachtete Vereinsperspektive nicht beantwortet werden. Allerdings ergibt die quantitative Vereinsbefragung, dass Ehrenamtliche eher positiv von der Digitalisierung beeinflusst werden (Abbildung 2). Die verstärkte Beschäftigung mit Digitalisierung und die bereits gezeigten Einflüsse dieser auf den Sportverein sprechen dafür, den Organizational Capacity Ansatz (Hall et al. 2003) im Bereich Infrastruktur um digitale Ressourcen zu erweitern, um den Einfluss von Digitalisierung gezielter auf organisationstheoretischer Ebene zu betrachten.

Bisherige Arbeiten (Ehnold/Steinbach/Schlesinger 2020; Ammon/Thieme 2019) werden dahingehend bestätigt, dass Digitalisierung (auch im Ehrenamt) durchaus neue Prozesse oder Möglichkeiten bieten kann, hierfür allerdings einerseits die Relevanz erkannt werden muss und andererseits eine zielgerichtete Digitalisierung angestrebt werden sollte. Anschließend an Merten/Schmidt/Winand (2022) kann für Breitensportvereine bestätigt werden, dass eine moderne Infrastruktur und digital affine Personen im Sportverein die Digitalisierung im Verein vorantreiben.

Gegenstand der Forschung war das digitale Ehrenamt in Sportvereinen. Es zeigte sich, dass insbesondere eine zeit- und ortsunabhängige Arbeit in den Befragungen positiv bewertet wird. Die moderate digitale Prägung des Ehrenamts und die genannte Reduzierung des sozialen Faktors im Sport durch Digitalisierung bestätigen die geringe Wahrscheinlichkeit von gänzlich digitalem Ehrenamt (BMFSFJ 2020). Da die Nutzungsintensität digitaler Möglichkeiten in Organisationen variiert, empfiehlt sich, in Anlehnung an Heinze/Beckmann/Schönauer (2019: 83–84), eine Differenzierung verschiedener Grade digitalisierten Ehrenamts in Organisationen vorzunehmen.

Für die Sportvereinsforschung zeigt sich, dass Digitalisierung in Sportvereinen thematisiert und in Teilen integriert wird, dieser Prozess und die Umsetzung digitalen Ehrenamts allerdings eine langfristige Aufgabe darstellen. Die Vereinsverantwortlichen erwarten diverse positive Folgen von Digitalisierung, die organisationale Bereitschaft, Zeit, Wissen und finanzielle Mittel zur Umsetzung sind allerdings teilweise gering. Als zu digitalisierende Bereiche werden primär Aspekte aus der Vereinsorganisation genannt, Sportausübung und gesellige Veranstaltungen werden kaum mit digitalen Elementen assoziiert. Ein weitreichender Organisationswandel ist damit bislang nicht wahrnehmbar, da lediglich bestehende (Verwaltungs-)Prozesse digitalisiert werden. Dennoch könnte dies für einzelne Vereine einen bedeutenden organisatorischen Wandel darstellen.

Als Limitation der qualitativen Befragung ist anzumerken, dass die Interviewten im Vorhinein um den Fokus auf digitales Ehrenamt wussten. So ist möglich, dass lediglich die Vereine Bereitschaft zeigten, die sich intensiv(er) mit Digitalisierung beschäftigen. Zudem besteht die Stichprobe größtenteils aus Großsportvereinen, was nicht repräsentativ für RLP oder Deutschland ist. Als weitere inhaltliche Limitation der Befragungen ist das nicht einheitliche Verständnis von digitalem Ehrenamt zu nennen, was dazu führen kann, dass unterschiedliche Ausprägungen digitalen Ehrenamts unterschiedlich wahrgenommen und bewertet wurden. Da sich in der qualitativen Befragung gezeigt hat, dass rein digitales Ehrenamt in Sportvereinen vorerst nicht existiert, können Klassifizierungen des digitalen Ehrenamts, auch aufgrund der Vermischung mit der „Digitalisierung des Ehrenamts“, vorerst nicht erfolgen. Darüber hinaus wurden lediglich Vereine in RLP betrachtet, Ergebnisüberträge sind somit nur eingeschränkt möglich.

Die befragten Personen beschreiben Digitalisierung als Langzeitprozess, sodass insbesondere längsschnittliche Betrachtungen sinnvoll erscheinen. Die Betrachtung verschiedener Grade des digitalisierten Ehrenamts im Sport und der Möglichkeiten, die diese für die Gewinnung von Ehrenamtlichen bieten, sollte künftig durch Befragungen von (potenziell) ehrenamtlich Aktiven geklärt werden.

Die Digitalisierung in Sportvereinen betrifft das Ehrenamt in Sportvereinen. Der Blick der Vereine scheint jedoch dabei nicht auf gänzlich digitales Ehrenamt, sondern die Digitalisierung des Ehrenamts gerichtet zu sein.

Literaturverzeichnis

- Ammon, Jörg; Thieme, Lutz (2019): Digitalisierung und das System des organisierten Sports. In: Wadsack, Ronald (Hrsg.): Digitale Disruption und Sportmanagement. Frankfurt a. M., S. 147–165.
- BMFSFJ (2020): Dritter Engagementbericht. Zukunft Zivilgesellschaft: Junges Engagement im digitalen Zeitalter. Berlin.
- Braun, Sebastian; Sielschott, Stephan; Burrmann, Ulrike (2022): Ehrenamtliches und freiwilliges Engagement im Sport. Sportbezogene Sonderauswertung der „Deutschen Freiwilligen-surveys“ von 2014 bis 2019. Bonn.
- Breuer, Christoph; Feiler, Svenja (2022): Sportvereine in Deutschland: Ergebnisse aus der 8. Welle des Sportentwicklungsberichts. Sportentwicklungsbericht für Deutschland 2020–2022 – Teil 1. Bonn.
- Breuer, Christoph; Feiler, Svenja (2023): Sportvereinsmitgliedschaften in Deutschland – Typen, Bindung und gesellschaftliche Korrelate. Sportentwicklungsbericht für Deutschland 2020–2022 – Teil 3. Bonn.
- Edmondson, Amy C.; McManus, Stacy E. (2007): Methodological fit in management field research. In: Academy of Management Review, 32. Jg., Heft 4, S. 1246–1264, <https://doi.org/10.5465/AMR.2007.26586086>.

- Ehnold, Peter; Steinbach, Dirk; Schlesinger, Torsten (2020): Priorität oder Randerscheinung? Eine Analyse zur Relevanz der Digitalisierung in Sportvereinen. In: *Sport und Gesellschaft*, 17. Jg., Heft 3, S. 231–261, <https://doi.org/10.1515/sug-2020-0016>.
- Eisinger, Peter (2002): Organizational Capacity and Organizational Effectiveness among Street-Level Food Assistance Programs. In: *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 31. Jg., Heft 1, S. 115–130, <https://doi.org/10.1177/0899764002311005>.
- Hall, Michael et al. (2003): The capacity to serve. A qualitative study of the challenges facing Canada's nonprofit and voluntary organizations. Toronto.
- Heinze, Rolf G.; Beckmann, Fabian; Schönauer, Anna-Lena (2019): Die Digitalisierung des Engagements: zwischen Hype und disruptivem Wandel. In: Heinze, Rolf G.; Kurtenbach, Sebastian; Üblacker, Jan (Hrsg.): *Digitalisierung und Nachbarschaft. Erosion des Zusammenlebens oder neue Vergemeinschaftung?* Baden-Baden, S. 61–90.
- Kausmann, Corinna; Hagen, Christine (2021): Gesellschaftliche Bereiche des freiwilligen Engagements. In: Simonson, Julia et al. (Hrsg.): *Freiwilliges Engagement in Deutschland. Der Deutsche Freiwilligensurvey 2019*. Berlin, S. 85–111.
- Kelle, Nadiya et al. (2021): Deutscher Freiwilligensurvey 2019: Erhebungsinstrument. https://www.dza.de/fileadmin/dza/Dokumente/Forschung/FDZ_FWS-Doku/FWS2019_Instrument_Deutsch.pdf (4.3.2024).
- Mayring, Philipp (2019): Qualitative Inhaltsanalyse – Abgrenzungen, Spielarten, Weiterentwicklungen. In: *Forum Qualitative Sozialforschung*, 20. Jg., Heft 3, <https://doi.org/10.17169/fqs-20.3.3343>.
- Mayring, Philipp; Fenzl, Thomas (2019): Qualitative Inhaltsanalyse. In: Baur, Nina; Blasius, Jörg (Hrsg.): *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung*. Wiesbaden, S. 633–648.
- Merten, Sebastian; Schmidt, Sascha L.; Winand, Mathieu (2022): Organisational capabilities for successful digital transformation: a global analysis of national football associations in the digital age. In: *Journal of Strategy and Management*, <https://doi.org/10.1108/J SMA-02-2022-0039>.
- Post, Carina (2022): Approaching predictors of success for sports clubs by applying the organizational capacity framework. In: *German Journal of Exercise and Sport Research*, <https://doi.org/10.1007/s12662-022-00865-4>.
- Schrader, Malte (2021): Zivilgesellschaft in und nach der Pandemie: Bedarfe – Angebote – Potenziale. *Opuscula*, 149. Maecenata Institut für Philanthropie und Zivilgesellschaft. <https://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/72852> (4.3.2024).
- Seippel, Ørnulf et al. (2020): In Troubled Water? European Sports Clubs: Their Problems, Capabilities and Opportunities. In: *Journal of Global Sport Management*, 8. Jg., Heft 1, S. 203–225, <https://doi.org/10.1080/24704067.2020.1806493>.
- Tesch-Römer, Clemens; Huxhold, Oliver (2022): Nutzung des Internets für die freiwillige Tätigkeit. In: Simonson, Julia et al. (Hrsg.): *Freiwilliges Engagement in Deutschland*. Wiesbaden, S. 194–213.
- Thieme, Lutz; Post, Carina; Lindt, Katrin (2024): Sportvereine in Deutschland: Status quo nach der Covid-19-Pandemie. In: Behrens, Anton; Bauers, Sebastian; Hovemann, Gregor (Hrsg.): *Entwicklungstendenzen im Sportmanagement*, Wiesbaden, S. 3–20.
- Wadsack, Ronald (2019): Digitale Disruption als Umfeldbedingung für Sportorganisationen. In: Wadsack, Ronald (Hrsg.): *Digitale Disruption und Sportmanagement*. Frankfurt a. M., S. 9–35.
- Wicker, Pamela (2017): Ressourcentheorie. In: Thieme, Lutz (Hrsg.): *Der Sportverein. Versuch einer Bilanz*. Schorndorf, S. 71–86.

Digitales Engagement Jugendlicher – Zeitenwende oder Kontinuität gemeinnütziger Tätigkeiten der jungen Generation?

Prof. Dr. Heinz Reinders

Universität Würzburg | Empirische Bildungsforschung | heinz.reinders@uni-wuerzburg.de

Zusammenfassung

Digitale Transformationen bestimmen den Alltag und die Sozialisationsbedingungen Heranwachsender. Während die Corona-Pandemie in der Wahrnehmung Älterer ein Katalysator für zunehmende Digitalisierung war, ist diese Entwicklung aus Sicht Jugendlicher die konsequente Fortsetzung ihres vor der Pandemie gelebten Alltags. Der Beitrag argumentiert, dass junge Menschen auch bei ihrer gemeinnützigen Tätigkeit stark auf die Digitalisierung setzen.

Zur Untermauerung dieser These interpretiert er die Daten des Dritten Engagementberichts im Sinne einer Kontinuität gemeinnütziger Tätigkeit Jugendlicher mit und in den digitalen Sozialraum hinein. Es zeigen sich zwei Gruppen: Jene, die mit digitalen Medien Offline-Engagement ergänzen, und jene, deren Engagement nahezu ausschließlich im digitalen Sozialraum stattfindet. Beide Gruppen werden mit Jugendlichen ohne gemeinnützige Tätigkeit verglichen; Zusammenhänge zu allgemeiner und onlinebasierter politischer Selbstwirksamkeit werden herausgestellt.

Schlagwörter: Ehrenamt; Engagement; Jugendliche; Digitalisierung; digitales Engagement

Digital Engagement of Young People - Turning Point or Continuity of Civic Activities of the Younger Generation?

Abstract

Digital transformations determine everyday life and socialization conditions of adolescents. But whilst the older generation perceives the Covid 19 pandemic as a catalyst for digitalization, the increasing use of digital media is a consistent continuation of their everyday life for young people. This article claims that young people have relied heavily and continuously on digitalization in their charitable work.

To illustrate this hypothesis it interprets data from the report "Third Civic Engagement of Adolescents" and identifies two groups: in the first, young people use digital media to supplement offline engagement. In the second, they engage almost exclusively in the digital space. It compares both to young people without community service and highlights connections to general and online-based political self-efficacy.

Keywords: Community service; adolescence; youth; digitalization; digital engagement

1. Einleitung

Es gehört zu den Konstanten einer kulturpessimistischen Perspektive auf Jugend, dass diese immer weniger politisch interessiert sei, in Apathie ver falle, dem individuellen Hedonismus frönen würde und insgesamt wenig gut gerüstet sei, die Zukunft der Demokratie zu gewährleisten (Roth 2010). Eines der dabei besonders häufig vorkommenden Missverständnisse ist die Verwechslung von politischem Interesse, politischer Verdrossenheit sowie konventioneller Partizipationsbereitschaft einerseits und der sozialen Beteiligungs- und Engagement-Motivation Jugendlicher andererseits (Deutsche Shell Holding 2015; 2019). Denn wie anders lässt sich erklären, dass nahezu die Hälfte der in Deutschland lebenden Jugendlichen sich in irgendeiner Form regelmäßig sozial engagiert (Reinders 2014; Emmer et al. 2019)?

Zunächst lässt sich das Missverständnis als eine begriffliche Fehlinterpretation aufklären. Politisches Interesse oder Politikverdrossenheit werden an Merkmalen konventioneller demokratischer Beteiligung und den Strukturen einer Parteidemokratie festgemacht. Partizipationsbereitschaft wird durch Fragen zur Mitwirkung u. a. an Wahlen operationalisiert, die rechtlich in der Regel erst ab der Volljährigkeit als Option zur Verfügung stehen. Kurzum: politische Mitwirkung wird aus der Makroebene der (politischen) Soziologie betrachtet. Der umgekehrte Blickwinkel aus der (pädagogisch-)psychologischen Mikroperspektive offenbart vielmehr, dass Beteiligungsbereitschaft und die zugrunde liegende soziale Mitwirkungsmotivation bei etwa der Hälfte der Heranwachsenden gegeben sind und sich insbesondere im Engagement innerhalb jugendlicher Mikrosysteme offenbaren (Youniss/Yates 1997; Christoph 2013; Emmer et al. 2019).

Selbstverständlich bestehen manifeste Jugendbeteiligungen, wie #fridaysforfuture-, #metoo -oder #blacklivesmatter-Bewegungen aufzeigen. Insbesondere die Themen soziale Gerechtigkeit und Umweltgerechtigkeit führen diese mikrosystemische Engagement-Motivation auf eine gesellschaftliche und gesellschaftlich wahrgenommene Ebene. Gleichzeitig erzählen diese Bewegungen als vor allem durch bildungsnahe Schüler:innen und Studierende getragene Partizipationsformen nur die Geschichte eben dieser gesellschaftlich privilegierten Schicht. Sie sind somit hochselektiv. Verborgen bleibt dahinter in der öffentlichen Wahrnehmung zum Beispiel ein soziales Projekt zum Thema „Wasser“ von Hauptschüler:innen für Grundschulkinder (Reinders et al., 2017), das gesellschaftliche Engagement der Landjugend-Verbände auf dem Dorf (Brauer 2019), die generellen Stadt-Land-Unterschiede digitalen Engagements (Grunert et al. 2021) oder auch die Erstellung von Crowdfunding-Aktionen für den eigenen Sportverein (Lührs/Poschen 2022). Da sich die benannten Hashtag-Bewegungen vor allem im digitalen Raum konstituieren und verstärken, sind auch die Ausdrucksformen im realen Protest

ein Spiegel der sozialen Ungleichheit digitaler Repräsentanz unterschiedlicher Bildungsmilieus.

Der Bottom-Up-Blick aus der Perspektive der Jugendlichen selbst zeigt die enorme Vielfalt und das Potenzial dieser wie vieler anderer Generationen davor auf. Die Reduktion auf Politikverdrossenheit und konventionelle Partizipation ist nicht nur methodisch äußerst fragwürdig, sie vernebelt zudem die Wahrnehmung dessen, was Heranwachsende gesamtgesellschaftlich leisten (Deutsche Shell Holding 2015; 1019) – nicht in den Nachrichten, sondern in ihrem unmittelbaren sozialen Umfeld. Ignoranz diesen wertvollen gesellschaftlichen Beiträgen gegenüber birgt schließlich die Gefahr einer Entmutigung der jungen Generation, die sich sehr viel mehr engagiert als ihr zugesprochen wurde und wird.

Daneben lässt sich noch ein weiteres Problem eines nicht angemessenen Verständnisses jugendlicher Beteiligung identifizieren. Klassischerweise sind Institutionen wie Parteien, Schulen, Bildungseinrichtungen udgl. mehr daran interessiert, auf dem Weg der politischen Bildung für mehr Partizipationsbereitschaft zu sorgen. Die Vermittlung von Wissen um das politische System oder die Gefahren von Extremismus soll dazu führen, dass Heranwachsende ihr Verhalten hin zu einer demokratischen Persönlichkeit verändern. Das ist der klassische kognitionspsychologische Weg von der Kognition als Auslöser für Verhaltensänderungen, in dessen Falle auch die aktuelle Debatte um die sog. inklusive politische Kommunikation tappt (Niederberger/Dreiack 2018). Die Idee dieses Konzepts ist es, Kommunikation über politische Inhalte so zu gestalten, dass alle gesellschaftlichen Schichten am Diskurs teilhaben können und hierdurch zur Mitwirkung motiviert werden. Auch hier soll durch kognitiv-reflexive Prozesse politisches in Richtung demokratisches Handeln verändert oder verstärkt werden. Kognitive Ansätze adressieren gewollt oder ungewollt aber primär bildungsnahe Zielgruppen. Populistische Strömungen richten sich demgegenüber viel stärker bzw. nahezu ausschließlich an die emotionale Ebene und an die Ebene des Erlebens von Handlungswirksamkeit im öffentlichen Raum. Dieser – neben Kognition und Verhalten/Handeln – dritte Funktionsbereich menschlicher Entwicklung wird regelmäßig von politischer Bildung übersehen. Denn auch in der politischen Medienbildung werden Heranwachsende über Nutzungsformen, Datenschutz, Mobbing im Netz etc. informiert, also kognitiv gefüttert (Oberle 2017).

Aus diesen beiden genannten Gründen fokussiert der vorliegende Beitrag das mikrosystemische gesellschaftliche Engagement vor dem Hintergrund der Verhaltenzebene und der unterkomplex betrachteten emotionalen Ebene (der Motivation). Es wird nachfolgend also nicht um das holzschnittartige Lamentieren über „die“ Jugendlichen gehen, die mit kognitivem Futter zu besseren Demokrat:innen werden. Vielmehr wird das (digitale) Engagement Heranwachsender vor dem Hintergrund einer affektiv-motivationalen Erklärung für gesellschaftliche Teilhabe

dargestellt und dabei explizit der These widersprochen, digitales Engagement sei eine Folge von Corona und Lockdowns. Anhand der Daten der im Jahr 2019 durchgeführten Studie zum Engagement Heranwachsender im Rahmen des Dritten Engagementberichts der Bundesregierung wird aufgezeigt, dass Heranwachsende die digitalen Tools längst entdeckt hatten, um ihr sog. Offline-Engagement zu ergänzen. Damit diese Perspektive auch konzeptionell verständlich wird und die Ergebnisse eingeordnet werden können, wird zunächst ein Rahmenmodell sozialer Teilhabe entwickelt, bei dem die affektive Motivations- und die Handlungsebene zum Konstrukt der erlebten Handlungswirksamkeit zusammengeführt werden.

2. Soziale Handlungswirksamkeit und gesellschaftliche Teilhabe

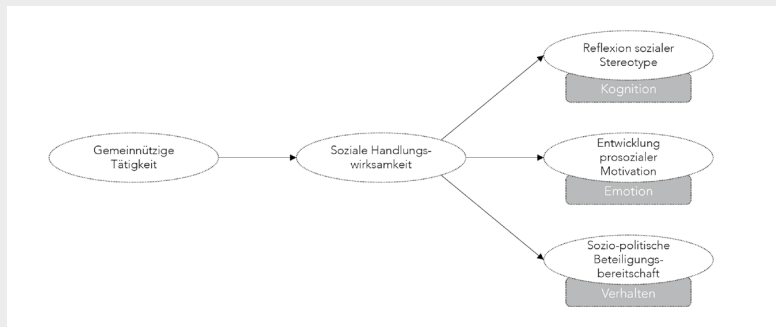
Das Konzept der politischen Handlungswirksamkeit ist nicht neu, es hat in der politischen Psychologie der 1990er Jahre eine prominente Rolle gespielt. Politische Handlungswirksamkeit wird allgemein als das Erleben von Veränderungen im politischen Bereich als Folge eigener Handlungen definiert und lehnt sich damit eng an den Begriff der Handlungswirksamkeit (engl. self-efficacy) von Bandura (1994) an. Die Idee, Handlungswirksamkeit als Bindeglied zwischen Individuum und politischer Sphäre zu nutzen, ist demnach nicht neu. Das Konstrukt eignet sich vor dem Hintergrund der o. g. Defizite einer kognitivistischen Makro-Perspektive aber besonders dazu, die affektive Ebene und jene des Verhaltens gemeinsam in den Blick zu nehmen und um einen sozialen Bezug zu ergänzen. Das Konstrukt der Handlungswirksamkeit adressiert die affektiv-motivationale Ebene, weil jede Handlung einer unbewussten, halb- oder bewussten evaluativen Komponente unterliegt. Mit Erfolg ausgeführte Handlungen erzeugen positive Emotionen und erhöhen die Motivation, also die Handlungsenergie, diese Handlungsweisen zu wiederholen. Misslich ausgegangene Handlungen bringen auf dem evaluativen Faktor negative Emotionen und eine geringe bis gegenteilige Handlungsmotivation mit sich. Kurzum: Handlungen, Handlungsergebnisse und Motivation sind eng miteinander gekoppelt. Eine seit Heckhausen und Heckhausen (2006) gut bekannte und erforschte Trivialität menschlichen Handelns.

Ergänzt wird das Konstrukt um den Zusatz der sozialen Handlungswirksamkeit und reduziert damit die riesige Bandbreite möglicher Handlungen auf die Klasse sozialer Handlungen, also aller Handlungsformen im direkten oder indirekten Austausch mit anderen Subjekten. Das sind gleichwohl immer noch sehr viele Handlungsklassen, so dass der Begriff für die Nutzbarkeit im Rahmen der politischen Partizipationsforschung nochmals auf Handlungen reduziert wird, bei denen ein Austausch mit anderen zum Zweck der Veränderung sozialer Verhältnisse stattfindet: „Soziale Handlungswirksamkeit wird durch die Rückmeldung induziert, anderen Menschen geholfen oder einen gesellschaftlichen Zustand zum

Besseren verändert zu haben“ (Reinders 2019). Beide Aspekte von sozialer Handlungswirksamkeit zielen darauf ab, eigene Ressourcen oder Ressourcen des eigenen Netzwerks auf Personen, Gruppen oder Maßnahmen zu übertragen und deren Wirksamkeit bewusst wahrzunehmen (Reinders 2014).

Die Theorie Gemeinnütziger Tätigkeit (TGT) sieht nun vor, dass diese Form von sozialer Handlungswirksamkeit für Heranwachsende insbesondere bei sozialem Engagement gefördert wird und sich hierdurch eine Selbstbildveränderung ergibt (Youniss/Yates 1997; Youniss/Reinders 2010). In der Folge dieser Erfahrungen sozialer Handlungswirksamkeit ergibt sich eine Veränderung auf der kognitiven und emotionalen Ebene sowie der Verhaltensebene (vgl. Abbildung 1).

Abbildung 1: Vereinfachtes Modell der Theorie Gemeinnütziger Tätigkeit



Quelle: Youniss/Reinders 2010

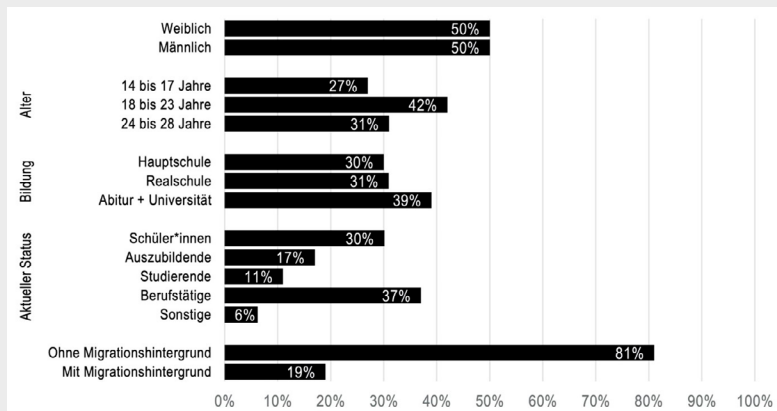
Auf der kognitiven Ebene findet die Reflexion eigener sozialer Stereotype statt. Die Auseinandersetzung mit Hilfsbedürftigen oder Betroffenen einer sozialen Unterstützungskampagne führt zum Nachdenken über die eigene sozial privilegierte Situation und die Wahrnehmung der „Anderen“ als Personen mit individueller Biographie (Youniss/Yates 1997). Auf der emotionalen Ebene führt das Erleben sozialer Handlungswirksamkeit zur Entwicklung und/oder Verstärkung der Motivation, sich weiterhin oder auch verstärkt für soziale Motive zu engagieren, was auf der Verhaltensebene mit einer entsprechenden Beteiligung(-sbereitschaft) korrespondiert. Die Zusammenschau des Forschungsstandes (Youniss/Reinders 2010) und eigene Forschungsbefunde bei Heranwachsenden sprechen für die Aussagekraft der TGT (Reinders 2014).

Das reduzierte Modell der TGT wird als Interpretationsfolie für die nachfolgenden empirischen Befunde zum (digitalen) Engagement Jugendlicher und junger Erwachsener genutzt. Die Befunde dienen demnach nicht explizit der Bestätigung des theoretischen Modells im Sinne eines Hypothesentests, sondern werden entlang des skizzierten Modells sortiert und interpretiert.

3. Über die Studie

Die Studie zum digitalen Engagement Jugendlicher und junger Erwachsener wurde im Zuge des Dritten Engagementberichts der Bundesregierung durchgeführt und die Befunde erstmalig im Rahmen des Engagementberichts präsentiert (Emmer et al. 2019). Insgesamt wurden 1.006 Heranwachsende mittels eines standardisierten Fragebogens bei einer Telefon-Befragung zu Aspekten ihres Engagements interviewt. Dabei wurden Variablen wie Geschlecht, regionale Zugehörigkeit, Alter und Bildungsstatus als Ziehungsmerkmale vorab festgelegt und Repräsentativität bezüglich dieser Merkmale angestrebt (vgl. Abbildung 2).

Abbildung 2: Soziodemographische Merkmale der Stichprobe



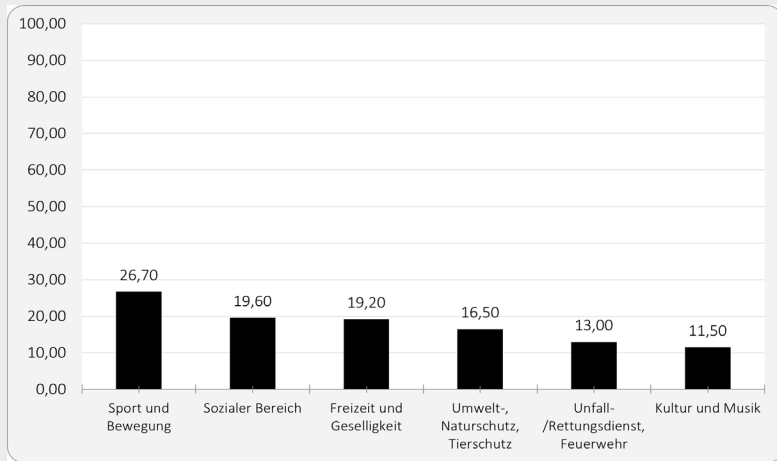
Quelle: Emmer et al. 2019: 52

4. Gemeinnütziges Engagement junger Menschen

In der Befragung zum Engagement der Jugendlichen und jungen Erwachsenen gaben 52,5 Prozent an, sich in ihrer Freizeit für eine soziale Sache zu engagieren, ein Wert, der mit jenen anderer repräsentativer Studien vergleichbar ist (Reinders 2014; Freiwilligensurvey 2019). Die Mehrheit der Befragten berichtet dabei von einem Engagement mehrmals in der Woche (55,9 %), ein weiteres Viertel immerhin einmal pro Woche (24,5 %). Eine kleinere Gruppe hochintensiv engagierter Jugendlicher wendet für das Engagement zwischen 13 und 40 Stunden auf (8,1 %), der übliche Zeitaufwand liegt jedoch bei einer bis fünf Stunden pro Woche (55,6 %). Immerhin mehr als ein Drittel engagiert sich zwischen sechs und zwölf Stunden (36,3 %).

Sport und Bewegung ist dabei derjenige Handlungsbereich, in dem sich die Befragten besonders häufig engagieren (26,7 %, vgl. Abbildung 4). In etwa gleichauf liegt eine gemeinnützige Tätigkeit im sozialen Bereich und zu Freizeit-/Geselligkeitsthemen im Trend (19,6 resp. 19,2 %). Umwelt- und Naturschutz folgt mit 16,5 % aller Jugendlichen erst auf dem vierten Rang, obgleich bereits zum Zeitpunkt der Befragung Bewegungen wie #fridaysforfuture auch in Deutschland sehr prominent waren.

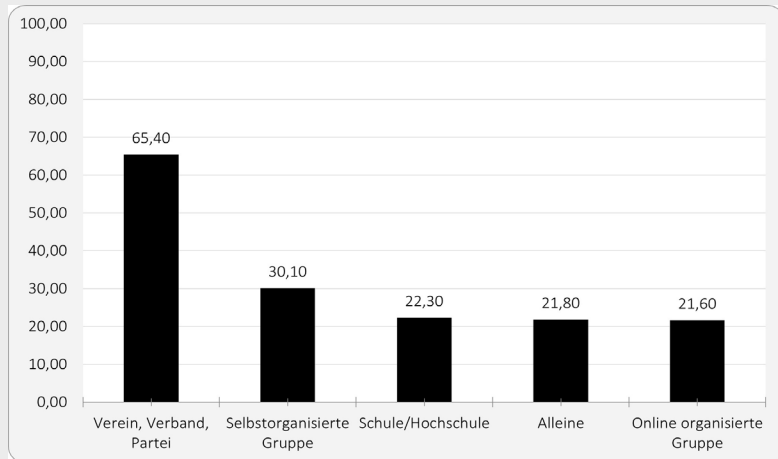
Abbildung 3: Häufige Engagementbereiche Jugendlicher (Angaben in Prozent; Mehrfachnennungen möglich; N = 1.006)



Quelle: Emmer et al. 2019, eigene Darstellung

Das Engagement für Rettungsdienste und technische Hilfswerke (13,0 %) sowie Kultur und Musik (11,5 %) ist ebenfalls vertreten, wenngleich weniger prominent im Vergleich zu Sport und Bewegung.

Abbildung 4: Organisationale Einbindung des Engagements Jugendlicher
(Angaben in Prozent; Mehrfachnennungen möglich; N = 1.006)

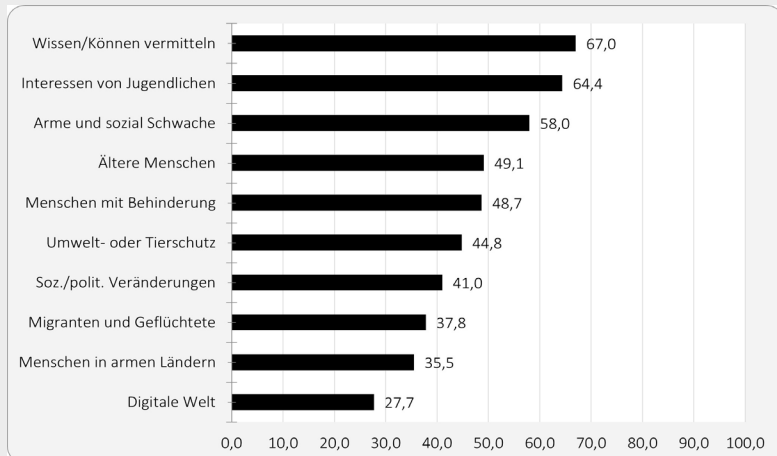


Quelle: Emmer et al. 2019, eigene Darstellung

Interessant für die Frage nach neuen und digitalen Auftretensformen gemeinnütziger Tätigkeit ist sodann der Befund aus dem Dritten Engagementbericht, wonach fast ein Viertel der Befragten angeben, der organisationale Rahmen sei für sie eine online organisierte Gruppe (21,6 %). Zwar bleiben die klassischen Organisationen wie Vereine und Verbände nach wie vor der zentrale Ort für gesellschaftliche Aktivitäten der jungen Generation (65,4 %, Parteien spielen in dieser Trias aber eine klar abgeschlagene Rolle), auch selbstorganisierte Gruppen (30,1 %) oder der bildungsinstitutionelle Kontext (22,3 %) sind noch etwas häufiger vertreten (vgl. Abbildung 5). Allerdings schiebt sich das digitale Engagement bereits vor Corona in das Feld der organisationalen Einbindungen. In diesem Zusammenhang ist auch der Befund interessant, wonach 19,4 % der jungen Menschen über das Internet zu ihrem gemeinnützigen Engagement gekommen sind. Weitere 2,18 % nennen sogar etwas genauer Diskussionen im Internet als Anlass für ihre soziale Tätigkeit.

Zu dieser Größenordnung passt auch das Ausmaß, in dem die Befragten ein Engagement zur Verbesserung der digitalen Welt als Ziel für ihre Tätigkeit angeben. Mit 27,7 % erachten etwas mehr als ein Viertel dieses Ziel als wichtig oder sehr wichtig (vgl. Abbildung 6).

Abbildung 5: Ziele des Engagements Jugendlicher
(Angaben in Prozent sehr wichtig/wichtig)



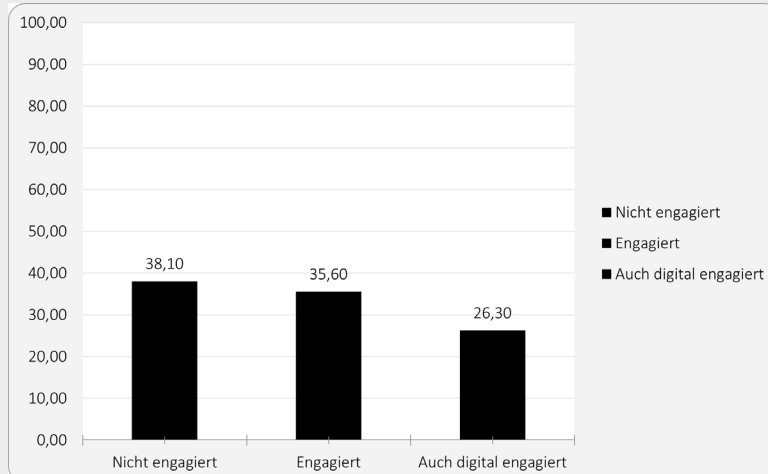
Quelle: Emmer et al. 2019, eigene Darstellung

Es reicht als Engagementziel bei Weitem nicht an jene zur Kompetenzvermittlung (67,0 %) oder auch der Vertretung jugendlicher Interessen heran (64,4 %). Dies sind klassische und wiederkehrende Engagementziele Heranwachsender (Deutsche Shell Holding 2019). Gleichwohl taucht es als Engagementziel im Kontext der weiteren typischen Engagementziele auf. Das schließt zudem nicht aus, dass auch die anderen Ziele mit Mitteln des digitalen Engagements verfolgt werden, wie die weiteren Daten noch zeigen werden.

5. Digitales Engagement Jugendlicher

Auf die Frage nach dem Stellenwert digitaler Medien für das Engagement votierten entsprechend bereits relativ viele Jugendliche, dass diese überwiegend (14,4 %) oder zumindest in Teilen (25,3 %) eine wesentliche Rolle spielen. Bei knapp einem Drittel (32,7 %) war dies allerdings auch noch gar nicht der Fall. Werden diese Informationen (Nutzung digitaler Medien im Engagement) mit den Aussagen zur Verbreitung gemeinnütziger Tätigkeit (Vorhandensein gemeinnützigen Engagements) kombiniert, lässt sich eine Verteilung des digitalen Engagements unter Heranwachsenden in Deutschland vor Corona ableiten (vgl. Abbildung 7).

Abbildung 6: Verbreitung des digitalen Engagements Jugendlicher (Angaben in Prozent)



Quelle: Emmer et al. 2019, eigene Darstellung

Demnach sind insgesamt 38,1 % der Jugendlichen gar nicht engagiert, 35,6 % engagiert, ohne dabei in den Bereich der Online-Gemeinnützigkeit hinein zu gehen, und weitere 26,3 % denjenigen Befragten zuzurechnen, die sich auch auf digitale Art und Weise in ihrer Freizeit engagieren.

Hierunter finden sich aber auch eher niederschwellige Formen digitalen Engagements, etwa das Weiterleiten von Online-Beiträgen (28,0 %, vgl. Abbildung 8) oder Inhalte öffentlich in den eigenen Profilen sozialer Medien teilen (20,1 %). Meinungen äußern (23,6 %) und Aussagen anderer kommentieren (18,50 %) können dabei bereits als aktive Mitwirkung am öffentlichen Diskurs gewertet werden.

Abbildung 7: Formen des digitalen Engagements Jugendlicher (Angaben in Prozent täglich/mehrmals pro Woche; Mehrfachantworten möglich)

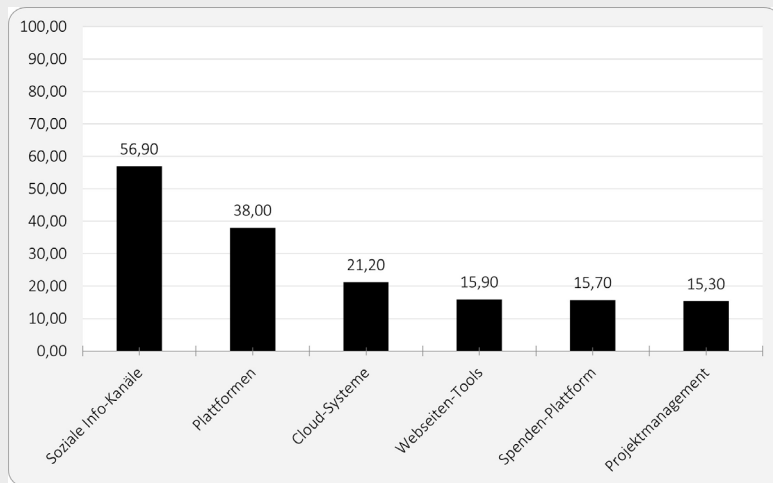


Quelle: Emmer et al. 2019, eigene Darstellung

Aufwändigere Varianten des digitalen Engagements wie Videos oder Storys erstellen (10,8 %) sowie Webseiten/Blogs erstellen 6,7 %) sind demgegenüber zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht so stark vertreten. Gleichzeitig muss bereits innerhalb der kurzen Zeit der letzten fünf Jahre seit der Befragung berücksichtigt werden, dass ein Video oder ein Reel zu erstellen heute ungleich niederschwelliger als seinerzeit möglich ist. Auch die Frage nach der genutzten App wird mittlerweile nicht mehr zu einem zutreffenden Bild führen, da seinerzeit immerhin noch 61,2 % angegeben haben, Facebook regelmäßig zu nutzen, wohingegen bei der Befragung TikTok oder BeReal entweder noch nicht existierten oder von marginaler Bedeutung waren.

Aussagekräftiger werden daher eher die Rückmeldungen zu spezifischen Klassen digitaler Tools sein (vgl. Abbildung 9). Allgemein soziale Infokanäle werden von 56,9 % der Befragten zur Organisation ihres Engagements genutzt. An zweiter Stelle folgen Plattformen zum Austausch über oder mit Tools für gemeinnützige Tätigkeiten (38,0 %). Das Teilen von Informationen über Cloud-Systeme berichten 21,2 % und Tools zur Erstellung von Webseiten werden von 15,9 % verwendet. In ähnlicher Weise sind auch Spendenplattformen (15,7 %) und Online-Tools zum Projektmanagement verbreitet (15,3 %).

Abbildung 8: Genutzte Tools des digitalen Engagements Jugendlicher (Angaben in Prozent sehr wichtig/wichtig; Mehrfachantworten möglich)



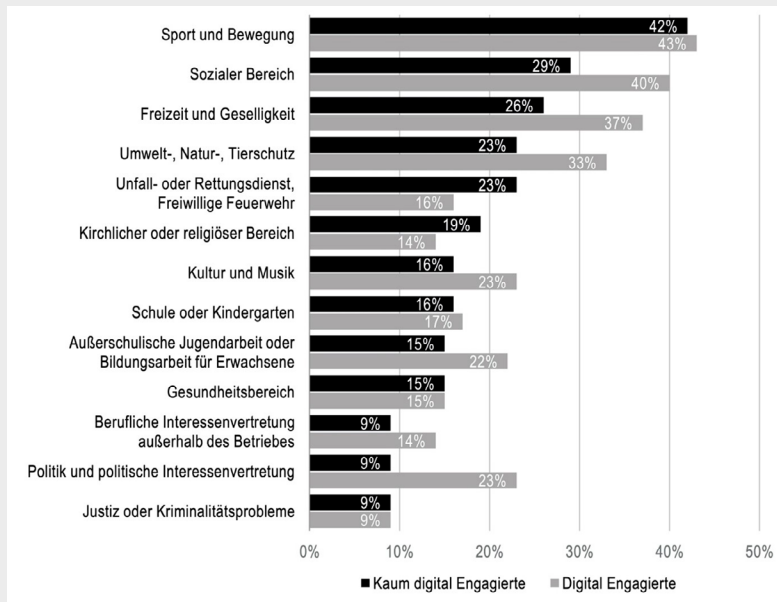
Quelle: Emmer et al. 2019, eigene Darstellung

Interessant sind dabei die Begründungen der Jugendlichen, sich mit und im digitalen Raum zu engagieren. Die Befragten schätzen die Möglichkeit, sich freier für bestimmte Themen und Engagements entscheiden zu können (71,5 %) und wissen die zeitliche Flexibilität zu schätzen (70,5 %). Mehr Reichweite ihrer Themen in die Gesellschaft versprechen sich immerhin noch 63,8 % der Jugendlichen und jungen Erwachsenen.

6. Soziale Handlungswirksamkeit und digitales Engagement

Soziale Handlungswirksamkeit setzt nach bisheriger Auffassung die direkte Interaktion mit anderen Menschen voraus. Sie wird demnach eher im Sinne einer Off-line-Gemeinnützigkeit interpretiert. Dass dies aber offensichtlich zu kurz greift, zeigt bereits die Gegenüberstellung der Engagementbereiche Heranwachsender im Vergleich von Jugendlichen mit geringem und hohem digitalen Engagement (vgl. Abbildung 10).

Abbildung 9: Engagementbereiche im Vergleich von kaum digital engagierten (N = 354) und überwiegend digital engagierten Jugendlichen (N = 270, Angaben in Prozent)

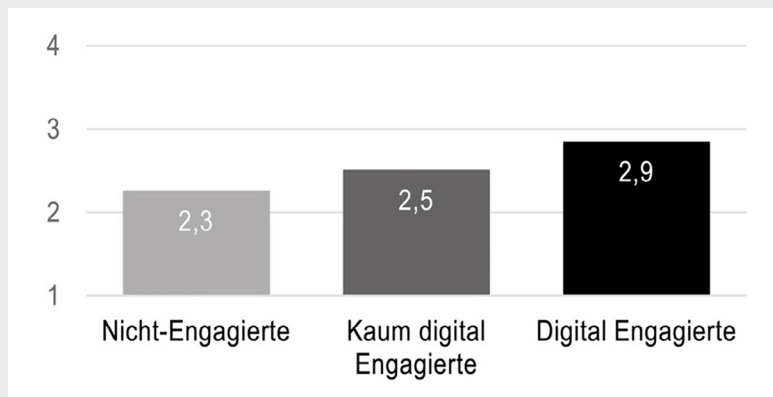


Quelle: Emmer et al. 2019:57

Vor allem im sozialen Bereich findet sich ein deutlicher Überhang der digital Engagierten (40 im Vergleich zu 29 %), gleiches gilt für politische Interessensvertretungen als Teilbereich sozialer Auseinandersetzung (23 im Vergleich zu 9 %). Schließlich vollzieht sich das Engagement für Umweltschutzthemen sehr viel stärker im digitalen als im „realen“ Raum (33 im Vergleich zu 23 %). Die von sozialen Zielen geprägten Engagementbereiche erschließen sich für die Jugendlichen nach diesen Daten stärker durch den digitalen Zugang.

Zu dieser Interpretation passen die Befunde einer erhöhten politischen Selbstwirksamkeit bei digital engagierten Jugendlichen (vgl. Abbildung 11). Jugendliche, die sich digital gemeinnützig betätigen (MW = 2,9), berichten eine höhere politische Selbstwirksamkeit als Nicht-Engagierte (MW = 2,3) und sogar als engagierte Jugendliche, die sich vornehmlich offline engagieren (MW = 2,5).

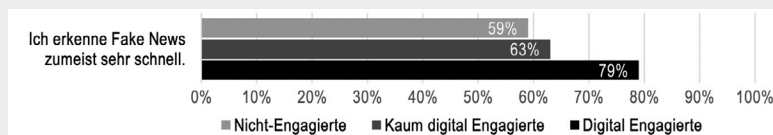
Abbildung 10: Politische Selbstwirksamkeit im Vergleich der Engagement-Typen (Angaben in Mittelwerten; Skala von 1=Trifft nicht zu bis 4=Trifft voll zu; N = 987)



Quelle: Emmer et al. 2019: 64

Vor dem Hintergrund der TGT ließen sich diese beiden Befunde so interpretieren, dass digitales Engagement Heranwachsender sich vor allem im Einsatz für sozial-politische Fragestellungen zeigt und in der Folge auch das Erleben, durch eigenes Online-Handeln etwas zu bewirken, höher als in den Vergleichsgruppen ausfällt. Diese Interpretation wird wiederum durch die höhere Online-Literacy gestützt, die sich digital engagierte Jugendliche zusprechen (vgl. Abbildung 12).

Abbildung 11: Online Literacy im Vergleich der Engagement-Typen (Angaben in Prozent; N = 1.002)



Quelle: Emmer et al. 2019: 66

Neben anderen Bereichen geben digital engagierte Befragte häufiger an, dass sie Fake News im Internet besser erkennen (79 %) als kaum digital oder nicht engagierte Jugendliche (63 resp. 59 %). Dieses Merkmal ist Bestandteil der Selbstzuschreibung eigener Medienkompetenz im digitalen Raum und damit auch Teil der Handlungswirksamkeit.

7. Zusammenfassung

Der vorliegende Beitrag zeigt anhand der Jugendbefragung des Dritten Engagementberichts der Bundesregierung auf, dass Heranwachsende auch bereits vor Corona häufig und in vielfacher Form digitale Tools und Online-Sozialräume für ihre gemeinnützige Tätigkeit nutzen. Auch wenn aktuellere Ausführungen eine katalysatorische Wirkung der Corona-Lockdowns für dieses digitale Engagement nahelegen (Croll 2020), so zeigen die vorgelegten Daten die hohe Verbreitung bereits vor dieser Zeit. Das bedeutet, dass digitales Engagement keine anlassbezogene, temporäre Erscheinung darstellt, sondern als mittlerweile fest etablierte Variante gemeinnütziger Tätigkeit anzusehen und zu erforschen ist. Damit diese Forschung aber nicht allein rein deskriptiv bleibt, sondern theoriegeleitet einen Einblick in die Entstehung, Gestalt und Auswirkungen gemeinnütziger Tätigkeit ermöglicht, wird in diesem Beitrag die Theorie Gemeinnütziger Tätigkeit (TGT) als bereits saturiertes Modell vorgeschlagen und auf den neuen Engagementbereich übertragen. Die Daten des Dritten Engagementberichts können dabei allerdings nur als ein erster Hinweis interpretiert werden, dass eine Sortierung des Forschungsfeldes anhand der TGT erkenntnisbringend sein kann. So legen die deskriptiven Befunde zu Merkmalen der Engagementgruppen nahe, dass die Kombination von sog. Online- mit Offline-Engagement die Ausbildung von Handlungswirksamkeit stärker begünstigt als das klassische soziale Engagement in der „realen“ Welt.

Denn nicht nur zeigen die Befunde des Dritten Engagementberichts die relative Verbreitung und Ausdrucksformen digitalen Engagements, sie geben auch Hinweise darauf, dass sich die Engagementbereiche von jenen des Engagements im eigenen sozialen Nahraum zum Teil erheblich unterscheiden. Soziale Fragen und politische Themen finden dort viel größere Verbreitung. Dies ist mutmaßlich in der auch von den Jugendlichen geschätzten größeren Reichweite digitalen Engagements begründet. Hashtag-Bewegungen, politische Kampagnen, Petitionen und Crowdfundings erreichen online eine weitaus größere Zielgruppe als gemeinnützige Tätigkeit in der eigenen Nachbarschaft. Das motiviert Heranwachsende offenbar, digitales Engagement zu nutzen. Auch ergeben die Daten erste Hinweise, dass das digitale Engagement in sozialen Fragen eine neue Form des Erlebens sozialer Handlungswirksamkeit darstellt. Online-Interaktionen, Diskussionen, Beitragsreichweiten – alles das wird von Heranwachsenden offenbar als soziale Interaktion gewertet, die ungleich skaliert als jene im Sportverein oder der religiösen Jugendgruppe ist. Vor allem die Gegenüberstellung eines großen Desinteresses an politischen Engagementsthemen offline zum prominenten sozialpolitischen Engagementbereich im Digitalen verweist auf das Erleben einer neuen sozialen Handlungswirksamkeit im Politischen durch digitale gemeinnützige Tätigkeit.

Kritisch hingegen ist anzumerken, dass die Daten im Kontext des zügigen technologischen Wandels fast schon historischer Natur sind. Facebook wird von Jugendlichen kaum mehr genutzt, künstliche Intelligenz war 2019 noch kein prominentes, weil öffentlich nicht zugängliches Tool. Vieles von dem, was abgefragt wurde, unterliegt diesem Wandel, so dass zwar einerseits der Nachweis einer hohen Verbreitung digitalen Engagements bei Jugendlichen erbracht ist. Aber die Übertragbarkeit auf die Nach-Corona-Zeit ist nur bedingt gegeben. Immerhin der Befund, wonach digitales Engagement mit höherer sozialer Handlungswirksamkeit einhergeht, sollte bei allem Wandel der genutzten Technologien Bestand haben.

Abschließend dankt der Verfasser mit diesem Beitrag wichtigen Impulsgeber:innen während der nunmehr zwei Jahrzehnte währenden Engagementforschung, insbesondere James Youniss sowie Dan Hart und Manfred Hofer. Der vorliegende Text ist der letzte Beitrag des Verfassers zu diesem Thema.

Literaturverzeichnis

- Bandura, Albert (1994): Self-Efficacy. In: Ramachaudran, Vilayanur Subramanian (Hrsg.): Encyclopedia of Human Behavior. New York, 4. Auflage, S. 71–81.
- Brauer, Kai (2019): Jugend und Alter im Dorf. In: Nell, Werner; Weiland, Marc (Hrsg.): Dorf. Ein interdisziplinäres Handbuch. Berlin, S. 158–166.
- Christoph, Gabriela (2013): Differentielle Wirkungspfade gemeinnützigen Engagements im Jugendalter. Dissertation. Würzburg.
- Croll, Carola (2020): Engagement im Netz trotz(t) Corona. In: Voluntaris, 8. Jg., Heft 2, S. 352–366, <https://doi.org/10.5771/2196-3886-2020-2-352>.
- Deutsche Shell Holding (Hrsg.) (2015): Jugend 2015. Frankfurt am Main.
- Deutsche Shell Holding (Hrsg.) (2019): Jugend 2019. Frankfurt am Main.
- Emmer, Martin; Grunert, Cathleen; Reinders, Heinz; Haas, Claudia (2019): Kapitel 2. Engagement junger Menschen im digitalen Zeitalter. In: BMFSFKJ (Hg.): Dritter Engagementbericht, Zukunft Zivilgesellschaft. Junges Engagement im digitalen Zeitalter. Bundesdrucksache 19/19320, S. 51–74.
- Grunert, Cathleen; Lüdemann, Jasmin; Ludwig, Katja; Traus, Anna (2021): Digital engagiert auf dem Land – Zum Wechselverhältnis von Digitalisierung und Jugendengagement im ländlichen Raum. In: Diskurs Kindheits- und Jugendforschung, 16. Jg., Heft 1, S. 19–20, <https://doi.org/10.3224/diskurs.v16i1.08>.
- Heckhausen, Jutta; Heckhausen, Heinz (2006): Motivation und Handeln: Einführung und Überblick. In: Heckhausen, Jutta; Heckhausen, Heinz (Hrsg.): Motivation und Handeln. Berlin, S. 1–10.
- Krampen, Günter (1998): Vorhersage politischer Partizipation und Entwicklung politischer Handlungsorientierungen im Übergang vom Jugend- zum frühen Erwachsenenalter. In: Zeitschrift für Entwicklungspsychologie und Pädagogische Psychologie, 30. Jg., Heft 2, S. 80–88.
- Lührs, Thorsten; Poschen, Francesca (2022): Crowdfunding im Sport. In: Lührs, Thorsten; Poschen, Francesca (Hrsg.): Crowdfunding im Sport. Berlin, S. 23–44.

- Niederberger, Marlen; Dreijack, Stefanie (2018): Inklusive Teilnahme zwischen Fiktion und Realität? Eine Diskussion des Potenzials von On- und Offline-Partizipation am Beispiel des Bürgerdialogs Zukunftsthemen. In: Oswald, Michael; Johann, Michael (Hrsg.): Strategische Politische Kommunikation im digitalen Wandel: Interdisziplinäre Perspektiven auf ein dynamisches Forschungsfeld. Wiesbaden, S. 259–288, https://doi.org/10.1007/978-3-658-20860-8_12.
- Oberle, Monika (2017): Medienkompetenz als Herausforderung für die politische Bildung. https://www.bpb.de/system/files/dokument_pdf/3_1_Oberle_Medienkompetenz_Herausforderung_ba_0.pdf (15.12.2023).
- Reinders, Heinz (2014): Jugend. Engagement. Politische Sozialisation. Gemeinnützige Tätigkeit und Persönlichkeitsentwicklung in der Adoleszenz. Wiesbaden.
- Reinders, Heinz; Youniss, James (2006): School-Based Required Community Service and Civic Development in Adolescents. In: Applied Developmental Science, 10. Jg., Heft 1, S. 2–12.
- Reinders, Heinz; Bünner, Laura; Heeg, Miriam; Hillesheim, Stefanie; Sayegh, Helen (2017): Service Learning in den MINT-Fächern. Ergebnisse einer wissenschaftlichen Begleitstudie bei Schulen in Bayern und Sachsen-Anhalt. Schriftenreihe Empirische Bildungsforschung, Band 35. Würzburg.
- Roth, Roland (2010): Vorwort. In: Betz, Tanja; Gaiser, Wolfgang; Pluto, Liane (Hrsg.): Partizipation von Kindern und Jugendlichen: Forschungsergebnisse, Bewertungen, Handlungsmöglichkeiten. Schwalbach/Ts., S. 5–10.
- Youniss, James; Reinders, Heinz (2010): Youth and community service: A review of US research, theoretical perspectives, and implications for policy in Germany. In: Zeitschrift für Erziehungswissenschaft, 13. Jg., Heft 2, S. 233–248, <https://doi.org/10.1007/s11618-010-0122-y>.

Erschwerte Zugänge für marginalisierte Gruppen im Engagement – empirische Ergebnisse einer Mixed-Method-Studie

Prof. Dr. Claudia Vogel

Professur Soziologie und Methoden der quantitativen Sozialforschung |
Hochschule Neubrandenburg | cvogel@hs-nb.de

Prof. Dr. Christine Krüger

Professur Sozialwissenschaften/Qualitative Sozialforschung | Hochschule Neubrandenburg |
ckrueger@hs-nb.de

Franziska Rämänen

Wissenschaftliche Mitarbeiterin | Hochschule Neubrandenburg | raemaenen@hs-nb.de

Alberto Lozano Alcántara

Wissenschaftlicher Mitarbeiter | Deutsches Zentrum für Altersfragen |
alberto.lozano@dza.de

Zusammenfassung:

Allen Menschen Zugänge zum Engagement zu ermöglichen ist ein Ziel von Engagementpolitik. Wir gehen auf Basis der Ergebnisse der Mixed-Method-Studie „Marginalisierung im Ehrenamt – Aufgabe für die Soziale Arbeit?“, die in den Jahren 2022 und 2023 an der Hochschule Neubrandenburg durchgeführt wurde, den Fragen nach, wie es um Engagementbeteiligung und -bereitschaft marginalisierter Gruppen bestellt ist und welche Hinderungsgründe Nichtengagierte nennen. Deutlich wird, dass eine flächendeckende Förderung marginalisierter Gruppen einen Paradigmenwechsel in der Ehrenamtsbegleitung bedeutet: Angebote der Engagementförderung müssen an den Fähigkeiten, Ressourcen und Bedarfen engagementbereiter Menschen ausgerichtet werden, um eine dauerhafte Passung von Engagementbereiten und Engagement zu erreichen.

Schlagwörter: Soziale Ungleichheit; Marginalisierung; Zugänge; Engagementbereitschaft

Difficult Access for Marginalised Groups in Engagement – Empirical Results of a Mixed-Method Study

Abstract:

Accessibility of volunteering is an aim of policy directed on shaping the framework for civic engagement. Based on our mixed-method study “marginalization in civic engagement – challenge for social work?”, conducted in 2022 and 2023 at the University of Applied Sciences Neubrandenburg, we investigate volunteering and willingness to volunteer among marginalized groups as well as reasons not to volunteer among non-volunteers. Clearly, to establish a comprehensive facilitation to include marginalized groups in volunteering means a paradigm shift. Measures of the volunteer infrastructure have to focus on the capabilities, resources and needs of individuals willing to volunteer to establish durable matches between these individuals and volunteer work in organizations.

Keywords: Social Inequality; Marginalization; Accessibility; Willingness to Volunteer

1. Einleitung

Im Engagementdiskurs wird Engagement als integrativ, partizipativ und öffentlich verstanden – die normative Setzung „jede*r kann mitmachen“ bleibt oft unhinterfragt. Dabei lädt der Engagementdiskurs nicht zuletzt durch die dem Engagement zugeschriebenen Attribute Freiwilligkeit, Altruismus und Selbstlosigkeit dazu ein, normativ geführt zu werden und die kritischen Effekte der sozioökonomischen und politischen Bedingtheit des Engagements aus dem Blick zu verlieren (Munsch 2007; Kleiner 2022). Die Vorteile und positiven Effekte von Engagement werden z. T. ohne die notwendigen empirischen Belege im Diskurs unkritisch wiederholt (Rameder 2015: 25). Dieser Beitrag soll eine kritische Betrachtung von Engagement als Feld leisten, welches Prozesse sozialer Ungleichheit spiegelt, was sich etwa am Beispiel von Ungleichheiten zwischen Gruppen mit niedriger und hoher Bildung zeigt.

Laut Deutschem Freiwilligensurvey (Simonson et al. 2022a; 2022b: 81) ist die Beteiligung im freiwilligen Engagement zwischen 1999 und 2019 von 31 % auf 40 % deutlich angestiegen. Allerdings lässt sich dieser Anstieg nicht in allen Bevölkerungsgruppen verzeichnen: Am stärksten ist der Anstieg des Anteils freiwillig Engagierter in der Gruppe mit hohen Bildungsabschlüssen ausgefallen (Anstieg von 40 % im Jahr 1999 auf 51 % im Jahr 2019), am geringsten jedoch in der Gruppe mit niedrigen Bildungsabschlüssen (Anstieg von 25 % im Jahr 1999 auf 26 % im Jahr 2019). Die Ungleichheit der Engagementbeteiligung zwischen Bevölkerungsgruppen nimmt somit weiter zu, weil die Prozentsatzdifferenz zwischen der Gruppe mit hoher Bildung und der Gruppe mit niedriger Bildung von 15 Prozentpunkten auf 25 Prozentpunkte angewachsen ist; der Mittelschichtbias hat sich weiter verstärkt.

Der geringe Beteiligungszuwachs bei Menschen marginalisierter Gruppen weist jedoch weniger auf eine mangelnde Engagementbereitschaft oder ablehnende Haltung zum Engagement seitens der Individuen als vielmehr auf einen sozial selektiven Charakter von Engagement hin. Die eingeschränkten Teilhabemöglichkeiten, die Menschen aus marginalisierten Gruppen in unterschiedlichen Bereichen erfahren (Kronauer 2006), zeigen sich auch im Engagement. Erschwerte oder gar verwehrte Zugänge zu entscheidenden gesellschaftlichen Bereichen konstituieren Prozesse multidimensionaler und kumulativer Benachteiligung (ökonomisch, institutionell, kulturell, sozial und räumlich), die prozesshaft in eingeschränkter Partizipation münden (Theobald 2008). Menschen, die hingegen über ein höheres Potenzial an kulturellen, ökonomischen und sozialen Ressourcen verfügen, üben nicht nur vermehrt ein Engagement aus, sondern sind darüber hinaus innerhalb des Engagements häufig in einflussreichen Positionen tätig (Kleiner 2022: 310). Über eine höhere Engagementbeteiligung werden so neben kulturellen und sozialen Ressourcen und Kompetenzen auch vermehrt Ressourcen wie Prestige, Status

und Macht akkumuliert (Meyer/Rameder 2022; Rameder 2015). Es besteht eine strukturelle soziale Ungleichheit im Engagementfeld.

Allgemein ist festzuhalten, dass sich Menschen mit weniger kulturellen, ökonomischen und sozialen Ressourcen seltener ehrenamtlich engagieren. Der viel geringere Beteiligungszuwachs bei Menschen marginalisierter Gruppen weist dabei auf einen zunehmend sozial selektiven Charakter von Engagement hin. Warum aber besteht diese soziale Ungleichheit im Engagement? Sieht man hier von individualisierenden Erklärungsansätzen ab, sind selektive Zugänge zum Engagement und Marginalisierungsprozesse innerhalb des Engagements wahrscheinlich das Ergebnis ungleicher Teilhabe aufgrund von ungleichen sozialen Voraussetzungen sowie ungleicher Ressourcenverteilung (Schreier/Stoik 2022; Voigtländer 2015; Rameder 2015).

Dass Menschen, die bereit sind, sich zu engagieren, auch ein Ehrenamt finden, das zu ihnen passt, ist nicht nur eine normative Setzung aus dem Engagementdiskurs selbst, sondern gleichsam Ziel von Engagementpolitik und Engagementförderung. Wir gehen auf Basis der Ergebnisse der Mixed-Method-Studie „Marginalisierung im Ehrenamt – Aufgabe für die Soziale Arbeit?“, die in den Jahren 2022 und 2023 an der Hochschule Neubrandenburg durchgeführt wurde, insbesondere den Fragen nach, wie es um Engagementbeteiligung und Engagementbereitschaft marginalisierter Gruppen bestellt ist und welche Hinderungsgründe Nichtengagierte nennen. Dies erfolgt exemplarisch an den Marginalisierungsdimensionen Staatsangehörigkeit und Bildung, zwei Dimensionen, bei denen sich quantitativ besonders große Gruppenunterschiede zeigen. Zudem diskutieren wir, wie Menschen aus marginalisierten Gruppen unterstützt werden können, ein Engagement auszuüben. Hierbei stützen wir uns auf die Analysen des Freiwilligensurveys ebenso wie auf eine Dokumentenanalyse von Konzepten aus der Sozialen Arbeit zur Unterstützung des Engagements von Menschen aus marginalisierten Gruppen. Zwar ist die Förderung von Engagement als Querschnittsaufgabe in verschiedenen Sozialgesetzbüchern festgeschrieben, der sozialstaatliche Auftrag zur Förderung von Engagement ist an dieser Stelle somit bereits erkannt und ein Auftrag für die Soziale Arbeit kann hieraus abgeleitet werden. In der Disziplin und in der Profession Soziale Arbeit wird darüber aber bislang kaum, auf jeden Fall zu wenig, diskutiert.

2. Forschungsdesign

Basierend auf empirischen Befunden, nach denen Zugänge zum Engagement sozial ungleich verteilt sind, gehen wir davon aus, dass es Menschen aus unterschiedlichen sozialen Gruppen gibt, die sich ehrenamtlich engagieren möchten – im Folgenden engagementbereite Menschen –, dies aber ohne Förderung und Hilfestellung möglicherweise nicht in die Tat umsetzen können. Vor allem marginalisierten Menschen könnte dies, so die These, ohne Unterstützung etwa durch

die Soziale Arbeit weniger häufig gelingen. Die davon abzugrenzende Gruppe derjenigen, die nicht interessiert und somit nicht bereit sind, ein Engagement auszuüben, fokussieren wir in unserer Studie nicht – unter anderem, weil wir keine normativen Erwartungen formulieren wollen (etwa, alle müssten sich ehrenamtlich engagieren oder die Engagementquote müsste weiter gesteigert werden). Schließlich ist das Spenden von Zeit für eine Sache oder einen bestimmten Zweck eine freiwillige Entscheidung. Nichtsdestotrotz ist die Abgrenzung zwischen den Gruppen „nicht engagiert, nicht engagementbereit“ und „nicht engagiert, engagementbereit“ aber möglicherweise nicht immer trennscharf, denn auch die Abwesenheit der Engagementbereitschaft selbst könnte bereits ein Ausdruck sozialer Ungleichheit sein.

Im Forschungsprojekt „Marginalisierung im Ehrenamt – Aufgabe für die Soziale Arbeit?“ haben wir untersucht, welche Zugänge es für engagementbereite Menschen aus marginalisierten Gruppen gibt, wie Menschen aus marginalisierten Gruppen unterstützt werden können, ein Engagement umzusetzen sowie ob und wie hauptamtliche Soziale Arbeit dazu beitragen kann, Menschen aus marginalisierten Gruppen einen verbesserten Zugang zum Engagement zu ermöglichen.¹ Dabei wird von einer einseitigen Auflösung der Fragestellung aus individualisierender Sicht abgesehen. Systemische und lebensweltliche Aspekte werden stattdessen in den Mittelpunkt gerückt und im Zusammenhang mit Engagement und sozialer Ungleichheit hinterfragt; auch mit Blick darauf, dass die alleinige Fokussierung der Individualebene meist mit Appellen an die Eigenverantwortung einhergeht, wir aber vielmehr strukturelle Ursachen für soziale Ungleichheit und eine Marginalisierung im Engagement vermuten.

Das Forschungsprojekt wurde als Mixed-Method-Studie mit einer quantitativen und einer qualitativen Teilstudie umgesetzt. In der quantitativen Teilstudie wurden Daten des Deutschen Freiwilligensurveys 2019 (FWS) ausgewertet. Der Freiwilligensurvey ist mit knapp 30.000 Teilnehmenden im Alter ab 14 Jahren die größte repräsentative Befragung zum freiwilligen und ehrenamtlichen Engagement in Deutschland. Er wird vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) gefördert (Simonson et al. 2022). Analysen des Freiwilligensurveys ermöglichen es, die Beteiligung im und die Bereitschaft zum Engagement für verschiedene Bevölkerungsgruppen darzustellen und zu vergleichen, um zu untersuchen, ob Menschen aus marginalisierten Gruppen andere Beteiligungs- und Bereitschaftsquoten aufweisen als andere Menschen. Im Freiwilligensurvey werden zudem all diejenigen, die nicht freiwillig oder ehrenamtlich engagiert sind, gefragt, ob sie bereit wären, sich zukünftig zu engagieren und freiwillig oder

1 Wir danken der Deutschen Stiftung für Engagement und Ehrenamt (DSEE) für die Forschungsförderung im Rahmen des Forschungsförderprogramms „Förderung des bürgerschaftlichen Engagements und Ehrenamts“ mit dem Schwerpunkt „Soziale Ungleichheit im bürgerschaftlichen Engagement und Ehrenamt“.

ehrenamtlich Aufgaben zu übernehmen. Darüber hinaus ermöglichen die Daten des Freiwilligensurveys, Hinderungsgründe nachzuvollziehen bei Menschen, die sich nicht freiwillig oder ehrenamtlich engagieren. Die Frageformulierung lautete: „Es gibt ja viele Gründe, warum man kein freiwilliges Engagement ausübt. Ich lese Ihnen nun einige Gründe vor. Sagen Sie mir bitte jeweils, ob dieser Grund auf Sie zutrifft oder nicht. Ist das bei Ihnen [...], weil Sie sich nicht dafür geeignet fühlen; [...], weil Sie nicht wissen, wohin Sie sich dafür wenden können; [...], weil andere, zum Beispiel die Organisation oder Gruppe, Sie abgelehnt haben?“ Insgesamt werden Antworten für acht verschiedene Gründe erfragt (neben den bereits genannten waren das zeitliche, berufliche, familiäre und gesundheitliche Gründe sowie keine Verpflichtungen haben zu wollen), wovon in diesem Beitrag die drei mit Blick auf Marginalisierung besonders relevanten Gründe dargestellt werden. Die Bejahung mehrerer Hinderungsgründe war möglich (Müller/Tesch-Römer 2017).

In der qualitativen Teilstudie wurde eine umfassende Recherche zu Konzepten in der Sozialen Arbeit umgesetzt, welche die Begleitung ehrenamtlich Engagierter zum Inhalt haben. Die Recherche erfolgte in vier ausgewählten Bundesländern (Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Baden-Württemberg und Nordrhein-Westfalen) sowie auf Bundesebene bei Trägern Sozialer Arbeit oder engagementfördernden Strukturen. Die Auswahl von jeweils zwei ost- und westdeutschen Bundesländern erfolgte nach dem Kriterium hoher bzw. geringer Engagementquoten in den Bundesländern, wobei Mecklenburg-Vorpommern und Baden-Württemberg jeweils hohe, Sachsen und Nordrhein-Westfalen jeweils geringe Engagementquoten aufweisen (Holtmann/Jaack/Wohlleben 2022).

Die Träger der Sozialen Arbeit und engagementfördernde Strukturen wurden von uns per E-Mail angeschrieben, über unser Forschungsprojekt informiert und nach Konzepten gefragt, die Menschen mit einem erschwerten Zugang zum Engagement fokussieren. Der Konzeptbegriff wurde für die Dokumentenanalyse sehr weit gefasst und inkludiert „konzeptartige“ Dokumente: Projektkonzepte, Handreichungen, Handlungsempfehlungen, Broschüren und weitere handlungsleitende Dokumente der Träger und Projekte Sozialer Arbeit. Aus 1.197 angeschriebenen Einrichtungen bzw. Organisationen resultierten 99 Rückmeldungen: 74 Organisationen verfügten über keine Konzepte, 22 gaben an, ggf. Konzepte zu haben und drei Organisationen verfügten über Konzepte für die Engagementförderung von Menschen mit erschwerten Zugängen, die uns zur Verfügung gestellt wurden. Weitere acht Konzepte konnten durch Internetrecherche ergänzt werden, sodass sich die Dokumentenanalyse auf insgesamt elf umfangreiche Konzepte bezieht. Außerdem wurden die Bundesländer mit Engagementstrategien² sowie

2 Stand Dezember 2022: Baden-Württemberg (2014), Berlin (2020), Hamburg (2014; 2019), Hessen (Ehrenamtsbericht, 2020), Nordrhein-Westfalen (2021), Sachsen-Anhalt (2022) sowie Schleswig-Holstein (2020).

die Internetauftritte der Wohlfahrtsverbände in Bezug auf Engagementvoraussetzungen berücksichtigt.

Die aus den drei verschiedenen Dokumentenarten gewonnenen Daten wurden im Sinne einer explizierenden und strukturierenden Inhaltsanalyse (Mayring 2016: 115) anhand deskriptiver und analytischer Kategorien³ gemeinsam ausgewertet. So konnten nicht nur Erkenntnisse im Sinne des Kategoriensystems, sondern auch unter Einbezug der verschiedenen Strukturebenen von Engagementstrategie, Engagementförderung und Begleitung von Engagierten gewonnen werden.

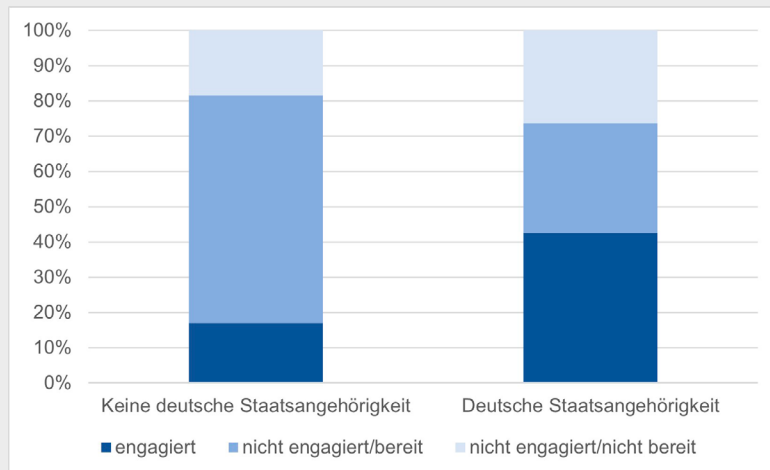
3. Ergebnisse

3.1 Ergebnisse des Deutschen Freiwilligensurveys

Festzustellen ist erstens, dass in der Gruppe ohne deutsche Staatsangehörigkeit mit 17 % ein deutlich geringerer Anteil ehrenamtlich Engagierter vorliegt als in der Gruppe mit deutscher Staatsangehörigkeit mit 43 % (Abbildung 1). Zweitens zeigt sich jedoch, dass in der Gruppe ohne deutsche Staatsangehörigkeit ein viel größerer Anteil, 65 %, von Menschen engagementbereit ist, ein ehrenamtliches Engagement aber derzeit nicht umsetzt. Hier kann vermutet werden, dass Zugänge für Menschen ohne deutsche Staatsangehörigkeit aus verschiedenen Gründen erschwert sind. In der Gruppe mit deutscher Staatsangehörigkeit sind lediglich 31 % nicht engagiert, aber engagementbereit.

3 Deskriptive Kategorien: Organisation/Träger, Bundesland/Ort, Finanzierung, Laufzeit, Reichweite, Engagementfeld, Zielgruppe, Rahmenbedingungen, professionelle Akteure; analytische Kategorien: Verständnis von Zielgruppe, Voraussetzungen für Umsetzung, Konzept/Methode/Technik, gelingende Handlungsansätze/Best Practice, Mehrwert für Gesellschaft, Mehrwert für Zielgruppe, Anforderungen/Herausforderungen/Barrieren, professionelle Haltung, Verständnis von Engagement, Ziele/Visionen, Mehrwert für professionelle Akteure.

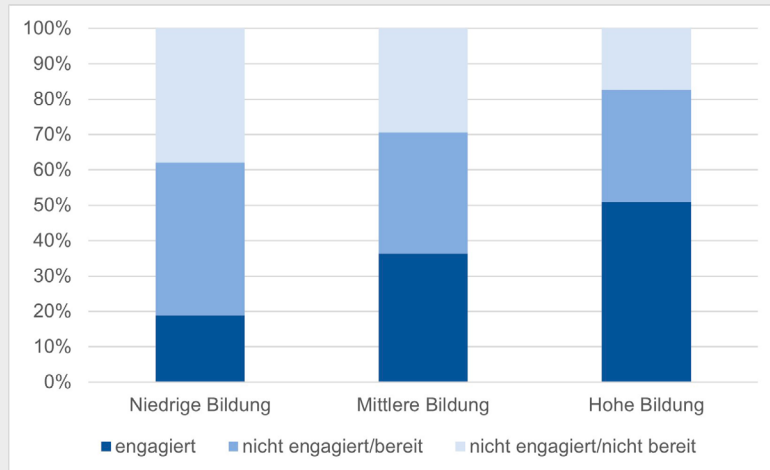
Abbildung 1: Engagementbereitschaft und Engagementbeteiligung nach Staatsangehörigkeit



Quelle: FWS 2019 (n = 27.743), gewichtet, eigene Berechnungen.

Differenziert nach Bildungsabschluss (Abbildung 2) zeigt sich erstens, dass die Engagementbeteiligung deutlich höher ist in der Gruppe mit hoher formaler Bildung (51 %) als in der Gruppe mit niedriger Bildung (19 %). Allerdings ist der Anteil der engagementbereiten, derzeit aber nicht engagierten Menschen wiederum höher in der Gruppe mit niedriger Bildung (43 %). Das heißt, mehr als zwei von fünf Menschen mit niedriger Bildung sind bereit, sich zu engagieren, können das aber nicht in die Ausübung eines ehrenamtlichen Engagements umsetzen. In der Gruppe mit hoher Bildung trifft dies nur auf 32 % zu. Es ist wiederum anzunehmen, dass es höhere – individuelle und strukturelle – Hürden für Menschen mit niedriger Bildung gibt, sich ehrenamtlich zu engagieren.

Abbildung 2: Engagementbereitschaft und Engagementbeteiligung nach höchstem Bildungsabschluss



Quelle: FWS 2019 (n = 27.080), gewichtet, eigene Berechnungen.

Menschen, die sich nicht freiwillig oder ehrenamtlich engagieren, wurden im Freiwilligensurvey nach den Hinderungsgründen gefragt. Im Folgenden ist für die Marginalisierungsdimensionen Bildung und Staatsangehörigkeit dargestellt, wie häufig nicht-engagierte Menschen den jeweiligen Grund – a) weiß nicht, wohin ich mich dafür wenden kann; b) fühle mich nicht dafür geeignet; c) wurde abgelehnt – genannt haben.

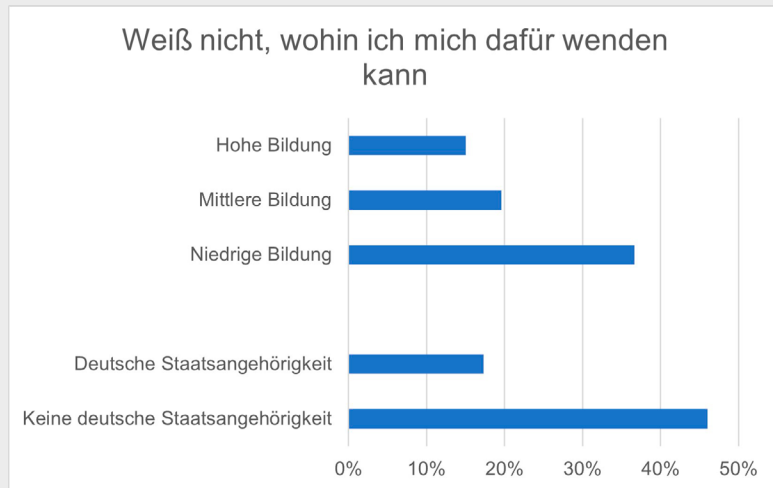
In Abbildung 3a sind die Anteile dargestellt, die den Grund „weil Sie nicht wissen, wohin Sie sich dafür wenden können“ bejaht haben. Dieser Grund wird im Vergleich mit den anderen (in Abbildung 3b und 3c dargestellten) Gründen sehr häufig genannt. Gleichzeitig zeigt sich ein Gradient nach Bildung: Während 15 % der Menschen mit hoher Bildung diesen Grund bejahen, sind es mit 37 % mehr als doppelt so viele der Menschen mit niedriger Bildung. Noch ausgeprägter (mit 46 %) liegt dieser Hinderungsgrund in der Gruppe ohne deutsche Staatsangehörigkeit vor. Die berichteten Gruppenunterschiede sind jeweils statistisch signifikant.

Aus der Erkenntnis heraus, dass manche Menschen nicht wissen, wohin sie sich wenden können, wenn sie sich engagieren möchten, kann ein Wissens- bzw. Informationsdefizit als eine Hürde für ehrenamtliches Engagement benannt werden. Um diese Hürde zu überwinden, sind passgenaue und maßgeschneiderte Kommunikations- und Öffentlichkeitsarbeitsstrategien zivilgesellschaftlicher und engagementfördernder Organisationen gefragt. Um Menschen zu erreichen, die nicht über Informationen etwa darüber verfügen, welche Anlaufstellen für

Engagementvermittlung und welche Möglichkeiten für Engagement es gibt, sind kommunikationsförderliche plurale Ansätze denkbar wie Information in leichter Sprache bereitzustellen oder Information in verschiedene Sprachen übersetzt vorzuhalten. An dieser Stelle sei aber bereits einschränkend auf die Heterogenität der Gruppen, etwa der Gruppe ohne deutsche Staatsangehörigkeit, hingewiesen – lediglich die statistische Wahrscheinlichkeit ist höher, nicht über ausreichend Deutschkenntnisse zu verfügen. Ob das tatsächlich der Fall ist, kann nur im Einzelfall geprüft werden.

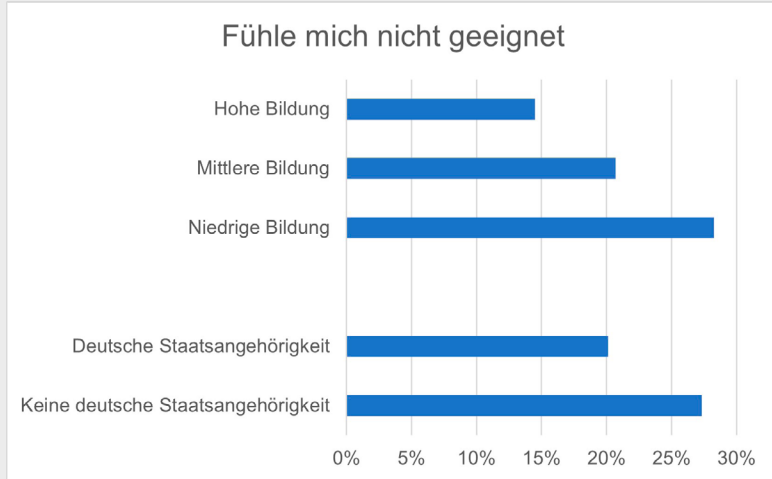
Allerdings ist zu vermuten, dass allein die Verfügbarkeit von schriftlicher oder audiovisueller Information, sei es auf gedruckten Flyern oder im Internet, nicht ausreicht, das hier erkennbare Informationsdefizit zu beseitigen. Möglicherweise sind ebenso mehr Ressourcen für persönliche Ansprache und individuelle Begleitung notwendig, wenn Organisationen ein Interesse daran haben, Menschen für ein Ehrenamt zu gewinnen, denen Wissen darüber fehlt. Möglicherweise haben sich hier einige zivilgesellschaftliche Organisationen schon weiterentwickelt und stellen ihr Freiwilligenmanagement ressourcenorientierter und inklusiver auf.

Abbildung 3a: Hinderungsgründe noch nie engagierter Personen – mangelnde Information



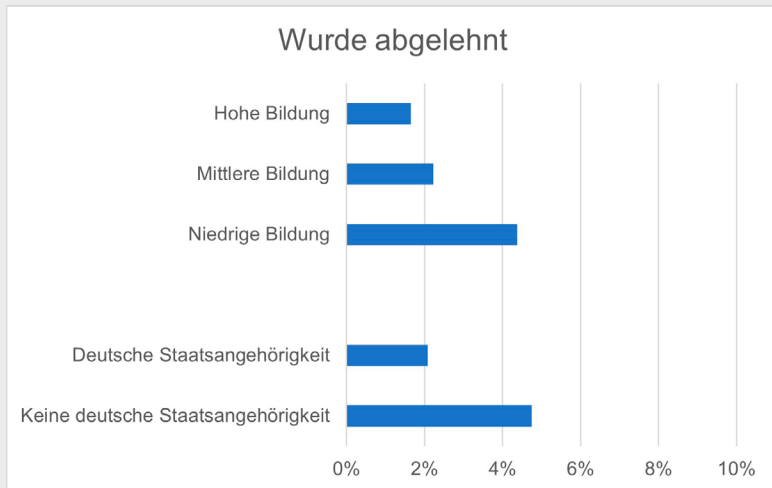
Quelle: FWS 2019 (n = 8.266–8.600), gewichtet, eigene Berechnungen.

Abbildung 3b: Hinderungsgründe noch nie engagierter Personen – gefühlte Eignung



Quelle: FWS 2019 (n = 8.266–8.600), gewichtet, eigene Berechnungen.

Abbildung 3c: Hinderungsgründe noch nie engagierter Personen – Ablehnung



Quelle: FWS 2019 (n = 8.266–8.600), gewichtet, eigene Berechnungen.

In Abbildung 3b sind die Anteile derjenigen dargestellt, die sich nicht für ein freiwilliges oder ehrenamtliches Engagement geeignet fühlen. Von den Nichtengagierten mit niedriger Bildung nennen 28 % diesen Grund, von den Nichtengagierten mit hoher Bildung sind es lediglich 14 %. Auch nach Staatsangehörigkeit zeigt sich ein ähnlicher Unterschied, denn Menschen ohne deutsche Staatsangehörigkeit nennen den Grund „fühle mich nicht dafür geeignet“ mit 27 % deutlich häufiger als Menschen mit deutscher Staatsangehörigkeit (20 %). Die berichteten Gruppenunterschiede sind jeweils statistisch signifikant.

Dass Menschen sich nicht dafür geeignet fühlen, sich ehrenamtlich zu engagieren, scheint eine Hürde für Engagement darzustellen. Allerdings gibt es eine große Vielfalt unterschiedlicher Arbeiten und Aufgaben, die ehrenamtlich ausgeübt werden können. Zivilgesellschaftliche und engagementfördernde Organisationen könnten darüber informieren und aufklären. Es könnten ehrenamtliche Tätigkeitsbereiche mit mehr oder weniger großem zeitlichem Einsatz, mehr oder weniger viel Verantwortungsübernahme oder mehr oder weniger vorausgesetzten Qualifikationen etc. ausgewiesen werden. Es macht möglicherweise einen großen Unterschied, ob man sich nicht zutraut, sich für eine Vorstandsfunktion wählen zu lassen oder bei der Ausrichtung eines Sommerfestes mitzuhelfen. Damit ein passendes Angebot einer ehrenamtlichen Tätigkeit gefunden werden kann, sollten zivilgesellschaftliche Organisationen Ansprechpersonen und Begleitung bereitstellen. Darüber hinaus könnten Aspekte des Kompetenz- und Qualifikationserwerbs durch Ehrenamt stärker in den Mittelpunkt gerückt werden, um Anreize zu setzen.

In Abbildung 3c sind die Anteile des Hinderungsgrundes „wurde abgelehnt“ dargestellt. Mit fünf Prozent bejahen mehr als doppelt so viele Menschen ohne deutsche Staatsangehörigkeit, dass sie die Erfahrung gemacht haben, abgelehnt worden zu sein, wie Menschen mit deutscher Staatsangehörigkeit. Zudem zeigt sich auch bei diesem Hinderungsgrund der bekannte Gradient nach Bildung: Menschen mit niedriger Bildung haben die Erfahrung „wurde abgelehnt“ deutlich häufiger gemacht als Menschen mit hoher Bildung. Die berichteten Gruppenunterschiede sind jeweils statistisch signifikant. Hier ist die Gesellschaft gefordert, gegen Diskriminierung vorzugehen. Ebenso sind zivilgesellschaftliche Organisationen in der Pflicht, sich verschiedenen Personengruppen stärker zu öffnen und Strategien und Sensibilisierungsmaßnahmen für mehr Inklusion, Diversität und Öffnung umzusetzen. Wie solche Strategien und Maßnahmen ausgestaltet sein könnten, ist Ergebnis der im nächsten Abschnitt präsentierten qualitativen Teilstudie.

3.2 Ergebnisse der Dokumentenanalyse

Als Ergebnis der umfangreichen Recherche in vier Bundesländern sowie auf Bundesebene wird deutlich, dass es in diesem Sampling bislang kaum öffentlich

zugängliche Konzepte in der Sozialen Arbeit und in der Engagementförderung gibt, die sich mit der Förderung und Unterstützung marginalisierter Menschen im Engagement auseinandersetzen. Dass nur elf Konzepte in unsere Dokumentenanalyse eingingen, bedeutet nicht, dass es nicht weitere, vielleicht nur intern zugängliche Konzepte und Papiere gibt. Allerdings zeigen die Ergebnisse der Recherche sehr wohl, dass unterstützende und begleitende Zugänge für marginalisierte Gruppen im Engagement die Ausnahme bilden. Dies verwundert in Hinblick auf die Soziale Arbeit zumindest vor dem Hintergrund, dass die Engagementförderung innerhalb der Sozialgesetzbücher (SGB) als Querschnittsaufgabe zu verstehen ist. Regelungen (siehe Abb. 4) finden sich im SGB II (Grundsicherung für Arbeitssuchende), im SGB III (Arbeitsförderung), im SGB VIII (Kinder- und Jugendhilfe), im SGB IX (Rehabilitation und Teilhabe), im SGB XI (Soziale Pflegeversicherung) sowie im SGB XII (Sozialhilfe). Die betreffenden Paragraphen legen in der Regel die Beratungs- und Unterstützungsleistung für die Leistungsberechtigten als Soll-Leistung fest.

Abbildung 4: Beispiele für Engagementförderung im SGB

§138 Abs. 2, 3 SGB III (Arbeitslosigkeit) fördert ehrenamtliche Tätigkeit für Arbeitssuchende insofern, als dass der Status der Arbeitslosigkeit nicht gefährdet ist, solange die berufliche Eingliederung nicht gefährdet ist, i. d. R. bis zu 15h/Woche.

In §11 Abs. 1 SGB VIII (Jugendarbeit) schließt die Förderung der Entwicklung junger Menschen die Anregung und Hinführen zu sozialem Engagement mit ein.

Nach §106 SGB IX (Beratung und Unterstützung) sollen Leistungsberechtigte durch Träger der Wiedereingliederung u. a. zu den Möglichkeiten der Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft einschließlich des gesellschaftlichen Engagements beraten und unterstützt werden.

Im §11 Abs. 2, 3 SGB XII (Beratung und Unterstützung) ist die Beratung von Leistungsberechtigten zur aktiven Teilnahme an der Gesellschaft durch gesellschaftliches Engagement festgelegt. Die Beratung gewährt Unterstützung bei der Wahrnehmung gesellschaftlichen Engagements.

In §71 SGB XII (Altenhilfe) werden Leistungen zur Betätigung eines gesellschaftlichen Engagements von alten Menschen als Teil der Altenhilfe definiert.

Nichtsdestotrotz sei an dieser Stelle erwähnt, dass ein überwiegender Teil der Rückmeldungen, die auf die Dokumentenanfrage durch Fachkräfte aus der Sozialen Arbeit erfolgten, durchaus die Annahme zulässt, die Fachkräfte seien sensibilisiert für Ausschlüsse im Engagement, können jedoch ihre alltägliche Arbeit kaum bis nicht darauf ausrichten. Dies lässt sich insbesondere vor dem Hintergrund der bekannten defizitären Arbeitsbedingungen Sozialer Arbeit einordnen: Begrenzte finanzielle und zeitliche Ressourcen, nicht-besetzte Stellen und befristete Projektfinanzierungen können dazu beitragen, dass Fachkräfte in Handlungsfeldern mit Adressat*innen aus marginalisierten Gruppen Ausschlüsse aus Engagement

erkennen, dabei aber nur vereinzelt unterstützend und begleitend tätig werden können.

Aus der Dokumentenanalyse wird zudem deutlich, dass Strategien für marginalisierte Gruppen insbesondere über Projektfinanzierungen entwickelt werden, bspw. über die Finanzierung aus Bundes-, Landes- oder kommunalen Mitteln zur Integration von Menschen mit Fluchterfahrung. Über die Gestaltung von Ausschreibungen und Förderlinien scheint es hier somit eine Steuerungswirkung seitens der Politik und der Stiftungen zu geben. Allerdings steht dies möglicherweise in einem gewissen Widerspruch dazu, dass die Einbindung ins Ehrenamt von Menschen aus marginalisierten Gruppen sowohl dauerhafte Strukturen als auch eine intensive Begleitung durch Hauptamtliche erfordert.

Die analysierten Dokumente legen nahe, dass die Einbindung marginalisierter Gruppen konzeptionell erarbeitet, fortlaufend überprüft und ggf. angepasst werden muss und dauerhaft personelle Ressourcen bindet. In den Konzepten müssen die jeweiligen Besonderheiten der marginalisierten Gruppen benannt, die erschwerten Zugänge verstanden und das Beseitigen der Hürden in methodisches Handeln übersetzt werden. In den analysierten Dokumenten wurde hierbei ein Fokus auf die Phase der Vermittlung und der Beratung von engagementbereiten Menschen gelegt, um Abbrüchen vom Ehrenamt bereits präventiv zu begegnen. Genannt werden hier die zielgruppengerechte Werbung und zielgruppenspezifischen Kommunikationswege sowie z. B. die Ermöglichung von Schnupperphasen und die Begleitung durch erfahrene Engagierte. Zudem ist Transparenz als weiteres Kernelement der Konzepte zu nennen, etwa bezogen auf die Anforderungen durch die ehrenamtliche Tätigkeit, benötigte Qualifikationen und die Kommunikation von zu erwartenden Kosten, z. B. für Ausrüstung, Fahrten oder Weiterbildungslehrgänge. Darüber hinaus ist die intensive persönliche Begleitung durch Ansprechpersonen zu gewährleisten, um Ehrenamtliche aus marginalisierten Gruppen zu gewinnen und zu verhindern, dass diese ihre Tätigkeit abbrechen.

In vielen Punkten reagieren die Autor*innen der untersuchten Konzepte so auf eine zivilgesellschaftliche Ungleichheitsdebatte im Engagement, die seit einigen Jahren wahrnehmbar ist. Das bedeutet auch, dass Bedingungen für Engagement bzw. Engagementformate in den Konzepten neu gefasst werden. Es sind nicht die engagementbereiten Menschen, die eine Passung mit den Anforderungen eines Ehrenamtes aufweisen bzw. herstellen müssen, sondern die Bedingungen und Formate des Ehrenamtes, die sich deren Möglichkeiten und Potenzialen, bspw. der Präferenz für einmaliges bzw. kurzfristiges Engagement von Menschen mit ungesichertem Aufenthaltsstatus, anpassen. Dies geht einher mit einem Perspektivwechsel auf engagementbereite Menschen aus marginalisierten Gruppen. Eine ressourcenorientierte Perspektive rückt ihre Potenziale, Kenntnisse und Fähigkeiten neben

dem eigenen Unterstützungsbedarf in den Vordergrund und ermöglicht eine zielgruppenspezifische Begleitung im Engagement.

4. Fazit

In Deutschland gelingt es nicht, Menschen aus marginalisierten Gruppen, die sich ehrenamtlich engagieren möchten, gleiche Zugänge zur Ausübung eines freiwilligen Engagements zu ermöglichen. Im Gegenteil finden strukturelle Ausgrenzungsprozesse auch im Engagement statt. Anders ist die bestehende soziale Ungleichheit im Engagementfeld kaum zu erklären.

Allerdings scheinen der vorherrschende Diskurs und normative Vorstellungen von Engagement das Thema soziale Ungleichheiten im Engagement zu verdecken. Möglicherweise fehlt so seitens vieler Organisationen die Sensibilität, die notwendig wäre, um daran etwas zu ändern. Gleichzeitig fehlt es an Stellen für Hauptamtliche und an Finanzmitteln, um Menschen aus marginalisierten Gruppen in ihrem freiwilligen Engagement zu begleiten. Ein erster Schritt auf dem Weg zur Öffnung zivilgesellschaftlicher Organisationen könnte sein, Best-Practice-Beispiele spezifisch für marginalisierte Gruppen in Forschung, Engagementförderung und -begleitung kritisch zu würdigen (Krüger et al. 2023).

Langfristige gesellschaftliche Trends (z. B. Singularisierung und Ökonomisierung aller Lebensbereiche, Flexibilisierung und Verdichtung von Arbeit etc.) und institutionell-organisatorische Rahmungen bedingen auch das Selbstverständnis des Sozialbereiches und die widersprüchlichen Anforderungen, mit denen die Akteure konfrontiert sind, sodass sich die Rahmenbedingungen für eine ungleichheitsreduzierende Engagementförderung verschlechtert statt verbessert haben. Soziale Ungleichheiten finden nicht nur auch im Engagementbereich statt, sondern Engagement trägt seinerseits dazu bei, soziale Ungleichheiten zu (re-)produzieren (Simonson et al. 2022b).

Unsere Forschungsergebnisse zeigen, dass eine flächendeckende Förderung marginalisierter Gruppen einen Paradigmenwechsel in der Ehrenamtsbegleitung bedeutet: Statt der Fokussierung auf einzelne Zielgruppen müssen sich Angebote der Engagementförderung und -begleitung an den Ressourcen und Bedarfen engagementbereiter Menschen ausrichten. Es benötigt in der Passung von Engagementbereiten und Engagement eine stärkere Ausrichtung auf die Fähigkeiten von Engagementbereiten sowie auf bestehende Hürden. Ein zentrales empirisches Ergebnis unserer Dokumentenanalyse ist, dass eine ressourcenorientierte Perspektive das Fundament der untersuchten Konzepte der Ehrenamtsbegleitung ist: Marginalisierte Gruppen zu fördern bedeutet eine intensive Begleitung, insbesondere in der Vermittlung, im Matching sowie in der Anfangsphase des Ehrenamts – und dies ist nur mit einem erhöhten Ressourceneinsatz in der Engagementförderung möglich.

Literaturverzeichnis

- Holtmann, Everhard; Jaeck, Tobias; Wohlleben, Odette (2022): Länderbericht zum Deutschen Freiwilligensurvey 2019. Wiesbaden. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-38659-7>.
- Kleiner, Tuuli-Marja (2022): Besser nicht zu genau hinsehen? Die blinden Flecken in der normativen Engagementforschung. In: *Voluntaris*, 10. Jg., Heft 2, S. 309–313. <https://doi.org/10.5771/2196-3886-2022-2-309>.
- Krüger, Christine; Vogel, Claudia; Lozano Alcántara, Alberto; Rämänen, Franziska (2023): Marginalisierte Gruppen im Engagement – Engagementförderung für Menschen mit erschwerteren Zugängen. Neubrandenburg.
- Kronauer, Martin (2006): „Exklusion“ als Kategorie einer kritischen Gesellschaftsanalyse. Vorschläge für eine anstehende Debatte. In: Bude, Heinz; Willisch, Andreas (Hrsg.): *Das Problem der Exklusion. Ausgegrenzte, Entbehrliche, Überflüssige*. Hamburg, S. 27–45.
- Mayring, Philipp (2016): *Einführung in die qualitative Sozialforschung. Eine Anleitung zu qualitativem Denken*. Weinheim/Basel.
- Meyer, Michael; Rameder, Paul (2022): Who Is in Charge? Social Inequality in Different Fields of Volunteering. In: *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 33. Jg., Heft 1, S. 18–32. <https://doi.org/10.1007/s11266-020-00313-7>
- Müller, Doreen; Tesch-Römer, Clemens (2017): Früheres Engagement und Engagementbereitschaft. In: Simonson, Julia; Vogel, Claudia; Tesch-Römer, Clemens (Hrsg.): *Freiwilliges Engagement in Deutschland: Der Deutsche Freiwilligensurvey 2014*. Wiesbaden, S. 153–178. https://doi.org/10.1007/978-3-658-12644-5_5.
- Munsch, Chantal (2007): Bürgergesellschaftliches Engagement und soziale Ausgrenzung. In: Lallinger, Manfred; Rieger, Günter (Hrsg.): *Repolitisierung Sozialer Arbeit. Engagiert und professionell*. Stuttgart, S. 121–132.
- Rameder, Paul (2015): *Die Reproduktion sozialer Ungleichheiten in der Freiwilligenarbeit. Theoretische Perspektiven und empirische Analysen zur sozialen Schließung und Hierarchisierung in der Freiwilligenarbeit*. Berlin.
- Schreier, Maren; Stoik, Christoph (2022): Engagement und sozialräumliche Soziale Arbeit. In: Kessl, Fabian; Reutlinger, Christian (Hrsg.): *Sozialraum: Eine elementare Einführung*. Wiesbaden, S. 289–300. https://doi.org/10.1007/978-3-658-29210-2_23
- Simonson, Julia; Kelle, Nadiya; Kausmann, Corinna; Tesch-Römer, Clemens (Hrsg.) (2022): *Freiwilliges Engagement in Deutschland: Der Deutsche Freiwilligensurvey 2019*. Wiesbaden. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-35317-9>
- Simonson, Julia; Kelle, Nadiya; Kausmann, Corinna; Tesch-Römer, Clemens (2022a): Unterschiede und Ungleichheiten im freiwilligen Engagement. In: Simonson, Julia; Kelle, Nadiya; Kausmann, Corinna; Tesch-Römer, Clemens (Hrsg.): *Freiwilliges Engagement in Deutschland: Der Deutsche Freiwilligensurvey 2019*. Wiesbaden, S. 67–94, https://doi.org/10.1007/978-3-658-35317-9_5.
- Simonson, Julia; Kelle, Nadiya; Kausmann, Corinna; Tesch-Römer, Clemens (2022b): *Freiwilliges Engagement im Zeitvergleich*. In: Simonson, Julia; Kelle, Nadiya; Kausmann, Corinna; Tesch-Römer, Clemens (Hrsg.): *Freiwilliges Engagement in Deutschland: Der Deutsche Freiwilligensurvey 2019*. Wiesbaden, S. 53–66, https://doi.org/10.1007/978-3-658-35317-9_4.
- Theobald, Hildegard (2008): Soziale Ausgrenzung, soziale Integration und Versorgung: Konzepte und Empirie im europäischen Vergleich. In: Künemund, Harald; Schroeter, Klaus R. (Hrsg.): *Soziale Ungleichheiten und kulturelle Unterschiede in Lebenslauf und Alter*. Wiesbaden, S. 161–193, https://doi.org/10.1007/978-3-531-90815-1_9.
- Voigtländer, Leif Erik (2015): *Armut und Engagement. Zur zivilgesellschaftlichen Partizipation von Menschen in prekären Lebenslagen*. Bielefeld.

Engagement in der Suppenküche

Gelingensbedingungen für das Engagement sozial benachteiligter Personen auf Grundlage einer pragmatistischen Analyse

Apl. Prof. Dr. Bettina Hollstein

Max-Weber-Kolleg für kultur- und sozialwissenschaftliche Studien der Universität Erfurt |
bettina.hollstein@uni-erfurt.de

Zusammenfassung

Sozial benachteiligte Menschen sind häufig Adressat*innen von caritativem Engagement bzw. sozialem Ehrenamt, aber seltener selbst Engagierte. Auch ist die Forschungslage zum Engagement dieses Personenkreises noch erweiterungsfähig. Am Beispiel des Engagements in einer Suppenküche werden Gelingensbedingungen für das Engagement von Menschen mit prekären Lebensbedingungen herausgearbeitet. Der Beitrag geht zunächst auf Rahmendaten zum Engagement von Menschen ein, die bestimmte Merkmale sozialer Benachteiligung aufweisen. Dann werden einige qualitative Ergebnisse aus Interviews mit sozial benachteiligten Engagierten vorgestellt und in einen pragmatistisch-theoretischen Kontext gestellt, der die Situation besonders berücksichtigt. Schließlich werden daraus Gelingensbedingungen für das Engagement sozial benachteiligter Personen entwickelt, die sich insbesondere an institutionelle Akteure und Organisationen richten, um einen Wandel der Ungleichheit im Ehrenamt zu erzielen.

Schlagwörter: soziale Benachteiligung; Suppenküche; Gelingensbedingungen; Armut

Commitment in the Soup Kitchen

Conditions for Success in the Engagement of Socially Disadvantaged People on the Basis of a Pragmatic Framework

Abstract:

Socially disadvantaged people are often the recipients of charitable commitment or social voluntary work, but are rarely committed themselves. The research on the engagement of these people also needs to be expanded. Using the example of involvement in a soup kitchen, this article analyzes the conditions for success in the involvement of socially disadvantaged people. The article first looks at the framework data on volunteering of socially disadvantaged people. Then it presents some qualitative results from interviews with volunteers and contextualizes these in a pragmatic-theoretical framework which emphasizes the situational conditions. Finally, some conditions for the success of the engagement of deprived people are developed, addressing institutions and organizations in order to change inequality in volunteering.

Keywords: social disadvantage; soup kitchen; conditions for success; poverty

1. Soziale Benachteiligung und Engagement

Wir erleben seit einigen Jahren eine vermehrte Aufmerksamkeit für das Ehrenamt und es gibt vielfältige Ehrenamtskampagnen mit den unterschiedlichsten Schlagworten: „Was ich kann ist unbezahlbar!“ (Kampagne des Bundes im Jahr 2001) oder „Zusammen gut“ (Ehrenamtskampagne des Erzbistums Köln in der Corona-Pandemie), „Dein Ehrenamt ist Herzenssache“ (Ehrenamtswettbewerb in Hessen in 2019) oder „Egal was du kannst – Du kannst helfen“ (Kampagne des Bundesamtes für Bevölkerungsschutz und Katastrophenhilfe von 2021). Über mangelnde Aufmerksamkeit in Medien und Politik können sich Ehrenamtliche scheinbar kaum beklagen.

Darüber hinaus informieren und koordinieren neu geschaffene Institutionen wie Ehrenamtsbörsen und Freiwilligenagenturen Ehrenamtliche. Die neu geschaffene Stiftung für Engagement und Ehrenamt liefert Informationen, Newsletter, Fortbildungen usw. (www.d-s-e.de). Scheinbar ist also alles, was man wissen muss, um sich zu engagieren, bekannt und auch zugänglich.

Die Kampagnen und vielfältigen Unterstützungsangebote scheinen auch zu fruchten, schließlich ist laut Freiwilligensurvey die Engagementquote in Deutschland seit Beginn der Erhebungen gestiegen (Simonson et al. 2022a). Allerdings gilt das nicht für alle Bevölkerungsgruppen in gleicher Weise. Gille und Jepkens zeigen beispielsweise unter Bezugnahme auf den Freiwilligensurvey, dass sich zwar ein immer größerer Anteil der Bevölkerung freiwillig engagiert, zugleich aber die Ungleichheit gestiegen ist:

„Während sich die Engagementquote von Menschen mit hohen Bildungsabschlüssen in den letzten 20 Jahren um elf Prozentpunkte erhöht hat und 2019 bis 51 Prozent lag, ist sie bei Menschen mit mittleren Bildungsabschlüssen um nur 2,5 Prozentpunkte auf jetzt 37 Prozent gestiegen. Bei Menschen mit niedrigen Bildungsabschlüssen verharrt die Engagementbeteiligung dagegen auf dem gleichen Niveau wie zwei Jahrzehnte zuvor und lag 2019 bei 26 Prozent.“
(Gille/Jepkens 2022: 7)

Ähnlich ist es in Bezug auf Ungleichheit zwischen Erwerbstätigen in Voll- oder Teilzeit mit Engagementquoten von 43 bzw. 51 Prozent und erwerbslosen Personen, deren Engagementquote nur 19 Prozent beträgt (Gille/Jepkens 2022: 7). Eine Vollzeit-Erwerbstätigkeit scheint somit kein Hinderungsgrund für Engagement zu sein. Eher ist es die fehlende Planbarkeit durch gestiegene Mobilitätsanforderungen in der Erwerbsarbeit, die zu zeitlichen Restriktionen bezüglich eines möglichen Engagements führen (Simonson et al. 2022a: 125-126).

Auch beim verfügbaren Einkommen zeigen sich erhebliche Unterschiede: Personen aus den Einkommensgruppen mit einem Haushaltsnettoeinkommen von über

2.000 EUR/Monat engagieren sich zu 51 Prozent, solche mit einem Haushaltsnettoeinkommen von unter 1.000 EUR/Monat nur zu 24 Prozent (Gille/Jepkens 2022: 7).

„Ein geringes Einkommen kann die Möglichkeiten für ein freiwilliges Engagement einschränken, wenn mit der freiwilligen Tätigkeit Auslagen verknüpft sind (zum Beispiel Mitgliedsbeiträge oder Fahrtkosten), die nicht oder nur zeitlich verzögert erstattet werden können. Die bisherige Forschung machte deutlich, dass Personen, die ihre Einkommenssituation als schlecht bewerten, anteilig deutlich seltener ein freiwilliges Engagement ausüben als Personen, die ihre Einkommenssituation besser bewerten.“ (Simonson et al. 2022b: 70)

Neben den bereits genannten Aspekten der Bildung, des Erwerbsstatus und des Einkommens finden sich im Freiwilligensurvey auch noch Daten zu Migrationshintergrund und zu Fluchterfahrung.

In Bezug auf Migrationshintergrund wird festgehalten: „Empirisch hat sich gezeigt, dass sich Menschen mit Migrationshintergrund zu geringeren Anteilen freiwillig engagieren als Menschen ohne Migrationshintergrund“ (Simonson et al. 2022b: 70-71).

Personen ohne Migrationshintergrund engagieren sich 2019 im Umfang von 44,4 Prozent, Personen mit Migrationshintergrund nur im Umfang von 27 Prozent (Simonson et al. 2022b: 84). Von den Personen mit eigener Zuwanderungserfahrung wurde noch zusätzlich die Fluchterfahrung erhoben. Hier zeigt sich, dass Personen mit Fluchterfahrung sich weniger engagieren als Personen ohne Fluchterfahrung (Simonson et al. 2022b: 85). Dabei spielt auch die Aufenthaltsdauer eine große Rolle: Personen, die ab 2014 zugewandert sind, engagieren sich mit 9,8 Prozent seltener als Personen, die vor 2014 kamen, die sich mit 18,5 Prozent engagieren (Simonson et al. 2022a: 175).

Bezüglich der Ursachen hält Ilgün-Birhimeoğlu fest: „Es ist eine Überbewertung der persönlichen und herkunfts-kulturellen Merkmale, Fähigkeiten und Kenntnisse zu beobachten bei gleichzeitiger Vernachlässigung organisationsstruktureller und gesamtgesellschaftlicher Faktoren. Prozesse des Othering erschweren Migrant*innen und anderen rassifizierten Personen den Zugang zum Engagement“ (Ilgün-Birhimeoğlu 2017: 237–239, zitiert nach dies. 2022: 38).

Neben den Kriterien Bildung, Erwerbstätigkeit und Einkommen gibt es also weitere Aspekte, die zu sozialer Benachteiligung führen. Fluchterfahrung, (chronische) Krankheit, körperliche oder geistige Behinderung oder Erkrankung, geringe Kenntnisse der deutschen Sprache sowie fehlende familiäre Unterstützung sind weitere Punkte, die zu sozialer Benachteiligung führen können. Vielfach bedingen sich diese Aspekte untereinander und verstärken sich wechselseitig.

Diese Elemente erschweren beispielsweise das Finden einer existenzsichernden Beschäftigung, die neben dem Einkommen auch soziale Kontakte, eine Tagesstruktur, Anerkennung, Integration in die Gesellschaft, Lebenssinn und Erfahrungen der Selbstwirksamkeit ermöglicht. All diese Aspekte sind für ein gutes Leben von Bedeutung. Sozial benachteiligten Menschen fehlt es daher nicht nur an Geld, sondern an Chancen für ein gutes Leben.

Daher ist es umso fataler, wenn sozial benachteiligte Menschen nicht nur schlechtere Aussichten auf eine Erwerbsarbeit haben, sondern darüber hinaus auch eine deutlich geringere Wahrscheinlichkeit, sich ehrenamtlich zu engagieren. Denn auch wenn man durch Ehrenamt keine Reichtümer erwerben kann, so bietet es viele Vorteile und Teilhabechancen¹, die nicht monetärer Art sind und zu einem guten Leben dazugehören. Entsprechend wird Engagement aus der Perspektive „from below“ als „Arbeiten an der Partizipation“ verstanden, da Menschen durch zivilgesellschaftliches Engagement an ihrer gesellschaftlichen Teilhabe arbeiten (Jepkens/Sehner/van Rieën 2022: 35).

Insgesamt kann man festhalten, dass sozial benachteiligte Menschen weniger engagiert sind als nicht benachteiligte und dass ihnen somit Teilhabemöglichkeiten und Chancen auf ein gutes Leben vorenthalten werden. Denn ehrenamtliches Engagement ist eine wichtige Möglichkeit, um unterschiedlichen Vorstellungen des guten und sinnvollen Lebens in einer Gesellschaft einen konkreten Ausdruck zu verleihen (Hollstein 2015): Im Ehrenamt vergewissern sich Menschen dieser Vorstellungen, sie erfahren Anerkennung, bilden Netzwerke, üben sich in demokratische Prozesse ein und schaffen Beziehungen in der Zivilgesellschaft. Freiwilliges Engagement schafft somit auch Lernräume für die Demokratie und ermöglicht Menschen Selbstwirksamkeit und Wertschätzung zu erfahren – jenseits des Arbeitsmarkts. Ehrenamtliches Engagement ist somit nicht nur wertvoll für die Gesellschaft, die von den ehrenamtlich erbrachten Leistungen profitiert, sondern auch für die Ehrenamtlichen selbst, für die es Teil ihres Lebens und ihrer Identität ist, auch weil es ihnen ermöglicht, ihren Vorstellungen eines guten Lebens sowie einer guten Gesellschaft einen konkreten und handgreiflichen Ausdruck zu verleihen.

2. Das Projekt

Anhand der quantitativen Zahlen des Freiwilligensurveys in Bezug auf Bildung, Erwerbsstatus, Einkommen, Migrationshintergrund und Fluchterfahrung kann man auf bestimmte Probleme von Ungleichheit im Engagement hinweisen sowie eine zunehmende Ungleichheit in Bezug auf Teilhabe durch Engagement

1 Genannt werden etwa soziale Interaktionen, Beziehungen, soziale Netzwerke, die u. a. auch als Sozialkapital nutzbar gemacht werden können (Kleiner 2022: 30).

feststellen. Aber um etwas über die Bedingungen von sozial benachteiligten Menschen im Engagement zu erfahren, über die Motive der Engagierten, ihre Erfahrungen, Probleme sowie über Förderung des Engagements von sozial benachteiligten Personen, sind qualitative Studien erforderlich, die auf Augenhöhe mit den Engagierten interagieren und deren Perspektive ernst nehmen. Eine solche qualitative Herangehensweise wurde im Projekt „Erfahrungen von sozial benachteiligten Menschen im ehrenamtlichen Engagement – Was können Organisationen für die Förderung des Engagements daraus lernen?“ gefördert von der Deutschen Stiftung für Engagement und Ehrenamt (4/2022-12/2023) umgesetzt.² Im Projekt wurden zwei Gruppen von Engagierten betrachtet, einerseits benachteiligte Frauen in Mütterzentren und andererseits Engagierte in einer Suppenküche. Im Folgenden wird als beispielhafte Gruppe die der Ehrenamtlichen bzw. aktiv Mitarbeitenden aus einer Suppenküche herangezogen, deren Erfahrungen durch teilnehmende Beobachtung (über einen Zeitraum von drei Jahren im Umfang von 5 Stunden/Monat), leitfadengestützte Interviews von 45-60 Minuten mit acht Engagierten sowie zwei eintägigen Workshops mit den Engagierten erhoben wurden.

In der Suppenküche arbeiten überwiegend Hartz-IV-Empfänger*innen ehrenamtlich mit, wobei unterschiedliche Formen des Engagements vorhanden sind (Engagement mit Ehrenamtpauschale, Bundesfreiwilligendienst, sogenannte Ein-Euro-Jobs usw.). Wichtig war bei den Interviews und den Workshops, dass eine Interaktion auf Augenhöhe stattfand, welche die Ehrenamtlichen und ihre jeweiligen Erfahrungen partnerschaftlich betrachtet und sie an der Forschung partizipieren lässt, was insbesondere im Rahmen der Workshops umgesetzt werden konnte, die viel Freiraum für die Ideen und Vorschläge der Teilnehmer*innen boten. Zu den Workshops waren alle Engagierten der Suppenküche eingeladen und die große Mehrheit hat auch daran teilgenommen. Die Interviews wurden transkribiert, anonymisiert und analysiert, so dass typische Muster und prägende Erfahrungen herausgearbeitet werden konnten. Besonderes Augenmerk wurde auf die Bedingungen für positive Erfahrungen im Ehrenamt gelegt. Ergänzend wurden auch vier Interviews mit Verantwortlichen (Führungskräften, pädagogischen Mitarbeitenden) geführt.

Die Suppenküche ist täglich ca. von 9:30 bis 15:00 Uhr geöffnet. Das Angebot umfasst nicht nur Essen, das sehr günstig abgegeben wird. Neben der Möglichkeit, eine Mahlzeit gemeinsam mit anderen Gästen der Suppenküche einzunehmen, sich auszuruhen, mit anderen zu reden und sich aufzuwärmen, können die Gäste auch eine Reihe von Diensten in Anspruch nehmen, wie Wäsche waschen,

2 Das Projekt wurde im Rahmen der Ausschreibung zu „Förderung des bürgerschaftlichen Engagements und Ehrenamts mit den drei Themenschwerpunkten digitales Engagement, soziale Ungleichheiten und Infrastrukturen“ unter dem Förderkennzeichen DSEE-FAU-1008137 gefördert.

uschen, Computerkurse sowie Beratungsangebote (z. B. Sozialberatung, Suchtberatung, Schuldnerberatung usw.).

Die Engagierten sind durch eine große Vielfalt gekennzeichnet. Es gibt Männer und Frauen, das Alter variiert zwischen um die 20 bis über 80 Jahre. Menschen, die schon immer in der Stadt gelebt haben, finden sich dort ebenso wie Menschen mit Migrationshintergrund und Fluchterfahrung. Es gibt Menschen mit Schulabschlüssen und ohne, auch mit einer früheren Berufsausbildung, die aber häufig heute nicht mehr am ersten Arbeitsmarkt genutzt werden kann. Die meisten beziehen ‚Hartz IV‘ bzw. Bürgergeld und nutzen daneben gelegentlich eine Maßnahme vom Arbeitsamt (sogenannter Ein-Euro-Job u. ä.). Ihre Erwartung, eine Arbeit auf dem ersten Arbeitsmarkt zu finden, ist häufig sehr begrenzt. Die Zugänge zur Suppenküche ergeben sich oft über das Arbeitsamt, aber auch durch Mund-zu-Mund-Propaganda.

3. Erfahrungen im Engagement

Einen typischen Engagierten möchte ich vorstellen:

Peter (Name geändert) ist Mitte 50, wirkt eher etwas älter, hager, lange Haare zu einem Zopf zusammengebunden. Er hat Fahrzeugschlosser bei der Reichsbahn in der DDR gelernt. In den 1980er Jahren und auch nach der Wende hat er Musik gemacht in verschiedenen Bands. Über Kontakte aus einer Band hat er angefangen, in einem offenen Jugendhaus zu arbeiten (u. a. Getränkeausschank). Im Jahr 2000 beendet er die Arbeit dort, um nicht Alkoholiker zu werden: *„Weil die musst du ja unter den Tisch saufen, sonst warst du nicht der Vati“* (Interview 11, S. 7, Z. 10–11).

Darüber hinaus hatte er eine Krankheit, die erst nach 20 Jahren behandelt wurde und jetzt als kuriert gilt, aber auch depressive Phasen:

„Auch wenn ich mich ein paar Jahre vor den Menschen ein bisschen versteckt habe und eigentlich, wenn ich auch nach Hause gehe, könnte ich manchen in die Fresse hauen, schon alleine dass sie auf der Straße rumlaufen. Das kommt durch die alten Depressionen, [...]“ (Interview 11, S. 3, Z. 14–17)

Er lebt alleine. Deutlich wird an diesem Beispiel, dass soziale Benachteiligung häufig nicht einfach ein bestimmtes Kriterium impliziert (z. B. geringes Einkommen), sondern dass eine Vielzahl von Aspekten zusammenkommen, die sich wechselseitig verstärken (geringes Einkommen, auf dem Arbeitsmarkt nicht mehr gefragte Ausbildung, chronische Krankheit, fehlende Familienstrukturen).

Zur Suppenküche ist Peter über das Arbeitsamt gekommen. Zunächst hat er beim Stromsparmcheck eines sozialen Trägers mitgeholfen. „Aber weil da viel am

Computer gemacht wurde, da habe ich nun gar keine Ahnung, war es noch nicht das Richtige für mich“ (Interview 11, S. 5, Z. 37-38).

Dann hat die Sozialarbeiterin den Vorschlag gemacht, bei der Suppenküche mitzuarbeiten.

„Zwei Probetage hier, ja, komische Arbeit, in der Küche hattest du nie was zu tun, aber irgendwie es ging. [...] da hatte ich dann auch festgestellt: Hier bist du irgendwie gut aufgehoben. Und sagen wir mal, nach circa drei Monaten hatte ich mich so weit reingefuchst, dass es mir irgendwie immer besser gefiel, je mehr ich das Ganze beherrscht habe. [...] Nach sechs Wochen, ja, ja, fange hier an als BFDler, anderthalb Jahre gemacht, dann habe ich gedacht: Machst du weiter ehrenamtlich, wenn es geht. Es ging. Dann kam Corona. Scheiße, das brauchen wir nicht. Habe ich ausgesetzt drei Monate, vorigen Sommer noch mal mitgemacht bis September und dann neun Monate jetzt ausgesetzt. [...] Na, und jetzt ehrenamtlich gemacht vom 1. Juli bis 31. August. Jetzt ist es ein Ein-Euro-Job.“ (Interview 11, S. 5, Z. 47–50, S. 6, Z. 17–28)

Auffällig ist, dass die Grenzen zwischen Bundesfreiwilligendienst, der Tätigkeit als sogenanntem Ein-Euro-Job und einfachem Ehrenamt fließend sind und Tätigkeitsphasen sich immer wieder abwechseln, ohne dass die Engagierten dies problematisieren. Wichtig erscheint, dass man sich ausprobieren, also „reinfuchsen“ kann, so dass ein Gefühl entsteht, dass „man das Ganze beherrscht“. Diese Erfahrung der Selbstwirksamkeit zusammen mit dem Gefühl des Angenommenseins („Hier bist du irgendwie gut aufgehoben“) sind laut Selbstauskunft entscheidend für die Entscheidung, sich auch längerfristig zu engagieren und dabei zu bleiben.

Zur Frage des Miteinanders und des zwischenmenschlichen Klimas in der Suppenküche heißt es:

„[Mein Chef] der hat damals gesagt, hier geht keiner hungrig raus. Manche haben immer die Regeln: Das darf nicht, das darf nicht. Man muss auch mal menschliche Entscheidungen treffen und ich bin froh, dass ich das machen kann. Das sind so Sachen, die mir ganz gut gefallen, dass ich dadurch einen guten Schnitt mache.“ (Interview 11, S. 3, Z. 25–28)

Partizipative Mitbestimmung und menschliche Entscheidungen werden demnach geschätzt. Dies zeigt sich auch im folgenden Zitat: „Sonderbehandlungen gibt es bei den Gästen nicht, aber dass sich dann trotzdem einige gut fühlen, wenn sie hier rausgehen, und dadurch fühle ich mich zum Feierabend gut“ (Interview 11, S. 3, Z. 28–29).

Selbstwirksamkeit und das Gefühl, etwas Gutes und Nützliches für die Gesellschaft geleistet zu haben, sind somit wesentliche Aspekte für ein erfolgreiches Engagement.

Neben geselligkeitsorientierten Motiven, die im Tun selbst liegen („Ich bin hier gut aufgehoben, weil ich wurde gut angenommen im Kollektiv.“) (Interview 11, S. 2, Z. 47-48), hat das Engagement auch praktische Vorteile: „[D]as Arbeitsamt lässt einen dadurch auch halbwegs in Ruhe [...] Ich habe auch den Ein-Euro-Job gekürzt von den Stunden her, das ging zu machen, von 30 auf 24. Das ist ideal, drei Tage in der Woche, das reicht mir“ (Interview 11, S. 2, Z. 49–52).

Am wichtigsten ist aber die Sinndimension im Engagement: „Was mir am besten gefällt? Eigentlich dass man irgendwo nützlich ist.“ (Interview 11, S. 3, Z. 14).

Nützlich sein, im Sinne von gebraucht werden durch andere, ist das, was am besten gefällt, also am wichtigsten ist. Damit wird auf die Sinndimension des Handelns angespielt. Der Interviewte erfährt sich als wichtig in der Gesellschaft, er hat eine Aufgabe und ist für diese Gesellschaft nützlich. In der Summe kann man sagen, dass alle drei wesentlichen Handlungsmotive für ehrenamtliches Engagement vorkommen (Hollstein 2015):

- nutzenorientierte Handlungsmotive (wie etwas Ruhe vor dem Arbeitsamt)
- wertorientierte Handlungsmotive (Gästen helfen)
- Handlungsmotive, die im Tun selbst liegen (aufgehoben sein, sich reinfuchsen – also Selbstwirksamkeit erfahren).

Die pragmatistische Handlungstheorie von Joas, die die Kreativität des Handelns in das Zentrum stellt (Joas 1992/1996), erlaubt es, die unterschiedlichen Handlungsmotive zu integrieren und zu verstehen, wie ein Wandel im Handeln entsteht. Dabei ist es wichtig, die Motive für das Engagement von *Engagementanlässen* zu unterscheiden. Ausgangspunkt ist das Gewohnheitshandeln, also das nicht reflektierte Handeln, in dem wir nicht über Nutzen oder Werte nachdenken, sondern einfach routinemäßig so handeln wie immer. Erst wenn eine Störung im Handlungsablauf eintritt, besteht die Notwendigkeit, die Situation zu bedenken und eine kreative Handlungsanpassung vorzunehmen. Diese Störung ist der Engagementanlass, hier beispielsweise die Intervention des Arbeitsamts bzw. der Sozialarbeiterin.

Während der Engagementanlass den Antrieb für die Aufnahme eines Engagements liefert, sind die *Handlungsmotive* entscheidend dafür, dass ein Engagement fortgeführt wird. Die Motive sind also nicht einfach statisch nutzen- oder wertorientiert, wie das rationale Handlungstheorien unterstellen würden. Stattdessen werden aufgrund von Erfahrungen dynamisch und kreativ Motivlagen in der Handlungssituation miteinander und mit Vorstellungen von einem guten Leben verknüpft, aktualisiert und weiterentwickelt. Das Handeln und die darin gemachten Erfahrungen verändern und aktualisieren die Motive und stabilisieren neue Routinen. Peter beispielsweise ist nun ein dauerhaftes Mitglied des Teams in der

Suppenküche. Für ein dauerhaftes Engagement müssen sich die Motive mit positiven Erfahrungen im Engagement verbinden, die die Motive dynamisch aktualisieren und entsprechende Handlungsroutinen entstehen lassen.

Insgesamt kann man festhalten, dass viele Engagierte ihr Engagement als einen wichtigen Teil ihres Lebens betrachten, der ihnen wertvolle Erfahrungen vermittelt (Schüll 2004). Dies gilt auch für sozial benachteiligte Personen, die keineswegs überwiegend auf Nutzenüberlegungen fokussiert sind. Vielmehr müssen alle Motivlagen von Ehrenamtlichen und ihre in der jeweils gegebenen Situation gemachten Erfahrungen beachtet werden, wie im obigen Beispiel deutlich geworden ist.

4. Gelingensbedingungen für das Engagement sozial benachteiligter Menschen

Zu den Gelingensbedingungen für das Engagement sozial benachteiligter Menschen zählen zunächst spezifische *Engagementanlässe*. Die meisten der Engagierten in der Suppenküche kommen über das Arbeitsamt in Kontakt mit der Suppenküche und bleiben dann, weil ihnen die Arbeit besser gefällt als sie ursprünglich erwartet hatten. Aus empirischen Studien weiß man, dass die meisten Ehrenamtlichen von ihren Freund*innen und Bekannten angesprochen wurden (Freeman 1997; Peglow 2002). Sozial benachteiligten Menschen fehlen häufig solche Netzwerke von Freunden und Bekannten, die selbst engagiert sind. Sie verfügen somit über weniger Sozialkapital (Hollstein 2013). Daher spielen Institutionen wie das Arbeitsamt oder Beratungsstellen hier eine wichtige Rolle: Sie kompensieren fehlendes Sozialkapital und schaffen einen Erstkontakt zum Engagement, den sozial benachteiligte Menschen sonst nicht hätten. Um Menschen in prekären Lebenslagen zu erreichen und zum Ehrenamt zu motivieren, sollte daher eng mit Institutionen zusammengearbeitet werden, die mit diesen Menschen Kontakt haben und von denen sie sich einen Nutzen erwarten, wie auch die Untersuchungen im Kontext der Mütterzentren bestätigt haben (Bundesverband der Mütterzentren e. V. 2023). Nutzenbezogene Motive können so als Anlass für Engagement eine wichtige Rolle spielen.

Häufig ist es auch eine besondere Situation, die ein Engagement erfordert. Gerade die direkte Ansprache unter Verweis auf eine bestimmte Notsituation bietet einen Engagementanlass. Dies zeigt sich beispielhaft in der großen spontanen Hilfe bei Katastrophen.³ Für die Suppenküche bedeutet dies, dass neben den institutionellen Vermittlungswegen auch die Notsituation deutlicher nach außen sichtbar

3 Ein anderes Beispiel ist die große Bereitschaft zu Engagement für Ältere in der Corona-Pandemie, als Ältere als besonders vulnerable Gruppe galten (Jepkens/Sehner/van Rieën 2022: 16-17).

gemacht werden sollte. Vielfach bleibt diese aber im Verborgenen, was auch von den Engagierten im Rahmen der Workshops artikuliert wurde.

Doch solche Engagementanlässe schaffen noch kein dauerhaftes Engagement. Gelingendes Engagement schafft (in der Organisation, in der man sich engagiert) resonante Beziehungen zu anderen (Rosa 2016), zum Engagementgegenstand und zu einer Sinnsphäre (z. B. Gemeinwohl). Damit *gelingende Beziehungen* im Engagement entstehen, sind eine gute Atmosphäre des Willkommenseins sowie positive Erfahrungen im Engagement wichtig. Das hat sich auch in der Corona-Pandemie gezeigt: Vor den Schutzmaßnahmen im Zuge der Pandemie konnten alle Menschen einfach so in die Suppenküche kommen und dort essen. Dann wurden im Zuge der Corona-Schutzmaßnahmen Listen mit Namen geführt und dabei ist aufgefallen, dass sich die Kommunikation ungemein verbessert, wenn man die Namen der Gäste kennt und die Menschen persönlich ansprechen kann. Die Menschen zu begrüßen und mit Namen anzusprechen, hatte einen deutlichen Unterschied für die Atmosphäre in der Suppenküche zur Folge. Die Registrierung und Begrüßung am Eingang wurde daher auch nach dem Ende der Corona-Maßnahmen beibehalten. Nicht nur die Gäste werden persönlich angesprochen. Auch die Engagierten sind namentlich bekannt, keine anonymen Dienstleister, sondern individuelle Persönlichkeiten, die von den Gästen auch persönlich angesprochen werden. Die Engagierten werden so sichtbar und in ihrer Rolle sowie als eigene Persönlichkeiten ernst genommen. Die Tatsache, dass man im Team gut aufgenommen wird, also resonante Beziehungen zu den Kolleg*innen hat, ist von großer Bedeutung für die Fortführung des Engagements.

Für eine gute Atmosphäre dürfen *Leichtigkeit und Spaß* nicht zu kurz kommen. Das zeigte sich auch im Workshop mit den Engagierten, als mit den Teilnehmenden „Obstkorb“ gespielt wurde, ein Spiel, das durch viele Platzwechsel Bewegung in die Gruppe bringt. Solche Elemente, die durch körperliche Bewegung Spaß machen, sowie Nähe und Vertrautheit schaffen, können genutzt werden, um den Zusammenhalt in der Gruppe zu stärken und eine Willkommenskultur auszubilden. Von besonderer Bedeutung sind somit das Schaffen einer freundlichen Atmosphäre des Willkommenseins und eine persönliche und freundliche Ansprache auf Augenhöhe, die Wertschätzung und einen freundschaftlichen Umgang untereinander ausdrückt.

Doch Engagement ist nicht nur Spaß. Es ist auch die Übernahme von Aufgaben (Kochen, Putzen, Spenden holen und einräumen, Essen austeilen, Kassieren, Spülen usw.). Die Übernahme von Aufgaben ermöglicht den Engagierten, Selbstwirksamkeit zu erfahren. Sie tun etwas, das wichtig ist für die Organisation, die Kolleg*innen sowie die Gäste. Durch *Partizipation auf Augenhöhe*, etwa die gemeinsamen Absprachen des Arbeitsalltags in der Morgenrunde, die den Engagierten die Möglichkeit gibt, ihre Vorstellungen zu artikulieren, erfahren sie sich

selbst als Mitwirkende und haben so eine Selbstwirksamkeitserfahrung, die sie in ihrem Selbstbewusstsein stärkt. Sie erfahren sich als Gebende (statt als Bittsteller), als Personen, die gefragt werden und gefragt sind, mit einer eigenen Rolle und Aufgabe. Die Stärkung dieser *Selbstwirksamkeitserfahrung* sollte durch ausdrückliche Anerkennung, gemeinsames Feiern von Erfolgen und Bestärkung auch in Richtung individueller Weiterentwicklungen (z. B. Verantwortungsübernahme oder Berufstätigkeit) unterstützt werden.

Neben den offensichtlichen Aufgaben gibt es auch solche, die im Hintergrund anfallen und trotzdem sehr verantwortungsvoll sind (z. B. Proben für das Gesundheitsamt nehmen, Datierung der Spenden, Desinfektion der öffentlichen und nicht öffentlichen Bereiche). Diese Aufgaben sind von besonderer Bedeutung für die Einhaltung von Hygienevorschriften und zur Erhaltung der Gesundheit aller Beteiligten. Mit der *Übernahme von Verantwortung* entsteht aus den Selbstwirksamkeitserfahrungen auch Selbstvertrauen, das wiederum Vertrauen anderen Menschen gegenüber ermöglicht. Die Übertragung von Verantwortung erfordert Vertrauen, schafft aber zugleich auch wieder Vertrauen. Diese Wechselwirkungen zwischen Verantwortung und Vertrauen sollten unterstützt werden durch Bildungsangebote, die Würdigung von Verantwortungsübernahme und eine gewissen Fehlertoleranz, die zugleich resiliente Strukturen erfordert.

Die Ermutigung zum Engagement passiert nicht nur durch die direkte Ansprache, sondern auch durch die gesamte Atmosphäre, die in der Suppenküche herrscht und die durch die dort *gelebte ‚Kultur‘* geprägt wird. Hierzu gehören sowohl räumliche Gegebenheiten (Licht, Farbe, Materialien, Blumen, Garten, Spielecken für die Kinder, Musik) als auch alles, was zum leiblichen Wohl beiträgt (Wärme, Getränke, Essen, Sitzgelegenheiten, Waschmöglichkeiten ...).

Auch die Würdigung von wertbezogenen Motiven ist hierbei wichtig. Anderen helfen, Solidarität, etwas zurückgeben können, werden von Engagierten im Rahmen der Workshops immer wieder als wichtige Motive genannt. Die Engagierten auf Augenhöhe ernst nehmen, bedeutet auch, ihre Wertvorstellungen zu respektieren und ihnen zu ermöglichen, sich dafür zu engagieren.

5. Fazit

Sozial benachteiligte Menschen haben es aufgrund geringerer Kontakte zu Engagierten besonders schwer, sich zu engagieren – womit sich ihre Benachteiligung in Bezug auf Chancen für ein gutes Leben nochmals verstärkt. Ehrenamtliches Engagement kann diesen Teufelskreis durchbrechen, erfordert aber bestimmte Rahmenbedingungen, um erfolgreich zu wirken.

Von besonderer Bedeutung für ein Gelingen des Engagements von sozial benachteiligten Personen sind Engagementanlässe, die durch institutionelle Akteure

geschaffen werden und Engagementsituationen eröffnen, sowie die Aktualisierung von mehrdimensionalen Engagementmotiven durch positive Erfahrungen im Engagement. Hierbei sind Atmosphäre, körperlich-leibliche Aspekte, Emotionen, Wertbindungen sowie die Förderung von Selbstwirksamkeitserfahrungen und gelingenden Beziehungen in einer Gemeinschaft von besonderer Bedeutung. Für einen Wandel der Engagementkultur, der auch sozial benachteiligten Menschen zunehmend mehr Chancen auf ein Engagement bietet, sind daher sowohl institutionelle Akteure als auch Organisationen aufgefordert, entsprechende Engagementanlässe zu schaffen und Engagementmotive zu unterstützen durch partizipative Strukturen und eine Kultur, die Engagement auf Augenhöhe und resonante Beziehungen ermöglicht.

Literaturverzeichnis

- Bundesverband der Mütterzentren e. V. (Hrsg.) (2023): Empowerment durch Ehrenamt. Forschung in Mütterzentren und einem Tagestreff mit Suppenküche. Was es braucht, damit sich benachteiligte Menschen engagieren können. Limburg (Broschüre).
- Freeman, Richard Barry (1997): Working for nothing. The supply of volunteer labor. In: *Journal of Labor Economics*, 15. Jg., Heft 1, S. 140–166.
- Gille, Christoph; Jepkens, Katja (2022): Einleitung. In: dies. (Hrsg.): Teilhabe und Ausschlüsse im Engagement. Ergebnisse empirischer Forschungsprojekte zu formellem und informellem Engagement, Sonderband von *Voluntaris – Zeitschrift für Freiwilligendienste und zivilgesellschaftliches Engagement*. Baden-Baden, S. 7–14.
- Hollstein, Bettina (2013): Gemeinnutzen und Engagement – Ressourcen für die Soziale Marktwirtschaft? In: *Zeitschrift für Wirtschafts- und Unternehmensethik*, 14. Jg., Heft 1, S. 45–61.
- Hollstein, Bettina (2015): Ehrenamt verstehen. Eine handlungstheoretische Analyse. Frankfurt a. M.
- Ilgün-Birhimeoğlu, Emra (2017): Frauen mit Migrationshintergrund und Freiwilliges Engagement. Eine empirische Untersuchung zu Teilhabechancen in Vereinen im Spannungsfeld von Migration und Geschlecht. Weinheim.
- Ilgün-Birhimeoğlu, Emra (2022): Migrationsgesellschaftliche Anforderungen für Organisationen des zivilgesellschaftlichen Engagements mit Fokus auf die Teilhabe Geflüchteter. In: Gille, Christoph; Jepkens, Katja (Hrsg.): Teilhabe und Ausschlüsse im Engagement. Ergebnisse empirischer Forschungsprojekte zu formellem und informellem Engagement, Sonderband von *Voluntaris – Zeitschrift für Freiwilligendienste und zivilgesellschaftliches Engagement*. Baden-Baden, S. 34–50.
- Jepkens, Katja; Sehnert, Liska; van Rieën, Anne (2022): Engagement mit Zukunft. Förderung der Selbstbestimmung und Teilhabe älterer Menschen im Sozialraum. Baden-Baden.
- Joas, Hans (1992/1996): Die Kreativität des Handelns. Frankfurt a. M.

- Kleiner, Tuuli-Marja (2022): Engagement und Klasse. Die Entwicklung klassenspezifischer Unterschiede im Engagement zwischen 1992 und 2017. In: Gille, Christoph; Jepkens, Katja (Hrsg.): Teilhabe und Ausschlüsse im Engagement. Ergebnisse empirischer Forschungsprojekte zu formellem und informellem Engagement, Sonderband von *Voluntaris – Zeitschrift für Freiwilligendienste und zivilgesellschaftliches Engagement*. Baden-Baden, S. 15–33.
- Peglow, Meike (2002): Das neue Ehrenamt. Erwartungen und Konsequenzen für die soziale Arbeit. Marburg.
- Rosa, Hartmut (2016): *Resonanz. Eine Soziologie der Weltbeziehung*. Berlin.
- Schüll, Peter (2004): *Motive Ehrenamtlicher. Eine soziologische Studie zum freiwilligen Engagement in ausgewählten Ehrenamtsbereichen*. Berlin.
- Simonson, Julia; Hameister, Nicole (2017): Sozioökonomischer Status und freiwilliges Engagement. In: Simonson, Julia; Vogel, Claudia; Tesch-Römer, Clemens (Hrsg.): *Freiwilliges Engagement in Deutschland – Der Deutsche Freiwilligensurvey 2014*. Wiesbaden, S. 439–464.
- Simonson, Julia; Kelle, Nadiya; Kaufmann, Corinna; Tesch-Römer, Clemens (Hrsg.) (2022a): *Freiwilliges Engagement in Deutschland. Der Deutsche Freiwilligensurvey 2019*. Wiesbaden.
- Simonson, Julia; Kelle, Nadiya; Kaufmann, Corinna; Tesch-Römer, Clemens (2022b): Unterschiede und Ungleichheiten im freiwilligen Engagement. In: Simonson, Julia; Kelle, Nadiya; Kaufmann, Corinna; Tesch-Römer, Clemens (Hrsg.): *Freiwilliges Engagement in Deutschland. Der Deutsche Freiwilligensurvey 2019*. Wiesbaden, S. 67–94.

Unterstützung von Geflüchteten: Engagementbiographien acht Jahre nach dem Höhepunkt der ‚Willkommenskultur‘

Theresa Wagner, M. A.

Universität Osnabrück | Institut für Migrationsforschung und Interkulturelle Studien (IMIS) |
Fachgebiet Migration & Gesellschaft | theresa.wagner@uos.de

Prof. Dr. Helen Schwenken

Universität Osnabrück | Institut für Migrationsforschung und Interkulturelle Studien (IMIS) |
Fachgebiet Migration & Gesellschaft | hshwenken@uos.de

Zusammenfassung:

Der Beitrag betrachtet Engagementverläufe im Bereich der Unterstützung von Geflüchteten seit 2015/16. Wir identifizieren dabei sechs Typen: Das professionalisierte Engagement, das langfristige Engagement, das Newcomer-Engagement, das informalisierte Engagement, das auslaufende sowie das frustrierte Engagement. Daran anschließend diskutieren wir Faktoren, die ein nachhaltiges Engagement begünstigen bzw. zum Engagementabbruch führen können. Politische und lokale Gelegenheitsstrukturen beeinflussen ebenso wie individuelle Bedingungen, also biographische Faktoren, persönliche Motivationen, Zugang zu Ressourcen und der Umgang mit herausfordernden Erfahrungen im Engagementverlauf, wie sich das Engagement entwickelt bzw. auch abgebrochen wird. Das daraus entstehende Bild an Einflussfaktoren bringt uns der Antwort auf die Frage, wie nachhaltiges Engagement für Geflüchtete gelingen kann, ein Stück näher.

Schlagwörter: Zivilgesellschaftliches Engagement; Flucht; Engagementbiographien; Engagementverläufe; nachhaltiges Engagement

Volunteering to Support Refugees: Engagement Trajectories Eight Years after the Peak of the ‘Welcome Culture’

Abstract:

This article looks at engagement trajectories of volunteers in the field of refugee support since 2015/16. We identify six types of engagement trajectories in the field: professionalised engagement, established engagement, newcomer engagement, informalised engagement, discontinued engagement and frustrated engagement. We then discuss factors that promote sustainable engagement or can lead to a breakdown in engagement. In addition to political and local opportunity structures, individual conditions, i. e. biographical factors, personal motivations, access to resources and dealing with challenging experiences in the engagement trajectory, influence how engagement develops and whether it is broken off. The resulting picture of influencing factors brings us closer to answer the question of how sustainable engagement for refugees can be achieved.

Keywords: Civil society engagement; Forced migration; Engagement biographies; Sustainable engagement

1. Einleitung

Mit „Willkommen“-Rufen wurden im Herbst 2015 Geflüchtete an deutschen Bahnhöfen begrüßt. In Städten und Gemeinden jedweder Größenordnung versorgten Freiwillige die Ankommenden mit Kleidung, boten Kinderbetreuung oder Deutschunterricht an. Mehrere Millionen Menschen engagierten sich in Deutschland in der ein oder anderen Form. Die Bilder der so genannten deutschen „Willkommenskultur“ gingen um die Welt. Was ist aus den Aktiven geworden – hat sich ihr Engagement verstetigt oder transformiert?

Vorliegender Beitrag betrachtet individuelle Engagementverläufe seit 2015/16. Mit einem städtevergleichenden und qualitativen Forschungsdesign analysieren wir Motive, Veränderungen und Umgang mit Herausforderungen und erarbeiten eine Typologie von Engagementverläufen im Bereich von Flucht und Asyl.¹ Konzeptionell beziehen wir uns auf die Professionsethnographin Nadai (1996) und den Engagementforscher Schulte (2015), die individuelle Aspekte wie die eigene Biographie, Motivation und Ressourcen sowie strukturelle Bedingungen und Veränderungen einbeziehen, um Engagementverläufe zu erklären. Wir identifizieren sechs Typen von Engagementverläufen im Feld der Geflüchtetenunterstützung: Das professionalisierte Engagement, das langfristige Engagement, das Newcomer-Engagement, das informalisierte Engagement, das auslaufende sowie das frustrierte Engagement. Daran anschließend diskutieren wir die individuellen und politischen und lokalen Rahmenbedingungen, die ein nachhaltiges Engagement begünstigen bzw. zum Engagementabbruch führen können.

2. Engagement für Geflüchtete in Deutschland seit 2015

Laut der ersten repräsentativen Studie zum Engagement für Geflüchtete von 2017 haben sich zwischen 2015 und 2017 insgesamt 55 Prozent der Bevölkerung für Geflüchtete engagiert (inklusive Spenden, Unterschriftenaktionen u. ä.) (BMFSFJ 2017a: 10–11). Der geringe Grad an Formalisierung ermöglichte einen niedrighschwelligem Zugang für eine große Zahl an Helfenden. Die Spontan- und Nothilfe und die damit verbundene direkte Interaktion mit den Unterstützten stand im Mittelpunkt (Karakayalı 2018: 6). Die Strukturen zeichneten sich vielfach durch basisdemokratische Entscheidungs- und Handlungsmuster aus (Mutz/Wolff 2018: 59). Spezifisch für diesen Engagementbereich ist die immense Bedeutung des asyl- und ausländerrechtlichen und politischen Rahmens (Kewes/Müller 2021), der das Leben der Unterstützten existenziell beeinflusst und mit dem sich die Engagierten unweigerlich befassen müssen.

1 „Die aktivierte Zivilgesellschaft: Eine Analyse der nachhaltigen Wirkung von bürgerschaftlichem Engagement auf Sozialkapital und Gemeinwohl“ (2020–2023), gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF, 01UG2010B). Wir danken dem BMBF, unseren Interviewpartner*innen sowie den anonymen Gutachter*innen.

Seit 2015 hat sich das Feld der Unterstützung von Geflüchteten ausdifferenziert und gewandelt. Um 2017/2018 stellte sich in Folge der Konsolidierung der Strukturen des beruflichen und freiwilligen Engagements für Geflüchtete eine „Ruhe im System“ (Mutz/Wolff 2018: 72) ein. Viele Aufgaben wurden von Hauptamtlichen übernommen. Bei den Tätigkeitsfeldern ergaben sich nur kleine Verschiebungen. Die Integration in den Arbeitsmarkt gewann an Relevanz und die Geflüchtetenunterstützung wurde zu einer Querschnittsaufgabe, bspw. in Sportvereinen. Für die Engagierten rückte die ‚integrative‘, Ausdauer bedeutende Arbeit in den Mittelpunkt.

Nach einem vorwiegend euphorischen öffentlichen und wissenschaftlichen Diskurs zur so genannten ‚Willkommenskultur‘ entstanden in dieser Zeit vermehrt auch kritische Analysen (van Dyk/Boemke/Haubner 2021; Steinhilper/Fleischmann 2016), die die Überlastung der Engagierten, die staatliche Indienstnahme unbezahlter Arbeit und ein Dispositiv des Helfens thematisierten.

3. Forschungsdesign und Daten

Ziel dieses Beitrages ist die Entwicklung von Typen des Engagementverlaufs im Feld der Geflüchtetenunterstützung. Wir folgen in einem ersten Schritt dem typenbildenden Verfahren von Kelle und Kluge (2010), das von der Erarbeitung relevanter Vergleichsdimensionen, über die Gruppierung und Suche nach empirischen Regelmäßigkeiten bis hin zu einer Identifikation und Erklärung inhaltlicher Sinnzusammenhänge verläuft. Im zweiten Schritt werden typenübergreifende Einflussfaktoren der Engagementverläufe identifiziert. Die Einbettung des Engagements in die Lebenswelten der Engagierten und in strukturelle Gegebenheiten wurde bisher nur selten betrachtet (Schulte 2015: 68).

Wir knüpfen dazu an die Studie von Nadai (1996) zum privaten Nutzen von Freiwilligenarbeit an. Nadai konzipiert ein Modell von Engagementverläufen, das Aspekte wie Lebenssituation, Ressourcen, Motivation, Handlungstyp und Kontext integriert. Schulte (2015) fügt diesem Modell in seiner Arbeit zu Mehrfachengagierten Aspekte hinzu, um dynamische Prozesse der Engagementverläufe besser zu erfassen. Er betont die Bedeutung struktureller Bedingungen, die nicht in direktem Bezug zum Engagement stehen, dieses aber mit beeinflussen. Darüber hinaus formuliert er die Bedeutung sogenannter Gelegenheitsstrukturen wie lokale Engagementstrukturen, politische Ereignisse oder individuell-biographische Aspekte wie „Alter, Geschlecht, Milieu, soziale Lage, Beruf, Familie und daraus abgeleitet auch Werte und Identitätsaspekte“ (Schulte 2015: 182). Daraus ergeben sich grundlegende Motivationen und Ressourcenausstattungen der Engagierten (Schulte 2015: 182). Durch das Einbeziehen einer zeitlichen Achse lassen sich Dynamiken und Engagementverläufe analysieren (Haski-Leventahl/Bargal

2008). Dieser konzeptionelle Rahmen erlaubt die Betrachtung der individuellen Engagementbiographien und der sie beeinflussenden Faktoren.

Die Datengrundlage umfasst 58 problemzentrierte Interviews mit Engagierten im Bereich der Geflüchtetenunterstützung, die von Frühjahr 2020 bis Herbst 2022 in vier mittelgroßen deutschen Städten² mit unterschiedlichen Charakteristika und regionalen Kontexten erhoben wurden.³ Die Rekrutierung der Interviewten erfolgte auf Basis eines Mappings der vor Ort tätigen Organisationen und Initiativen sowie eines Suchschemas, um eine möglichst große Varianz (Alter, Geschlecht, Migrationsbiographie etc. und Engagementformen) im Sample vertreten zu haben. Konzipiert wurde die Studie als Querschnitterhebung; nach dem Angriff Russlands auf die Ukraine und einer neuen Phase der Aktivierung haben wir einige Nachbefragungen durchgeführt.

Der problemzentrierte Interviewleitfaden orientierte sich an einer biographisch gerahmten Befragung des Engagementverlaufs. Erzählgenerierende Fragen zu den Erfahrungen im Engagementfeld und dem lokalen Kontext wurden durch Fragen zu Motivationen, Frustrationen und zu gesellschaftlichen und politischen Rahmenbedingungen ergänzt. Im Zentrum der Interviews stand der Zeitraum zwischen 2014, also kurz vor der für alle Engagierten einschneidenden Phase 2015-2017, und dem Erhebungszeitraum 2020 bis 2022. Dieser umfasste also auch die für Engagement herausfordernde Pandemiephase und die Fluchtzwanderung aus der Ukraine.

4. Typologie von fluchtbezogenen Engagementverläufen: Empirische Befunde

Im Folgenden stellen wir die sechs im Material identifizierten Engagementstypen vor und präsentieren stellvertretend die kondensierte Beschreibung eines Engagementverlaufs. Die ersten drei Typen beschreiben Verläufe von Personen mit andauerndem Engagement, die weiteren drei Typen Verläufe mit transformiertem und abgebrochenem Engagement.

Typ 1. Das professionalisierte Engagement: Nicht wenige Engagierte, in unserem Sample 11 von 58, haben ihre Tätigkeit professionalisiert und arbeiten mittlerweile entweder hauptamtlich oder sind als Ehrenamtliche in koordinierenden Positionen tätig.

2 Personen und Städte wurden pseudonymisiert. Altenau liegt in einem westdeutschen Flächenbundesland, Loburg in einem ostdeutschen Flächenbundesland, Neheim in einer strukturschwachen Region Westdeutschlands und Lauda in einer ökonomisch prosperierenden Region Süddeutschlands.

3 Bis März 2022 war Inken Rommel an der Forschung beteiligt. Sie führte Interviews und entwarf eine erste Typologie der Engagementverläufe.

Einen für diesen Fall typischen Verlauf weist die Engagementbiographie von Frau Aydemir auf. Sie ist Kind türkischer Einwanderer*innen und hat seit ihrer Kindheit für andere Zugewanderte übersetzt. Den Weg ins Engagement und ihre spätere Berufstätigkeit als kommunale Integrationsbeauftragte beschreibt sie als vorgezeichnet: Der „liebe Gott“ habe sie „auf die Welt gebracht, damit ich Anträge ausfülle oder irgendwelche Sachen für die Menschen schreibe“ (Frau Aydemir, Altenau). Der Einfluss zivilgesellschaftlicher Kräfte wird bei ihrer Engagementkarriere von der freiwillig Engagierten zur Hauptamtlichen im Jahr 2016 deutlich: „[D]as ging auf Initiative der Ehrenamtlichen, die dann ein Schreiben aufgesetzt haben, dass sie das nicht mehr alleine schaffen können und dass sie halt eine Stelle für eine Integrationsbeauftragte [brauchen] [...]. [D]ie haben mir den Weg frei gemacht.“ Frau Aydemir überzeugte im Bewerbungsverfahren und agiert fortan u. a. als Schnittstelle zwischen Freiwilligen und Kommune. Sie hebt in ihren jährlichen Berichten gegenüber dem Stadtrat die Leistungen der Zivilgesellschaft hervor. An Frau Aydemirs Engagementbiographie zeigt sich auch die Bedeutung eines Faktors, den wir für eine gelingende Nachhaltigkeit des lokalen Engagements im Bereich von Migration und Flucht identifiziert haben: Die Besetzung von „Schnittstellenpositionen“ in Kommunen oder bei Wohlfahrtsorganisationen durch ehemals freiwillig Engagierte (Wagner et al. 2023).

Typ II. Das langfristige Engagement: Für viele Engagierte hat sich das Engagement als längerfristiges Betätigungsfeld herauskristallisiert. Sie entwickeln Routinen und begegnen zugleich neuen Bedarfen und Tätigkeiten mit Offenheit.

Herr Nukri ist seit mehreren Jahren für die Öffentlichkeitsarbeit in einer migran-tischen Selbstorganisation tätig. Er nennt Durchhaltevermögen als eine zentrale Eigenschaft für Engagement. Die Anforderung wird ihm auch von außen gespie-gelt: „Ihr habt zwar keine Gelder, keine Fördergelder, ihr habt zwar keine Möglich-keiten [...], aber ihr kriegt das schon irgendwie hin“ (Herr Nukri, Altenau). Herr Nukri schildert Erfahrungen, die das ehrenamtliche Gegenstück zu denen von Frau Aydemir (Typ I) darstellen:

„die Erfahrung, die ich gesammelt habe in meinem Ehrenamt hat auch dazu geführt, dass ich [...] ein ganz anderes Bild von vielen Dingen habe. Ich sehe zum Beispiel [...] die Stadtverwaltung, nicht mehr irgendwie als normaler Bürger, sondern auf Augenhöhe [...], dass man zusammen irgendwie etwas organisiert.“

Bei den meisten derjenigen, die wir diesem Typ zugeordnet haben, zeigen sich Neugierde, Politisierung und ganzheitliche Persönlichkeitsbildung. *Langfristiges Engagement* ist daher ohne den Beiklang von Monotonie oder Besitzstandswah-rung zu verstehen.

„Also, ich fühle mich natürlich als [...] Staatsbürger dieses Landes und für mich ist es nicht nur als Kurde und als Jezide wichtig mich einzubringen, sondern ich sehe mich als Mensch in der Verantwortung und Verpflichtung. Das heißt, ich gehe hier auch auf die Straße gegen rechts, gegen Atomwaffen, gegen, keine Ahnung, Massentierhaltung, all diese Themen betreffen mich auch. [...] [F]ür mich steht alles in einem Zusammenhang.“

Diese Dimension der Engagementbiographien dieses Typs könnte in Zusammenhang stehen mit den Konjunkturen von Fluchtbewegungen und den sie hervorruhenden Konflikten in verschiedenen Weltregionen, die sowohl globale Zusammenhänge verdeutlichen als auch Menschen mit unterschiedlichen Hintergründen zusammentreffen lassen.

Typ III. Das Newcomer-Engagement: Menschen mit eigenen, erst kürzlich zurückliegenden Fluchterfahrungen, sind oft selbst als Engagierte für Geflüchtete tätig.

Frau Azizi ist 2016 nach Deutschland geflohen, hat drei Kinder und organisiert seit 2017 Veranstaltungen für 50 bis 60 geflüchtete Frauen. Weil sie organisatorisches Geschick hatte und näher an den Frauen dran war, wurde sie von deutschen Ehrenamtlichen dazu ermutigt. Für sie stellt das Engagement eine Möglichkeit dar, ihr Deutsch zu verbessern und ein soziales Leben in Deutschland aufzubauen. Im Begegnungszentrum trifft sie auch auf andere geflüchtete Frauen, aktuell Ukrainerinnen. Von diesen fühlt sie sich skeptisch angeschaut und sie vermutet Vorbehalte: „aber das ist nicht mein Problem, ich liebe mein Kopftuch“ (Frau Azizi, Lauda). Sie würde gerne Brücken zwischen Frauen verschiedener Herkunft schlagen. „Ich möchte nicht nur für meine afghanischen Freundinnen etwas machen, für andere auch.“

Die Engagementbiographie von Frau Azizi verweist auf ein ganz typisches Moment im *Newcomer-Engagement*, nämlich das Zusammentreffen von Kompetenzen (Sprachen, Organisationsgeschick), Möglichkeiten (Räume, Bedarfe) und positiven Resonanzen, die zur Aufnahme des Engagements führen.

Typ IV. Informalisierung des Engagements: Bei einigen Engagierten hat das Leisten informeller Unterstützung formalisiertes Engagement abgelöst. Oft ist dieses informelle Engagement zeitlich und emotional fordernd und läuft über Jahre.

Herr Wahl aus Neheim war vor der Pensionierung in leitender Position in einer Stadtverwaltung tätig. Er war und ist in Vereinen aktiv. Seit 2015 engagiert er sich stark im privaten Bereich, indem er Praktikumsstellen vermittelt. Seine Familie nahm mehrfach jüngere Geflüchtete für teils mehrere Monate zu Hause auf. Seit mehreren Jahren trifft er sich wöchentlich mit einer geflüchteten Person zum Lesen, aktuell eines Romans des deutsch-syrischen Schriftstellers Rafik Shami.

„Das betrachte ich jetzt nicht mehr als gezieltes Engagement in der Flüchtlingshilfe, [...] mehr so eine Art freundschaftliche Zusammenarbeit. [...] Wir haben einen riesen Altersunterschied, ich bin 68 er ist 30, aber wir haben Interessen, die man zusammenbringen kann.“

Neben den schönen Momenten schildert Herr Wahl auch persönliche Enttäuschungen. So vermittelte er mit großem Aufwand einem Geflüchteten eine qualifikationsangemessene und gut entlohnte Stelle, die dieser ohne Begründung nicht antrat:

„Ich sag‘, ‚ne, das geht nicht mehr. Ich habe den Mann, den Firmenchef damals persönlich angesprochen, gesagt ich schicke ihn dir vorbei, du bist einfach nicht gekommen [...], solche Rückschläge hat man auch gehabt. Dass die dann aus der Orientierungslosigkeit heraus, das gar nicht so einschätzen konnten, ist das jetzt eine richtige Chance“.

Herr Wahl reagierte auf diese Enttäuschung zunächst mit Unverständnis, betrachtete er seine Rolle durchaus auch mit einem „Erziehungsauftrag“ versehen. Durch die Reflexion der strukturell prekären und mitunter überfordernden Situation, in der sich viele junge Geflüchtete in Deutschland befinden, konnte er schließlich mit der Situation umgehen, ohne sie als persönliche Enttäuschung zu begreifen, die möglicherweise zum Kontaktabbruch geführt hätte. Das informelle Engagement umfasst teils dieselben Tätigkeiten wie Formalisiertes und ist oft genauso regelmäßig. Von den Engagierten wird es häufig nicht als Engagement begriffen, sondern als Freundschafts- oder Nachbarschaftsdienst.

Typ V. Das auslaufende Engagement: Einige Engagierte beendeten das Engagement ohne negative Beweggründe. Der Bedarf besteht nicht mehr oder die Lebensumstände ändern sich.

Frau Baur ist zur Zeit des Interviews Studentin und war während ihres fluchtbezogenen Engagements zwischen 2015 und 2019 Schülerin. Sie übernahm Patenschaften für geflüchtete Kinder. „Da war noch ein anderes Mädchen dabei und wir sind halt zu zweit jede Woche einmal dort zu dieser Familie gegangen. Die hatten fünf Kinder wovon wir drei betreut haben“ (Frau Baur, Loburg). Die Kontinuität zahlte sich aus – „ich glaube zumindest bei den größeren Beiden konnten wir wirklich auch schulisch was bewirken“ – und führte zu Selbstwirksamkeitserfahrungen, obgleich ihr gleichaltriges persönliches Umfeld das Engagement nicht besonders wahrnahm: „Nie was Kritisches, also relativ gleichgültig“. Das Engagement lief dann aus: „Irgendwie hatten dann einige Abi gemacht [...] und dann hatte es sich wieder aufgelöst.“

In der Erzählung von Frau Baur ist vieles charakteristisch für den Typ *auslaufendes Engagement*: Über das Engagement wird positiv berichtet, es passte in die

Lebensumstände und wurde benötigt. Als sich daran etwas veränderte, wurde das Engagement beendet, kann aber bei Gelegenheit reaktiviert werden.

Typ VI. Das frustrierte Engagement: Bei einigen Engagierten führten negative Erlebnisse zur Aufgabe des Engagements. Motivationen, Ressourcen und Tätigkeiten dieses Typus unterscheiden sich nicht von denen anderer. Wohl aber das Vorliegen eines oft strukturellen „Dauerfrusts“.

Frau Jahn ist Sozialarbeiterin, engagierte sich in Lauda über viele Jahre vielfältig und gut vernetzt bei der Unterstützung Geflüchteter. Die zivilgesellschaftliche Infrastruktur und die Professionalität des Netzwerks in Lauda gelten überregional als vorbildlich und nachhaltig. Dennoch kumulierten bei einigen Aktiven Frustrationen. Die Erfahrungen mit den Geflüchteten selber waren gut, aber Frau Jahn erwähnt immer wieder, dass Personen verschwanden. Entweder, weil sie abgeschoben wurden oder weil sie das abgelegene Dorf auf eigene Faust verließen. Es kam zu ungeplanten Beziehungsabbrüchen. Die unsichere Bleibeperspektive übertrug sich emotional auf die Engagierten:

„[D]a war eine die war [...] genauso fertig wie ich. Da habe ich auch gesagt, wo liegt eigentlich das Schöne an der Arbeit, es ist eigentlich immer nur Verhinderung von was Schlimmerem. Die hat mich total bestätigt und ihre Kollegin sagt: ‚Warum? Asylarbeit ist voll toll, ich bin voll motiviert, ich ziehe da total viel Kraft raus‘. Und dann kam halt raus, die betreut halt die ganzen Syrer, die bleiben dürfen und wir betreuen halt hier Afghanen und Nigerianer.“ (Frau Jahn, Lauda)

Hinzu kam ein nicht unterstützendes Verhältnis zum Bürgermeister und zum Landratsamt. Sie hat den Eindruck, dass das Landratsamt „bewusst irgendwelche Regelungen strikter ausgelegt [hat] als es hätte sein müssen“ und „gefühlte Mauern“ errichtete. Eine andere unbefriedigende Dynamik ergab sich für Frau Jahn aus der Arbeitsteilung zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen:

„Also es gibt wohl Menschen denen das Spaß macht, mir macht das keinen Spaß und für mich ist eigentlich so der ehrenamtliche Asylhelfer nicht dazu da, Sachen von Hauptamtlichen zu tun. Genau und das war schon auch mit ein Grund, dass man dann halt solche Sachen einfach ja, wieder den Hauptamtlichen zurückgegeben hat.“

Erneutes Engagement oder ein Wechsel in die hauptamtliche Unterstützung Geflüchteter kam für Frau Jahn nicht in Frage:

„Ich mag einfach keinen Abschiebebescheid mehr lesen müssen. Also, ich kann da glaube ich keine professionelle Distanz mehr dazu wahren. [...] [D]ie Ungerechtigkeit in dieser Welt [...] kristallisiert sich halt in dieser Arbeit.“

Als Konsequenz hat sie sich ein „positiveres“ Betätigungsfeld gesucht.

In nahezu allen Erzählungen kommen frustrierende, verletzende oder andere negative Erfahrungen und Gefühle zur Sprache. Einige berichten von ihren Strategien damit umzugehen, andere wählen den Ausstieg oder eine Verlagerung des Engagements. Der Ausstieg und die Frustration gehen zumeist auf mehrere Gründe zurück (Kewes/Müller 2021).

5. Was beeinflusst Engagementverläufe?

Im Folgenden arbeiten wir anhand der Gesamtheit der Engagementverläufe heraus, welche Bedingungen Engagement beeinflussen. Individuelle Bedingungen, politische und lokale Gelegenheitsstrukturen sowie der Umgang mit herausfordernden Erfahrungen sind mitentscheidend, ob und wie Engagement langfristig fortgeführt wird.

5.1 Individuelle Bedingungen: Biographische Rahmungen, Motive und Ressourcen

Biographische Faktoren und persönliche Motivationen der Engagierten beeinflussen Felder und Formen von Engagement und machen bestimmte Engagementverläufe wahrscheinlicher als andere (Schulte 2015: 177). Die Motivationen der Engagierten unserer Studie – v. a. religiöse Werte, humanistische Motive, Spaß und interkulturelle Begegnungen – decken sich weitgehend mit anderen Studien (BMFSFJ 2017b; Hamann u. a. 2016; Hollstein in diesem Band). Auch der Wunsch Gesellschaft mitzugestalten und politisch zu wirken motiviert viele Engagierte. Für diejenigen mit eigener und familiärer Migrationsgeschichte speist sich ihre Motivation aus Erfahrungen mit dem Gefühl fremd zu sein. Personen, die selber Hilfe erfahren haben, möchten „etwas zurückgeben“.

Im Verlauf des Engagements haben sich teils die Motive verändert. Besonders in der Auseinandersetzung mit Herausforderungen und Frustrationen – persönliche Überlastung, Schwierigkeiten mit Behörden, Angst um einzelne Geflüchtete – entstanden aus dem zunächst humanitär motivierten Engagement Prozesse der Politisierung und politische Widerständigkeit.

Die Verfügbarkeit von Ressourcen wie Zeit und Zeitautonomie, finanzielle Sicherheit, Wissen und Erfahrungen sowie das soziale Umfeld und Netzwerke spielen eine große Rolle für die Engagierten in unserem Sample. Durch ihr Engagement können sie Beziehungen und Netzwerke ausbauen. Soziales Kapital, im Sinne Bourdieus (1983), ist demnach nicht nur für den Zugang zu Engagement bedeutsam, sondern beeinflusst auch, wie nachhaltig Menschen aktiv bleiben.

5.2 Politische und lokale Gelegenheitsstrukturen

Neben der individuellen Ebene beeinflussen politische Gelegenheitsstrukturen wie etwa Entwicklungen in der Asyl- und Aufenthaltsgesetzgebung und lokale Gelegenheitsstrukturen Engagementverläufe. Es ist kontextabhängig, wie schnell Engagierte aktiviert werden und inwiefern sich das Engagement nachhaltig in einer Stadt etabliert.

In den von uns untersuchten Mittelstädten wurden viele Engagierte durch ihre Verbindung zu religiösen Gemeinschaften (Kirchen, Moscheen o. ä.), Wohlfahrtsverbänden und Vereinen aktiviert, in deren Räume sich neu gegründete Initiativen unkompliziert treffen konnten. Ein Engagement in diesen Kontexten erlaubt es, in Verhandlungssituationen als Mitglied einer Organisation aufzutreten. Auch Engagement bei migrantischen Selbstorganisationen taucht häufig in unserem Sample auf. Mit dem Krieg in der Ukraine engagierte sich auch die ukrainisch- bzw. russischsprachige Diaspora stark.

Auch lokale Behörden und kommunale Strukturen spielen als Gelegenheitsstrukturen eine wichtige Rolle. Kommunen und Städte, in denen Behörden mit den Engagierten kooperierten und der freiwilligen Arbeit Wertschätzung entgegenbrachten, konnten die Herausforderungen leichter bewältigen, das Engagement hielt länger an und Aktive lassen sich leichter reaktivieren.

5.3 Erfahrungen und ihr Einfluss auf den Verlauf des Engagements

Der Verlauf der freiwilligen Tätigkeit hängt in hohem Maße von persönlichen Erfahrungen ab. Vier spezifische Erfahrungen durchziehen unser empirisches Datenmaterial:

Erstens, erfolgreiche Momente und Selbstwirksamkeitserfahrungen stärken die Motivation der Engagierten.

Zweitens bleiben Personen, die – überschaubare – Verantwortung übernehmen, eher lang- oder mittelfristig im Engagement aktiv.

Drittens führen schwierige Situationen, Herausforderungen und Frustrationen bei den einen zum Rückzug aus dem Engagement, für andere waren sie der Auslöser für eine Politisierung und Verstärkung ihrer Bemühungen.

Viertens können die über das Engagement aufgebauten Beziehungen zu anderen Engagierten, Geflüchteten oder zu anderen lokalen Akteur*innen zu einem nachhaltigen Engagement führen. Engagement und Sozialkapital beeinflussen sich wechselseitig: Sozialkapital führt zu einem einfacheren und wahrscheinlicheren Einstieg ins Engagementfeld. Gleichzeitig führen die Erfahrungen und Kontakte im Engagement zu einem wachsenden Sozialkapital der Engagierten und machen einen Ausstieg unwahrscheinlicher.

Die hier identifizierten Faktoren ergeben eine je spezifische Konstellation, die das tatsächliche Engagement der Menschen beeinflusst und formt. Durch die Betrachtung des Verlaufs und der Erfahrungen im Engagement wird auch die dynamische Interaktion der Faktoren und damit der Einfluss auf den Engagementverlauf sichtbar.

6. Fazit

Viele der in unserem Sample enthaltenen Engagierten im Bereich der Unterstützung von Geflüchteten sind seit 2015/16 bis heute aktiv. Allerdings hat sich das Engagement seither für viele verändert. So führten die externen Bedingungen zu veränderten Anforderungen an das Engagement (bspw. integrative Maßnahmen anstelle der humanitären Ersthilfe). Auch kam es zu Frustrationen unter den Engagierten. Für einige führte dies zu einer Professionalisierung ihres Engagements, für andere zur Informalisierung von Unterstützung.

Hinter dem städtevergleichenden Forschungsdesign stand die Annahme, dass lokale Bedingungen möglicherweise individuelle Engagementverläufe beeinflussen. Dafür konnten wir kaum Indizien finden. Die Typologie der Engagementverläufe im Bereich des Geflüchtetenengagements ist daher städteübergreifend zu verstehen. Individuelle Faktoren wie die persönliche Motivation und Ressourcen sowie die Beobachtung, dass das Sozialkapital der Engagierten nicht nur die Aktivierung, sondern auch den Verlauf des Engagements maßgeblich prägt, scheinen ausschlaggebender zu sein als lokale Bedingungen und Gelegenheitsstrukturen.

Folgende Aspekte zeigen sich als besonders relevant für ein kontinuierliches und sinnstiftendes Engagement: Das Engagement für Geflüchtete braucht aufgrund der Bandbreite an und teils kurzfristig auftretenden Unterstützungsbedarfe erstens viel und flexibel einzusetzende *Zeit*. Interviewte aus dem sozialen Bereich oder mit eigener Flucht- und Migrationserfahrung verfügen zweitens über *spezifisches (Fach-)Wissen*, das sie in ihr Engagement einbringen. Die *Vernetzung* mit anderen trägt drittens zur Aktivierung der Engagierten bei, motiviert zum langfristigen Engagement und funktioniert als Korrektiv bei Frustration oder schlechten Erfahrungen.

Das individuelle Sozialkapital hat sich bei den meisten unserer Interviewpartner*innen durch das Engagement erhöht und den Verlauf des Engagements entscheidend mitbeeinflusst. Dies zeigt sich verstärkt unter den Pandemiebedingungen: technische Kompetenz oder Unterstützung entschied, ob und wie Engagement in den digitalen Raum verlagert werden konnte (z. B. Online-Beratung, Hausaufgabenhilfe).

Unsere Befunde und die vorgeschlagene Typologie stehen im Einklang mit Forschungsergebnissen zu bürgerschaftlichem Engagement, erlauben allerdings eine flucht- und migrationsspezifische Perspektive, für die insbesondere die starke Abhängigkeit von Fluchtprozessen und Politiken charakteristisch ist.

Literaturverzeichnis

- BMFSFJ, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2017a): Engagement in der Flüchtlingshilfe. Ergebnisbericht einer Untersuchung des Instituts für Demoskopie Allensbach. <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/122010/d35ec9bf4a940ea49283485d-b4625aaf/engagement-in-der-fluechtlingshilfe-data.pdf> (1.9.2023).
- BMFSFJ, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2017b): Zweiter Bericht über die Entwicklung des bürgerschaftlichen Engagements in der Bundesrepublik Deutschland. <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/115658/1080633f687d3f9c462a0432-401c09d7/zweiter-engagementbericht-bundestagsdrucksache-data.pdf> (6.12.2023).
- Bourdieu, Pierre (1983): Ökonomisches Kapital – Kulturelles Kapital – Soziales Kapital. In: Kreckel, Reinhard (Hrsg.): Soziale Ungleichheiten. Göttingen, S. 183–198.
- van Dyk, Silke; Boemke, Laura; Haubner, Tine (2021): Solidarität mit Geflüchteten und Fallstricke des Helfens. In: Berliner Journal für Soziologie, 31. Jg., Heft 3–4, S. 445–473, <https://doi.org/10.1007/s11609-021-00457-3>.
- Hamann, Ulrike; Karakayali, Serhat; Wallis, Mira; Höfler, Leif Jannis (2016): Koordinationsmodelle und Herausforderungen ehrenamtlicher Flüchtlingshilfe in den Kommunen. Qualitative Studie des Berliner Instituts für empirische Integrations- und Migrationsforschung. Berlin.
- Haski-Leventahl, Debbie; Bargal, David (2008): The volunteer stages and transitions model. Organizational socialization of volunteers. In: Human Relations, 61. Jg., Heft 1, S. 67–102.
- Karakayali, Serhat (2018): Ehrenamtliches Engagement für Geflüchtete in Deutschland. State-of-Research Papier. <https://flucht-forschung-transfer.de/wp-content/uploads/2017/05/SoR-09-Karakayali.pdf> (1.9.2023).
- Kelle, Udo; Kluge, Susann (2010): Vom Einzelfall zum Typus. Fallvergleich und Fallkontrastierung in der qualitativen Sozialforschung. 2. Auflage. Wiesbaden.
- Kewes, Andreas; Müller, Moritz (2021): Beendetes Engagement für Geflüchtete in relationaler Perspektive. In: Voluntaris, 9. Jg., Heft 1, S. 42–54.
- Mutz, Gerd; Wolff, Lisa (2018): Besonderheiten des freiwilligen Engagements für geflüchtete Menschen. In: Gottschalk, Ines; Zajak, Sabrina (Hrsg.): Flüchtlingshilfe als neues Engagementfeld. Chancen und Herausforderungen des Engagements für Geflüchtete. Wiesbaden, S. 53–76.
- Nadai, Eva (1996): Gemeinsinn und Eigennutz. Freiwilliges Engagement im Sozialbereich. Bern.
- Schulte, Max (2015): Mehrfachengagierte und ihre Engagementkarrieren. Wiesbaden.
- Steinhilper, Elias; Fleischmann, Larissa (2016): Die Ambivalenzen eines neuen Dispositivs der Hilfe. Zur Rolle der Zivilgesellschaft und sozialen Bewegungen seit dem langen Sommer der Migration. In: Scherr, Albert; Yüksel, Gökçen (Hrsg.): Flucht, Sozialstaat und Soziale Arbeit. Sonderband Neue Praxis, S. 60–72.
- Wagner, Theresa et al. (2023): Engagement für Geflüchtete: Was bleibt von 2015? <https://www.bpb.de/themen/migration-integration/kurzdossiers/520529/engagement-fuer-gefluechtete-was-bleibt-von-2015/> (6.12.2023).

Engagement im Wandel: Generationswechsel in der postmigrantischen Zivilgesellschaft

Vecihe Baris Uyar M. A.

Iranische Gemeinde in Deutschland e. V. | Projektleitung | info@iranischegemeinde.de

Zusammenfassung

Gegenwärtig stehen zahlreiche Migrant:innenselbstorganisationen (MSO) vor einem Generationswechsel. Sie möchten das, was sie über viele Jahre hinweg aufgebaut haben, in jüngere Hände übergeben. Wie viele andere Organisationen kämpft jedoch auch die postmigrantische Gesellschaft mit Nachwuchsproblemen und Mitgliederschwund. Dies scheint umso herausfordernder, da in vielen Organisationen kaum junge ehrenamtliche Strukturen und Erfahrung mit Jugendarbeit existieren. Wie beeinflusst dieser Zustand die Zusammenarbeit zwischen jüngeren und älteren Engagierten? Welche Ableitungen lassen sich daraus für die Engagementpraxis benennen und warum ist dieses Untersuchungsfeld für den gesellschaftlichen Wandel von Relevanz? In diesem Artikel werden auf Basis der Forschungsstudie „Zwischen Gründungsboom und Nachwuchssorgen“ die Generationsunterschiede in MSO, ihre Herausforderungen und Potenziale vergleichend herausgearbeitet und ihre Bedeutung für die Engagementpraxis und die postmigrantische Gesellschaft erörtert.

Schlagwörter: (Post-)Migrantisch; Junges Engagement; Generationswandel; Engagementpraxis; Teilhabegerechtigkeit; Zivilgesellschaft

Engagement in Transition: Generational Change in Post-Migrant Civil Society

Abstract

Currently, numerous migrant self-organizations (MSOs) are facing a generational change. They want to pass on to younger generations what they have built over many years. However, like many other organizations, the postmigrant civil society also struggles with a lack of young people and a decline in membership. This seems even more challenging as many organizations have little experience with young volunteering. How does this situation affect the collaboration between younger and older volunteers? What implications can be derived from this for volunteering practices, and why is this field of research relevant for societal change? This article discusses generational differences in MSOs, their challenges and potentials, based on the research study “Zwischen Gründungsboom und Nachwuchssorgen”, and explores their socio-political significance for volunteering practices and the postmigrant civil society.

Keywords: (post-)migrant; youth engagement; volunteering; generational change; participatory justice; civil society

1. Einleitung

Wie viele nicht-migrantische Vereine stehen auch Migrant:innenselbstorganisationen (MSO) vor der Herausforderung, einen Generationswechsel erfolgreich zu gestalten. Das Ehrenamt wandelt sich und Vereine haben es in Bereichen wie dem Sport schwerer, neue Engagierte zu gewinnen (Schubert/Tahmaz/Krimmer 2023: 17–18). Dabei sind MSO mit ungefähr 12.400 bis 14.300 aktiven Vereinen wichtige Akteur:innen der Zivilgesellschaft und der Organisationslandschaft in Deutschland (SVR-Forschungsbereich 2020: 15). Ein Überblick und eine Erhebung aller MSO existiert jedoch nicht, wodurch tiefe Einblicke in die strukturelle Verfassung dieses Aktionsfeldes schwer möglich sind (SVR-Forschungsbereich 2020: 10). Dennoch geben einzelne regional beschränkte Studien wichtige wissenschaftliche Anhaltspunkte für die Generationenfrage in MSO. Eine Umfrage des Forums der Kulturen Stuttgart e. V. (2018: 10) in Stuttgart und der Region hat ergeben, dass bei 40 % der befragten 100 MSO der Anteil an Kindern und Jugendlichen unter 10 % liegt. Nur 3 % der Vereine haben zwischen 60 und 70 % aktive Jugendliche. Je länger die Vereinsgründung zurück liegt, desto geringer ist der Anteil an jungen Mitgliedern. Zudem deutet die Vereinsumfrage darauf hin, dass rund 88 % der Vereine sich über gemeinsame Herkunftsbezüge definieren, ohne dabei ihre Vereinsarbeit auf bestimmte Regionen zu beschränken. Durch den Generationswandel in diesen Vereinen besteht zwar der regionale Bezug, die Vereine setzen jedoch einen gesellschaftspolitischen Schwerpunkt. Die restlichen 12 % lehnen einen nationalen Bezug ab und engagieren sich ausschließlich für gesellschaftspolitische Themen. Die Vereine sind dabei zum Großteil jung und haben sich innerhalb der letzten zehn Jahre gegründet (Forum der Kulturen Stuttgart e.V. 2018: 9). Dieser Wandel geht ebenfalls aus der Studie des Forschungsbereiches beim Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (2020: 20–21) hervor: Engagierte scheinen junge Vereine neuzugründen, statt etablierten MSO beizutreten. Sie möchten sich zum Beispiel von den politischen Positionen von MSO abgrenzen oder eigene Angebote schaffen, die MSO nicht bedienen. Gleichzeitig beobachten ältere Engagierte in MSO Veränderungen ihrer Mitgliedsstrukturen, ihrer Aktivitäten und Unterschiede zum jungen Engagement.

Diese Ausgangspunkte und die mangelnde Datenlage zu (post-)migrantischem Engagement und generationsbedingten Entwicklungen haben uns den Anstoß gegeben, sich die Kooperation zwischen jungen und älteren Engagierten in MSO anzuschauen. Daher haben wir als Forschungsteam bei der Iranischen Gemeinde in Deutschland e. V. zwischen Mai 2022 und April 2023 den Aufbau von Jugendstrukturen in vier zum Teil bundesweit agierenden MSO untersucht¹. Durch unsere

1 Das Projekt „Zwischen Gründungsboom und Nachwuchssorgen“ wurde von der Deutschen Stiftung für Engagement und Ehrenamt (DSEE) gefördert und mit dem djo-Bundesverband und dem DeZIM als Kooperationspartner:innen durchgeführt.

mehrstufige empirische und qualitative Untersuchung haben wir Einblicke in die Prozesse und Motive bekommen, die dem Jugendstrukturaufbau in MSO zugrunde liegen. In diesem Beitrag möchten wir einen empirischen Einblick in bisher wenig erforschte Bereiche (post-)migrantischen jungen Engagements und der intergenerationalen Zusammenarbeit geben und folgende Fragen beantworten:

- Was bedeutet das (Post-)Migrantischsein unserer Gesellschaft für die verschiedenen Generationen (post-)migrantischer Engagierter?
- Welche Chancen und Herausforderungen identifizieren diese Engagierte für das generationsübergreifende Engagement in der postmigrantischen Gesellschaft?
- Welche Ableitungen und Handlungsbedarfe lassen sich aus unseren Beobachtungen für die Engagementförderung treffen?

2. Gesellschaftlicher Wandel und MSO

MSO haben in den vergangenen Jahrzehnten viel Zeit und Ressourcen in den Beziehungsaufbau zur nicht-migrantischen Gesellschaft investiert und sie sind heute stark in politische und zivilgesellschaftliche Netzwerke eingebunden. Das war nicht einfach, denn bis heute erleben MSO und (post-)migrantische Engagierte besondere Hürden und erschwerte Zugänge in ihrem Engagement, wie z. B. bei der Teilhabe an Netzwerken und beim Zugang zu Ressourcen (Forum der Kulturen Stuttgart e. V. 2018: 8). Das rückt die Frage nach der Teilhabe- und Chancengerechtigkeit im Engagement in den Vordergrund. Wir betonen in diesem Beitrag den (post-)migrantischen Bezug ehrenamtlicher Engagierter, weil der Migrationsstatus tiefe Einblicke in Mechanismen von Teilhabe und Ausschluss in der postmigrantischen Gesellschaft gibt und uns in unserem Forschungsvorhaben oft diese Problemlagen begegnet sind, die junges Engagement betreffen.

Um die Gleichberechtigung [...] zu gewährleisten, ist es unabdingbar, dass auch die Minderheit immer einen Zugriff auf universelle Grundfreiheiten und damit die Chance innehat, durch Überzeugung der anderen die Machtverhältnisse zu verändern und so potentiell selbst zur Mehrheitsmeinung beizutragen oder in Machtpositionen zu gelangen. (Foroutan 2021: 33)

Betrachten wir (post-)migrantische Menschen in Deutschland als integralen Teil unserer Gesellschaft und erkennen an, dass wir in einer postmigrantischen Gesellschaft leben, ist diese Form des Engagements ein ebenso integraler Bestandteil gesellschaftlichen Wandels.

Wenn Neues hinzukommt und Altes bestehen bleibt, beides nebeneinandersteht, sich zusammenfügt, ausschließt oder ganz neu sortiert, dann braucht es dafür auch Begriffe, die diese Transitionsphasen benennen. Das Postmigrantische verweist auf eine stetige Hybridisierung und Pluralisierung von Gesellschaften,

die zwar nicht allein durch Migration erzeugt, jedoch an ihr entlang verhandelt werden. Migration wirkt als zentraler diskursiver Treiber in dieser Gesellschaft und ordnet kulturelle Erzählungen, nationale Narrative und Prämissen der Zugehörigkeit neu. (Foroutan 2021: 49)

Unser Untersuchungsfeld (post-)migrantischen Engagements und die intergenerationale Zusammenarbeit in MSO setzt unmittelbar an den Bereichen gesellschaftlichen Wandels an, an denen der Platz junger (post-)migrantischer Engagierter in der Engagementlandschaft sowie in MSO u. a. durch den Generationswechsel diskutiert und neu verhandelt werden muss.

3. Methodische Vorgehensweise, Sample und Forschungsinteresse

Eine dreimonatige Phase teilnehmender Beobachtungen bildete den Einstieg in das Forschungsprojekt, in der wir sowohl Veranstaltungen unserer Kooperationspartner:innen besuchten als auch (digitalen) Treffen von Jugendinitiativen² beiwohnten. Auf diese Weise haben wir ein tieferes Verständnis der Bemühungen und Aktivitäten, aber auch Herausforderungen gewonnen, denen sich junge Menschen beim Aufbau ehrenamtlicher Strukturen gegenüberstehen. Unsere Beobachtungen haben wir anschließend in einem World Café mit jungen Engagierten diskutiert, um aus den gesammelten Ergebnissen einen Leitfaden zu entwickeln. Wir haben uns für die Erhebungsmethode problemzentrierter Interviews entschieden, in der Interviews offen und halbstrukturiert durchgeführt werden und den Befragten ermöglichen, ohne Antwortvorgaben ihre Perspektiven auszudrücken. Insgesamt interviewten wir 13 Engagierte aus vier MSO und ihren Jugendinitiativen. Gerade für Gespräche über Konflikte und Herausforderungen waren uns der analoge Kontakt und das direkte Gespräch wichtig, weil wir Vertrauen aufbauen und Zeit mitbringen wollten. Die Auswertung erfolgte im Sinne der (reflexive) thematic analysis (TA)³. Unser Sample umfasste vier Verbände, von denen drei bundesweit aktiv waren. Zwei verfügten dabei über langjährige Jugendstrukturen, die anderen beiden haben in den Jahren 2021 und 2022 mit dem Aufbau von eigenen Jugendstrukturen begonnen. Durch diese verschiedenen Aggregatzustände haben wir eine vergleichende Perspektive eingenommen, die vor allem bei der Frage interessant ist, welche Herausforderungen in den Kooperationsbeziehungen zwischen älteren und

2 In diesem Beitrag werden verschiedene Begriffe zur Beteiligung junger Engagierter benutzt. Die von uns begleiteten Jugendinitiativen sind alle in MSO eingegliedert, die wir als Jugendstrukturen in MSO bezeichnen. Jugendinitiativen sind dabei (meist temporäre) Zusammenschlüsse von jungen Menschen. Jugendverbände dagegen können als Netzwerk von eigenständigen Jugendgruppen und Vereinen verstanden werden.

3 Die TA ist eine Methode zur Analyse qualitativer Forschungsdaten mit dem Ziel, Deutungsmuster für die Forschungsfragen zu kreieren. Diese Deutungsmuster können durch verschiedene Analyseprozesse, wie z. B. das Kodieren oder das Erstellen von Themenclustern erarbeitet werden (The University of Auckland o. J.). Diese Analyse-methode ermöglichte uns, mit dem Datenmaterial vertraut zu werden und aus den Individualerzählungen der Engagierten übergeordnete Themenfelder zu erkennen.

jüngeren Engagierten Ausdruck einer bestimmten Entwicklungsphase, welche hingegen allgemeiner Natur sind.

4. Chancen und Herausforderungen im intergenerationalen (post-)migrantischen Engagement

Unsere Studie hat viele Chancen und Herausforderungen im intergenerationalen (post-)migrantischen Engagement aufgezeigt, die im Folgenden skizzenhaft nachgezeichnet werden. Unsere Studie hat gezeigt, dass innerhalb von MSO mit Jugendbeteiligung eine große Wertschätzung für intergenerationales Engagement stattfindet. Der Aufbau von Jugendstrukturen im Kontext der Migrationsgesellschaft hat eine besondere Bedeutung, denn

[die Jugend] ist das Herzstück des Vereins und wir haben das große Bestreben, dass die nächsten Generationen stärker sich mit diesem Verein auseinandersetzen, auch diese Gemeinde und diesen Verein weiterhin mittragen [...]. Und wir haben das Interesse daran, dass Menschen diesen Ort als einen Ort ihrer Identität annehmen, weil hier ist Geschichte geschrieben worden in Deutschland. (Interview 9, Z 23)

Der Gedanke an die Zukunft der Verbände und die starke Hoffnung in die Jugend führt sich wie ein roter Faden durch unsere Studie. Gerade im Kontext (post-)migrantischen Engagements ist der Nachwuchsmangel eine besondere Herausforderung, weil es für die Verbände und die Communities um ihre Existenz geht. Oft werden in MSO nämlich nicht nur identitätsbezogene Themen geteilt, sondern auch die gemeinsame Kultur und die Traditionen. Gleichzeitig schaffen diese Vereine sicherere Räume für alle Generationen, die aufgrund der Familiengeschichten oft von Flucht und Verfolgung geprägt sind. Junge Engagierte betonten in unseren Interviews, dass sie durch den Austausch mit Erwachsenen ein Stück ihrer Communities erhalten, ihre Geschichte und Teile ihrer Identität kennenlernen. Eine engagierte Person illustriert z. B. ihre Community als einen Baum. Sich von dem Baum zu trennen, würde für sie bedeuten sich von den Wurzeln zu trennen:

Die generationenübergreifende Arbeit ist in uns tief verwurzelt dadurch, dass die jüngeren Generationen aktuell auch vieles von ihren Großeltern [...] erfahren. [...] Dadurch, glaube ich, entsteht auch diese Wahrnehmung, dass wir uns immer so an sie halten müssten oder dass es wichtig ist, mit ihnen zusammen zu arbeiten. (Interview 11, Z. 32)

Die gegenseitige Wertschätzung zieht sich auf der Ebene des intergenerationalen Engagements fort, denn junge Engagierte erzählten uns, dass es ihnen neben ihrem Engagement sehr viel Arbeit erfordert, die Strukturen zivilgesellschaftlichen Engagements zu verstehen und den Zugang dazu zu finden. Hier kann ein Erwachsenenverband durch die langjährigen Erfahrungen Jugendinitiativen einen guten Start

in das Engagement ermöglichen und seine Netzwerke teilen. Bei gesellschaftspolitischen oder generationsspezifischen Themen können wiederum junge Menschen MSO unterstützen:

Das ist die Antirassismuarbeit, [...] Themen, die die LGBTQ-Community betreffen, das sind alles Themen, die in Erwachsenenverbänden und gerade in migrantischen Verbänden tabuisiert sind oder ein Tabuthema lange Zeit waren und da kann beispielsweise die junge Generation eher helfen [...] gesellschaftliche Themen [...] näher zu bringen und darüber aufzuklären. (Interview 3, Z. 30)

In dieser Aussage wird deutlich, dass die Jugend eine Brückenfunktion zwischen MSO und der heutigen Gesellschaft einnehmen kann, weil sie MSO Themen näherbringen können, mit denen sie weniger vertraut sind. Diese Rolle ist auch in anderen Bereichen in der intergenerationalen Zusammenarbeit wiederzufinden z. B. in Bezug auf Sprache, in der die Jugend als Hilfe für Erwachsene bei fehlenden oder mangelnden Sprachkenntnissen agieren kann, denn „die haben einen großen Vorteil im Vergleich zu uns allen [...] Die junge Generation spricht einwandfrei deutsch und das ist sehr wichtig. Die haben beide Sprachen“ (Interview 10, Z. 37).

Die vielfältigen Engagementbedingungen scheinen uns darin begründet, dass junge Engagierte oftmals stärker durch die Sozialisation mit der deutschen Gesellschaft verwurzelt sind. Ältere Engagierte dagegen hatten oft schwerere Zugangsmöglichkeiten in die deutsche Gesellschaft:

Es sind junge [Menschen], die voll integriert hier in der Gesellschaft sind [...] Sie beherrschen die Sprache besser als wir alle und sie fühlen sich wohl in diesem System. Daher können sie sich entfalten und sich weiterentwickeln, und zwar schneller als wir. (Interview 12, Z. 6)

Wir sehen insgesamt, dass junge Engagierte Veränderungen in Erwachsenenverbänden anstoßen und aktuellen Diskursen den Weg in die Verbände hineinbahnen, während die Erwachsenenverbände den Weg für einen erfolgreichen Start ins Engagement ebnen und wertvolles Wissen und Netzwerke aus der Vereinsarbeit teilen können.

Während es viele Chancen im generationsübergreifenden Engagement gibt, zeigen sich in der Zusammenarbeit ebenso Herausforderungen. Betrachtet man die Beziehungsstrukturen zwischen MSO und ihren jungen Engagierten zeigt sich in unserem Sample, dass die Kooperationsräume teilweise von Hierarchien durchzogen sind und/oder junge Engagierte oft nicht in Entscheidungsgremien vertreten sind. Ein älterer Engagierter berichtet, dass die Jugend in ihrem Verband unter der strengen Aufsicht des Erwachsenenvorstandes ist und ihr wenig Freiraum gewährt wird, sich selbstbestimmt zu engagieren (Interview 12, Z. 6). Das greift das Thema des

Entscheidungsrechts und der Einbindung der Jugend in Strukturen der MSO auf. Teilweise haben die Jugendgruppen in unseren Fällen bei der Planung und Umsetzung von Veranstaltungen wenig Entscheidungsrecht, da die Finanzen ausschließlich in den Händen des Erwachsenenvorstandes liegen. Dabei wünschen sich junge Engagierte eine ebenbürtige Zusammenarbeit mit gleichen Aufgabenverteilungen. Ein transparentes Engagement seitens der Erwachsenenverbände scheint uns wichtig für die Zusammenarbeit, da es Vertrauen aufbaut. In Erzählungen zu den Generationsunterschieden beschreiben viele junge Engagierte Dimensionen wie Wissen und Bildung als zentrale Unterschiede zum Erwachsenenverband. Der in den Chancen aufgeführte Aspekt, dass junge Engagierte Erwachsenen bei Sprachbarrieren unterstützen können, kann gleichzeitig eine Herausforderung sein:

Die sind halt Gastarbeiterkinder oder selbst als Gastarbeiter nach Deutschland gekommen und da hängt es wirklich immer an der Sprachbarriere. Ich denke [...] ohne uns können die Erwachsenen zum Großteil nichts machen, weil die reden so schlecht Deutsch zum Teil. (Interview 13, Z. 62)

Durch diese Engagementbedingung bleibt viel Arbeit bei jüngeren Engagierten hängen, wenn Erwachsene Aufgaben aufgrund der Sprachbarriere nicht ausführen können. Die Jugend scheint eine große Verantwortung zu haben, diese Aufgaben für den Erwachsenenverband zu erfüllen. „Die sehen in uns die Zukunft [...] und die erwarten ja auch so viel von uns“ (Interview 13, Z. 46). In den von uns begleiteten Verbänden erleben junge Engagierte mit diesen Erwartungen und Aufgaben teilweise Druck an sie und ihr Engagement.

Unsere Ergebnisse zeigen: Die Chancen und Herausforderungen des generationsübergreifenden Engagements sind in der Praxis so ineinander verwoben, dass die Zusammenarbeit eine in sich widersprüchliche Beziehungsstruktur aufweist. Zum einen ist die Zusammenarbeit durch die geschaffenen Erwartungen, Regeln und fehlenden Zugänge zum Verband von Abhängigkeiten und Unsicherheit geprägt, zum anderen birgt die Zusammenarbeit viel Wertschätzung, Handlungsspielraum für die Jugend und gegenseitigen Wissenstransfer.

5. (Post-)migrantisches Engagement im Hinblick auf die Frage der Generationsunterschiede

Die (post-)migrantische intergenerationale Zusammenarbeit weist in unserer Studie zwar viele Chancen auf, ist aber dennoch keine Einfache. Das begründet sich oft darin, dass das Engagement in der postmigrantischen Gesellschaft unterschiedlich erlebt und unter den Generationen anders verstanden wird. Diese doch sehr vielfältigen Engagementbedingungen beeinflussen die Selbstbilder und Zuschreibungen der Generationen und geben wichtige Einblicke in das (post-)migrantische Engagement, die im Folgenden prägnant skizziert werden.

Eine junge engagierte Person beschreibt in unseren Interviews die ältere Generation wie folgt: Sie sei auf bewährte Ideen beharrend und unter sich bleibend. Im Gegensatz seien junge Generationen offener, wollen in die Gesellschaft hineinwirken, sind aber den Erwachsenen zufolge auch naiver und sprunghaft. Das Engagement bei Erwachsenen scheine eher darauf zu zielen, bewährte Projekte zu initiieren, statt innovativ zu arbeiten:

Dadurch, dass der Verband eben aus vielen Nachfahren von Gastarbeitern besteht, [...] die [...] sich nicht aktiv an der Gesellschaft beteiligen konnten [...], haben [sie] zwar das Bewusstsein dieser Identität, aber vielleicht nicht Ideen, wie man diese Identität nach außen tragen kann [...] Da kommst du zu einem Clash mit der Jugend. (Interview 11, Z. 12)

Anhand der Aussage vermuten wir, dass sich die Vorstellungen des Engagements zwischen den Generationen maßgeblich voneinander unterscheiden. Eine Person erzählt, dass junge Menschen eher im medialen Bereich engagiert seien und, anders als die Erwachsenen, weniger an klassischen Aktivitäten, wie Tischtennis und Schach, interessiert seien: „Die jungen Leute sind auf Social Media aktiv und vermitteln oder diskutieren, debattieren über politische Themen auf der Plattform von sozialen Medien, die ältere Generation wiederum aber eher weniger oder kaum [...] deswegen gibt es da auch unterschiedliche Bedarfe“ (Interview 3, Z. 48). Während die erste engagierte Person sich mit den Formen des Engagements der anderen Generation schwertut, sind diese für die zweite Person ein nachvollziehbares Phänomen des Generationswandels. Eine ältere engagierte Person blickt dagegen mit einem anderen Bild auf die junge Generation Engagierter: „Die sind total apolitisch, weil die kennen auch die Geschichte nicht so richtig [...] Wir haben vieles erkämpft“ (Interview 10, Z. 147). Anhand der beispielhaften Aussagen sehen wir, dass sich nicht nur die Vorstellungen des Engagements in den Generationen unterscheiden, sondern das Engagement nahezu parallel verläuft, weil es primär an unterschiedlichen Orten stattfindet.

Die Selbstbilder und Zuschreibungen der jeweils anderen Generation, ob positiv oder negativ, scheinen vielfältig zu sein. Dabei können wir beobachten, dass die Generationsunterschiede nicht nur eine Frage des Alters und der Migrationsgeschichte sind, sondern auch eine Frage des gesellschaftspolitischen Zeitgeistes, der sozialen Klasse, des Bildungsstandes, des Sprachniveaus etc. Diese verschiedenen Dimensionen können die intergenerationale Zusammenarbeit zwar bereichern, machen die Herausforderungen zwischen jüngeren und älteren Engagierten aber komplex.

Betrachten wir jedoch beispielhaft die Dimension des gesellschaftspolitischen Klimas in Deutschland in Bezug auf die Arbeitsmigrant:innen besonders in den 1950er und 1960er Jahren, können wir vermuten, warum junge Engagierte gewisse Zuschreibungen über ältere Engagierte tätigen. Deutschland ist dem Narrativ, es

sei „kein Einwanderungsland“, bis ins Jahr 1998 gefolgt (Thränhardt 2017: 25). Der unsichere Platz für Einwanderer:innen durch vorläufige Aufenthaltsstatus war nicht nur auf rechtlicher Ebene, sondern begründete sich auch in der Sprache. Der Begriff „Einwanderer:innen“ wurde für sie als Bezeichnung nicht benutzt – man nannte sie eher „Gastarbeiter:innen“, „Ausländer:innen“ oder „ausländische Arbeitnehmer:innen“ (Thränhardt 1989: 12). Solche Begriffe stigmatisierten, diskriminierten und grenzten Migrant:innen in Deutschland aus. Thränhardt (1989: 12) schreibt den Begriffen, die in der Zeit für Migrant:innen genutzt wurden, einen fremdartigen gar außerirdischen Charakter zu, die hier in Deutschland geborene, sozialisierte und lebende Menschen immer als Ausländer:innen markierten. Die Stigmatisierungen und Duldungspolitik von Migrant:innen und den Folgegenerationen in Deutschland haben dazu geführt, dass die heute älteren Engagierten einen besonders schweren Weg hatten, sich ihren Platz heute zu erkämpfen und zu erarbeiten:

Wenn wir keinen migrantischen Hintergrund hätten, wäre vieles für uns einfacher gewesen [...] Wenn Leute von außen an dem Haus vorbeigehen 'oh, wer könnte das sein? Was könnten sie Mystisches machen? Was könnten sie für andere Dinge machen?' Das ist immer dieses stereotype Bild Migrantenorganisationen. Da wird nach außen was gesagt, was nach innen nicht praktiziert wird [...] Und da erst mal diese dicken Bretter aufzubohren, das hat Jahre gedauert. Also auch im Vokabular, auch im Umgang mit uns, auch in Anerkennung mit, aber auch in der Finanzierung von uns. Das war schwer. (Interview 9, Z. 50)

Erst im Jahr 2001 wurde die Einwanderungsrealität Deutschlands in der Vorlage des Zuwanderungsgesetzes offiziell anerkannt (Foroutan 2021: 37). Bis dahin und viele Jahre danach hat es für die heute älteren Engagierten gedauert, sich Stück für Stück an Orten sichtbar zu machen, wo Verhandlungen ausgetragen und Entscheidungen getroffen werden. Diese Erfahrungen haben nachhaltig das Engagement der älteren Generationen und die Beschaffenheit der Verbände geprägt:

For the migrant groups, these different degrees of German prejudice are part of their daily lives. It is Germans who have decisive influence on their living and working conditions. Therefore, it is likely that these patterns of social distance have also influenced the migrants' own behavior and the nature of their associations. (Thränhardt 1989: 14)

Wenn wir nochmal auf die Zuschreibungen der Generationen blicken, dann scheinen sich die Themen und der starke gesellschaftspolitische Bezug der jungen Generation unter anderem aus dem Gefühl der Zugehörigkeit zur deutschen Gesellschaft zu ergeben. Dieses Gefühl scheint Generationen älterer Engagierter lange verwehrt geblieben zu sein, u. a. durch gesetzliche und gesellschaftliche Ausschlussmechanismen nach der Zuwanderung. Deshalb können wir vermuten, dass eine Generation

älterer Engagierter auf ein Engagement setzt, welches sich über Jahrzehnte bewährt hat, während jüngere Generationen unterschiedliche Formen des Engagements erproben und neue Themen setzen.

6. Praktische Implikationen und Handlungsempfehlungen

Laut unseren Beobachtungen basieren die Herausforderungen in der Zusammenarbeit zwischen Generationen jüngerer und älterer Engagierter vielfach auf einem Wissens-, Erfahrungs- oder Ressourcendefizit. Viele ältere Engagierte bringen wenig Erfahrungen in der Jugendarbeit mit und haben kaum Erfahrungen darin, wie man mit jungen Menschen zusammenarbeitet und welche Räume und Ressourcen junges Engagement braucht, jedoch häufig auch keine Zeit und keine Informationsquellen, sich dieses Wissen anzueignen. Die Situation, Jugendstrukturen im Erwachsenenverband aufzubauen, ist ein großes Unterfangen und es braucht Zeit, bis man zusammenfindet. Dabei scheint es uns wichtig, dass die Jugendinitiative in den Erwachsenenverband hineinwächst und nicht wie ein zusätzliches "Projekt" des Verbandes behandelt wird. Beispielsweise können Arbeitsgruppen als Orte des Austausches und des Zusammenwachsens entstehen, in denen sich jüngere und ältere Engagierte kennenlernen und begegnen. Unseren Beobachtungen nach gibt es in vielen Verbänden keinen Fahrplan, wie dieses Zusammenwachsen und der Struktur- aufbau und -umbau geschehen soll. Langfristig sollten unabhängige Beratungsstellen geschaffen werden, die Vereine bei ihrer Organisationsentwicklung sowie junges Engagement begleiten. Ebenfalls bedarf es an mehr (Kooperations-)Projekten z. B. durch etablierte Verbände, Jugendringe und Ministerien, die aktiv (post-)migrantisches Engagement unterstützen und die Zugänge zur Jugendarbeit schaffen. Sowohl solche Projekte als auch unabhängige Stellen müssen jedoch den Blick auf beide Generationen im Engagement richten, da sie sich oft gegenseitig beeinflussen und mögliche Herausforderungen im jungen Engagement auch auf die Beziehung zum Erwachsenenverband zurückzuführen sind. In der Engagementpraxis müssen wir daher grundlegend den Blick auf (post-)migrantisches Engagement und die postmigrantische Gesellschaft richten, um dieses Feld nachhaltig stärken und verstehen zu können.

7. Fazit

Unsere Analyse der Kooperationsräume zwischen jungen und älteren Engagierten hat ergeben, dass der Aufbau von Jugendstrukturen mit vielfältigen Herausforderungen einhergeht, die die Einbindung von jungen Engagierten in bestehende MSO erschweren. Gleichzeitig konnten wir eine tiefgreifende Wertschätzung für das Engagement verschiedener (post-)migrantischer Engagierter erkennen und den Wunsch nach einer erfolgreichen Zusammenarbeit. Wir konnten beobachten, dass sich mitunter ein Wandel in der Vision, der Zielgruppe und den Formen des

Engagements zwischen einer migrantischen ersten Generation von heute älteren Engagierten und der (post-)migrantischen zweiten Generation junger Engagierter offenbarte. Dieser Wandel scheint verstärkt darin begründet zu sein, dass die Sozialisation und die Erfahrung des Lebens in Deutschland grundlegend andere Engagementbedingungen prägen. Anhand der Beispiele über die Herausforderungen, Chancen und Zuschreibungen der Generationen lässt sich erkennen, dass oft schwache Jugendstrukturen in MSO dazu führen, dass die Generationen in den Vereinen schwer zusammenwachsen und Jugendinitiativen keinen richtigen Platz in MSO finden. Dafür braucht es Unterstützung von anderen Verbänden, Förderungsstrukturen und Stellen, die (post-)migrantisches Engagement in den Fokus nehmen und sowohl mit finanziellen als auch ideellen Ressourcen unterstützen. Denn wenn wir MSO und junges (post-)migrantisches Engagement als unverzichtbaren Teil der postmigrantischen Gesellschaft und somit des gesellschaftlichen Wandels wertschätzen, dann wird es Zeit, auch den Generationswechsel, die Nachwuchsarbeit und die Kooperationsräume junger und älterer Engagierter in den Blick zu nehmen und durch nachhaltige Angebote stärkend zu begleiten.

Literaturverzeichnis

- Foroutan, Naika (2021): Die Postmigrantische Gesellschaft. Ein Versprechen der pluralen Demokratie. 2. Auflage. Bielefeld.
- Forschungsbereich beim Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR-Forschungsbereich) (2020): Vielfältig engagiert – breit vernetzt – partiell eingebunden? Migrantenorganisationen als gestaltende Kraft in der Gesellschaft. https://www.svr-migration.de/wp-content/uploads/2020/11/SVR-FB_Studie_Migrantenorganisationen-in-Deutschland.pdf (15.2.2024).
- Forum der Kulturen Stuttgart e. V. (2018): Vielfalt in Migrantenvereinen. Ergebnisse der Umfrage Engagement von Migrantenvereinen in der Region Stuttgart und Erfahrungen aus 20 Jahren Forum der Kulturen Stuttgart e. V. https://www.ratschlag-kulturelle-vielfalt.de/site/assets/files/1108/1806_vereinsumfrage_fdk_web_pdf.pdf (30.11.2023).
- Schubert, Peter; Tahmaz, Birthe; Krimmer, Holger (2023): Erste Befunde des ZiviZ-Survey 2023. Zivilgesellschaft in Krisenzeiten: Politisch aktiv mit geschwächten Fundamenten. Berlin. https://www.ziviz.de/sites/ziv/files/ziviz-survey_2023_trendbericht.pdf (12.2.2024).
- The University of Auckland (o. J.): Understanding TA. <https://www.thematicanalysis.net/understanding-ta/> (28.8.2023).
- Thränhardt, Dietrich (2017): Einwanderung, Einwanderungsdiskurs, Einwanderungsengagement. In: Groß, Torsten; Huth, Susanne; Jagusch, Birgit; Klein, Ansgar; Naumann, Sieglinde (Hrsg.): Engagierte Migranten-Teilhabe in der Bürgergesellschaft. Schwalbach/Ts, S. 25–31.
- Thränhardt, Dietrich (1989): Patterns of Organization among Different Ethnic Minorities. In: New German Critique, Heft 46, S. 10–26, <https://doi.org/10.2307/488312>.

„Verantwortliche für das Engagement“ im Fokus

Erste Erkenntnisse zu Freiwilligenmanager:innen und -koordinator:innen in Deutschland

Enya Buchner, M. A.

Technische Hochschule Nürnberg | Fakultät Sozialwissenschaften |
enya.buchner@th-nuernberg.de

Dipl.-Pol. Edmund Görtler

Technische Hochschule Nürnberg | Fakultät Sozialwissenschaften |
edmund.goertler@th-nuernberg.de

Prof. Dr. Doris Rosenkranz

Technische Hochschule Nürnberg | Fakultät Sozialwissenschaften |
doris.rosenkranz@th-nuernberg.de

Zusammenfassung

„Verantwortliche für das Engagement“ leisten angesichts der Veränderungen durch den gesellschaftlichen Wandel einen wichtigen Beitrag für das Gelingen des Engagements. Bisher ist über die Rahmenbedingungen ihrer Tätigkeit allerdings wenig bekannt. In diesem Beitrag werden einige ausgewählte Ergebnisse der „Pilotstudie Freiwilligenmanagement“ vorgestellt, die bundesweit diese Verantwortlichen bzw. das Setting ihrer Arbeit untersucht hat. Weil keine einheitliche Konzeption des Tätigkeitsfeldes vorliegt, wurden die Personen in ihrer vermuteten Heterogenität angesprochen, die sich auch in den Ergebnissen zeigt. Diese machen den Forschungsbedarf für die Wissenschaft und den Bedarf weiterer Auseinandersetzung und Diskussion für die Praxis deutlich.

Schlagwörter: Freiwilligenmanagement; Freiwilligenkoordination; Engagement; Ehrenamt; Rahmenbedingungen

Persons Responsible for Volunteer Work in Focus Initial Findings on Volunteer Managers and Coordinators in Germany

Abstract

In view of the changes caused by social change, “those responsible for the volunteer work” make an important contribution to the success of volunteering. So far, little is known about the framework conditions for their activities. In this article, selected results of the “pilot study on volunteer management” are presented, which examined those responsible for volunteer management and the setting of their work nationwide. Because there is no uniform conception of the field of activity, people were addressed in their presumed heterogeneity, which is also reflected by the results. These reveal the need for academic research and the need for discussion in practice.

Keywords: Volunteer management; volunteer coordination; volunteering; framework

1. Einleitung

Der soziale Wandel erstreckt sich auf alle Lebensbereiche und wirkt sich dort in unterschiedlicher Weise aus. Im Allgemeinen sind Modernisierungen häufig durch „größere Freiheitsgrade von Lebensentwürfen und Handlungsentscheidungen“ gekennzeichnet (Fischer 2019: 61). Dies lässt sich auch im Bereich des Engagements beobachten. So zeigen beispielsweise die Daten des Deutschen Freiwilligensurveys im Zeitvergleich eine Erweiterung des Engagements durch flexiblere Engagementmöglichkeiten wie projektgebundene Aktionen oder kurzfristige und unverbindliche Formen der Freiwilligenarbeit (Karnick et al. 2022: 189–193). Die bisher am stärksten ausgeprägte Rahmung des Ehrenamts – die Tätigkeit in Vereinen oder Verbänden, die durch teils hierarchische Strukturen und bestimmte rechtliche Vorgaben gekennzeichnet ist – ist anteilig am deutlichsten zurückgegangen. Denn die Voraussetzungen für das Engagement verändern sich schon seit Jahren: Der Fokus geht weg vom *Ehrenamt* hin zur subjektiven Perspektive der Freiwilligen (Röbke 2012: 17–19).

Betrachtet man die Organisation von Freiwilligentätigkeiten, zeigen sich parallele Entwicklungen in einem heterogenen Feld. So gibt es einerseits von Freiwilligen selbstorganisierte Projekte und andererseits Bereiche, die verstärkt auf eine personelle Rahmung und Begleitung setzen. Das Arbeitsfeld dieser Personen, die sich um das Engagement und um die Ehrenamtlichen kümmern, wird, so die These, auch in Zukunft angesichts des gesellschaftlichen Wandels weiterwachsen. Die Forderungen nach der Schaffung solcher Stellen, der Anpassung gesetzlicher Rahmenbedingungen und der Bereitstellung ausreichender Ressourcen besteht schon seit vielen Jahren (Biedermann 2000: 107; Enquete-Kommission 2002: 147–151).

Auch bestehende Studien weisen Wissenslücken auf, da diese Ansprechpersonen im Engagement sowie deren konkrete Situation vor Ort bisher kaum beleuchtet wurden. Diese beginnen bereits beim „Wording“: Wie werden die Menschen genannt, was ist ihre Funktionsbezeichnung? Unterscheiden sich die Begriffe beispielsweise nach Engagementfeld? Spricht man von „Koordinator:innen“, „Kümmer:innen“, „Beauftragten für das Ehrenamt“ – und sind deren Aufgaben vergleichbar?

Allen gemein ist, dass es gewisse Rahmenbedingungen braucht, damit Engagement zukunftsfest entstehen, gestaltet und gefördert werden kann. Denn sie begleiten das Ehrenamt angesichts des gesellschaftlichen Wandels, fördern Engagement und gehen auf die Bedürfnisse der Freiwilligen ein. Bislang fehlt jedoch die empirische Grundlage, diese – durch Flexibilisierung und steigendem Bedarf an Bedeutung zunehmende Personengruppe – zu charakterisieren und deren Strukturen zu identifizieren, um Defizite zu erkennen und Verbesserungen

anregen zu können. Ziel dieses Beitrags ist es, den Fokus auf die für das Engagement verantwortlichen Personen und ihre Aufgaben zu richten.

Ressource dafür sind die Ergebnisse der „Pilotstudie Freiwilligenmanagement“, einem von der DSEE geförderten und an der Technischen Hochschule Nürnberg unter der Leitung von Prof. Dr. Rosenkranz durchgeführten Forschungsprojekt, in dessen Rahmen bundesweit Freiwilligenmanager:innen und -koordinator:innen standardisiert befragt wurden (Rosenkranz/Görtler/Buchner 2024). Ziel war es, deutschlandweit und engagementfeldübergreifend erste Erkenntnisse zu den Verantwortlichen und ihren Rahmenbedingungen zu generieren.

2. Stand der Forschung

In der Fachliteratur werden bisher keine einheitlichen Bezeichnungen für die Personen verwendet, die sich um Ehrenamtliche „kümmern“. Es stellt sich jedoch die Frage, ob der US-amerikanische Begriff des „volunteer-managements“ im Deutschen schlicht mit „Freiwilligenmanagement“ übersetzt werden kann oder ob eine Differenzierung notwendig wird. Die Untergliederung in strategische (Freiwilligenmanagement) und operative (Freiwilligenkoordination) Aufgaben ist dabei eine verbreitete Variante (Reifenhäuser/Reifenhäuser 2013). *Freiwilligenmanagement* kann dabei als übergeordnete Aufgabe verstanden werden, als Implementierung der Prozesse in Unternehmen und Institutionen, als Lobbyarbeit für das Ehrenamt. Die *Freiwilligenkoordination* hingegen findet primär im Kontakt mit den Engagierten statt und dreht sich um Aufgaben wie die Entwicklung von Engagementprofilen, die Gewinnung und Integration, das Halten und Problemlösen, die Fortbildung und Anerkennung von Freiwilligen (Kegel et al. 2012: 73). Eine anschauliche Übersicht findet sich beispielsweise bei Reifenhäuser et al. (2013: 17). In der Zusammenschau wird jedoch deutlich, dass nicht nur beide Teilaspekte für ein gelingendes Engagement gleichermaßen relevant sind, sondern auch, dass sich in der Praxis die Aufgaben nicht trennscharf unterscheiden lassen.

Um alle in diesem Bereich Tätigen anzusprechen, wurden für das Forschungsprojekt die beiden Begriffe des Managements und der Koordination unter dem Stichwort „Kümmern für das Engagement“ bzw. „Verantwortliche für das Engagement“ subsumiert. Unter „Kümmer:innen“ und „Verantwortlichen“ sind im Folgenden somit sowohl Freiwilligenmanager:innen als auch -koordinator:innen zu verstehen.

Die steigende Relevanz der Implementierung von Freiwilligenkoordination in Organisationen des Dritten Sektors und der Auseinandersetzung mit dem Thema Freiwilligenmanagement ist angesichts des Wandels im Ehrenamt seit Jahren beobachtbar (Kegel 2011: 595). In der Engagementforschung bestehen jedoch noch Lücken: So sind bisher häufig die Freiwilligen selbst zentraler

Untersuchungsgegenstand, indem zum Beispiel deren Motivlagen untersucht werden (van Schie et al. 2015: 133). Die Personen, die dieses Engagement ermöglichen, die den Rahmen gestalten, die sich um Engagierte „kümmern“, standen hingegen bisher kaum im Fokus der Betrachtungen. Zu ihren Aufgaben, Qualifikationen, ihrem Zugangsweg, ihren Zuständigkeiten sowie den Chancen und Grenzen dieser Engagementbegleitung gibt es kaum Studien. Auch im aktuellen Hauptbericht des Deutschen Freiwilligensurveys finden sich keine expliziten Aussagen zu Freiwilligenmanagement und -koordination (Simonson et al. 2022). In der Vergangenheit zeigten sich jedoch Schwankungen in der Verfügbarkeit von Ansprechpersonen für die Freiwilligen, an die sie sich beispielsweise bei Fragen wenden können (Gensicke/Geiss 2010: 133). Diese Personen sind zumindest in Teilen dem Bereich der Freiwilligenkoordination zuzuordnen.

Es gibt einige Untersuchungen, die den Fokus auf bestimmte Bereiche legen. Beispielsweise auf:

- Managementmethoden, deren Effektivität und Bindekraft auf die Ehrenamtlichen und motivationale Faktoren (ICF International 2021; Einolf 2018; Kim/Cuskelly 2017; Studer/Von Schnurbein 2013; Haivas et al. 2012; Locke et al. 2003) oder
- Spezifische Engagementfelder (Vilain/Meyer 2017; Wallraff 2010; Cuskelly et al. 2006; Allen/Bartle 2014).

Das Berufsbild der „Kümmer:innen“ wird dabei jedoch nur gestreift. Das Desiderat an Untersuchungen, die auf die Freiwilligenmanager:innen und Freiwilligenkoordinator:innen fokussieren (Reifenhäuser et al. 2016; Habeck 2015; Machin/Paine 2008), macht den bestehenden Forschungsbedarf deutlich.

Gerade angesichts der Wandlungsprozesse können die Personen, die das Bindeglied zwischen Engagementmöglichkeit und potenziell Engagierten darstellen (Haunberger et al. 2022: 20), einen wertvollen Beitrag leisten. „Die Gestaltung bürgerschaftlichen Engagements – ob nachbarschaftlich oder genossenschaftlich organisiert oder an bestehende Einrichtungen etc. angebunden – braucht flankierende Unterstützung“ (Rosenkranz et al. 2014: 8).

3. Daten und Verfahren

Die Datenerhebung und Analyse dieser ersten, bundesweiten Befragung der „Kümmer:innen“ fand im Rahmen der „Pilotstudie Freiwilligenmanagement“ mittels eines standardisierten Online-Fragebogens zwischen Februar und März 2023 statt. Weil Grundgesamtheit und Struktur der Personengruppe bisher unbekannt sind, erfolgte die Einladung zur Teilnahme über verschiedene Kanäle. Die Verbreitung durch Kooperationspartner:innen in der freien Wohlfahrt war dabei

zentral. Detailliertere Informationen finden sich in Rosenkranz/Görtler/Buchner (2024). 1.436 „Kümmer:innen“ nahmen an der anonymen Befragung teil. Die Struktur der Stichprobe zeigt für verschiedene Merkmale folgende Verteilung:

Abb. 1: Verteilung der Stichprobe

Alter	19% <35J.	22% 35<45J.	24% 45<55J.	26% 55<65J.	9% >65J.
Geschlecht	67% weiblich			33% männlich	0% divers
Schulbildung	14% Mittlere Reife/Realschule		80% Abitur/ Fachhochschule		6% Sonstiges
Beruflicher Abschluss	27% Berufsausbildung		71% Hochschulstudium		9% Sonstiges

Quelle: Eigene Darstellung; Rosenkranz/Görtler/Buchner 2024.

Als Limitation der Studie muss festgestellt werden, dass keine validen Aussagen über die Repräsentativität getroffen werden können. Zudem weisen die Daten einen Überhang an bayerischen Beteiligten auf. Inwiefern sich die Strukturen in anderen Bundesländern unterscheiden ist fraglich, zeigt doch die Analyse verschiedener Merkmalsvariablen ein relativ homogenes Bild. Aufgrund fehlender Vergleichswerte kann über die Reichweite keine Aussage getroffen werden.

4. Charakteristika der „Kümmer:innen“ insgesamt

Unterscheidet man die Funktion des „Kümmerns im Engagement“ in die zwei eingangs dargestellten zentralen Bereiche, so ordnet sich knapp ein Viertel dem *strategischen Freiwilligenmanagement* zu. Fast die Hälfte aller Befragten sehen sich selbst bei der *operativen Koordination* der Engagierten. 27 % sind für beide Bereiche zuständig. Keine oder nur sehr geringe Unterschiede lassen sich nach Geschlecht, Alter, Bildung und Qualifikation feststellen.

Die Bezeichnungen der Tätigkeit sind stark heterogen. Die hier als Freiwilligenmanager:innen oder -koordinator:innen bezeichneten Personen gaben als ihre Selbstbeschreibung sehr unterschiedliche Nennungen an (die Zuordnung erfolgte dabei durch die Befragten). Auch andere Erhebungen zeigen in der Praxis die Bandbreite an Bezeichnungen für das Tätigkeitsfeld (Machin/Paine 2008; Reifenhäuser et al. 2016).

Abb. 2: Tätigkeitsbezeichnungen

Freiwilligenmanagement (Auswahl)	Freiwilligenkoordination (Auswahl)
<ul style="list-style-type: none">• Agenda-Koordination• Beauftragte:r für Bürgerengagement• Dekanatsjugendreferent:in• Ehrenamtliche:r Beauftragte:r für Wohlfahrt und Soziales• Geschäftsführer:in (Mädchen für Alles)• Integrationslots:in• Projektleiter:in Ehrenamtsbörse• Quartiersmanager:in• Referent:in für Gemeindeentwicklung• Vereinskordinator:in• ...	<ul style="list-style-type: none">• Beauftragte:r für das Ehrenamt• Ehrenamtskoordinator:in• Freiwilligenkoordinator:in• Geschäftsführung• Integrationslots:in• Mitarbeiter:in• Projektleitung• Referent:in• Sozialpädagoge:in• Vorstand:in• ...

Quelle: Eigene Darstellung; Rosenkranz/Görtler/Buchner 2024.

Das „Kümmern“ um das Engagement kostet Zeit: Durchschnittlich werden 16 Stunden pro Woche dafür aufgewendet. Je nach Konstellation zeigen sich hier jedoch deutliche Unterschiede. Beispielsweise korreliert der Zeitaufwand mit dem Alter. Jüngere Personen unter 35 Jahren wenden durchschnittlich 18 Stunden auf, während es bei den 65- bis 80-Jährigen 14 Stunden pro Woche sind. Aber auch nach der Funktion kann unterschieden werden: Reine Freiwilligenmanager:innen sind durchschnittlich 19 Stunden in der Woche tätig, während die Koordinator:innen im Schnitt 13 Stunden in der Woche leisten. Die Personen, die in beiden Bereichen Aufgaben übernehmen, wenden durchschnittlich 32 Stunden pro Woche auf. Die ehrenamtlichen Koordinator:innen sind zwölf, die Hauptamtlichen durchschnittlich 24 Stunden tätig.

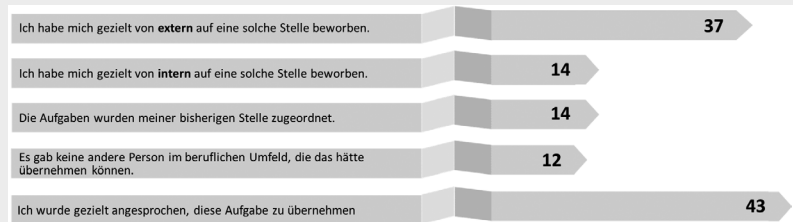
Die Teilnehmenden wurden auch nach ihrer Zufriedenheit mit verschiedenen Teilaspekten ihrer Tätigkeit befragt. Der Gestaltungsspielraum innerhalb der Tätigkeit wird von den meisten Befragten (92 %) als zufriedenstellend bewertet. Auch in anderen Erhebungen konnte ein hohes Maß an Zufriedenheit ob des Frei- raums ausgewiesen werden (Reifenhäuser 2016: 193). Die größte Unzufriedenheit besteht in Bezug auf die Bürokratie – 43 % der Befragten sind mit den admin- istrativen Prozessen sehr oder eher unzufrieden. Nach verschiedenen Faktoren ausgewertet zeigen sich spezifische Abhängigkeiten: So sind beispielsweise ältere „Kümmer:innen“ und selbst ehrenamtlich Tätige zufriedener mit dem Zeitbudget für die Aufgaben als jüngere bzw. nicht-engagierte „Kümmer:innen“.

5. Ausgewählte Ergebnisse

In der Befragung wurden an die verschiedenen Gruppen aufgrund deren unter- schiedlicher Aufgaben und Bereiche auch teils spezifische Fragen gestellt. Eine Auswahl der Erkenntnisse wird im Folgenden kurz dargestellt.

Da das *Freiwilligenmanagement* kein klassischer Ausbildungsberuf bzw. Studiengang ist, ist der Weg, den die Befragten hin zu ihrer Tätigkeit genommen haben, von Interesse. So zeigt sich, dass sich nur etwa die Hälfte der Freiwilligenmanager:innen gezielt für diese Funktion beworben hat. Die Verbleibenden wurden oder fühlten sich verpflichtet oder wurden konkret angesprochen.

Abb. 3: Der Weg zum Freiwilligen-Management – Angaben in Prozent (Mehrfachnennungen möglich)



Quelle: Rosenkranz/Görtler/Buchner (2024).

Hauptamtlich Tätige haben sich mit 47 % zu einem höheren Anteil als Ehrenamtliche (11 %) für diese Aufgabe beworben. Mehr Ehrenamtliche (21 %) als Hauptamtliche (8 %) übernehmen das Management, wenn sich keine andere Person findet. Zudem sind an dieser Stelle auch eher ältere Personen bereit, Verantwortung zu übernehmen.

Mithilfe einer fünfstufigen Skala konnten die Freiwilligenmanager:innen zudem die Rahmenbedingungen ihrer Arbeit deutlicher kennzeichnen und eine Einschätzung zu bestimmten Aussagen abgeben. Beinahe alle Befragten (96 %) stimmen zu, dass ihre Arbeit wichtig für das Gelingen des Engagements ist. Dieses zu ermöglichen sei zudem ein wichtiger Beitrag für die Gesellschaft, meinen 98 %. Allerdings meldeten 66 % der Manager:innen Bedarf an mehr finanziellen, zeitlichen bzw. personellen Ressourcen an, um wirkungsvoll arbeiten zu können. Zudem forderten 56 % mehr Austausch mit anderen Personen in ähnlichen Positionen. Ein eigenes Berufsbild mit ihren Funktionen sehen nur 23 % eher nicht oder gar nicht kommen.

Die *Freiwilligenkoordinator:innen* sind in den meisten Fällen noch nicht lange in ihrem Bereich tätig. 36 % der Befragten „kümmern“ sich zwischen einem und fünf Jahren um Engagierte. 22 % sind zwischen fünf und zehn Jahren aktiv.

Die häufigsten Aufgaben in der Freiwilligenkoordination sind für 77 % der Befragten Verwaltungstätigkeiten, gefolgt von Begleitung und Anerkennung von Engagierten mit 75 % sowie Öffentlichkeitsarbeit und Netzwerkarbeit mit jeweils

70 %. Seltener werden die Einwerbung von Geldmitteln bzw. Fundraising, Evaluation bzw. Zufriedenheitsanalysen und Konfliktmanagement übernommen.

Einige wesentliche Unterschiede zeigen sich bei der Gegenüberstellung von hauptamtlich beschäftigten Personen und denjenigen, die sich ehrenamtlich um Engagierte „kümmern“. Dabei unterscheiden sich diese beiden Gruppen nicht nur in den spezifischen Aufgaben, sondern auch im Hinblick auf die zukünftige Ausgestaltung des „Kümmerns“. Aber es finden sich auch strukturelle Unterschiede, wie z. B. bei dem Aufwand oder bei der Dauer der Tätigkeit.

Abb. 4: Gruppenunterschiede Hauptamt – Ehrenamt

Hauptamtliche „Kümm:innen“	Ehrenamtliche „Kümm:innen“
<i>Aufwand:</i> 24 Std. pro Woche	<i>Aufwand:</i> 12 Std. pro Woche
<i>Gewinnung:</i> Gezielte externe Bewerbung auf die Stelle	<i>Gewinnung:</i> Wurden gezielt angesprochen, diese Aufgabe zu übernehmen
<i>Spezifisch:</i> Sehen geringeren Bedarf an Austausch mit anderen Personen in ähnlichen Positionen	<i>Spezifisch:</i> Erwarten eher wachsende Bedeutung des Ehrenamtes bei schlechterer gesamtwirtschaftlicher Lage
<i>Dauer:</i> Tätigkeit seit einem bis unter 5 Jahren (40%)	<i>Dauer:</i> Dauer des Kümmerns mit höheren Anteilen 25 Jahre oder länger (13%)
<i>Aufgabenschwerpunkte:</i> Begleitung von Engagierten, Anerkennung, Netzwerken, Organisation von Schulungen und Fortbildungen	<i>Aufgabenschwerpunkte:</i> Recherche und Organisation von Arbeitsmitteln oder digitalen Tools, Konfliktmoderation
<i>Zukünftige Personengruppen für verstärktes Ansprechen:</i> Rentner:innen, Menschen mit Migrationshintergrund, Menschen mit Behinderung	<i>Zukünftige Personengruppen für verstärktes Ansprechen:</i> Junge Erwachsene bis 25 Jahre, Erwachsene bis unter 65 Jahre, Frauen
<i>Bedarf an weiterer Qualifikation:</i> geringer bei Digitalisierung	<i>Bedarf an weiterer Qualifikation:</i> Gewinnung von neuen Ehrenamtlichen, Umgang mit Problemen/Konflikten, Möglichkeiten der Finanzierung, Anerkennung
<i>Insgesamt:</i> Fühlen sich insgesamt gut informiert und vorbereitet, können sich mit Kolleg:innen bei Fragen austauschen	<i>Insgesamt:</i> Denken, es sollte einen Dachverband geben

Quelle: Rosenkranz/Görtler/Buchner (2024).

Angesichts des gesellschaftlichen Wandels verändert sich auch die Bevölkerung und damit die Menschen, die potenziell als Ehrenamtliche aktiv werden. Als künftige Zielgruppen sehen die meisten Befragten (53 %) junge Erwachsene unter 25 Jahren, die verstärkt für Freiwilligenarbeit angesprochen werden sollten. Auch Menschen ohne Ehrenamt und Menschen mit Migrationshintergrund sollten nach Meinung von 44 % bzw. 35 % der Befragten gezielt angeworben werden (Mehrfachantworten möglich). Eine gesonderte Ansprache nach Geschlechtszugehörigkeit oder von Menschen, die bereits mindestens ein Ehrenamt ausüben, hält nur ein sehr geringer Anteil (zwischen 2–12 %) der „Kümmernden“ für zielführend.

Nachgefragt, welche Ressourcen für die Gewinnung der zukünftigen Zielgruppen notwendig wären, nennt beinahe die Hälfte der Befragten die Öffentlichkeitsarbeit

als Bereich, in dem Unterstützung gebraucht werde. Knapp ein Viertel wünscht sich einen Austausch zur Ermöglichung der Gewinnung neuer Freiwilliger und auch in den Bereichen Förderung und Anerkennung besteht zu 17 bzw. 16 % Unterstützungsbedarf.

Konkreter Veränderungsbedarf zeigt sich nach Meinung der „Kümmer:innen“ im Bereich der Anerkennung. Fast 60 % der Befragten wünschen sich hier mehr Wertschätzung für das Ehrenamt. Mit deutlichem Abstand folgen Veränderungsbedarfe in den Bereichen der Finanzierung, der Zeit für die Tätigkeit und der Austauschmöglichkeiten (jeweils 15 %).

Insgesamt fühlen sich die Freiwilligenmanager:innen und -koordinator:innen gut informiert und für ihre Aufgaben vorbereitet. Insbesondere die Hauptamtlichen und Personen mit abgeschlossenem Hochschulstudium weisen hier hohe Zustimmungswerte auf. Unterstützung bräuchten eher bzw. sehr die ehrenamtlichen „Kümmer:innen“. Allerdings bestehen für alle Gruppen Defizite im Bereich der Vernetzung und des Austauschs. 71 % geben an, dass sie sich gerne mit anderen Personen gleicher Tätigkeit vernetzen und austauschen würden. Über ein Viertel kann sich aktuell kaum oder gar nicht mit Kolleg:innen oder Mitengagierten austauschen – auch hier ist erwartbar der Anteil der Ehrenamtlichen höher. Zwei Drittel aller Befragten denken, dass es einen deutschlandweiten Dachverband für die „Verantwortlichen im Engagement“ geben sollte.

Trotz der empfundenen Kompetenz zeigt sich in Bezug auf die Qualifizierung der „Kümmer:innen“ für ihre konkreten Aufgaben ein heterogenes Bild. Nur ein Drittel der Befragten hat eine Weiterbildung besucht. Dabei kann es sich sowohl um ein einstündiges organisationsinternes Webinar oder eine mehrtägige Fortbildung handeln. Entsprechend haben zwei Drittel überhaupt keine Aus-, Fort- oder Weiterbildung besucht. Da auch in den bisherigen Curricula der Sozialarbeitsstudiengänge „Freiwilligenmanagement“ bestenfalls eine Wahlmöglichkeit darstellt, besteht ein Mangel an Qualifizierung. Der größte Bedarf an spezifischen Qualifikationen wird im Bereich der Gewinnung von neuen Ehrenamtlichen gesehen.

6. Zusammenfassung und Fazit

Die Pilotstudie richtet den Fokus der Betrachtung nicht auf die Engagierten selbst, sondern auf diejenigen, die sich um die Engagierten in vielfältiger Weise „kümmern“. Die Ergebnisse zeigen deutlich, dass es die *eine* Gruppe dieser „Kümmer:innen“ nicht gibt, sondern dass spezifische Sichtweisen unterschiedlicher Gruppen, unterschiedliche Aufgaben und zeitliche Ressourcen bei der zukünftigen Ausgestaltung des Ehrenamtes berücksichtigt werden sollten. So stellt sich die Struktur dieser Personengruppe und ihrer Tätigkeit als sehr heterogen dar, was sich nicht nur bei der Unterscheidung zwischen den Management- und

Koordinierungsaufgaben zeigt. Angefangen bei der Bezeichnung der eigenen Funktion über die Aufgaben und Sichtweisen auf die Tätigkeiten bis hin zur Einschätzung zukünftiger sinnvoller Anpassungen zeigen sich Unterschiede zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen, nach Geschlecht und Alter und auch nach der Dauer der Tätigkeit.

Die Studie kann nur als ein erster Aufschlag verstanden werden, als erste Grundlage, die einige Informationen liefert, aber noch mehr Fragen aufwirft, die genauerer Betrachtung bedürfen. Angesichts des gesellschaftlichen Wandels und einer sich ändernden Engagementpraxis scheint eine Sicherstellung guter Rahmenbedingungen geboten, die auch kurzfristiges Engagement oder wechselnde Tätigkeiten ermöglichen und auf die Bedürfnisse der (potenziellen) Freiwilligen eingehen. Eine Befassung mit den „Verantwortlichen für das Engagement“ ist damit unabdingbar. Doch nicht nur für die Wissenschaft, auch für die Praxis ist eine nähere Auseinandersetzung notwendig. Durch die in der täglichen Ausübung gewachsene Heterogenität ist ein einheitliches Verständnis des Berufsbildes aktuell nicht vorhanden. Hierzu wäre ein koordiniertes, vernetztes und strukturiertes Vorgehen notwendig, was auch von vielen „Kümmer:innen“ gesehen wird. Dies zeigt sich beispielsweise auch in deren Wunsch nach einem gemeinsamen Dachverband, wodurch politische Forderungen ein Sprachrohr finden könnten, einheitliche Kompetenzen oder Ausbildungsstandards sichergestellt oder Bedingungen einer nachhaltigen Finanzierung der engagementfördernden Infrastruktur festgesteckt werden könnten.

Für die Zukunft ergeben sich im Detail zahlreiche Anregungen für konkrete Veränderungen bzw. Diskussionen: einheitliche Funktionsbezeichnungen, aus denen die Tätigkeit erkennbar ist, Entlastung bei Verwaltungsaufgaben, gezielte Qualifikationen für spezifische Bedarfe wie Gewinnung oder Finanzierung in der haupt- und ehrenamtlichen Arbeit mit Freiwilligen, mehr Austausch mit Personen in ähnlichen Tätigkeitsfeldern oder strategische Überlegungen für zukünftige Zielgruppen, um nur einige zu nennen. Grundsätzlich wird auch der Bedarf an einer Stärkung und besseren Anerkennung des Engagements mit besseren Rahmenbedingungen und Verortung in den Organisationen und kommunalen Strukturen gesehen. Indem eine Grundlage für die Diskussion zukünftiger, notwendiger Veränderungen geschaffen wird, leistet die Studie einen wegweisenden Beitrag zur Ausgestaltung des Engagements.

Die „Kümmer:innen“ sind die Klammer des Engagements. Sie organisieren, planen, begleiten und sind da, wenn es Probleme oder Fragen bei der Ausübung einer freiwilligen Tätigkeit gibt. Bei einer zukünftigen Ausweitung und einem Bedeutungszuwachs des Engagements gewinnt diese Gruppe ebenfalls an Bedeutung und sollte stärker berücksichtigt werden. Die Fokussierung dieser Pilotstudie kann deshalb nur ein Anfang sein. In weiteren Untersuchungen sollten beispielsweise

einzelne Funktionen, regionalspezifische Unterschiede oder Bedarfe für spezifische Engagementfelder näher betrachtet werden. Für die Praxis scheinen vor allem Überlegungen zu Vernetzungs- und Austauschmöglichkeiten oder die (Weiter-)Qualifizierung der Freiwilligenmanager:innen und -koordinator:innen diskutiert werden zu müssen.

Literaturverzeichnis

- Allen, Justine B.; Bartle, Mike (2014): Sport event volunteers' engagement: management matters. In: *Managing Leisure*, 19. Jg., Heft 1, S. 36–50, doi:10.1080/13606719.2013.849502.
- Biedermann, Christiane (2000): Was heißt Freiwillige managen? – Grundzüge des Freiwilligen-Managements. In: Nährlich, Stefan; Zimmer, Annette (Hrsg.): *Management in Nonprofit-Organisationen: Eine praxisorientierte Einführung*, Bürgerschaftliches Engagement und Nonprofit-Sektor. Wiesbaden, S. 107–128, doi:10.1007/978-3-663-10710-1_6.
- Cuskelly, Graham; Taylor, Tracy; Hoye, Russell; Darcy, Simon (2006): Volunteer Management Practices and Volunteer Retention: A Human Resource Management Approach. In: *Sport Management Review*, 9. Jg., Heft 2, S. 141–163, doi:10.1016/S1441-3523(06)70023-7.
- Einolf, Christopher (2018): Evidence-based volunteer management: a review of the literature. In: *Voluntary Sector Review*, 9. Jg., Heft 2, S. 153–176, doi:10.1332/204080518X15299334470348.
- Enquete-Kommission „Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements“ des Deutschen Bundestages (2002): *Bürgerschaftliches Engagement: auf dem Weg in eine zukunftsfähige Bürgergesellschaft* (Nr. Drucksache 14/8900). Wiesbaden, doi:10.1007/978-3-322-92328-8_1.
- Fischer, Ute (2019): Sozialpolitische Dimensionen von sozialem Wandel und Kohäsion. In: Thiessen, Barbara; Dannenbeck, Clemens; Wolff, Mechthild (Hrsg.): *Sozialer Wandel und Kohäsion: Ambivalente Veränderungsdynamiken*. Wiesbaden, S. 61–77, doi:10.1007/978-3-658-25765-1.
- Gensicke, Thomas; Geiss, Sabine (2010): Hauptbericht des Freiwilligensurveys 2009. Zivilgesellschaft, soziales Kapital und freiwilliges Engagement in Deutschland 1999–2004–2009. Ergebnisse der repräsentativen Trenderhebung zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und Bürgerschaftlichem Engagement. München.
- Habeck, Sandra A. (2015): *Freiwilligenmanagement: Exploration eines erwachsenenpädagogischen Berufsfeldes. Theorie und Empirie Lebenslangen Lernens*. Wiesbaden.
- Haivas, Simona; Hofmans, Joeri; Pepermans, Roland (2012): Self-Determination Theory as a Framework for Exploring the Impact of the Organizational Context on Volunteer Motivation: A Study of Romanian Volunteers. In: *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 41. Jg., Heft 6, S. 1195–1214, doi:10.1177/0899764011433041.
- Haunberger, Sigrid; Kehl, Konstantin; Steiner, Carmen (2022): Notwendigkeit eines Freiwilligenmanagements für Ältere. In: Haunberger, Sigrid; Kehl, Konstantin; Steiner, Carmen; Niederberger, Lukas (Hrsg.): *Freiwilligenmanagement in zivilgesellschaftlichen Organisationen: Anwerben, Begleiten und Anerkennen von freiwilligem Engagement im Alter*. Zürich, S. 9–32.
- ICF International (2021): *Engaging Volunteers: A Comprehensive Literature Review*. AmeriCorps.

- Karnick, Nora; Simonson, Julia; Hagen, Christine (2022): Organisationsformen und Leitungsfunktionen im freiwilligen Engagement. In: *Freiwilliges Engagement in Deutschland. Der Deutsche Freiwilligensurvey 2019*. Wiesbaden, S. 183–202.
- Kegel, Thomas (2011): Freiwilligenmanagement. In: Olk, Thomas (Hrsg.): *Handbuch bürgerschaftliches Engagement*. Weinheim, S. 595–609.
- Kegel, Thomas (2012): Perspektive Strategisches Freiwilligenmanagement. In: Rosenkranz, Doris; Weber, Angelika (Hrsg.): *Freiwilligenarbeit: Einführung in das Management von Ehrenamtlichen in der Sozialen Arbeit, Grundlagentexte soziale Berufe*. Weinheim Basel, S. 67–77.
- Kim, Eunjung; Cuskelly, Graham (2017): A Systematic Quantitative Review Of Volunteer Management in Events. In: *Event Management*, 21. Jg., Heft 1, S. 83–100, doi:10.3727/152599517X14809630271195.
- Locke, Michael; Ellis, Angela; Smith, Justin Davis (2003): Hold on to what you've got: the volunteer retention literature. In: *Voluntary Action*, 5. Jg., Heft 3, S. 81–99.
- Machin, Joanna; Paine, Angela Ellis (2008): *Management matters: a national survey of volunteer management capacity*. London.
- Reifenhäuser, Carola et al. (Hrsg.) (2016): *Freiwilligenmanagement in der Praxis*. Weinheim Basel.
- Reifenhäuser, Carola; Reifenhäuser, Oliver (Hrsg.) (2013): *Praxishandbuch Freiwilligenmanagement*. Edition Sozial. Weinheim Basel.
- Röbke, Thomas (2012): Freiwilligenmanagement zwischen Engagementpolitik und Praxis vor Ort. In: Rosenkranz, Doris; Weber, Angelika (Hrsg.): *Freiwilligenarbeit: Einführung in das Management von Ehrenamtlichen in der Sozialen Arbeit, Grundlagentexte Soziale Berufe*. Weinheim Basel, S. 15–26.
- Rosenkranz, Doris; Görtler, Edmund; Buchner, Enya (2024): Pilotstudie Freiwilligenmanagement. In: *Sonderdruck-Schriftenreihe der Technischen Hochschule Nürnberg*.
- Rosenkranz, Doris; Görtler, Edmund; Limbeck, Brigitte (2014): *Woher kommen künftig die Freiwilligen? Engagementplanung als Zukunftsaufgabe für Kommunen und Verbände*. Edition Sozial. Weinheim Basel.
- Schie, Susan van; Güntert, Stefan T.; Wehner, Theo (2015): Gestaltung von Aufgaben und organisationalen Rahmenbedingungen in der Freiwilligenarbeit. In: Wehner, Theo; Güntert, Stefan T. (Hrsg.): *Psychologie der Freiwilligenarbeit: Motivation, Gestaltung und Organisation*. Berlin/Heidelberg, S. 131–149, doi:10.1007/978-3-642-55295-3_8.
- Simonson, Julia et al. (2022): *Freiwilliges Engagement in Deutschland: Der Deutsche Freiwilligensurvey 2019. Empirische Studien zum bürgerschaftlichen Engagement*. Wiesbaden, doi:10.1007/978-3-658-35317-9.
- Studer, Sibylle; Von Schnurbein, Georg (2013): Organizational Factors Affecting Volunteers: A Literature Review on Volunteer Coordination. In: *VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 24. Jg., Heft 2, S. 403–440, doi:10.1007/s11266-012-9268-y.
- Vilain, Michael; Meyer, Tobias (2017): Zwischen Theorie und Praxis: Ansätze nachhaltigen Freiwilligenmanagements in Jugendorganisationen. In: Theuvsen, Ludwig; Andeßner, René; Gmür, Markus; Greiling, Dorothea (Hrsg.): *Nonprofit-Organisationen und Nachhaltigkeit, NPO-Management*. Wiesbaden, S. 347–356, doi:10.1007/978-3-658-18706-4_32.
- Wallraff, Bernd (2010): *Professionelles Management von Ehrenamtlichen: eine empirische Studie am Beispiel von Greenpeace Deutschland*. Opladen.

Bereit, um Wandel im Engagement aktiv zu begegnen?

Eine Analyse ausgewählter Voraussetzungen kommunaler Engagementförderung im ländlichen Raum

Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Andrea Walter

Professur für Politikwissenschaft und Soziologie |
Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung NRW | andrea.walter@hspv.nrw.de

Tim Hübner, M.A.

Wissenschaftlicher Mitarbeiter im BMBF-Forschungsprojekt SROI |
Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung NRW | tim.huebner@hspv.nrw.de

Zusammenfassung

Zivilgesellschaftliches Engagement in Deutschland wandelt sich aufgrund gesellschaftlicher Entwicklungen. Bislang noch wenig beleuchtet ist die Frage, inwiefern engagementfördernde Akteure wie kommunale Engagementförder:innen darauf eingestellt sind, diesem Strukturwandel aktiv zu begegnen. Inwiefern verfügen sie über notwendige Voraussetzungen (u. a. Ausstattung) und was kennzeichnet ihr Selbstverständnis? Diesen Fragen widmet sich der Beitrag im Rahmen einer Fallstudie in einem ländlich geprägten Landkreis in Nordrhein-Westfalen mit 16 Gemeinden und unterschiedlichen Strukturen der Engagementförderung. Basierend auf 18 qualitativen Interviews wird analysiert, inwiefern die kommunalen Engagementförder:innen organisational darauf eingestellt sind, den Wandel im Engagement im Rahmen ihrer Arbeit aktiv zu gestalten. Die Analyse orientiert sich dabei an dem Ansatz des Change Managements zur Gestaltung von Wandel in Organisationen. Der Beitrag schließt mit einem Fazit und Handlungsempfehlungen für Praktiker:innen.

Schlagwörter: kommunale Engagementförderung in ländlichen Räumen; Wandel zivilgesellschaftlichen Engagements; Change Management

Ready to Actively Face Change in Engagement? An Analysis of Selected Prerequisites of Engagement Promotion in Rural Areas

Abstract

Volunteering in Germany is increasingly changing due to social developments. So far, little light has been shed on the following questions: To what extent are actors who promote engagement, such as municipal volunteering promoters, prepared to actively deal with this change? To what extent do they have the necessary prerequisites (e. g. resources) and what characterizes their self-image? The article addresses these questions by means of a case study (a rural district in NRW). Based on 18 qualitative interviews, it analyzes to what extent the 16 municipal engagement promoters are organizationally prepared to actively counteract changes in volunteering within the framework of their administrative work. The analysis is based on the approach of change management for shaping change in organizations. The article concludes with a derivation of recommendations for action.

Keywords: municipal volunteering promotion in rural areas; change in civic engagement; change management

1. Einleitung

Für die Sicherstellung kommunaler Daseinsvorsorge ist zivilgesellschaftliches Engagement unverzichtbar. Dies gilt besonders in ländlichen Räumen. Hier ermöglichen Engagierte oft Angebote, die sonst wegzubrechen drohen, beispielsweise in den Bereichen Mobilität (u. a. beim Betreiben von Bürgerbussen) und Nahversorgung (u. a. bei der Unterhaltung von Dorfläden) (Nadler 2017; Neu/Nikolic 2015).

Vor diesem Hintergrund erscheint der anhaltende Strukturwandel im Engagement (vgl. ausführlich Abschnitt 2) als Herausforderung für ländliche Kommunen. So könnten aktuelle Entwicklungen, wie die Zunahme informellen Engagements (Karnick et al. 2022: 200) dazu führen, dass Menschen weniger bereit sind, sich auf eine längerfristige, verbindliche und ggf. zeitaufwendige freiwillige Tätigkeit einzulassen (z. B. als Bürgerbusfahrer oder Feuerwehrfrau), anstatt sich ungebunden und temporär zu engagieren (z. B. bei der Begleitung von Geflüchteten zu Ämtern).

Ein wichtiger Schlüssel zur Motivation und Unterstützung von Engagierten ist die Engagementförderung vor Ort. Oft bilden kommunale Engagementförder:innen in den Verwaltungen die erste Anlaufstelle für (potentiell) Engagierte. Der Aufbau von Förderstrukturen ist für Kommunen nicht verpflichtend: Engagementförderung gehört zu den freiwilligen Aufgaben.

Zu den Fragen, wie speziell kommunale Engagementförder:innen in ländlichen Räumen organisiert sind, und wie sie strukturell mit aktuellen Entwicklungen im Engagement umgehen, gibt es bislang noch wenig Forschung. Der Beitrag setzt hier an und untersucht anhand eines ländlich geprägten Landkreises in Nordrhein-Westfalen, inwiefern kommunale Engagementförder:innen für den Strukturwandel des Engagements und damit verbundene Herausforderungen sensibilisiert sind, was ihr Selbstverständnis ist und über welche Strukturen sie für ihre Aufgabe verfügen. Die Bearbeitung erfolgt nach Leitkategorien des Change Managements. Ziel ist es nicht, Wandel für den Landkreis zu analysieren, sondern Ausprägungen, die sich dem Wandel des Engagements zuordnen lassen, zum Ausgangspunkt zu nehmen, um bestehende Strukturen auf den Prüfstand zu stellen.

Abschnitt 2 erklärt das Verständnis des Beitrags von Wandel im Engagement und von notwendigen Voraussetzungen zum Umgang mit Wandel aus Sicht kommunaler Engagementförderung. Anschließend wird in die Fallstudie eingeführt, indem der Kreis Lippe vorgestellt und seine Strukturen der Engagementförderung dargestellt werden. Der Abschnitt endet mit der Einführung in die Methodik. Abschnitt 3 widmet sich dann der kategoriengeleiteten Analyse. Der Beitrag schließt mit dem Fazit und Handlungsempfehlungen (Abschnitt 4).

2. Begriffsklärungen, Fallbeispiel, Methodik

2.1. Klärung zentraler Begrifflichkeiten

Wandel bzw. Strukturwandel von Engagement wird in der Engagementliteratur seit mehr als zwanzig Jahren thematisiert und dabei aus Perspektive der Organisationen als Träger von Engagement als „Krise“ wahrgenommen, da traditionelles, organisationgebundenes Engagement zurückgeht (Hacket/Mutz 2002; Roß 2012: 24).

Ein differenzierter Blick zeigt heute – was auch der Freiwilligensurvey regelmäßig bekräftigt –, dass das zivilgesellschaftliche Engagement insgesamt stabil bleibt, jedoch seine Ausprägungen verändert, z. B. durch die Zunahme informellen Engagements (Karnick et al. 2022: 200). Informelles Engagement dokumentiert anschaulich, wie sich veränderte Motivationen und Erwartungen Engagierter in der Ausgestaltung von freiwilligen Tätigkeiten niederschlagen. Aufgrund zeitlicher Inanspruchnahmen durch das Berufs- und Privatleben sehen die Autor:innen des Freiwilligensurveys bei den Engagierten einen Wunsch nach Vereinbarkeit und ungebundenem, flexiblen Engagement. Auch seien weniger hierarchische Strukturen gewünscht. Diese Entwicklung dokumentiert auch das mangelnde Interesse für die Übernahme ehrenamtlicher Leitungsfunktionen (Karnick et al. 2022: 200–201).

Anschließend an die Befunde des Freiwilligensurveys begreift dieser Beitrag Wandel als ein Einwirken gesellschaftlicher Entwicklungen auf die Erwartungen an die Ausgestaltung von Engagement: So nimmt der Beitrag in den Blick, inwiefern es Hinweise darauf gibt (u. a. durch Interviewaussagen, Studien zu Engagement vor Ort), dass Engagierte in dem ausgewählten Landkreis Aspekten wie Beteiligung, Vereinbarkeit oder Ungebundenheit im Engagement zur Realisierung des eigenen Engagements besondere Bedeutung zumessen.

Wie kann Wandlungstendenzen institutionell begegnet werden? In der öffentlichen Verwaltung wird die Frage, wie mit Veränderungen (verstanden als einzelne Elemente von Wandel) umgegangen werden kann, unter dem ursprünglich privatwirtschaftlichen Konzept des Change Managements diskutiert. Das BMI (2009: 6) definiert dies in seiner Praxishilfe zum organisationalen Umgang mit Wandel als „die systematische Planung und Steuerung von Veränderungen, z. B. von Organisationsstrukturen“.

Die kommunale Engagementförderung erfährt Veränderungen im Hinblick auf ihre *Stakeholder* (veränderte Bedarfe der Engagierten und ihrer Organisationen). Ihre Aufgabe ist es, adäquate Rahmenbedingungen für Engagierte zu schaffen. Diese können nur dann Wirkung entfalten, wenn die kommunalen Engagementförder:innen für den Wandel des Engagements sensibilisiert sind und

über Strukturen innerhalb ihrer Organisation verfügen, mit denen sie Engagierte passgenau unterstützen können.

Für den Umgang mit Wandel bedarf es organisationaler Rahmenbedingungen. Vahs (2019: 324–333) unterscheidet für den Unternehmenskontext vier Handlungsfelder, um mit Veränderung aktiv umzugehen, die nachfolgend komprimiert erläutert und auf die kommunale Engagementförderung übertragen werden. Die geführten Expert:inneninterviews (vgl. Methodik) werden anhand dieser vier Handlungsfelder systematisch ausgewertet.

Abbildung 1: Handlungsfelder des Veränderungsmanagements und ihr Transfer auf die kommunale Engagementförderung

Handlungsfelder des Change Managements	Transfer auf die kommunale Engagementförderung
Strategien umfassen zielgerichtete Maßnahmen (mit Zuständigkeiten), hier zum Umgang mit Veränderungen.	Verfügen die Kommunen über Konzepte, Strategien als Handlungsgrundlage? Wird explizit Wandel thematisiert? Welche Ressourcen stehen Engagementförder:innen zur Verfügung? Welche Qualifikation weisen sie auf?
Kultur beschreibt sämtliche in einer Organisation vorherrschenden Werte, Normen und Einstellungen, die interne Prozesse sowie die Interaktion mit der Umwelt prägen.	Welches Selbstverständnis verfolgen Engagementförder:innen? Wie nehmen sie Erwartungen ihrer Stakeholder wahr?
Der Umgang mit Veränderungen bedarf spezieller Methoden/Technologien , intern (zur Prozessgestaltung), als auch in Bezug auf die Zielgruppe.	Auf welche Methoden greifen die Engagementförder:innen für ihre Tätigkeit zurück? Wie findet Kommunikation mit den Stakeholdern statt?
Die Organisation wird gestaltet von Aufbau- und Ablaufbeziehungen (u. a. Konfiguration von Organisationseinheiten, Regelung von Abläufen).	Inwiefern gibt es Austauschprozesse zum Thema Engagement innerhalb der Organisation? Hat die Kommunalverwaltung Maßnahmen der Reorganisation umgesetzt, von der auch die kommunale Engagementförderung profitiert?

Quelle: eigene Darstellung, Handlungsfelder des Veränderungsmanagements aus Vahs (2019: 324–333)

2.2. Das Fallbeispiel Kreis Lippe

Als Fallbeispiel für diesen Beitrag dient der Landkreis Lippe in Nordrhein-Westfalen, der nach der Typisierung des Thünen-Instituts einen eher ländlichen Raum mit weniger guter sozioökonomischer Lage darstellt (Küpper 2016: 26). Charakteristisch für diesen Typus ist, dass er von allen Typen der Thünen-Typisierung die geringste Engagementquote aufweist – u. a. begründet durch die unterdurchschnittliche sozioökonomische Lage. Der Kreis Lippe umfasst zehn Städte und

sechs Gemeinden mit insgesamt etwa 350.000 Einwohner:innen. Differenziert nach Besiedlungsgröße lässt sich der Kreis in vier Mittelstädte (34.000 bis 74.000 Einwohner:innen) und 12 Kleinstädte (7.000 bis 17.200) gliedern.

Die kommunale Engagementförderung ist gekennzeichnet durch ein Zusammenwirken zentraler und dezentraler Strukturen. Zentraler Akteur auf Kreisebene ist das Ehrenamtsbüro, das im Jahr 2009 eingerichtet wurde, da nicht alle Gemeinden in der Lage waren, eine eigene Anlaufstelle für Engagementförderung zu schaffen. Im Jahr 2018 ist im Rahmen des kreisweit erarbeiteten Zukunftskonzepts zusätzlich eine Anlaufstelle für Engagierte (Dorfcoach) speziell in dörflichen Ortsteilen initiiert worden.

Jede der 16 Gemeinden widmet sich der Engagementförderung, wobei die Ausgestaltung der zugehörigen finanziellen und personellen Ressourcen sehr unterschiedlich ausfällt (vgl. Abschnitt 3.2). Insgesamt lassen sich drei Typen identifizieren: a) Vier Gemeinden verfügen über ausgewiesene Zuständigkeiten mit Stellen, die explizit für das Thema Engagementförderung mit einer entsprechenden Funktionsbezeichnung eingerichtet worden sind. Überwiegend sind sie verwaltungsorganisatorisch als Stabsstelle verankert. b) In sieben Gemeinden wird Engagementförderung mit einer Teil-Zuständigkeit betrieben, indem das Thema anteilig auf anderen Stellen (z. B. Pressesprecher) mitbearbeitet wird. Entsprechend der jeweiligen Stelle kann die Zuständigkeit somit auf Sachbearbeitungsebene bis hin zur Fachbereichsleitung liegen. c) In fünf Gemeinden liegt die Zuständigkeit für Engagementförderung bei den Bürgermeister:innen. Diese Gemeinden gehören zu den kleineren Gemeinden im Kreis, sie sind jedoch nicht die „Kleinsten“, was zeigt, dass die Größe nicht automatisch zu einer Zuständigkeit der Bürgermeister:innen führt.

2.3. Methodik

Die nachfolgende Analyse basiert auf 18 leitfadengestützten Expert:inneninterviews mit den jeweiligen Ansprechpartner:innen für Engagementförderung aus den 16 Gemeinden und den zwei Zuständigen auf Kreisebene (in der Analyse gekennzeichnet als K1-18). Die qualitativen Interviews wurden im Rahmen des BMBF-geförderten Forschungsprojekts „SROI“ im Zeitraum November 2022 bis Januar 2023 via Zoom durchgeführt und aufgezeichnet. Die Audiodateien wurden anschließend transkribiert und mithilfe einer computergestützten, inhaltlich strukturierenden qualitativen Inhaltsanalyse nach Kuckartz und Rädiker (2022) ausgewertet. Für die Auswertung der Ressourcen wurden jeweils die für Engagementförderung bereitstehenden Wochenarbeitsstunden und das Budget erhoben; die Zahlen in Abschnitt 3.2 beziehen sich auf 14 der 16 Gemeinden.

3. Analyse: Bereit zum Umgang mit Wandel?

3.1. Engagementlandschaft vor Ort: Ausprägungen von Wandel

Wie für die meisten Kommunen liegen auch für den Kreis Lippe kaum aussagekräftige Daten zum Engagement vor. Gemäß dem Ehrenamtatlas von Westlotto (2022) – der ersten Erhebung von Engagementquoten auf Kreisebene in NRW –, liegt die Engagementquote bei 56 Prozent. Zentrale Engagementfelder bilden Wohlfahrt inklusive Religion und Kirche, Sport und Bewegung sowie Arbeit mit Kindern und Jugendlichen. Insgesamt verzeichnet der Kreis 941 eingetragene und vor Ort aktive Vereine (Justiz NRW 2023), darunter viele Traditionsvereine wie Sport- und Schützenvereine. Mit 12.000 Mitgliedern ist der Lippische Heimatbund einer der größten Heimatvereine bundesweit. Neben diesen Zahlen gibt es aktuell zwei Studien zum Engagement: Die 3-L-Studie untersuchte für drei kreisangehörige Gemeinden die Zufriedenheit der Engagierten vor Ort und identifizierte dabei u. a. Vereinbarkeit und „nicht ausreichende oder falsch artikuliert Anerkennung“ als hemmende Faktoren (Klewes/Rauh 2020: 42). Beides sind Aspekte, die von der Engagementforschung als Hinweise für Wandel gewertet werden.

Eine aktuelle Studie zum Feuerwehr-Ehrenamt im Kreis Lippe schließt hier an. Mangelnde Vereinbarkeit wird von den freiwilligen Feuerwehrkräften als zentrale Herausforderung – u. a. zur Übernahme von Führungspositionen – gewertet; zudem wünschen sich gerade jüngere Engagierte, an Entscheidungen beteiligt zu werden (Walter et al. 2023: 25–26). Eine ergänzende Perspektive zur überschaubaren Datenglage bieten die geführten Interviews. Die kommunalen Engagementförder:innen bilden als erste Anlaufstelle für Engagierte eine Art Seismograph für Veränderungen im Engagement. Auch sie nehmen einzelne Aspekte von Wandel wahr: Das Engagement wird durchgängig als sehr aktiv bewertet (K2, Z. 32–45; K6, Z. 46–56). Gleichzeitig wird die Gewinnung von Engagierten für Vorstandsposten über Gemeindegrenzen hinweg als herausfordernd gesehen (K4, Z. 566–570; K5, Z. 59–73).

Bezogen auf das in Abschnitt 2.1 entwickelte Begriffsverständnis von Wandel lässt sich resümieren, dass die vorliegenden Studien und Expert:inneninterviews einzelne Aspekte von Wandel (veränderte Erwartungen und damit entstehende Herausforderungen wie Nachwuchsprobleme für Leitungsfunktionen) wahrnehmen.

3.2. Strategische Grundlagen kommunaler Engagementförder:innen

Beim Punkt Strategie soll geschaut werden, inwiefern kommunale Engagementförder:innen ihre Tätigkeit zielorientiert angehen, z. B. auf Bedarfe im Engagement mit Maßnahmen eingehen.

Die Interviews zeigen, dass keine der Kommunen über *grundlegende Konzepte* (z. B. von der Politik beschlossene Engagementstrategien oder Zukunftskonzepte)

verfügen, aus denen Ziele, Arbeitsschwerpunkte und/oder konkrete Maßnahmen der Engagementförderung vor Ort hervorgehen. Lediglich zwei Kommunen haben Engagementförderung in ihren Stadtzielen formuliert, die öffentlich zugänglich sind: „Ehrenamtliches Engagement wird nachhaltig unterstützt und anerkannt“ (K11), „fördert die vorhandenen ehrenamtlichen Strukturen“ (K3). Die zuständige Engagementförderin gibt im Interview an, aus diesem Ziel konkrete Aufgaben für ihre Tätigkeit abzuleiten (K3, Z. 231–245). Der Terminus „Die einzelnen Ortsteile werden [...] gemeinsam mit den Einwohnern zeitgemäß weiterentwickelt“ (K3), kann durchaus auf die Berücksichtigung von Wandel im Engagement abzielen.

Zudem wurde erhoben, inwiefern die kommunalen Engagementförder:innen über eine Qualifikation in ihrem Tätigkeitsbereich verfügen (u. a. um mit überörtlichen Strukturen vertraut und für Veränderungen im Engagement sensibilisiert zu werden). Im Ergebnis verfügte niemand der Interviewten bei Tätigkeitsantritt über eine Qualifikation; die Mehrheit hat bisher keinerlei Qualifikation in Anspruch genommen. Zwei Engagementförder:innen haben bereits Angebote von Anbietern wie der Deutschen Stiftung für Engagement und Ehrenamt, dem Programm „Engagierte Stadt“ oder der Landeservicestelle NRW absolviert und verstehen dies als eine Art Qualifikation für ihre Arbeit (K3, K11). Andere verstehen sich dadurch qualifiziert, dass sie selbst engagiert sind (K9, Z. 126–134).

Inwiefern Engagementförderung aktiv gestaltet und auf Wandlungstendenzen frühzeitig eingegangen werden kann, hat auch mit vorhandenen *Ressourcen* zu tun. Diese unterscheiden sich bei den Interviewpartner:innen deutlich. So widmen sich diese zwischen einer und 39 h/Woche dem Thema in den Kreiskommunen. Ihr Budget variiert von 0 bis 20.000 Euro pro Jahr (Haushaltsmittel und/oder Drittmittel). Insgesamt lässt sich feststellen, dass nahezu die Hälfte der Kommunen angibt, über kein eigenes Budget zu verfügen; ein Drittel gibt an, zwischen einer bis fünf Stunden für kommunale Engagementförderung in der Woche tätig zu sein. Bei der zur Verfügung stehenden Arbeitszeit sind die Mittelstädte deutlich besser ausgestattet als die Kleinstädte; beim Budget hingegen ist es nicht primär eine Frage der Kommunengröße. Daraus lässt sich ableiten, dass in den kleinen Gemeinden schlichtweg die Zeit fehlt, sich mit Engagemententwicklungen vor Ort zu befassen; die Interviewpartner:innen geben an, dass sie hauptsächlich mit der Bearbeitung von Anfragen beschäftigt sind (K12, Z. 238–283).

3.3. Selbstverständnis kommunaler Engagementförder:innen

Die kommunalen Engagementförder:innen verstehen sich überwiegend in der *Rolle* als Kümmer:innen und Vernetzer:innen. So interpretieren sie übereinstimmend die *Erwartungen der Engagierten* ihnen gegenüber in der Hilfe bei Problemen, der Vermittlung von Wertschätzung und der Beratung bei der Akquise von Fördermitteln (K8, Z. 231–239; K11, Z. 715–736; K17, Z. 194–225). Da die kommunalen

Engagementförder:innen nicht in allen Bereichen selbst über notwendiges Handlungswissen verfügen und ihnen teilweise auch Zeit zum Kümern fehlt, spielt Vernetzung eine wesentliche Rolle (vgl. Abschnitt 3.4). In puncto Selbstverständnis lassen sich Unterschiede zwischen den Klein- und Mittelstädten erkennen – was sich u. a. mit der Ausstattung begründen lässt: Die Engagementförder:innen in den Kleinstädten, die Engagementförderung in Teil-Zuständigkeit bzw. Bürgermeister:innen-Zuständigkeit bearbeiten, setzen auf ihre persönliche Bekanntheit vor Ort (K2, Z. 449–463; K4, Z. 112–117, K5, Z. 623–629). Kümern bedeutet für sie, Engagierte, die sich an sie wenden, an andere Stellen weiterzuvermitteln. Engagementförder:innen in den Mittelstädten sehen ihre Rolle hingegen eher darin, Angebote vor Ort breit bekannt zu machen (u. a. für informell Engagierte, Neuzugezogene) und Engagierten direkt zu helfen, bzw. mit ihnen gemeinsame Projekte zu entwickeln (K3, Z. 310–359).

3.4. Eingesetzte Methoden und Kommunikationskanäle

Als essentielle *Methode* für Engagementförder:innen, um ihre Aufgaben bewältigen und damit verbunden mit veränderten Bedarfen umzugehen, kann die Netzwerkarbeit gewertet werden – sowohl intern (vgl. Abschnitt 3.5), als auch extern. So zeigt die Interviewauswertung, dass vor allem die Engagementförder:innen in Mittelstädten den Austausch mit Akteur:innen der Engagementförderung auf Landes- und Bundesebene suchen (z. B. Landesservicestelle NRW, DSEE), um ad hoc Handlungswissen zu erhalten. Somit können sie basierend auf den Bedarfen der Engagierten schnell Lösungsansätze entwickeln (z. B. Weiterbildungsangebote für Vorstände).

Die Interviewpartner:innen erklären unabhängig von ihrer Verortung innerhalb der Verwaltung, dass sie für Engagierte und ihre Organisationen vor Ort direkt ansprechbar sind. Dabei ist die *Kommunikation* eher traditionell geprägt via persönlichen Kontakt: Die Webseiten der kleineren Gemeinde sind oft wenig aussagekräftig im Hinblick auf konkrete Zuständigkeiten der Engagementförder:innen. Keiner der Interviewpartner:innen gibt an, Social-Media-Kanäle zu verwenden. Dies wirft die Frage auf, ob die Zielgruppe umfänglich erreicht wird (z. B. Neuzugezogene).

3.5. Verwaltungsinterne Organisation

Austauschprozesse in Form von institutioneller Vernetzung zum Thema Engagement existieren innerhalb der Verwaltung in keiner der Gemeinden. Zusammenarbeit findet tendenziell auf informellem Wege statt. Interner Austausch ergibt sich aus den Anfragen der Engagierten vor Ort (K1, Z. 104–114, 164–177). Insgesamt berichten Interviewpartner:innen in den Kleinstädten häufiger als in den Mittelstädten von Austauschprozessen innerhalb der Verwaltung. Die Engagementförder:innen in den Mittelstädten sehen es als eine ihrer Aufgaben an,

Engagierte direkt mit Stellen innerhalb der Verwaltung für ihre konkreten Anliegen zu vernetzen, z. B. mit der Pressestelle (K11, Z. 36–43, 241–259, 446–463).

Reorganisationsmaßnahmen sollen helfen, die Organisation so umzugestalten, dass sich Aufgaben wirksamer erfüllen lassen. Tatsächlich lässt sich beobachten, dass in drei der vier Mittelstädten in den letzten vier Jahren Stabsstellen verankert worden sind – direkt unterhalb von Bürgermeister:in oder der Verwaltungsführung. Dieser Organisationstyp ermöglicht es den Engagementförder:innen, in die Fachbereiche hineinzuwirken, sie zu beraten und koordinierend im Rahmen von Vernetzung tätig zu werden (vgl. Abschnitt 3.4). Die erste im Kreis wurde 2019 in Folge eines Ratsbeschlusses realisiert, der zur Umsetzung des strategischen Stadtziels der Engagementförderung die Einrichtung einer Stelle vorsah (K11, Z. 57–69). Die jüngste Stabsstelle wurde 2021 auf Initiative des Bürgermeisters eingerichtet, um einen festen Rahmen für Engagementförderung vor Ort zu schaffen (K3, Z. 8–25, 77–86).

4. Fazit und Handlungsempfehlungen

Der Beitrag hat analysiert, inwiefern kommunale Engagementförder:innen im ländlichen Raum darauf eingestellt sind, Wandlungstendenzen im Engagement aktiv zu begegnen (vgl. Abschnitt 2.3 zu den Befunden von Wandel im untersuchten Landkreis). Nachfolgend werden zentrale Ergebnisse der Fallstudie dargestellt sowie daraus resultierende Handlungsempfehlungen für die Praxis abgeleitet:

Die Analyse zeigt, dass die Ressourcenausstattung in der Engagementförderung Einfluss auf das Rollenverständnis und die Aufgabenerfüllung kommunaler Engagementförder:innen hat.

In den untersuchten Mittelstädten wird Engagementförderung in ausgewiesener Zuständigkeit und mit auskömmlicher Ausstattung betrieben. Kommunale Engagementförder:innen sehen sich hier als Kümmer:innen für Engagierte, indem sie diese bei Anliegen unterstützen und mit ihnen gemeinsam bedarfsgerechte Aktivitäten planen und umsetzen. In den Kleinstädten wird Engagementförderung hingegen „mitgemacht“ – in Teil- oder Bürgermeister:innen-Zuständigkeit. Kommunale Engagementförder:innen sehen sich hier auch als Kümmer:innen, doch interpretieren sie ihr Kümern eher als ein Vernetzen der Engagierten mit anderen Stellen. Die kleinen Gemeinden können aus Zeitmangel oft nur reagieren, für konzeptionelle Arbeit bleibt schlichtweg keine Zeit. Die Analyse macht folglich deutlich, dass auskömmliche Ressourcen der Schlüssel sind, um nicht nur das Alltagsgeschäft zu bewältigen, sondern auch Zeit für die passgenaue Entwicklung neuer Angebote zu haben, die dem Wandel des Engagements Rechnung tragen.

Handlungsempfehlung 1: Auch wenn sich der Wandel des Engagements in ländlichen Raum oft in unterschiedlichen Geschwindigkeiten vollzieht und für

kommunale Engagementförder:innen teilweise der Eindruck entstehen mag, dass Auswirkungen des Strukturwandels noch weit entfernt erscheinen, sollten Kommunen bei den Ressourcen ihrer Engagementförderung nicht sparen. Im Gegenteil, die Mittelstädte illustrieren anschaulich, dass sich das Investment in Ausstattung für die Engagementförderung auszahlt. Denn nur mit ausreichend Ressourcen haben kommunale Engagementförder:innen Zeit zur aktiven und frühzeitigen Gestaltung des Strukturwandels.

Handlungsempfehlung 2: Verbunden mit der Ressourcenfrage sollten Kommunen auch die Frage der verwaltungsorganisationalen Verankerung ihrer Engagementförderung prüfen. So bilden die jüngst eingerichteten Stabstellen im untersuchten Landkreis ein gutes Beispiel für eine gelungene Anpassung der Organisationsstrukturen an veränderte Bedarfe in puncto internen Austauschs und externer Sichtbarkeit.

Handlungsempfehlung 3: Mit Blick auf die kommunalen Engagementförder:innen zeigt die Analyse, dass nur wenige unter ihnen fachliche Qualifikationen in Anspruch nehmen. Eine Bestandsaufnahme der Engagementsituation vor Ort kann jedoch nur gelingen, wenn kommunale Engagementförder:innen für Wandlungstendenzen sensibilisiert sind und Veränderungen (z. B. fehlende ehrenamtliche Leitungsfunktionen) nicht als Verschlechterung zu einem früheren Ist-Zustand begreifen, sondern als Aufforderung, auf gesellschaftliche Entwicklungen mit innovativen Ansätzen zu reagieren. Kommunen sollten neue kommunale Engagementförder:innen deshalb zu Beginn ihrer Tätigkeit auf Qualifizierungsangebote aufmerksam machen und ihnen Zeitressourcen zur Weiterqualifizierung zur Verfügung stellen.

Die Analyse zeigt auf, dass Engagementförderung im ländlichen Raum zur Aufgabenerfüllung stark auf persönliche Kontakte setzt. Gerade in den beforschten Kleinstädten gehen die kommunalen Engagementförder:innen davon aus, dass Engagierte sie kennen und auf sie zukommen. Dies unterstreicht auch die Kommunikationskultur: Webseite und Social-Media-Präsenz erhalten wenig Priorität. Der Strukturwandel impliziert jedoch, dass Menschen sich nicht mehr längerfristig auf einer Position engagieren und sukzessiv persönliche Kontakte zur Verwaltung aufbauen. Spontan Engagierte oder Zugezogene, die sich für die Aufnahme einer freiwilligen Tätigkeit interessieren, könnten vergeblich nach Informationen und Ansprechpersonen suchen.

Handlungsempfehlung 4: Es braucht im internen und externen Austausch ein Mindestmaß an formalisierten Strukturen, damit Zuständigkeiten auch für neu Engagierte genauso wie für neue kommunale Engagementförder:innen schnell erkennbar werden. Auch könnte es für einige Kommunen anzuraten sein, ihr

Kommunikationskonzept auf den Prüfstand zu stellen – gemäß der Leitfrage: Wie kann ich vor allem (informell) Engagierte und Interessierte erreichen?

Literaturverzeichnis

- Bundesministerium des Innern (BMI) (2009): Change Management. Anwendungshilfe zu Veränderungsprozessen in der öffentlichen Verwaltung. https://www.verwaltung-innovativ.de/SharedDocs/Publikationen/Presse__Archiv/20100224_anwendungshilfe_change_management.pdf?__blob=publicationFile&v=2 (3.11.2013).
- Hacket, Anne; Mutz, Gerhard (2002): Empirische Befunde zum bürgerschaftlichen Engagement. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, 51. Jg., Heft B9, S. 39–49, https://doi.org/10.1007/978-3-322-93263-1_8.
- Karnick, Nora; Simonson, Julia; Hagen, Christine (2022): Organisationsformen und Leitungsfunktionen im freiwilligen Engagement. In: Simonson, Julia; Kelle, Nadiya; Kausmann, Corinna; Tesch-Römer, Clemens (Hrsg.): Freiwilliges Engagement in Deutschland. Der Deutsche Freiwilligensurvey 2019. Wiesbaden, S. 183–202, https://doi.org/10.1007/978-3-658-35317-9_10.
- Klewes, Joachim; Rauh, Christina (2020): Ehrenamt und Identifikation. Bericht über eine multimethodische Studie in den Kommunen Lange, Lemgo und Leopoldshöhe. Eine Studie im Auftrag der Kommunen Lage, Lemgo und Leopoldshöhe. https://www.lage.de/media/custo/_2517_1987_1.PDF?1593517270 (3.11.2023).
- Kuckartz, Udo; Rädiker, Stefan (2022): Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung. 5. Auflage. Weinheim.
- Küpper, Patrick (2016): Abgrenzung und Typisierung ländlicher Räume. Thünen Working Paper 68. Thünen-Institut für Lebensverhältnisse in ländlichen Räumen. <https://doi.org/10.3220/WP1481532921000>.
- Ministerium der Justiz des Landes Nordrhein-Westfalen (Justiz NRW) (2023): Gemeinsames Registerportal der Länder. https://www.handelsregister.de/rp_web/welcome.xhtml (3.11.2023).
- Nadler, Robert (2017): The Elephant in the Room. Über das Verhältnis von demographischem Wandel, Daseinsvorsorge und zivilgesellschaftlichem Engagement in Deutschland. In: Raumforschung und Raumordnung, 75. Jg., Heft 6, S. 499–512, <https://doi.org/10.1007/s13147-017-0507-y>.
- Neu, Claudia; Nikolic, Ljubica (2015): Versorgung im ländlichen Raum der Zukunft: Chancen und Herausforderungen. In: Fachinger, Uwe; Künemund, Harald (Hrsg.): Gerontologie und ländlicher Raum. Wiesbaden, S. 185–206. https://doi.org/10.1007/978-3-658-09005-0_10.
- Roß, Paul-Stefan (2012): Demokratie weiter denken: Reflexionen zur Förderung bürgerschaftlichen Engagements in der Bürgerkommune. Baden-Baden, <https://doi.org/10.5771/9783845238265>.
- Vahs, Dietmar (2019): Organisation. Ein Lehr- und Managementbuch. 10. Auflage. Stuttgart, <https://doi.org/10.34156/9783791042831>.
- Walter, Andrea; Hübner, Tim; Schlehmeier, Carl-Eric; Straub, Lena (2023): Potenziale und Herausforderungen im Feuerwehr-Ehrenamt – Eine Studie zur Situation Freiwilliger Feuerwehrrkräfte im Kreis Lippe. SROI-Werkstattbericht No. 3. HSPV NRW. Gelsenkirchen.
- Westlotto (2022): Der interaktive Ehrenamtatlas NRW. <https://www.ehrenamtatlas.de/> (3.11.2023).

Weibliches Engagement in ländlichen Regionen

Status quo und Perspektiven am Beispiel der LandFrauen

Britta Bertermann

Forschungsgesellschaft für Gerontologie e. V., Dortmund

Verena Reuter

Forschungsgesellschaft für Gerontologie e. V., Dortmund

Dr. Elke Olbermann

Forschungsgesellschaft für Gerontologie e. V., Dortmund | elke.olbermann@tu-dortmund.de

Zusammenfassung

Dem freiwilligen Engagement der Menschen vor Ort wird eine hohe Bedeutung für den sozialen Zusammenhalt, die Lebensqualität und die Daseinsvorsorge in ländlichen Regionen zugeschrieben. Das organisationsgebundene Engagement steht jedoch vor grundlegenden Herausforderungen, bei denen auch Generationenfragen und geschlechterbezogene Aspekte eine Rolle spielen. Der Beitrag befasst sich mit dem weiblichen Engagement in ländlichen Regionen und dessen Rahmenbedingungen. Am Beispiel der LandFrauen werden unterschiedliche Aspekte des Engagements von Frauen beleuchtet sowie aufbauend auf empirischen Erkenntnissen (engagementpolitische) Handlungserfordernisse und Gestaltungsperspektiven mit Blick auf die spezifischen Bedarfe von Frauen dargestellt.

Schlagwörter: Engagement; Ehrenamt; Frauen; ländliche Räume; Generationen; Vereine

Civic Engagement of Women in Rural Regions: Status Quo and Perspectives Illustrated by the Example of the „LandFrauen“

Abstract

The civic engagement of local people is considered to be of great importance for social cohesion, the quality of life and the provision of public services in rural regions. However, association-based engagement faces fundamental challenges in which generational issues and gender-related aspects also play a role. The article deals with female engagement in rural regions and its conditions. Using the example of the „LandFrauen“, different aspects of women's engagement are highlighted and, based on empirical findings, requirements for action (in engagement policy) and perspectives are presented with a view to the specific needs of women.

Keywords: civic engagement; voluntary activity; women; rural areas; generations; associations

1. Einführung

In ländlichen Regionen sind Vereine und andere zivilgesellschaftliche Organisationen wichtige Träger des freiwilligen Engagements der Menschen vor Ort (Priemer/Krimmer/Labigne 2017). Das organisationsgebundene Engagement steht jedoch vor großen Herausforderungen. Als Folge der demografischen Entwicklung gehen insbesondere in Dörfern und kleinen Gemeinden die Engagiertenzahlen zurück, vielerorts bestehen Nachwuchsprobleme, die Zahl der Vereinsauflösungen ist vergleichsweise hoch (Gilroy et al. 2018). Vor allem jüngere Engagierte bevorzugen zunehmend zeitflexiblere Formen des Engagements; viele möchten sich nicht langfristig binden, wodurch sich die (Wieder-)Besetzung von Leitungs- und Vorstandsfunktionen schwierig gestaltet (Karnick/Simonson/Hagen 2022). Außerdem sind – nicht zuletzt forciert durch die Covid-19-Pandemie – digitale Ausprägungen und Praktiken des Engagements entstanden (BMFSFJ 2020). Für zivilgesellschaftliche Organisationen ergibt sich die Aufgabe, auf diese vielfältigen Veränderungen zu reagieren, indem sie ihre Engagementstrukturen anpassen und zukunftsfähig weiterentwickeln.

Der Fokus des vorliegenden Beitrags richtet sich in diesem Zusammenhang auf das Engagement von Frauen in ländlichen Räumen. Während sich die Engagementquoten von Frauen und Männern nach dem Freiwilligensurvey im Jahr 2019 erstmals nahezu angeglichen haben (39,2 % zu 40,2 %; Simonson et al. 2022: 12), zeigen sich differenziert nach der Ländlichkeit einer Region durchaus Geschlechterunterschiede. Insbesondere in sehr ländlichen Regionen sind Männer deutlich häufiger engagiert als Frauen (Kleiner/Burkhart 2021). Die Übernahme und Ausgestaltung eines Engagements scheinen bei Frauen weitaus stärker als bei Männern durch die jeweilige Lebensphase und damit verbundene Aufgaben und zeitliche Verpflichtungen bestimmt zu sein (Kausmann et al. 2017). Der Forschungsstand zum weiblichen Engagement und dessen Bedingungen ist insgesamt lückenhaft (Eckes/Piening/Dieckmann 2019). Es ist aus diesem Grund bedeutsam, das Engagement von Frauen auf dem Land näher zu untersuchen und zu ermitteln, welche (engagementpolitischen) Handlungserfordernisse mit Blick auf die spezifischen Bedarfe von Frauen bestehen.

Die folgenden Ausführungen stützen sich auf ein Forschungsprojekt, das vom Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft (BMEL) über das Bundesprogramm Ländliche Entwicklung und Regionale Wertschöpfung (BULEplus) gefördert wurde.

2. Fragestellungen und Methodik

Die zentralen Fragestellungen der Studie „Ländliches Engagement im demografischen und sozialen Wandel: Status quo, Herausforderungen und

Gestaltungsperspektiven am Beispiel der LandFrauen (ELA)“ (Laufzeit: Mai 2021 bis September 2023) lauteten:

- Wie stellt sich das Engagement der Frauen in ländlichen Räumen dar?
- Wie können angesichts des demografischen und sozialen Wandels und der Veränderungen im Engagement neue Engagierte gewonnen, der Generationenwechsel gestaltet und die ehrenamtlichen Strukturen gestärkt werden?

Die Projektarbeiten wurden durch den Deutschen LandFrauenverband e. V. (dlv) als Kooperationspartner unterstützt. Er ist mit 22 Landesverbänden, 430 Kreis- und Bezirksverbänden, 12.000 Ortsvereinen und rund 450.000 Mitgliedern der bundesweit größte Verband für Frauen auf dem Land und deren Familien (dlv o. J.). Die LandFrauen sind damit ein „wichtiges Element der deutschen Zivilgesellschaft und Engagementlandschaft“ (Suarsana 2017: 528), das allerdings nur rudimentär erforscht ist.

Zur Bearbeitung der Forschungsfragen wurde im Projekt ein Mixed-Methods-Ansatz in Form einer Kombination aus qualitativen und quantitativen Methoden angewendet. Hierzu zählten eine Literatur- und eine Dokumentenanalyse, qualitative Interviews mit 13 LandFrauen und neun Expert*innen aus der Engagementforschung, -politik und -praxis sowie vier Werkstattgespräche mit insgesamt 76 LandFrauen und Akteur*innen aus dem Engagementbereich. Die im Folgenden präsentierten Ergebnisse basieren vor allem auf der Haupterhebung, einer bundesweiten quantitativen Befragung der LandFrauen, die primär als Online-Umfrage konzipiert war und über die Kommunikationskanäle des LandFrauenverbandes beworben wurde. Ergänzend wurden 3.000 Papierfragebögen beim Deutschen LandFrauentag in Fulda verteilt. Die Befragung fand von Juni bis September 2022 statt. Insgesamt nahmen 4.832 LandFrauen daran teil (Online: 3.958, Print: 874). Nach der Datenbereinigung konnten 4.073 Fragebögen für die Datenanalyse verwendet werden.

3. Empirische Erkenntnisse

3.1. Beschreibung der Stichprobe

An der Befragung haben vor allem Frauen im Alter von 60 Jahren und älter teilgenommen (48 %). 37 % zählen zur mittleren Altersgruppe der 45- bis 59-Jährigen, 15 % sind 44 Jahre und jünger. Ein Drittel (33 %) befindet sich in der Nacherwerbsphase, mehr als die Hälfte (53 %) ist erwerbstätig (24 % im Umfang von 15–34 Std./Woche, 21 % mehr als 35 Std./Woche). 31 % der erwerbstätigen LandFrauen sind in der Land-/Forstwirtschaft tätig, das heißt ein erheblicher Teil der befragten Frauen ist in anderen Branchen erwerbstätig. 12 % der Befragten gehören

aktuell einer Gruppe Junger LandFrauen¹ an. Zur Verteilung dieser Merkmale in der Grundgesamtheit der LandFrauen liegen keine Daten vor.

3.2. Zugangswege in das Engagement

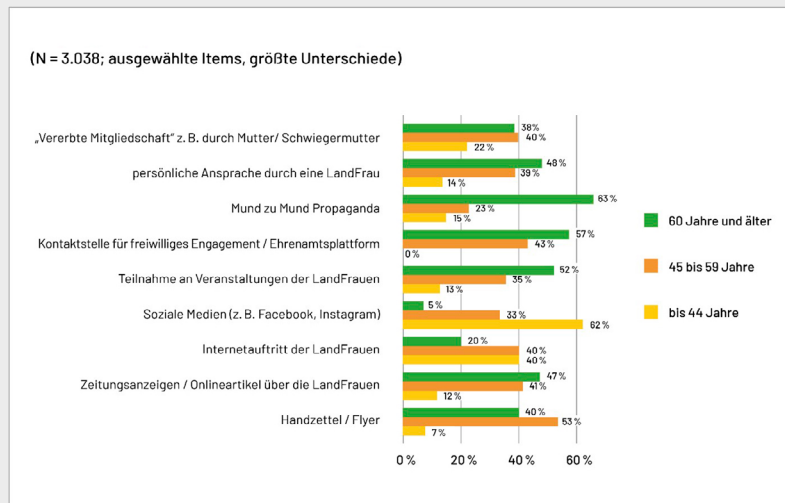
Der Zugang zum Engagement bei den LandFrauen erfolgte bei den Befragten hauptsächlich über die persönliche Ansprache durch eine LandFrau (46 %). Deutlich seltener wurden die Teilnahme an Veranstaltungen der LandFrauen (19 %), vererbte Mitgliedschaft durch Mutter/Schwiegermutter (15 %) und Mund-zu-Mund-Propaganda angegeben (5 %). Alle anderen Zugangswege kamen mit Anteilen unter 3 % nur sehr selten vor.

Differenziert nach Altersgruppen zeigen sich deutliche Unterschiede bei einzelnen Zugangswegen (Abb. 1): Die älteren LandFrauen (60 Jahre und älter) sind im Vergleich zu der mittleren und jüngeren Altersgruppe häufiger über Mund-zu-Mund-Propaganda (63 %) zu ihrem Engagement bei den LandFrauen gekommen. Die jüngeren Befragten (bis 44 Jahre) sind vor allem bei den Sozialen Medien deutlich stärker vertreten (62 %). Die Ergebnisse verdeutlichen, dass digitale Zugangswege bei den LandFrauen bislang eine sehr untergeordnete Rolle spielen, für die Mitgliederengewinnung und insbesondere die Ansprache von jungen Frauen zukünftig aber an Bedeutung gewinnen werden.

Also vermutlich ist wieder das Paradoxon, dass man jüngere Frauen braucht, um jüngere Frauen zu finden. Weil eigentlich man sich eher gerne mit Gleichgesinnten oder mit ähnlichen Partnern zusammen an den Tisch setzt. Also man müsste sehr gezielt jetzt von denen, die da sind, mal einen Wandel vornehmen und vielleicht eigentlich Personen finden, die diese neue Öffnung wahrnehmen und annehmen wollen. Und dann mit denen gemeinsam schauen, wo trifft ihr euch? Was sind die Kommunikationskanäle? Wie funktioniert das? (Interview LandFrau, IP15).

1 Die bundesweite Initiative hat sich 2017 im Deutschen LandFrauenverband gegründet, um ein Netzwerk und ein Forum für die gemeinsamen Interessen junger LandFrauen zu schaffen. Für ein Engagement bei den Jungen LandFrauen gibt es keine feste Altersgrenze. In den Netzwerken und Gruppen der Jungen LandFrauen sind vor allem Frauen unter 40 Jahren engagiert (dlv 2019).

Abbildung 1: Zugangswege zum LandFrauen Engagement – nach Alter



Quelle: eigene Darstellung.

22 % der Befragten geben an, dass ein Engagement im Familien-, Freundes- oder Bekanntenkreis sie dazu bewogen hat, selbst freiwillig tätig zu werden. Weitere Lebensereignisse, die zum Engagement führten, waren ein Wohnortwechsel (8 %), die Familiengründung (6 %), der Übergang in den Ruhestand (6 %) sowie der Einstieg in Ausbildung/Beruf (5 %) oder eine biografische Neuorientierung (4 %).

3.3. Art des Engagements

Die Mehrheit der Befragten engagiert sich hauptsächlich auf Ortsvereinsebene (82 %). 64 % dieser Frauen üben dort ein festes Amt/eine regelmäßige Tätigkeit aus. 22 % beteiligen sich ab und zu aktiv bzw. helfen zeitweise oder projektbezogen aus. 15 % nehmen ausschließlich an Veranstaltungen der LandFrauen teil. Differenziert nach Alter zeigt sich, dass insbesondere die Frauen im mittleren Alter (45 bis 59 Jahre) ein festes Amt ausüben (77 % gegenüber 67 % bei den 60-Jährigen und Älteren sowie 64 % bei den Befragten bis 44 Jahre). Insgesamt ist der Anteil derjenigen, die eine regelmäßige Tätigkeit bzw. ein festes Amt ausüben, in der Stichprobe über alle Altersgruppen hinweg relativ groß. Da sich die sehr engagierten LandFrauen vermutlich eher an der Befragung beteiligt haben als die weniger Engagierten, ist davon auszugehen, dass die Anteile derjenigen, die ein festes Amt bzw. eine regelmäßige Tätigkeit ausüben, in der Grundgesamtheit der LandFrauen niedriger sind als in der Untersuchungsgruppe.

Das Engagement der befragten LandFrauen ist sehr vielfältig. Im Vordergrund stehen gesellige Aktivitäten (85 %), gefolgt von Lehr- und Besichtigungsfahrten (53 %) und Bildungsarbeit (40 %). Darüber hinaus engagieren sich die Frauen in den Bereichen Umwelt und Natur, Landwirtschaft (34 %), Kultur, Musik, Brauchtum (33 %), Interessenvertretung (24 %) und Familie, Kinder, Jugend (22 %) sowie politische Aktionen (14 %). Hier zeigen sich Unterschiede nach Vereins- bzw. Verbandsebene, auf der die Befragten hauptsächlich tätig sind: Auf Ortsvereinsebene spielen gesellige Aktivitäten die mit Abstand größte Rolle (88 %), während auf Landesverbandsebene die Interessenvertretung (72 %) und politische Aktionen (53 %) eine besonders große Bedeutung haben.

3.4. Anderweitiges Engagement

Über die Hälfte der Befragten (60 %) ist auch außerhalb der LandFrauen „regelmäßig ehrenamtlich aktiv“, also mehrfach engagiert. Das weitere Engagement findet vor allem in anderen Vereinen (z. B. Sport-, Musik-, Heimatverein) (47 %), in der Kirche bzw. religiösen Gemeinschaften (35 %), in politischen Organisationen und Gremien (17 %) sowie in der Schule bzw. Kinderbetreuung (15 %) statt. Ein nicht unerheblicher Teil der LandFrauen (19 %) engagiert sich außerhalb von Organisationen, Vereinen und Gremien. Dies korrespondiert mit den Ergebnissen des Freiwilligensurveys (2019), wonach dem individuell organisierten und informellen Engagement eine wachsende Bedeutung zukommt (Simonson et al. 2022). 22 % der Befragten, die auch außerhalb der LandFrauen regelmäßig ehrenamtlich aktiv sind, empfinden nach eigener Angabe die Vereinbarkeit mit den weiteren ehrenamtlichen Aufgaben allerdings als Erschwernis für ihr LandFrauen-Engagement.

Einfach etwas für die Gemeinschaft zu tun. Und ja, also ich bin auch bei der Feuerwehr. Und für mich ist das irgendwie so, dass man in seinem Ort was tut. Und da sind die LandFrauen für mich eine gute Alternative nochmal zusätzlich, um irgendwo im Dorf einen Posten zu haben und auch was für die Allgemeinheit zurückzugeben (Interview LandFrau, IP21).

3.5. Motive

Das Engagement der LandFrauen ist von sehr vielfältigen Motiven geprägt. Als häufigste Motive für ihr Engagement geben die Befragten an, dass es ihnen Freude macht und ihnen die Gemeinschaft wichtig ist (für 68 % bzw. 67 % steht dies im Vordergrund). Diese beiden Motive sind in allen drei betrachteten Altersgruppen die stärksten Motive. Darüber hinaus begründet mehr als die Hälfte der Befragten ihr Engagement maßgeblich damit, dass ihnen die Themen der LandFrauen (z. B. Frauen, Familie, Landwirtschaft, Umwelt und Klima) besonders am Herzen liegen (56 %). Etwas für andere zu tun (54 %), mit ihrer Tätigkeit etwas zu bewirken (52 %) und das Leben vor Ort attraktiver zu machen (50 %) sind weitere Motive, die

zwar seltener im Vordergrund stehen, aber dennoch für viele Befragte eine Rolle spielen. Neben den dominierenden Motiven wie Freude und Geselligkeit sind demnach gemeinwohlorientierte Beweggründe ebenfalls relevante Faktoren des LandFrauen-Engagements. Die Engagementmotive variieren je nach Vereins- bzw. Verbandsebene, auf denen die Engagierten hauptsächlich tätig sind: Frauen, die sich hauptsächlich auf Landesverbandsebene engagieren (gefolgt von denen auf Kreis- und Bezirksverbandsebene), tun dies häufiger, weil sie mitgestalten, mitbestimmen und Einfluss nehmen möchten. Auf der Verbandsebene sind auch die persönliche Weiterentwicklung durch das Engagement und die Erweiterung beruflicher/fachlicher Kenntnisse von größerer Bedeutung als auf der Ortsvereinsebene.

Also es macht einfach Spaß, Veranstaltungen zu (...) ja, also gestalten und auch zu planen. Zu überlegen, was kommt gut an? Beziehungsweise was ist auch politisch notwendig? Wo müssen wir auch mal eine Forderung stellen an die Politik? Oder auch an eine Institution, um auch mal Verbesserungsvorschläge reinzubringen (Interview LandFrau, IP1).

3.6. Rahmenbedingungen

Im Rahmen der Befragung wurden sowohl organisations- und tätigkeitsbezogene als auch infrastrukturelle und politische Rahmenbedingungen des LandFrauen-Engagements erhoben.

„Sehr gut“ und „gut“ werden mehrheitlich die Führung des Vereins bzw. Verbands durch den Vorstand (81 %), die Anerkennung und Wertschätzung des Engagements der Befragten innerhalb des Vereins bzw. Verbands (70 %), die Kommunikation und Informationsweitergabe (69 %), Wochentage/Uhrzeiten von Veranstaltungen/Treffen (67 %) sowie Möglichkeiten der Fort- und Weiterbildung (62 %) bewertet. Insgesamt beurteilen die älteren Engagierten und die Frauen mittleren Alters diese Rahmenbedingungen besser als die jüngeren LandFrauen.

Neben den Maßnahmen zur Gewinnung neuer Mitglieder (18 %) werden vor allem die infrastrukturellen Rahmenbedingungen von einem nicht unerheblichen Anteil der Befragten als „schlecht“ oder „sehr schlecht“ beurteilt: Die technische (auch digitale) Ausstattung wird von jeder fünften Befragten (21 %) (besonders von den Jüngeren) und die Räumlichkeiten von jeder sechsten Befragten (17 %) als unzureichend empfunden (17 %). Fast ebenso viele Befragte (16 %) bewerten zudem die Unterstützung durch die örtliche Politik bzw. Kommune als „schlecht“ bzw. „sehr schlecht“.

[...] weil hier einfach die Internetverbindungen schlecht sind. Und die letzte Vorstandssitzung quasi an mir vorbeigegangen ist, obwohl ich sie hätte leiten sollen. Weil ich ständig rausgeflogen bin und die anderen irgendwo alles entschieden haben. Das Ergebnis ist gut, aber ich habe mich da nicht wohlfühlt

und das ist häufiger, dass man an Sachen nicht teilnehmen kann, obwohl sie eben angeboten werden und auch oft gut sind (Interview LandFrau, IP06).

3.7. Erschwernisse

Für viele Befragte stellt die Beanspruchung durch Beruf/Ausbildung/Studium eine große Erschwernis für ihr Engagement dar (30 %; bei den Jungen LandFrauen sind dies sogar 46 %); außerdem wird der Nachwuchsmangel besonders häufig als Erschwernis benannt (30 %; von den Frauen mit Funktion 37 %). Auch familiäre Sorgearbeit beeinträchtigt das Engagement der Befragten: Für 18 % stellt die Betreuung von Kindern oder Enkelkindern eine Erschwernis dar (bei den Jungen LandFrauen 36 %), für 12 % die Pflege und/oder Betreuung von An- und Zugehörigen. Darüber hinaus empfinden 18 % der Befragten die saisonale Eingebundenheit (z. B. in einem landwirtschaftlichen Betrieb) und eigene gesundheitliche Einschränkungen (13 %) als hinderlich für ihr Engagement. 13 % führen fehlende oder schlecht ausgestattete Räume für Zusammenkünfte oder Veranstaltungen als Hemmnis an. Insgesamt wird demnach das Engagement der Frauen in einem erheblichen Maße durch ihre private bzw. familiäre Lebenssituation bzw. damit verbundene zeitliche Restriktionen erschwert.

3.8. Verbesserungsbedarfe

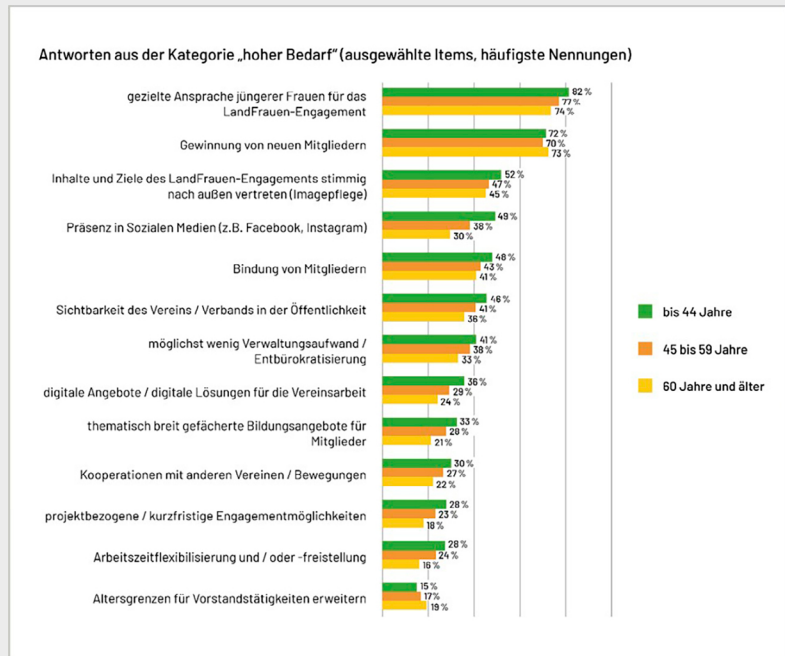
Hohe Verbesserungsbedarfe sehen die Befragten vor allem bei der Mitgliedergewinnung (71 %), besonders bei der gezielten Ansprache jüngerer Frauen (76 %).

Die älteren Befragten (60 Jahre und älter) und die Frauen in der mittleren Altersgruppe (45 bis 59 Jahre) halten vor allem eine bessere Sichtbarkeit des Vereins/Verbands in der Öffentlichkeit für erforderlich (36 % bzw. 41 %) (Abb. 2). Die jüngeren Befragten wünschen sich außerdem mehr Präsenz in den Sozialen Medien (49 %), digitale Angebote/Lösungen für die Vereinsarbeit (36 %), thematisch breit gefächerte Bildungsangebote für Mitglieder (33 %) und projektbezogene bzw. kurzfristige Möglichkeiten für ihr Engagement (28 %).

Und ich sehe ein bisschen die Gefahr, wenn hier keine Erneuerung stattfindet, dann natürlich diese Struktur der LandFrauen ein Problem bekommt (Interview LandFrau, IP15).

Unterstützung in der Politik oder im Landkreis wäre hin und wieder vielleicht auch noch von Vorteil. Also wenn da ein bisschen mehr käme. Natürlich sind immer alle bei Veranstaltungen ganz groß und sagen: »Die LandFrauen sind wichtig und das ist ganz toll« (Interview LandFrau, IP05).

Abbildung 2: Verbesserungsbedarfe zur Stärkung des LandFrauen-Engagements – nach Alter, Antworten aus der Kategorie „hoher Bedarf“ (Mehrfachnennungen möglich)



3.9. Engagementpotenziale

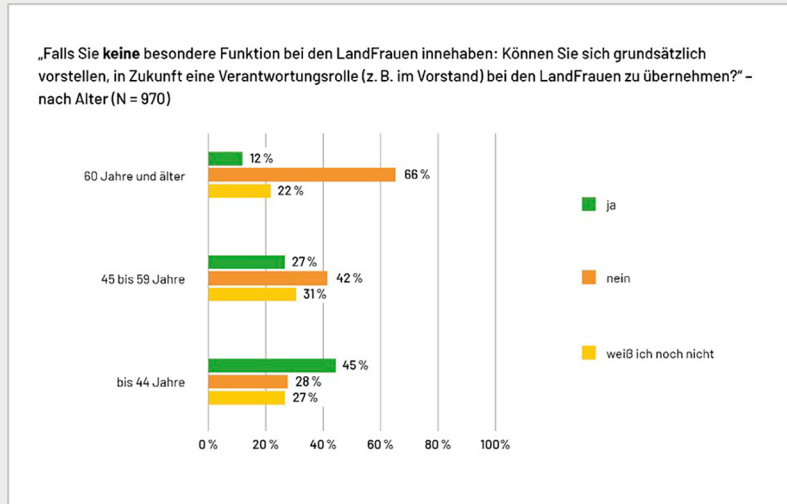
Zwei Drittel (67 %) aller Befragten möchten ihr derzeitiges Engagement in Zukunft zeitlich beibehalten. 8 % möchten es zeitlich ausweiten, 19 % geben an, zeitlich kürzer treten zu wollen. 6 % möchten ihr Engagement ganz beenden; dies gilt vor allem für die 60-Jährigen und Älteren.

3.10. Übernahme von Leitungs- und Vorstandsfunktionen

Von denjenigen, die bereits eine besondere Verantwortungsfunktion haben (z. B. im Vorstand) – dies sind rund zwei Drittel der Befragten (63 %) – geben 59 % an, diese Funktion auch in naher Zukunft weiter ausüben zu wollen, 24 % möchten diese in naher Zukunft abgeben (dies sind wiederum vor allem ältere LandFrauen). 17 % aller Befragten sind unentschieden, ob sie ihre Verantwortungsposition beibehalten möchten oder nicht; bei den älteren LandFrauen (60 Jahre und älter) sind dies sogar 47 %.

Bei den Frauen, die bisher noch keine besondere Verantwortungsrolle haben, zeigen sich über alle Altersgruppen hinweg Engagementpotenziale, allerdings in unterschiedlichem Umfang: 45 % der jüngeren LandFrauen können sich vorstellen, zukünftig mehr Verantwortung zu tragen, bei den 45- bis 59-Jährigen sind es 27 % und bei den 60-Jährigen und Älteren 12 % (Abb. 3). In allen Altersgruppen gibt es zudem erhebliche Anteile von Frauen, die noch unentschlossen sind.

Abbildung 3: Bereitschaft zukünftig eine Verantwortungsrolle zu übernehmen – nach Alter

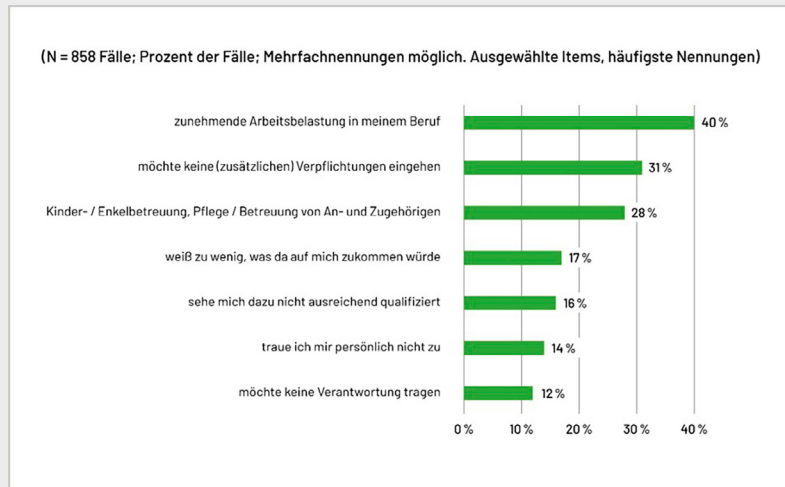


Quelle: eigene Darstellung.

Die größten Hemmnisse, eine Funktion zu übernehmen (Abb. 4), sind nach Angabe der Befragten ihre berufliche Arbeitsbelastung (40 %; 59 % bei den Jungen LandFrauen), die Scheu vor zusätzlichen Verpflichtungen (31 %) und die Sorgearbeit (Kinder-/Enkelbetreuung, Pflege/Betreuung von An- und Zugehörigen) (28 %; 34 % bei den Jungen LandFrauen). Außerdem wissen viele Frauen zu wenig, was auf sie zukommen würde (17 %), halten sich für nicht ausreichend qualifiziert (16 %) oder trauen sich die Aufgabe nicht zu (14 %). Von den Jungen LandFrauen werden zudem unflexibel/hierarchische Strukturen im Verein/Verband als Hemmnis genannt (14 %).

[...] das ist eben so bei den Jungen, finde ich, jetzt auch mehr [...], dass sie sagen: »Ja okay, ich pendel zur Arbeit oder hab ein Studium noch und habe da meinen Studienkreis. Und dann möchte ich mich dann noch nicht-, weil ich nicht weiß, ob ich dann regelmäßig teilnehmen kann oder so«, dass sie sich eben für einen Posten nicht bereiterklären (Interview mit LandFrau, IP29).

Abbildung 4: Hemmnisse zur Übernahme einer Verantwortungsrolle (Mehrfachnennungen möglich)

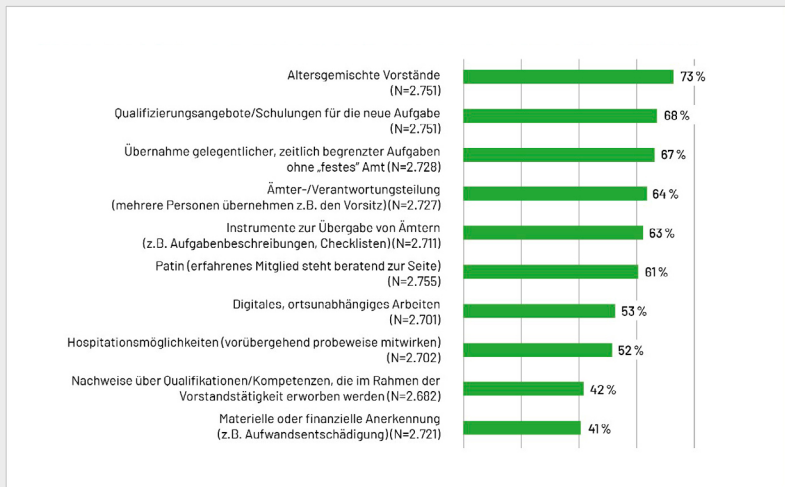


Quelle: eigene Darstellung.

3.11. Hilfreiche Instrumente zur Übernahme einer Leitungs- und Vorstandsfunktion

Hilfreiche Maßnahmen, welche die Übernahme einer Verantwortungsrolle erleichtern (Abb. 5), sind aus Sicht der Befragten insbesondere altersgemischte Vorstände (73 %), Qualifizierungsangebote (68 %), die Möglichkeit, Aufgaben gelegentlich und zeitlich begrenzt ohne ein festes Amt zu übernehmen (67 %), geteilte Ämter und Verantwortung (64 %), Übergabeinstrumente (z. B. Checklisten) (63 %) und das Zur-Seite-Stellen eines erfahrenen Mitglieds als Patin (61 %). Auch die Möglichkeit zu hospitieren, also vorübergehend probeweise mitzuwirken (52 %), sowie digitales, ortsunabhängiges Arbeiten (53 %) werden als hilfreiche Maßnahmen angesehen.

Abbildung 5: Unterstützende Maßnahmen zur Übernahme einer Verantwortungsrolle. (Mehrfachnennungen möglich)



Quelle: eigene Darstellung.

4. Fazit und Ausblick

Die dargestellten empirischen Ergebnisse zeigen, dass das Engagement von Frauen spezifischen Bedingungen unterliegt und in einem hohen Maße von den Anforderungen und Verantwortlichkeiten in anderen Lebensbereichen beeinflusst wird. Die zeitliche Vereinbarkeit des Engagements mit diesen Aufgaben stellt ein gravierendes Hemmnis dar, insbesondere für die jüngeren Engagierten. Zugleich wird das Engagement durch weitere Faktoren wie z. B. eine unzureichende technische (auch digitale) Ausstattung oder fehlende Räumlichkeiten sowie den Nachwuchsmangel in vielen Vereinen erschwert. Die differenzierte Betrachtung der unterschiedlichen Altersgruppen weist zudem auf Generationenunterschiede hin, die den eingangs beschriebenen Wandel im Engagement bestätigen. Aus den Erkenntnissen ergeben sich unterschiedliche Handlungserfordernisse auf mehreren Ebenen (zivilgesellschaftliche Organisationen, Betriebe/Wirtschaft, Politik und Verwaltung), die in vier regionalen Werkstattgesprächen mit LandFrauen und weiteren Akteur*innen aus dem Engagementbereich erörtert wurden. Exemplarisch sind hier insbesondere die folgenden Ansätze zur Verbesserung der Strukturen und Rahmenbedingungen des Engagements von Frauen (in ländlichen Räumen) zu nennen.

Für die zivilgesellschaftlichen Organisationen ergibt sich die Aufgabe, zielgruppenspezifische Zugangswege und Formen der Ansprache zu entwickeln und umzusetzen. Mit Blick auf jüngere Frauen sind Soziale Medien ein zunehmend wichtiger Informations- und Einstiegskanal. Die Befunde zu den Lebensereignissen, die ein Engagement auslösen können, sollten von den Engagementorganisationen dahingehend genutzt werden, dass sie auf potenzielle neue Engagierte anlassbezogen zugehen und ihnen Angebote unterbreiten, die ihrer jeweiligen Lebenssituation entsprechen (z. B. Angebote für junge Mütter, zugezogene Frauen und Frauen, die in Rente gehen).

Zudem sind neben den klassischen Formen des Engagements alternative Möglichkeiten bereitzustellen, neben regelmäßigen Tätigkeiten also auch Gelegenheiten für kurzfristige, spontane und projektförmige Einsätze. Auch die digitalen Formen des Engagements gilt es (weiter) zu entwickeln und zu verstetigen, da sie durch ihre Orts- und Zeitflexibilität neue Perspektiven für das vereinsgebundene Engagement bieten und insbesondere von den jüngeren Frauen geschätzt werden.

Mit Blick auf die Wiederbesetzung von Vorstandsfunktionen ist positiv zu vermerken, dass es auch auf Seiten der jüngeren Frauen eine grundsätzliche Bereitschaft gibt, mehr Verantwortung zu übernehmen. Die in Abschnitt 3.11. genannten Instrumente zur Übernahme einer Funktion stellen Anknüpfungspunkte dar, um den Generationenwechsel systematisch anzugehen. Vorstandsarbeit ist so zu gestalten, dass mehr Arbeits- und Verantwortungsteilung möglich ist (z. B. Einsatz von Vorsitzenden-Teams, Einbezug von Nicht-Vorstandsmitgliedern durch Kooptierung und projektförmige Mitarbeit); zudem könnten kürzere Amtszeiten und eine Einstiegsbegleitung über formale Qualifizierungs- und Beratungsangebote sowie nicht formalisierte Hilfen (z. B. Patenmodelle, Tandems Alt-Jung) jüngeren Frauen helfen, in ein Amt hineinzuwachsen.

Zur Unterstützung der Vereinbarkeit des Engagements mit Beruf und Sorgearbeit sind u. a. gesetzlich oder betrieblich geregelte Freistellungsmöglichkeiten (zum Beispiel für die Sitzungsteilnahme ehrenamtlicher Führungskräfte), Bildungszeiten, individuelle und flexible Arbeitszeitmodelle, verlässliche Kinderbetreuungsangebote und Entlastungsmöglichkeiten für pflegende Frauen (zum Beispiel Besuchs- und Begleitedienste für pflegebedürftige Menschen) notwendig.

Zudem gilt es, die infrastrukturellen Voraussetzungen für das Engagement in ländlichen Regionen zu verbessern, z. B. durch eine flächendeckende leistungsfähige Breitbandversorgung, innovative Mobilitätskonzepte, Entbürokratisierung (z. B. bei Antrags- und Abrechnungsverfahren) und Fördermöglichkeiten für die Digitalisierung in Vereinen.

Politik und Verwaltung sollten das lokale Engagement als ein unverzichtbares Element des Gemeinwesens begreifen und als Zeichen der Wertschätzung sowie zur

Entlastung und Unterstützung der Engagierten Strategien für eine kommunale Engagementförderung etablieren (z. B. durch den Einsatz einer festen Ansprechperson in der Verwaltung, den Verleih von Materialien und Geräten, Informationen und Beratungsleistungen und die kommunale Beteiligung an Förderprogrammen). Ein wesentlicher Ermöglichungsfaktor ist zudem die Bereitstellung von kostenlosen oder zumindest kostengünstigen Räumlichkeiten für die Vereinsaktivitäten.

Ein wichtiger Beitrag zur Engagementförderung ist die Einrichtung lokaler oder regionaler hauptamtlich besetzter Anlaufstellen, die Engagierte unterstützen und beraten sowie die intra- und interkommunale Vernetzung und Kooperation der Akteure des ländlichen Engagements vorantreiben, koordinieren und moderieren.

Insgesamt ist die Generationenvielfalt im Engagement als Chance zu betrachten. Zivilgesellschaftliche Organisationen können dieses Potenzial für sich nutzen, indem sie die jeweiligen Stärken der verschiedenen Generationen zusammenführen, beispielsweise durch die Initiierung generationenübergreifender Projekte, Formate für den Generationendialog und altersgemischte Vorstände. Sie haben auf diese Weise die Möglichkeit, auf den Wandel im Engagement zu reagieren, indem alle Generationen ihre Perspektiven einbringen können und Zukunftsfragen gemeinschaftlich bearbeitet werden. Daher gilt es, sowohl die Bedürfnisse und Bedarfe der einzelnen Generationen im Blick zu behalten als auch die Generationen gezielt miteinander zu verbinden, um nachhaltige Lösungen zu entwickeln, die der örtlichen Gemeinschaft zugutekommen.

Die Geschlechterperspektive sollte in Engagementpolitik und -praxis noch stärker einbezogen werden. Eine Fortführung und Intensivierung der Forschung zu geschlechterbezogenen Aspekten des Engagements kann dazu beitragen, weitere Erkenntnisse zu den Potenzialen weiblichen Engagements sowie darauf bezogenen förderlichen Bedingungen zu gewinnen. Ziel muss es sein, eine chancengerechte Teilhabe für Frauen im Engagement zu verwirklichen.

Literaturverzeichnis

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (Hrsg.) (2020): Dritter Engagementbericht. Zukunft Zivilgesellschaft: Junges Engagement im digitalen Zeitalter. Berlin.

dlv (o. J.): Von den Gründerjahren bis heute. <https://www.landfrauen.info/verband/geschichte> (25.2.2024).

dlv (2019): Junge LandFrauen. Eine Initiative des Deutschen LandFrauenverbandes. https://www.landfrauen.info/fileadmin/Redaktion/PDF/Publikationen/Zukunft_Ehrenamt/2019_dlv_JungeLandFrauen_Web.pdf (25.2.2024).

Eckes, Christine; Piening, Marie-Theres; Dieckmann, Janine (2019): Literaturanalyse zum Themendreieck ‚Engagementförderung – Demokratiestärkung – Ländlicher Raum‘. Institut für Demografie und Zivilgesellschaft im Auftrag des Bundesnetzwerks Bürgerschaftliches Engagement. Berlin.

- Gilroy, Patrick; Krimmer, Holger; Priemer, Jana; Kononykhina, Olga; Pereira Robledo, Maria; Stratenwerth-Neunzig, Falk (2018): Vereinssterben in ländlichen Regionen – Digitalisierung als Chance. Berlin.
- Karnick, Nora; Simonson, Julia; Hagen, Christine (2022): Organisationsformen und Leitungsfunktionen im freiwilligen Engagement. In: Simonson, Julia; Kelle, Nadiya; Kausmann, Corinna; Tesch-Römer, Clemens (Hrsg.): Freiwilliges Engagement in Deutschland. Empirische Studien zum bürgerschaftlichen Engagement. Wiesbaden, S. 183–202, https://doi.org/10.1007/978-3-658-35317-9_10.
- Kausmann, Corinna; Vogel, Claudia; Hagen, Christine; Simonson, Julia (2017): Freiwilliges Engagement von Frauen und Männern. Genderspezifische Befunde zur Vereinbarkeit von freiwilligem Engagement, Elternschaft und Erwerbstätigkeit. Berlin.
- Kleiner, Tuuli-Marja; Burkhardt, Luise (2021): Ehrenamtliches Engagement: Soziale Gruppen insbesondere in sehr ländlichen Räumen unterschiedlich stark beteiligt. In: DIW Wochenbericht 35, S. 571–579.
- Priemer, Jana; Krimmer, Holger; Labigne, Anaël (2017): ZiviZ-Survey 2017. Vielfalt verstehen. Zusammenhalt stärken. Berlin.
- Simonson, Julia; Kelle, Nadiya; Kausmann, Corinna; Tesch-Römer, Clemens (Hrsg.) (2022): Freiwilliges Engagement in Deutschland: Der Deutsche Freiwilligensurvey 2019 (Empirische Studien zum bürgerschaftlichen Engagement). Wiesbaden.
- Suarsana, Laura (2017): Die LandFrauenorganisationen und ihr lokales Engagement im Spiegel der Regionalentwicklung. In: Raumforschung und Raumordnung, 75. Jg., Heft 6, S. 527–542.

Freiwilligenagenturen in Deutschland

Ausgewählte empirische Befunde der quantitativen Langzeituntersuchung¹

Prof. Dr. Karsten Speck

Professor für Forschungsmethoden in den Erziehungs- und Bildungswissenschaften,
Institut für Pädagogik, Carl-von-Ossietzky-Universität Oldenburg | karsten.speck@uol.de

Dr. Holger Backhaus-Maul

Soziologe und Verwaltungswissenschaftler, Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg
und Forschungsinstitut Gesellschaftlicher Zusammenhalt |
holger.backhaus-maul@paedagogik.uni-halle.de

Tobias Kemnitzer

Politikwissenschaftler, Co-Geschäftsführer, Bundesarbeitsgemeinschaft
der Freiwilligenagenturen | tobias.kemnitzer@bagfa.de

Christine Sattler

Erziehungswissenschaftlerin, Geschäftsführerin der Freiwilligen-Agentur Halle-Saalkreis e. V. |
christine.sattler@freiwilligen-agentur.de

Lara Stauvermann

Erziehungswissenschaftlerin, Institut für Pädagogik, Carl-von-Ossietzky-Universität Oldenburg
| lara.stauvermann@uol.de

Zusammenfassung

Freiwilligenagenturen wurden in den 1980er Jahren in der Bundesrepublik Deutschland gegründet, sind heutzutage flächendeckend präsent und bundesweit verbandlich organisiert. Seit nunmehr über zwei Jahrzehnten werden Freiwilligenagenturen fortlaufend quantitativ erforscht (Trenduntersuchung). Der vorliegende Beitrag präsentiert ausgewählte empirische Befunde der dritten quantitativen Wiederholungsbefragung von Freiwilligenagenturen, beschreibt deren Verbreitung, Trägerschaft, Finanzierung, Unterstützung, Aufgabenprofil und Selbstverständnis und analysiert ihre Entwicklung inferenzstatistisch. Der Beitrag stützt sich auf die Stichproben von drei Messzeitpunkten (2001: 80 Freiwilligenagenturen = 42 % Rücklauf, 2009: 224

1 Die Projektleitung lag bei Prof. Dr. Karsten Speck (Universität Oldenburg) und Dr. Holger Backhaus-Maul (Universität Halle-Wittenberg). In der Forschungsgruppe waren Maud Krohn, Lara Stauvermann und Nantke Schmidt (alle Universität Oldenburg) für die Datenerhebung und Auswertung verantwortlich. Tobias Kemnitzer (Berlin), Christine Sattler (Halle) und auch Monika Engelmann-Bölts (Oldenburg) waren als ausgewiesene Praxisexpert*innen an der Vorbereitung und Durchführung der qualitativen Erhebung sowie vor allem der fortlaufenden Diskussion der Befunde maßgeblich beteiligt. Unser Dank gilt zum einen dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) sowie der Bundesarbeitsgemeinschaft der Freiwilligenagenturen (bagfa) für die Mitfinanzierung und Unterstützung, die damit die dritte quantitative Wiederholungsbefragung erst ermöglicht haben. Unser Dank gilt zum anderen der Deutschen Stiftung für Engagement und Ehrenamt (DSEE), deren Förderung die inferenzstatistische Auswertung und Diskussion ermöglicht hat.

Freiwilligenagenturen = 62 % Rücklauf und 2019: 179 Freiwilligenagenturen = 44 % Rücklauf). Die Untersuchungsergebnisse veranschaulichen eine flächendeckende Verbreitung und beschleunigte Institutionalisierung, ein sukzessiv erweitertes Kernprofil, einen Trend zur kommunalen Trägerschaft, Unterstützung, Finanzierung und Selbstverortung sowie eine Orientierung von Freiwilligenagenturen an neue gesellschaftlich Themen bei zugleich relativer politischer Enthaltsamkeit.

Schlagwörter: Freiwilligenagenturen; Institutionalisierung; Engagement

Volunteer Centers in Germany

Selected Empirical Findings from the Quantitative Long-Term Study

Abstract

Volunteer centers were founded in the Federal Republic of Germany in the 1980s and have become nonprofit organizations to promote civic engagement at the municipal level. For two decades, volunteer centers in Germany have been a subject of regular quantitative research (trend study). This article presents selected empirical findings from the third quantitative survey of volunteer centers and describes data on the quantitative distribution, ownership, funding, municipal support, task profile and self-understanding of volunteer centers. The article is based on the samples from three measurement points (2001: 80 volunteer centers = 42 % response rate, 2009: 224 volunteer centers = 62 % response rate and 2019: 179 volunteer centers = 44 % response rate). The results of the survey show an increasing spread, accelerated institutionalization, an increasingly expanded core profile, a trend towards municipal sponsorship, support, funding and self-positioning, an adaptation of volunteer centers to new societal trends, and a relative political abstinence of volunteer centers.

Keywords: Volunteer centers; institution building; volunteering

1. Annäherung an eine umweltoffene Organisation

Die immer noch relativ junge Geschichte von Freiwilligenagenturen in Deutschland lässt sich bis Anfang der 1980er Jahre zurückverfolgen. Im Kontext neuer sozialer Bewegungen und in Auseinandersetzung mit etablierten und traditionsreichen Verbänden im ehrenamtlichen Engagement entstanden in einigen Großstädten, wie etwa München und Berlin, Freiwilligenagenturen, -zentren oder -börsen. Ihre bisweilen normativ anspruchsvollen Eigennamen, wie etwa „Tatendrang“ oder „Hilfsbereitschaft“, signalisieren zugleich die Notwendigkeit als auch die Bereitschaft zum entschiedenen Handeln in Engagementangelegenheiten (Ebert et al. 2002). Dabei bildeten die neuen sozialen Bewegungen der 1970er und 1980er Jahre, insbesondere die Alternativ-, Bürgerinitiativ-, Frauen- und Ökologiebewegung (Brand/Büsser/Rucht 1983), eine wesentliche sozialkulturelle

Grundlage für die Gründung der ersten Freiwilligenagenturen. Bürger*innen erlebten Gesellschaft in dieser Zeit, die Ulrich Beck (1986) treffend als Risikogesellschaft beschrieb, als individuell (mit-)entscheidbar und -gestaltbar.² Freiwilligenagenturen waren unter den Bedingungen einer freiheitlich-demokratischen Risikogesellschaft im Wohlstandsmodus die organisationalen Prototypen eines neuen Engagements, in dem sie Bürger*innen weitreichende Möglichkeiten individuellen und selbstorganisierten Engagements eröffneten, ohne damals absehen zu können, wie sich daraus kollektives Handeln und gesellschaftlicher Zusammenhalt ergeben könnten (Deitelhoff et al. 2020).

Letztlich blieben die ersten im Kontext neuer sozialer Bewegungen entstandenen Freiwilligenagenturen über Jahre hinweg gesellschaftliche Randerscheinungen. Gleichwohl gelang es ihnen mit einer minimalen Ressourcenausstattung und unter bisweilen prekären Arbeitsbedingungen sowie in Auseinandersetzung mit etablierten Engagementorganisationen sich und ihre Arbeit auf Dauer zu stellen. Während sich etablierte und traditionsreiche Verbände als Hort ehrenamtlichen Engagements öffentlich selbst legitimierten, verwiesen Freiwilligenagenturen von Beginn an darauf, dass es außerhalb der Welt des verbandlichen Ehrenamtes eine wachsende Zahl engagierter und engagementbereiter Bürger*innen gäbe, die sich unter Verweis auf eigene Interessen und Leidenschaften jenseits tradierter Verbände selbstorganisiert engagieren würden (Backhaus-Maul et al. 2015; Speck et al. 2012).

Flächendeckende Verbreitung fanden Freiwilligenagenturen in Deutschland³ aber erst nach der Wiedervereinigung und vor allem im Zuge der gesellschafts- und engagementpolitischen Aktivitäten der Enquete-Kommission „Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements“ des Deutschen Bundestages (1999–2002) (Enquete-Kommission 2002). So waren Freiwilligenagenturen vor rund zwei Jahrzehnten noch junge und vielversprechende Hoffnungsträgerinnen zur Erschließung neuer, vielerorts übersehener Engagementpotenziale. Quantitative Bevölkerungsumfragen wie der Freiwilligensurvey bestätigten diesen Trend im sozialen Wandel des Engagements, auf den Freiwilligenagenturen rekurren: Neben einem langfristig orientierten ehrenamtlichen Engagement gewinnen Formen eines kurzfristigen, selbstbestimmten und -organisierten Engagements quantitativ erheblich an Bedeutung (Simonson et al. 2022). Konsequenterweise widmete die Enquete-Kommission „Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements“ des Deutschen Bundestages Freiwilligenagenturen besondere Aufmerksamkeit und erkannte deren Förderwürdigkeit als eine alle Engagementfelder und Verbändedomänen

2 Mittlerweile wird die von Ulrich Beck vor vier Jahrzehnten vertretene optimistische Perspektive erweiterter individueller Handlungsoptionen kritisch als unübersichtliche Vielzahl und Vielfalt an Handlungsoptionen gedeutet, die Bürger*innen überfordert (Nassehi 2021).

3 Demgegenüber zählten Freiwilligenagenturen bzw. Volunteer Centers insbesondere in den USA und Großbritannien zu diesem Zeitpunkt bereits seit Jahrzehnten zum „festen Inventar“ ihrer jeweiligen Gesellschaft.“

übergreifende Organisationsform zur Beratung und Vermittlung engagementbereiter Bürger*innen ausdrücklich an (Enquete-Kommission 2002: 309–318). Im Vergleich mit stark formalisierten und hierarchisch strukturierten Engagementorganisationen erweisen sich Freiwilligenagenturen als gering formalisierte und wenig hierarchisierte Organisationen, die die Dynamik sozialen Wandels und die Veränderungen der institutionalisierten Erwartungen ihrer Umwelt aufmerksam und frühzeitig wahrnehmen. Im Selbstverständnis der bagfa wird diese Organisationsweise etwa mit Begriffen wie „Agilität“ oder „Schnellboot“ umschrieben (Backhaus-Maul/Kemnitzer 2012).

Die Kehrseite dieser produktiven Umweltoffenheit von Nonprofit-Organisationen einer dynamischen und turbulenten Umwelt gegenüber ist notwendigerweise eine gewisse Unbestimmtheit und Vagheit im organisationalen Selbstverständnis. Nonprofit-Organisationen bearbeiten die Ambivalenz von Umweltoffenheit und organisationaler Unbestimmtheit, indem sie auf institutionalisierte gesellschaftliche Erwartungen mit einer anschlussfähigen Erzählung über sich antworten. Diese „Legitimationsfassade“ (Kühl 2020: 136ff.) ist für Organisationen von existenzieller Bedeutung, da sie das Innenleben von Organisationen für einige Zeit gegenüber ihrer Umwelt abdunkelt und den Entscheider*innen hinter den „Kulissen“ für einen absehbaren Zeitraum kostbare und organisationsstrategisch erforderliche Handlungsspielräume eröffnet (Kühl 2020; Walgenbach/Meyer 2008). In den Selbstbeschreibungen von Freiwilligenagenturen kommt diese – wie gesagt funktional sinnvolle, zweckmäßige und notwendige – Unbestimmtheit im organisationalen Selbstverständnis in Begriffen wie Anlauf-, Beratungs- und Vermittlungsstelle, Infrastruktureinrichtung und kommunale Dienstleisterin, zum Ausdruck (<https://bagfa.de/>).

Empirische wissenschaftliche Forschung wiederum eröffnet feine und ungeübte Blicke hinter essenziell notwendige organisationale Fassaden, damit Entscheider*innen datenbasiert fundierte Entscheidungen treffen können und sich nicht im „Weiter so“ von Gewohnheiten und Routinen verfangen. In den vergangenen beiden Jahrzehnten haben sich Freiwilligenagenturen regelmäßig jedes Jahrzehnt quantitativ untersuchen sowie zeitweise und punktuell auch qualitativ vertiefend wissenschaftlich erforschen lassen (Speck et al. 2012) – eine Entscheidung, die sie von anderen Nonprofit-Organisationen positiv unterscheidet. Mit Verweis auf eine in der Zivilgesellschaft bisher einmalige quantitative Langzeituntersuchung gewinnen Freiwilligenagenturen wissenschaftliche Erkenntnisse über sich und können öffentlich darlegen, dass sie sich fortlaufend unabhängig wissenschaftlich untersuchen lassen. Dabei haben sich bei der quantitativen Langzeituntersuchung von Freiwilligenagenturen Sozialforscher*innen und Praxisexpert*innen im Sinne eines forschungsbasierten Wissenstransfers in der Vorbereitung, Durchführung und Auswertung der Untersuchung wechselseitig

beraten (Backhaus-Maul et al. 2023). In Form von Gruppendiskussionen mit lokal, regional und bundesweit tätigen Praxisexpert*innen wurden empirische Befunde und Praxisexpertise ausgetauscht, diskutiert und reflektiert.

Im folgenden Kapitel werden anhand einiger weniger ausgewählter quantitativer Daten Aspekte eines nunmehr über vier Jahrzehnte zunächst langsam verlaufenden und seit zwanzig Jahren beschleunigten Institutionalisierungsprozesses einer in Deutschland noch neuen Organisationsform nachgezeichnet (Speck et al. 2023).

2. Kurze Blicke hinter Fassaden: Ausgewählte Befunde der quantitativen Langzeituntersuchung von Freiwilligenagenturen

Die nachfolgende inferenzstatistische Sekundäranalyse basiert auf Instrumenten, Erhebungen und Daten aus Wiederholungsbefragungen der Jahre 2001 (Ebert/Hartnuß/Rahn/Schaaf-Derichs 2002), 2009 (Speck/Backhaus-Maul/Friedrich/Krohn 2012) und 2019 (Speck/Backhaus-Maul/Krohn 2021; Speck/Backhaus-Maul/Krohn/Stauvermann 2022). Adressiert wurden zu den drei Messzeitpunkten alle bundesweit bekannten Freiwilligenagenturen mittels Onlinebefragung. Geantwortet haben zum ersten Messzeitpunkt (2001) 80 von 190 Freiwilligenagenturen (42 %), zum zweiten Messzeitpunkt (2009) 224 von 360 Freiwilligenagenturen (62 %) und zum dritten Messzeitpunkt (2019) 179 von 406 Freiwilligenagenturen (44 %). Nachfolgend werden – basierend auf einer vorliegenden deskriptiven Analyse (Speck/Backhaus-Maul/Krohn 2021) – ausgewählte quantitative Ergebnisse präsentiert und diskutiert, die die Entwicklung von Freiwilligenagenturen über einen Zeitraum von 20 Jahren skizzieren. Der Fokus der Auswertung liegt dabei auf der Analyse der Entwicklung von Freiwilligenagenturen im Allgemeinen und ihrer organisationalen Strukturmerkmale im Besonderen.

2.1. Bestand

Anhand der Datenbank und von Recherchen der bagfa lässt sich die quantitative Entwicklung der Gesamtheit der Freiwilligenagenturen bestimmen. Demnach gab es im Erhebungsjahr 2001 bundesweit bereits 190 Freiwilligenagenturen. Im Jahr 2009 waren es 360 Freiwilligenagenturen und im Jahr 2019 die beachtliche Zahl von 406 Freiwilligenagenturen. Der Bestand an Freiwilligenagenturen hat sich damit in den vergangenen zwanzig Jahren mehr als verdoppelt. Die regionale Dichte von Freiwilligenagenturen ist jedoch unterschiedlich. So ist beispielsweise zwischen 2009 und 2019 entgegen des bundesweiten Ausbaus von Freiwilligenagenturen in Ostdeutschland – bei einer insgesamt geringeren Verbreitung – sogar eine rückläufige Entwicklung feststellbar.

2.2. Trägerschaft

Angesichts der Selbstpositionierung von Freiwilligenagenturen – als gemeinnützige und trägerübergreifende Organisationen – ist es von Interesse, wie sich die Trägerschaft von Freiwilligenagenturen entwickelt hat. Die jeweilige Trägerschaft einer Freiwilligenagentur hat Auswirkungen auf ihre gesellschaftliche, administrative und politische Einbindung, die Ausgestaltung ihrer Entscheidungs- und Organisationsstrukturen sowie ihr Selbstverständnis und Aufgabenprofil. So könnte beispielsweise die kommunale Trägerschaft einer Freiwilligenagentur mit einer Ausrichtung an kommunalpolitischen Zielen und einer organisationalen Einbindung in die Kommunalverwaltung bei relativer Distanz gegenüber Bürger*innen und Gesellschaft einhergehen.

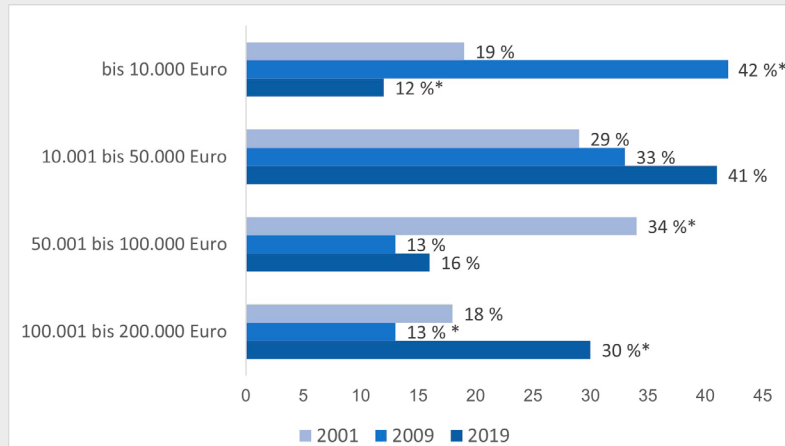
Freiwilligenagenturen wurden daher um Angaben zu ihrem Träger gebeten. Anhand der Untersuchungsergebnisse zeigt sich eine große Vielfalt von Trägerschaften. Besondere Bedeutung kommt dabei Wohlfahrtsverbänden, eingetragenen Vereinen, Trägerverbünden und Kommunen zu (Speck/Backhaus-Maul/Krohn 2021). Die differenzierte Analyse deutet allerdings auf eine sukzessive Verschiebung der Trägerlandschaft hin: 2001 befanden sich Freiwilligenagenturen besonders häufig in Trägerschaft eines Wohlfahrtsverbandes (35 %), eines eingetragenen Vereins (30 %) oder eines Trägerverbundes (15 %). Im Jahr 2009 waren Freiwilligenagenturen oft in Trägerschaft eines eingetragenen Vereins (28 %), eines Wohlfahrtsverbandes (26 %) oder einer Kommune (21 %). Diese Entwicklung setzte sich 2019 fort: Die antwortenden Agenturen befanden sich im Jahr 2019 oftmals in Trägerschaft eines eingetragenen Vereins (30 %), einer Kommune (30 %) oder eines Wohlfahrtsverbandes (23 %). In der Tendenz deutet sich also eine Zunahme kommunaler Träger von Freiwilligenagenturen und eine Abnahme der Trägerschaft durch Wohlfahrtsverbände an. Allerdings lässt sich der skizzierte Trend über die verschiedenen Messzeitpunkte inferenzstatistisch (noch) nicht sichern. D. h. obwohl anhand der Daten nahezu eine Verdopplung der Freiwilligenagenturen in kommunaler Trägerschaft von 2001 bis 2019 erkennbar ist, können diese Unterschiede statistisch (noch) nicht belegt werden. Ob und inwiefern die hohe Anzahl von Freiwilligenagenturen in kommunaler Trägerschaft und die kommunale Unterstützung und Finanzierung auf einen Trend zur Kommunalisierung verweisen und Konflikte zwischen Freiwilligenagenturen als Nonprofit-Organisationen auf der einen Seite und Freiwilligenagenturen als Teil einer Kommunalverwaltung auf der anderen Seite zu erwarten sind, lässt sich perspektivisch nur mit wissenschaftlich fundierten Fallstudien hinreichend beantworten.

2.3. Jahresbudget und Personalausstattung

Die Anfänge von Freiwilligenagenturen waren vielerorts durch eine bisweilen prekäre Ressourcenausstattung geprägt (Speck et al. 2012). Die finanzielle

Ausstattung von Freiwilligenagenturen kann als zentrale Arbeits- und Beschäftigungsgrundlage für das hauptamtliche Personal sowie Ermöglichungsraum für die Projektarbeit verstanden werden. Die befragten Freiwilligenagenturen sollten daher angeben, wie hoch ihr Jahresbudget ist. Auffällig sind anhand der Befragungsergebnisse zum einen sehr unterschiedliche Jahresbudgets von Freiwilligenagenturen (Speck/Backhaus-Maul/Krohn 2021): Die Spannweite der Jahresbudgets von Freiwilligenagenturen reicht von unter 10.000 Euro bis zu über einer halben Million Euro. Im Jahr 2019 hatten relativ wenige Freiwilligenagenturen ein Jahresbudget von unter 10.000 Euro (12 %). Relativ viele Freiwilligenagenturen verfügten hingegen über mehr als 10.000 Euro bis 50.000 Euro (41 %) bzw. über mehr als 100.000 Euro bis 200.000 Euro (30 %) (vgl. Abbildung 3.1).

Abb. 1: Jahresbudget von Freiwilligenagenturen. Frage: Wie hoch war das Jahresbudget Ihrer Freiwilligenagentur im vergangenen Jahr? $n_{2001} = 68$; $n_{2009} = 178$; $n_{2019} = 146$; $*p < .001$



Die inferenzstatistische Analyse weist auf unterschiedliche Verteilungen der Jahresbudgets zwischen den einzelnen Messzeitpunkten hin ($H = 36.3$; $n = 392$; $p = .000$). Dabei ist jedoch kein klarer Trend erkennbar. Zwar unterscheiden sich sowohl die Messzeitpunkte 2001 und 2009 ($z = -3.7$; $n = 246$; $p = .001$) als auch 2009 und 2019 ($z = 5.8$; $n = 324$; $p = .000$) signifikant voneinander, allerdings ist keine eindeutige Entwicklung erkennbar. Bei näherer Betrachtung zeigt sich, dass zwischen den Messzeitpunkten 2001 und 2009 das Jahresbudget zunächst signifikant gesunken ist, um dann zwischen 2009 und 2019 signifikant zu steigen (siehe Abbildung 1). Im zeitlichen Verlauf deutet sich zwischen 2001 und 2019 jedoch insgesamt eine Verbesserung der finanziellen Situation von Freiwilligenagenturen an. Eine Korrelationsanalyse zeigt ferner, dass a) Freiwilligenagenturen, die sich in einem eher (groß-)städtischen Umfeld befinden ($r = .2$; $n = 294$; $p = .008$)

und b) ältere Freiwilligenagenturen ($r = .2$; $n = 375$; $p = .001$) über ein höheres Jahresbudget verfügen. Die Befunde deuten darauf hin, dass Freiwilligenagenturen in (Groß-)Städten und älteren Freiwilligenagenturen die Akquise finanzieller Mittel besser gelingt. Die vergleichsweise günstigere finanzielle Ausstattung von Freiwilligenagenturen in (Groß-)Städten dürfte sowohl mit der Zuständigkeit von Kommunen als auch mit dem größeren Einzugs- und Aufgabenbereich der Freiwilligenagenturen zusammenhängen. Die bessere Finanzierung älterer Freiwilligenagenturen könnte auf die größere Erfahrung dieser Freiwilligenagenturen im Umgang mit unterschiedlichen Förderprogrammen, aber auch die aufgebauten Beziehungen der Freiwilligenagenturen zu Fördermittelgebern zurückzuführen sein.

Hinsichtlich der Personalausstattung lässt sich – übereinstimmend zur Finanzausstattung – bei Vollzeitstellen eine positive Entwicklung feststellen. So hat die Anzahl der Vollzeitstellen zwischen 2009 (Median = 0.62; $n = 199$) und 2019 (Median = 1.0; $n = 142$) zugenommen ($z = -4.2$; $p = .000$).

2.4. Dauer der finanziellen Absicherung

Für die Gewährleistung von Leistungsangeboten, Strategiebildungen und Kooperationen sowie die personelle Stabilität von Freiwilligenagenturen ist es wichtig, dass die finanzielle Ausstattung über einen längeren Zeitraum abgesichert ist. Freiwilligenagenturen sollten daher Auskunft über die Dauer ihrer Finanzierung geben. Die Befragungsergebnisse zeigen, dass Freiwilligenagenturen sehr unterschiedlich abgesichert sind. Im Jahr 2019 waren beispielsweise 39 % der befragten Freiwilligenagenturen länger als zwei Jahre, 25 % zwei Jahre und 19 % für nur ein Jahr finanziell abgesichert; 17 % konnten die Dauer der Finanzierung gar nicht einschätzen. Eine dauerhafte Grundfinanzierung von Freiwilligenagenturen ist offensichtlich noch nicht überall gewährleistet (Speck/Backhaus-Maul/Krohn 2021).

Anhand der erhobenen Daten zeigen sich unterschiedliche finanzielle Absicherungen zwischen den Messzeitpunkten 2009 und 2019 ($\chi^2 = 12.2$; $df = 3$; $n = 357$; $p = .007$). Auffällig ist insbesondere ein Rückgang einjähriger und damit kurzfristiger Finanzierungen (2009: 35 % und 2019: 19 %). Nicht belegt werden kann hingegen mittels Korrelationsanalysen ein signifikanter Zusammenhang zwischen der Dauer der finanziellen Absicherung und der Höhe des Jahresbudgets. Ein niedrigeres Jahresbudget geht beispielsweise nicht mit einer längerfristigen finanziellen Absicherung einher. In Abhängigkeit von der Trägerschaft zeigen sich hingegen Unterschiede. So ist die finanzielle Absicherung von Freiwilligenagenturen, die sich in kommunaler Trägerschaft befinden, signifikant häufiger für einen Zeitraum von über zwei Jahren gesichert ($\chi^2 = 30.9$; $df = 12$; $n = 340$; $p = .002$) (vgl. die Tabelle 1).

Tab. 1: Dauer der finanziellen Absicherung unterschieden nach Trägerschaften

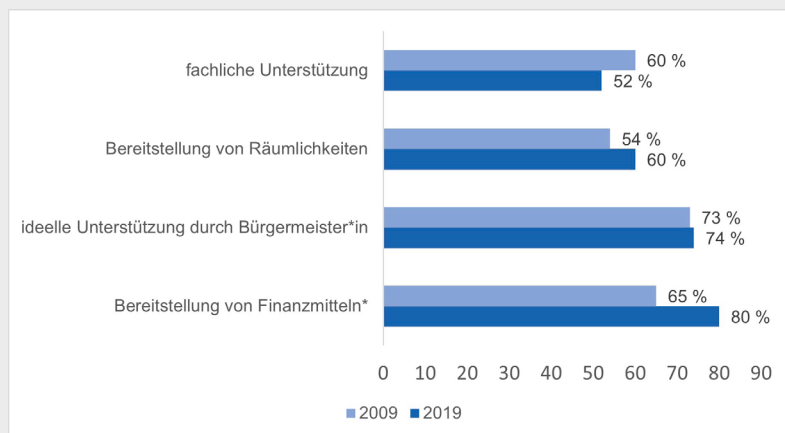
Träger	lässt sich nicht abschätzen %	Dauer finanzieller Absicherung		
		für ein Jahr %	für zwei Jahre %	für einen längeren Zeitraum %
Wohlfahrtsverband	21	28	36	19
eigenständiger Verein	31	35	25	23
Kommunalverwaltung	23	15	18	40*
Trägerverbund	13	19	13	13
andere Träger	12	3	8	6

n = 340; *p < .01

2.5. Unterstützung von Freiwilligenagenturen durch Kommunalverwaltung

Eine hilfreiche und notwendige Ressource von Freiwilligenagenturen ist eine Unterstützung durch die jeweilige Kommunalverwaltung. Freiwilligenagenturen wurden daher 2009 und 2019 danach gefragt, ob sie im vergangenen Jahr eine Unterstützung seitens ihrer Kommunalverwaltung erhalten haben. Die Befragungsergebnisse für den Messzeitpunkt 2019 zeigen, dass die Mehrheit der Freiwilligenagenturen diese Unterstützung erhalten hat, wobei Form und Intensität unterschiedlich ausfallen. Sehr oft gibt es eine finanzielle Unterstützung (80 %) und ideelle Unterstützung durch die Bürgermeister*innen (74 %). Die Mehrzahl der Freiwilligenagenturen erhält außerdem Personalmittel von der Kommune (62 %; in der Abbildung nicht dargestellt) und kann kommunale Räumlichkeiten nutzen (60 %). Auf eine fachliche Unterstützung der Kommune hingegen kann nur eine knappe Mehrheit der Freiwilligenagenturen zurückgreifen (52 %) (Speck/Backhaus-Maul/Krohn 2021; Abbildung 2).

Abb. 2: Unterstützung durch die Kommunalverwaltung. Frage: Erhielt Ihre Freiwilligenagentur im vergangenen Jahr Unterstützung durch die Verwaltung Ihrer Kommune?
 $n_{2009} = 221-222$; $n_{2019} = 171$; $*p < .01$



Ein inferenzstatistischer Vergleich der Unterstützung durch die Kommunalverwaltung macht darauf aufmerksam, dass sich lediglich bei der Bereitstellung von Finanzmitteln zwischen 2009 und 2019 signifikante Unterschiede nachweisen lassen ($\chi^2 = 10.4$; $df = 1$; $n = 393$; $p = .00$): Gaben im Jahr 2009 lediglich zwei Drittel (65 %) der Freiwilligenagenturen eine finanzielle Unterstützung durch die Kommune an, so waren es 2019 bereits vier Fünftel der Freiwilligenagenturen (80 %) (vgl. Abbildung 2).

2.6. Aufgabenprofil und Themensetzungen

Als noch relativ junge Organisationsform haben Freiwilligenagenturen sukzessiv ihr Aufgabenprofil entwickelt. Deutungsoffene Begriffe, wie Anlauf-, Beratungs- und Vermittlungsstelle, Entwicklungsagentur für Engagement und kommunale Dienstleisterin prägten lange Zeit das Aufgabenverständnis von Freiwilligenagenturen. Den Ergebnissen der dritten, quantitativen Wiederholungsbefragung zufolge bieten Freiwilligenagenturen – in Abhängigkeit von ihrem lokalen Umfeld, ihrer Größe und ihrer Ausstattung – ein unterschiedlich breites Aufgabenprofil an. Zum Kernprofil fast aller Freiwilligenagenturen zählen a) die Information und Beratung von Freiwilligen, b) die Zusammenarbeit mit Organisationen, c) die Vermittlung von Freiwilligen und d) die Öffentlichkeitsarbeit für freiwilliges Engagement (Speck/Backhaus-Maul/Krohn 2021). Die inferenzstatistische Analyse weist ferner auf eine sukzessive Erweiterung des Aufgabenprofils von Freiwilligenagenturen im Zeitverlauf hin. So zeigt sich beispielsweise, dass der Anteil der Freiwilligenagenturen, die den Arbeitsbereich „Vernetzung im Freiwilligensektor“

besetzen, von 2001 (81 %) bis 2019 (98 %) signifikant gestiegen ist ($Chi^2 = 36.5$; $df = 2$; $n = 477$; $p = .000$). Ähnliche Entwicklungen zeigen sich im gleichen Zeitraum für andere Arbeitsbereiche. So hat der Anteil der Freiwilligenagenturen, die die Arbeitsbereiche „Projektentwicklung zum freiwilligen Engagement“ (2001: 71 % und 2019: 89 %; $Chi^2 = 23.4$; $df = 2$; $n = 481$; $p = .000$) und „Fort- und Weiterbildung im freiwilligen Engagement“ (2001: 72 % und 2019: 89 %; $Chi^2 = 12.4$; $df = 2$; $n = 480$; $p = .002$) abdecken, deutlich zugenommen. Entsprechend dieser Befunde zeigt die Datenanalyse, dass es beim Aufgabenprofil von Freiwilligenagenturen Unterschiede im Zeitverlauf gibt ($Chi^2 = 31.2$; $df = 2$; $n = 483$; $p = .000$): Im Jahr 2001 gab lediglich die Hälfte der befragten Freiwilligenagenturen an, über ein umfassendes Aufgabenprofil zu verfügen (50 %). In den Jahren 2009 und 2019 stieg der Anteil der Freiwilligenagenturen mit einem umfassenden Aufgabenprofil auf knapp vier Fünftel an (78 % bzw. 82 %). Im Vergleich zum Jahr 2001 verfügen damit signifikant mehr Freiwilligenagenturen über ein umfassendes Aufgabenprofil.

Tab. 2: Umfassendes und eingeschränktes Aufgabenprofil von Freiwilligenagenturen

Messzeitpunkt	Aufgabenprofil von Freiwilligenagenturen	
	umfassend %	eingeschränkt %
2001	50	50
2009	78*	22*
2019	82*	18*

Umfassend = Information, Beratung und Vermittlung von Bürger*innen, Zusammenarbeit mit und Beratung von Organisationen, Öffentlichkeitsarbeit, personelle und organisationale Vernetzung, Fort- und Weiterbildung sowie Projektentwicklung; eingeschränkt = mindestens einer der unter „umfassend“ genannten Bereiche fehlt; $n_{2001} = 80$; $n_{2009} = 224$; $n_{2019} = 179$; $p < .001$

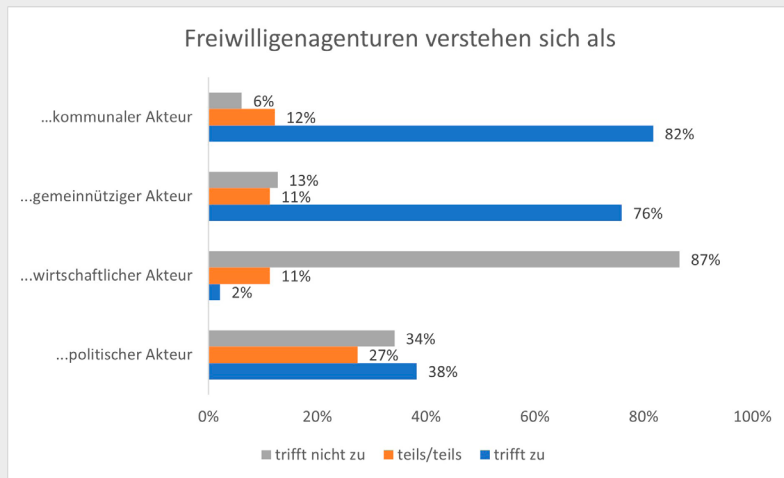
Befragt nach den Themen, denen sich die Freiwilligenagenturen künftig zuwenden wollen, ergibt sich folgende Rangfolge: Digitalisierung ($M = 3.19$; $SD = .73$), Integration ($M = 2.93$; $SD = .71$), Demokratiestärkung ($M = 2.81$; $SD = .77$), Inklusion ($M = 2.74$; $SD = .70$) und Klimaschutz ($M = 2.55$; $SD = .66$). Inwieweit diese flexible Anpassung (Staab 2022) an eine dynamische und krisenhafte Umwelt in konkretes Handeln mündet und Freiwilligenagenturen selbst themensetzende, innovative Akteure sind, ist aber eine weiter zu klärende Frage.

2.7. Selbstverständnis von Freiwilligenagenturen

Freiwilligenagenturen verstehen sich – je nach Standort und Ausrichtung – als Anlauf-, Beratungs- und Vermittlungsstellen, Entwicklungsagenturen und/oder kommunale Dienstleisterinnen in Engagementangelegenheiten. Angesichts dieser heterogenen Aufgabenstellung wurden Freiwilligenagenturen zum Messzeitpunkt (2019) gefragt, inwiefern sie sich als kommunaler, gemeinnütziger, wirtschaftlicher und politischer Akteur verstehen (Abbildung 3): Etwa vier Fünftel der Freiwilligenagenturen verstehen sich demnach als kommunaler (82 %) und gemeinnütziger Akteur (76 %). Deutlich geringer fällt die Zustimmung zu den anderen beiden Selbstverständnissen aus. So sieht sich nur ein gutes Drittel der Freiwilligenagenturen als politischer Akteur (38 %). Als wirtschaftlicher Akteur versteht sich eine verschwindend geringe Zahl der Freiwilligenagenturen (2 %). Das Selbstverständnis als politischer Akteur wird von einem Drittel der Freiwilligenagenturen ausdrücklich abgelehnt (34 %). Eine deutliche Mehrheit der befragten Freiwilligenagenturen lehnt ein Selbstverständnis als wirtschaftlicher Akteur ab (87 %).

Abb. 3: Selbstverständnis von Freiwilligenagenturen. Frage: Inwieweit treffen die folgenden Aussagen auf das Selbstverständnis Ihrer Freiwilligenagentur zu? Wir verstehen uns...

n₂₀₁₉ = 142–148



Angesichts der sehr unterschiedlichen Antworten zum Selbstverständnis als politischer Akteur wurde eine differenzierte Korrelationsanalyse vorgenommen. Es zeigt sich: Freiwilligenagenturen mit a) einem höheren Budget ($r = .351$; $n = 139$; $p < .001$), b), mehr hauptamtlich Mitarbeitenden ($r = .324$; $n = 146$; $p < .001$) und mehr Kooperationspartnern ($r = .252$; $n = 146$; $p = .002$) sowie in Städten ($r = .187$;

$n = 146$; $p = .024$) geben häufiger an, sich als politischer Akteur zu verstehen. Das Selbstverständnis von Freiwilligenagenturen steht also mit den zur Verfügung stehenden Rahmenbedingungen und dem eigenen Wirkungsumfeld in Beziehung.

3. Bilanz und Perspektiven: „Es geht voran“ (Fehlfarben 1980), aber wohin?

Die quantitativen Befunde der Langzeituntersuchung zeichnen im Vergleich der Erhebungswellen (2001, 2009 und 2019) das Bild einer sukzessiven Institutionalisierung von Freiwilligenagenturen in Deutschland. Die Ausgangssituation in den 1980er Jahren der alten Bundesrepublik war durch vereinzelte Organisationsgründungen zumeist in Städten gekennzeichnet. Ausgehend von diesen durch Selbstorganisation und geringe Ressourcen geprägten Anfängen können Freiwilligenagenturen mittlerweile seit über einem Jahrzehnt darauf verweisen, dass sie flächendeckend in Deutschland verbreitet sind (Speck et al. 2012) und sich verstetigt haben (Speck et al. 2021), gleichwohl ist ihr Bestand aber nicht überall und nicht auf Dauer gesichert.

Wichtige Indikatoren für die Institutionalisierung von Freiwilligenagenturen werden in der dritten quantitativen Wiederholungsbefragung herausgearbeitet, wie etwa die Zunahme hauptamtlichen Personals (Speck et al. 2021), der Rückgang kurzfristiger Finanzierungen, der erhöhte Anteil kommunaler Finanzmittel und das erweiterte Aufgabenprofil von Freiwilligenagenturen (Speck et al. 2021, 2022). Ob und inwiefern die gestiegene Zahl von Freiwilligenagenturen in kommunaler Trägerschaft auf einen Trend zur Kommunalisierung verweist und (produktive) Konflikte zwischen Freiwilligenagenturen als Nonprofit-Organisationen und Freiwilligenagenturen als Teil einer Kommunalverwaltung zu erwarten sind, ist Gegenstand aktueller Diskussionen und qualitativer sozialwissenschaftlicher Forschung.

Die für alle Nonprofit-Organisationen konstitutive Ambivalenz von relativer Umweltoffenheit und einem eher vagen organisationalen Selbstverständnis bewältigen Freiwilligenagenturen einerseits in der intensiven Rezeption aktueller gesellschaftlicher Trends und institutionalisierter Erwartungen sowie andererseits im Bestreben, das organisationale Selbstverständnis fortlaufend zu profilieren (Speck et al. 2022). So zeigen sich Freiwilligenagenturen als gering formalisierte und wenig hierarchisierte Organisationen umweltoffen gegenüber sozialem Wandel und gesellschaftlichen Erwartungen: Sie rezipieren schnell aktuelle gesellschaftliche Themen und institutionalisierte Erwartungen ihrer Umwelt und übersetzen diese in konkretes Handeln (Speck et al. 2021; 2022; 2023). Ob und inwiefern sie dabei selbst auch themensetzende innovative Akteure sind, ist aber eine offene, wiederum empirisch zu klärende Frage.

Bilanzierend lässt sich festhalten, dass sich – so die Langzeituntersuchung – eine organisationale Verstetigung von Freiwilligenagenturen und eine deutliche „Bodenhaftung“ auf kommunaler Ebene abzeichnen (Speck et al 2021). In den vergangenen beiden Jahrzehnten haben sich Freiwilligenagenturen als umweltoffene (intermediäre), öffentlich (kommunal) mitfinanzierte und lokal tätige Organisationen institutionalisiert.

Aber, was war eigentlich der Gründungsanlass von Freiwilligenagenturen, wofür haben sie sich engagiert, was wollen sie erreichen, was sind ihr Selbstverständnis und ihr erklärtes Ziel? Sie reagieren schnell auf an sie gerichtete Erwartungen und versuchen diese in ihrem Verständnis „bestens zu erfüllen“. Angesichts dieser flexiblen Anpassung (Staab 2022) an eine dynamische und krisenhafte Umwelt sind sie besonders gefordert, ihr organisationales und gesellschaftspolitisches Selbstverständnis weiter zu entwickeln. Begriffe wie Anlauf-, Beratungs- und Vermittlungsstelle, Infrastruktureinrichtung und kommunale Dienstleisterin, sind deutungs- und platzmarkierende in einer fragmentierten und parzellierten lokalen Engagementlandschaft und in Zukunft sicherlich allein keine hinreichend tragfähigen Begründungen mehr für das eigene Tun. Besondere Aufmerksamkeit verdient in diesem Zusammenhang die scheinbare politische Enthaltsamkeit von Freiwilligenagenturen, wenn nur 38 % von ihnen sich auch als politische Akteure verstehen. „Geschichte wird gemacht, es geht voran“ (Fehlfarben 1980), aber die Fragen nach dem „Warum“ und dem „Wohin“ stellen sich für jede Organisation immer wieder von Neuem. Für Freiwilligenagenturen wiederum gehört die Frage nach ihrem organisationalen Selbstverständnis und ihrer gesellschaftspolitischen Rolle ganz oben auf die Agenda.

Literaturverzeichnis

- Backhaus-Maul, Holger; Fückler, Sonja; Grimmig, Martina; Kamuf, Viktoria; Nuske, Jessica; Quent, Matthias (Hrsg.) (2023): Forschungsbasierter Wissenstransfer und gesellschaftlicher Zusammenhalt. Frankfurt/New York.
- Backhaus-Maul, Holger; Kemnitzer, Tobias (2012): Engagement und Organisation – Über kultivierte Idealvorstellungen und eingehegte Gestaltungsspielräume von Freiwilligenagenturen und -zentren in Deutschland. In: Heinrich-Böll-Stiftung (Hrsg.): Engagiert! Gedanken zum neuen bürgerschaftlichen Engagement. Schriftenreihe zur Demokratie, Band 29, Berlin, S. 31–36.
- Backhaus-Maul, Holger; Speck, Karsten (2011): Freiwilligenagenturen in Deutschland. Potenziale auf kommunaler Ebene. In: Nachrichtendienst des Deutschen Vereins für öffentliche und private Fürsorge, 19. Jg., Heft 7, S. 302–308.
- Backhaus-Maul, Holger; Speck, Karsten; Hörnlein, Miriam; Krohn, Maud (2015): Engagement in der freien Wohlfahrtspflege. Empirische Befunde aus der Terra incognita eines Spitzenverbandes. Wiesbaden.
- Beck, Ulrich (1986): Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne. Frankfurt.

- Brand, Karl-Werner; Büsser, Detlef; Rucht, Dieter (1983): *Aufbruch in eine andere Gesellschaft. Neue soziale Bewegungen in der Bundesrepublik*. Frankfurt/New York.
- Bundesarbeitsgemeinschaft der Freiwilligenagenturen (Hrsg.) (2022): *Freiwilligenagenturen gestalten Gesellschaft. Ein Magazin über Geschichte(n) und Entwicklungen von Freiwilligenagenturen in Deutschland*. Berlin.
- Deitelhoff, Nicole; Groh-Samberg, Olaf; Middel, Matthias (Hrsg.) (2020): *Gesellschaftlicher Zusammenhalt. Ein interdisziplinärer Dialog*. Frankfurt/New York.
- Ebert, Olaf; Hartnuß, Birger; Rahn, Erik; Schaaf-Derichs, Carola (2002): *Freiwilligenagenturen in Deutschland. Ergebnisse einer Erhebung der Bundesarbeitsgemeinschaft der Freiwilligenagenturen (bagfa)*. Stuttgart.
- Ebert, Olaf; Speck, Karsten (2011): *Freiwilligenagenturen*. In: Olk, Thomas; Hartnuß, Birger (2011) (Hrsg.): *Handbuch Bürgerschaftliches Engagement*. Weinheim/Basel, S. 553–566.
- Enquete-Kommission „Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements“ des Deutschen Bundestages (Hrsg.) (2002): *Bürgerschaftliches Engagement. Auf dem Weg in eine zukunfts-fähige Gesellschaft. Bericht*. Opladen.
- Fehlfarben (1980): *Keine Atempause, Geschichte wird gemacht, es geht voran*. In: dies., *Monarchie und Alltag*. Album. Köln.
- Kühl, Stefan (2020): *Organisationen. Eine sehr kurze Einführung*. 2. Auflage. Wiesbaden.
- Nassehi, Armin (2021): *Unbehagen. Theorie der überforderten Gesellschaft*. München.
- Simonson, Julia; Kelle, Nadiya; Kausmann, Corinna; Tesch-Römer, Clemens (Hrsg.) (2022): *Freiwilliges Engagement in Deutschland. Der Deutsche Freiwilligensurvey 2019*. Wiesbaden.
- Speck, Karsten; Backhaus-Maul, Holger; Friedrich, Peter; Krohn, Maud (2012): *Freiwilligenagenturen in Deutschland. Potenziale und Herausforderungen einer vielversprechenden intermediären Organisation*. Wiesbaden.
- Speck, Karsten; Backhaus-Maul, Holger; Krohn, Maud (2021): *Freiwilligenagenturen in Deutschland. Die Befunde der dritten quantitativen Wiederholungsbefragung*. Berlin.
- Speck, Karsten; Backhaus-Maul, Holger; Krohn, Maud; Stauvermann, Lara (2022): *Freiwilligenagenturen in Deutschland. Ausgewählte Befunde der dritten quantitativen Wiederholungsbefragung*. In: *Blätter der Wohlfahrtspflege*, 169. Jg., Heft 1, S. 20–23.
- Speck, Karsten; Backhaus-Maul, Holger; Kemnitzer, Tobias; Sattler, Christine; Schmidt, Nantke; Stauvermann, Lara (2023): *Freiwilligenagenturen auf ihrem Institutionalisierungspfad in Deutschland. Befunde der quantitativen Langzeituntersuchung. Bericht an die DSEE*. Oldenburg; [www: #####](http://www.####)
- Staab, Philipp (2022): *Anpassung. Leitmotiv der nächsten Gesellschaft*. Berlin.
- Walgenbach, Peter; Meyer, Renate (2008): *Neoinstitutionalistische Organisationstheorie*. Stuttgart.

Bürgergenossenschaften und Engagementförderung: neue Kooperationsmöglichkeiten in regionalen Netzwerken?

Dr. rer. agr. Marleen Thürling

Institut für Genossenschaftswesen | Humboldt-Universität zu Berlin |
marleen.thuerling@hu-berlin.de

Dr. rer. pol. Kristina Bayer

Universität Kassel | kristina.bayer@uni-kassel.de

Zusammenfassung

Der Beitrag untersucht das Zusammenspiel von Bürgergenossenschaften mit Einrichtungen der Engagementförderung wie Freiwilligenagenturen, Bürgerstiftungen, Senior:innen-Büros oder kommunalen Stabsstellen unter der Fragestellung, welche Unterstützungsmöglichkeiten Bürgergenossenschaften seitens dieser Einrichtungen erhalten. Er zeigt, dass Bürgergenossenschaften selbst eine zentrale Rolle bei der Gewinnung und Einbindung von bürgerschaftlichem Engagement in ihren Regionen spielen. Bisher sind sie jedoch nur selten in die Engagement-Netzwerke vor Ort eingebunden. Vorhandene Angebote und Bedarfe könnten regional besser vernetzt werden, um Bürgergenossenschaften, die für die Bewältigung gesellschaftlicher Transformationsprozesse eine wichtige Rolle spielen, stärker zu unterstützen.

Schlagwörter: Bürgergenossenschaften; Engagementförderung; Zivilgesellschaft; ökonomische Selbsthilfe; Daseinsvorsorge; Non-Profit-Organisation; gemeinwohlorientiertes Wirtschaften

Citizens' Cooperatives and Promoting Engagement: New Opportunities for Co-Operation in Regional Networks?

Abstract

This article examines the interaction of citizens' cooperatives with institutions that promote civic engagement, such as volunteer agencies, community foundations, senior citizens' offices or municipal staff units, regarding the question of what support citizens' cooperatives receive from these institutions. It shows that citizens' cooperatives themselves play a central role in attracting and integrating civic engagement in their regions. So far, however, they have rarely been integrated into local engagement networks. Existing offers and needs could be better networked regionally to provide greater support for citizens' cooperatives, which play an important role in overcoming current challenges posed by social transformation processes.

Keywords: citizen cooperatives; promotion of engagement; civil society; economic self-help; services of general interest; non-profit organization; economic activity for the common good

1. Einleitung

Bürgergenossenschaften sind eine neue und innovative Organisationsform für bürgerschaftliches Engagement und in den vergangenen zwanzig Jahren in unterschiedlichen Bereichen der Daseinsvorsorge entstanden. Dazu zählen z. B. genossenschaftliche Dorfläden, Bürgerbahnhöfe oder Kultur- und Seniorengenossenschaften (Bayer et al. 2021; Thürling 2019).

Nachdem die Zahl der eingetragenen Genossenschaften (eG) über Jahrzehnte rückläufig war, erlebt die Wirtschafts- und Rechtsform spätestens seit Anfang der 2000er Jahre eine Renaissance (Thürling 2014: 9). Historisch betrachtet gelten Genossenschaften als „Kinder der Not“, denn sie gründeten sich häufig als Reaktion auf wirtschaftliche und soziale Krisen, wenn andere Handlungsoptionen, wie politische oder gewerkschaftliche Organisation, erfolglos blieben (Novy/Mersmann 1991: 33). Dass die Idee der wirtschaftlichen Selbsthilfe aktuell wieder Konjunktur hat und die Zahl neugegründeter Genossenschaften steigt, ist also kein Zufall. Von den insgesamt 7.748 eingetragenen Genossenschaften ist immerhin jede Dritte seit 2005 gegründet worden (Stappel 2023: 797, 827).

Auch bei den Bürgergenossenschaften handelt es sich deshalb um gemeinschaftliche Versuche, auf die Herausforderungen aktueller gesellschaftlicher Krisen und Problemlagen zu reagieren. Bürger:innen schließen sich zusammen mit dem Ziel, die Versorgungssicherheit und Lebensqualität in ihrer Region zu erhalten oder zu verbessern. In vielen Fällen erbringen sie Aufgaben und Angebote, die vom Staat aufgrund knapper öffentlicher Kassen nicht mehr finanziert, oder vom Markt mangels Profitabilität nicht mehr erbracht werden. Diese neuen Genossenschaften, die auch als Sozial- oder Infrastrukturgenossenschaften (Göler von Ravensburg 2015; Kluth 2018) bezeichnet werden, sind dabei wesentlich motiviert und getragen vom bürgerschaftlichen Engagement ihrer Mitglieder und Unterstützer:innen.

Genossenschaften sind bedarfswirtschaftliche Unternehmen. Das heißt, das Ziel des wirtschaftlichen Geschäftsbetriebs ist nicht die Generierung von Gewinnen, sondern die Versorgung der Mitglieder mit einer Leistung oder einem Angebot. Die Mitglieder sind gleichzeitig Eigentümer:innen und Nutzer:innen der Genossenschaft, d. h. sie haben ein besonderes Interesse daran, die genossenschaftlich erbrachte Leistung auch von ihrer Genossenschaft nachzufragen. Die Nachfrage- und Angebotsseite, die sich sonst am freien Markt gegenüberstehen, sind in der Genossenschaft gekoppelt. Das schaltet den Preis- und Konkurrenzdruck zwar nicht gänzlich aus, ermöglicht aber besondere Handlungsspielräume und die Leistung kann den Bedarfen der Konsument:innen angepasst werden. Genossenschaften sind aufgrund ihrer besonderen Struktur als Mitgliederorganisation und Wirtschaftsunternehmen („Doppelnatur“) (Draheim 1952; Zimmer/Priller 2023) in der Lage, innovative Lösungen jenseits von Markt und Staat zu entwickeln und

bieten deshalb ein besonderes transformatives Potential. Vor allem mit Blick auf die ländlichen Regionen, die aufgrund des Bevölkerungsrückgangs mit besonderen Herausforderungen konfrontiert sind, können Genossenschaften tragfähige Geschäftsmodelle entwickeln, die die Wertschöpfung vor Ort stärken, Arbeitskräfte binden und damit auch Bleibeperspektiven eröffnen.

Angenommen werden kann, dass sich auch in den kommenden Jahren weitere Bürgergenossenschaften gründen, weil einerseits Versorgungsprobleme v. a. in ländlichen Räumen zunehmen, andererseits aber auch funktionierende Geschäftsmodelle übertragen und Gründungen erleichtert werden können, wenn vorhandenes Know-how neuen Initiativen zur Verfügung gestellt wird (Bayer et al. 2021). Erste Ansätze zu solchen Effekten und Unterstützungsstrukturen existieren bereits und wurden zuletzt in einem BMBF-Forschungsprojekt systematisch untersucht (Teilgabe 2022).

Der vorliegende Beitrag untersucht vor diesem Hintergrund das Zusammenspiel von Bürgergenossenschaften und Einrichtungen der Engagementförderung.¹ Welche Angebote der Engagementförderung stehen Bürgergenossenschaften bei ihrer Gründung und Organisationsentwicklung zur Verfügung? Welche Angebote werden in Anspruch genommen? Welche Bedarfe und Potentiale für eine stärkere Unterstützung von Bürgergenossenschaften lassen sich daraus ableiten? Angenommen wird, dass Bürgergenossenschaften zum Teil selbst Aufgaben der Engagementförderung übernehmen und andere Organisationen unterstützen, z. B. bei Vernetzung, Öffentlichkeitsarbeit, Qualifizierung und Beratung oder der Bereitstellung von Räumlichkeiten. Dies erweist sich im ländlichen Raum als umso wichtiger, da Einrichtungen der Engagementförderung dort weniger verbreitet sind (Generali Stiftung 2015).

Nachfolgend wird im ersten Schritt das Phänomen der Bürgergenossenschaften erläutert und geprüft, welche Relevanz die Genossenschaft als Organisationsform für bürgerschaftliches Engagement bisher in der Engagement- und Zivilgesellschaftsforschung spielt. Im zweiten Schritt werden die Angaben von insgesamt 209 Bürgergenossenschaften zusammengefasst, die im Rahmen des ZiviZ Survey 2023 (Schubert et al. 2023a) u. a. zur Zusammenarbeit mit Einrichtungen der Engagementförderung befragt wurden. Im dritten Schritt werden die Ergebnisse aus sechs Fallregionen vergleichend dargestellt, in denen das wechselseitige Verhältnis zwischen Bürgergenossenschaften und regionaler Engagementinfrastruktur qualitativ untersucht wurde. Im abschließenden Fazit wird auf die Frage eingegangen, welche Formen der Zusammenarbeit perspektivisch dazu beitragen

1 Einrichtungen der Engagementförderung sind nach Krimmer et al. (2022) diejenigen, die mindestens zwei von den folgenden Aufgaben übernehmen und sich auch selbst als engagementfördernde Einrichtung verstehen (Krimmer et al. 2022: 16): 1) Information zu Engagement-Möglichkeiten und Vermittlung von Engagierten an die eigene oder andere Einrichtung, 2) Vernetzung von gemeinnützigen Akteuren, 3) Qualifizierung, Beratung und Weiterbildung von Hauptamtlichen, Engagierten oder Kommunen, 4) Bereitstellung von Räumlichkeiten, 5) Öffentlichkeitsarbeit für bürgerschaftliches Engagement.

können, Bürgergenossenschaften als vergleichsweise neue Akteure der Zivilgesellschaft in ihrem Beitrag zur gesellschaftlichen Transformation zu stärken.

2. Bürgergenossenschaften: Neue Organisationsform für bürgerschaftliches Engagement

Bürgergenossenschaften sind Formen der wirtschaftlichen Selbsthilfe (Bayer et al. 2021) und können als Reaktion auf bestehende Versorgungsprobleme im lokalen Gemeinwesen verstanden werden. Es sind zumeist Bürger:innen, die als Betroffene Lösungen entwickeln und diese mit viel Eigenverantwortung, Sachverstand und Durchhaltevermögen, häufig auch gegen anfängliche Widerstände in Kommunen und Verwaltungen, auf den Weg bringen. Analytisch handelt es sich um sogenannte „gemeinwesenorientierte“ Genossenschaften, das heißt Organisationen, „[...] in denen sich sowohl Menschen mit als auch ohne unmittelbar eigennützige Ziele zusammenfinden, um die Lebensqualität in einer Kommune oder Region zu verbessern oder zu erhalten“ (Göler von Ravensburg 2015: 147). Das oft auch explizit formulierte Ziel der wirtschaftlichen Tätigkeit ist es, einen Beitrag für das Gemeinwohl zu leisten. Bei diesen Gründungen handelt es sich daher um bürgerschaftlich motivierte Unternehmen, die Teil der Zivilgesellschaft sind.

Die Gründung von Genossenschaften ermöglicht es einer Gruppe von Gleichgesinnten, einen gemeinschaftlichen Geschäftsbetrieb aufzubauen und unabhängig, selbstbestimmt und eigenverantwortlich Angebote und Dienstleistungen bereitzustellen. In den vergangenen zwanzig Jahren sind mehr als 540 neue Bürgergenossenschaften entstanden, die in unterschiedlichen Bereichen der Daseinsvorsorge entweder bestehende Angebote erhalten oder neue Leistungen entwickeln (vgl. Tab. 1).

Tab. 1: Genossenschaftsneugründungen im Bereich der Daseinsvorsorge

Oberkategorie	Unterkategorie	Erläuterungen
Lokale Dienste (230)	Sport und Freizeit (24)	z. B. Schwimmhalle, Sportstätten, Kleingarten, Zeltplatz
	Kunst und Kultur (44)	z. B. Kunst, Kino, Theater, Musik, kulturelle Veranstaltungen
	Dorfladen (113)	Einkaufsmöglichkeit, häufig mit Café-Betrieb oder lokalen Diensten wie Paketdienst
	Gasthaus/Brauerei (32)	z. B. Restaurant, Bar, kollektiv betriebene Brauerei
	Verbrauchergemeinschaft (17)	Kooperativ getragene regionale Landwirtschaft, häufig mit ökologischen Standards

Soziales (212)	Arbeit und Beschäftigung (27)	z. B. Erwerbslosen-Initiativen, häufig in Kooperation mit Wohlfahrtsorganisation und der Kommune
	Inklusion und Teilhabe (19)	Förderung Benachteiligter, z. B. Behindertenwerkstätten, Wohnprojekte für Geflüchtete, Frauenförderung
	Pflege und Betreuung von Senioren (42)	z. B. Palliativ-Versorgung, Seniorenwohnen, Seniorengenossenschaften
	Nachbarschaftliche Hilfe und Kinderbetreuung (71)	z. B. Wohnprojekte mit Quartiersarbeit, Zusammenschluss zwischen Älteren und Alleinerziehenden zur Kinderbetreuung, Kindergärten
	Bildung/Schule (38)	z. B. Bildungsangebote für Ältere und Jugendliche, Umweltbildung, Waldorfschulen
	Weltladen (15)	Verkauf fair gehandelter Produkte
Regionale Entwicklung (98)	Bürgerhaus/Bürgerbahnhof (13)	z. B. Dorfgemeinschaftshaus, Kulturhaus, Gemeindehaus
	Stadt- und Quartiersentwicklung (37)	z. B. Denkmalschutz, Stadtteilgenossenschaften
	Regionalwirtschaft und Tourismus (33)	Zusammenschlüsse zur Stärkung regionaler Wirtschaftskreisläufe, z. B. Marketing-Genossenschaften, Tauschringe, Lokalwährungen
	Landschaftspflege (15)	z. B. Streuobstwiesenbewirtschaftung, Erwerb von Ackerflächen
Sonstige (75)		

Quelle: Thürling (2019: 98).

Da es sich v. a. in Deutschland um ein vergleichsweise neues Phänomen handelt (Thürling 2020: 94), ist die Schnittstelle Genossenschaftswesen/Zivilgesellschaft bislang kaum ausgearbeitet, auch wenn sich das in der jüngeren Vergangenheit zunehmend zu ändern beginnt (Alscher 2008; Klein/Walk 2015; Köstler 2018; Thürling 2014, 2019, 2021; Zimmer/Priller 2023). Als Organisationsform für bürgerschaftliches Engagement sind Genossenschaften deshalb bislang selten Gegenstand von Untersuchungen zu Engagementförderung und Infrastrukturen; das zeigt eine Auswertung der Literatur zu engagementfördernden Infrastrukturen, die seit 2010 erschienen ist (Thürling/Bayer 2023: 16).

Auch in der Praxis wird deutlich, dass es bislang wenige Berührungspunkte zwischen Genossenschaftswesen und Engagementpolitik gibt. Fördermittel und Unterstützungsstrukturen kommen für Bürgergenossenschaften

häufig nicht in Frage, weil hierfür Gemeinnützigkeit vorausgesetzt wird, die nur für wenige Geschäftsfelder darstellbar ist. Häufig sind Förderprogramme auch auf Einzelunternehmer:innen ausgerichtet und kommen damit für Genossenschaften nicht in Frage (BMWi 2015). Weil es sich bei der Genossenschaft um ein Wirtschaftsunternehmen handelt, werden den Akteuren häufig privatwirtschaftliche Profitinteressen unterstellt. Umgekehrt wird ihnen im Bereich der Wirtschaftsförderung das hohe Maß an ehrenamtlicher Tätigkeit nachteilig ausgelegt, z. B. bei der Bewilligung von Krediten und Bürgschaften (Thürling/Hanisch 2021). Dass es sich also um bürgerschaftliches Engagement zur Gemeinwohlförderung handelt, wird häufig nicht gesehen und muss gegenüber Verantwortlichen in Kommune oder Verwaltung immer wieder erklärt werden (Bayer et al. 2021).

So ist bislang wenig darüber bekannt, welche Maßnahmen der Engagementförderung für die Gründung bzw. Entwicklung von Bürgergenossenschaften relevant sind bzw. sein können. Nachfolgend werden daher die Zusammenarbeit von Bürgergenossenschaften mit Einrichtungen der Engagementförderung sowie ihre Rolle in den regionalen Netzwerken, sogenannten „Engagement-Infrastrukturen“², in den Blick genommen.

3. Zusammenarbeit mit Einrichtungen der Engagementförderung: Ergebnisse des ZiviZ-Survey 2023

In der Organisationsbefragung des ZiviZ Survey (Schubert et al. 2023a) wurden insgesamt 209 Genossenschaften befragt, u. a. zu ihrem Selbstverständnis, ihrer Organisationsstruktur, finanziellen Situation und Zusammenarbeit mit Kooperationspartnern. In die Erhebung einbezogen wurden 1.939 Genossenschaften, die als zivilgesellschaftlich orientiert gelten können, d. h. Genossenschaften mit Gemeinnützigkeitsstatus, Energiegenossenschaften oder sogenannte „gemeinwesenorientierte Genossenschaften“.³

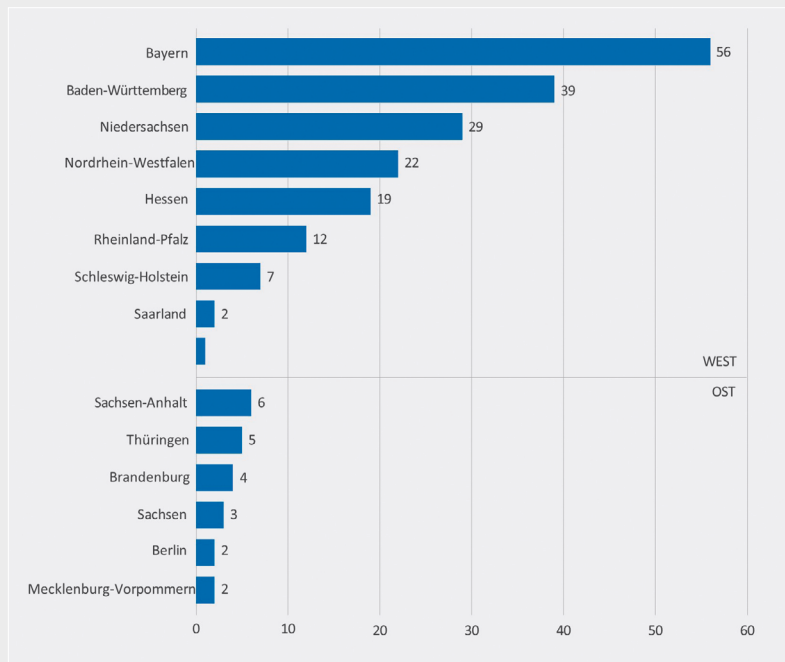
Die Ergebnisse zeigen, dass das Gründungsgeschehen regional sehr unterschiedlich ist (vgl. Abb. 1). Die überwiegende Mehrheit der Bürgergenossenschaften wurde in West-Deutschland gegründet (90 Prozent), vor allem in Bayern und Baden-Württemberg; nur jede zehnte Gründung hat ihren Geschäftssitz in Ostdeutschland. Diese regionalen Unterschiede können zum Teil durch die unterschiedliche Einwohnerzahl erklärt werden. Analysen haben aber auch gezeigt, dass Einkommensverteilung und demographische Entwicklung das Gründungsgeschehen beeinflussen. Je größer die Herausforderungen in einer Region im

2 Als Infrastrukturen der Engagementförderung definieren Krimmer et al. (2022: 16) das „Zusammenspiel von mehreren Einrichtungen auf regionaler und auf Landesebene; als einrichtungübergreifender, institutionalisierter Ermöglichungsrahmen von bürgerschaftlichem Engagement“. Das heißt, hier geht es um die konkrete Vernetzung und Zusammenarbeit der jeweiligen Akteure und Einrichtungen der Engagementförderung in einer Region.

3 Vgl. dazu ausführlich Schubert et al. (2023b: 6).

Hinblick auf soziale Lage, Demographie und Arbeitsmarkt, desto seltener wurden Genossenschaften gegründet (Thürling 2019). Dieser Zusammenhang ist auch aus der Engagementforschung bekannt, wonach die Voraussetzungen und Rahmenbedingungen für bürgerschaftliches Engagement gerade dort ungünstig sind, wo es eine starke Zivilgesellschaft bräuchte (BMFSFJ 2017: 156f.).

Abb.1: In welchem Bundesland hat Ihre Organisation ihren Hauptsitz?



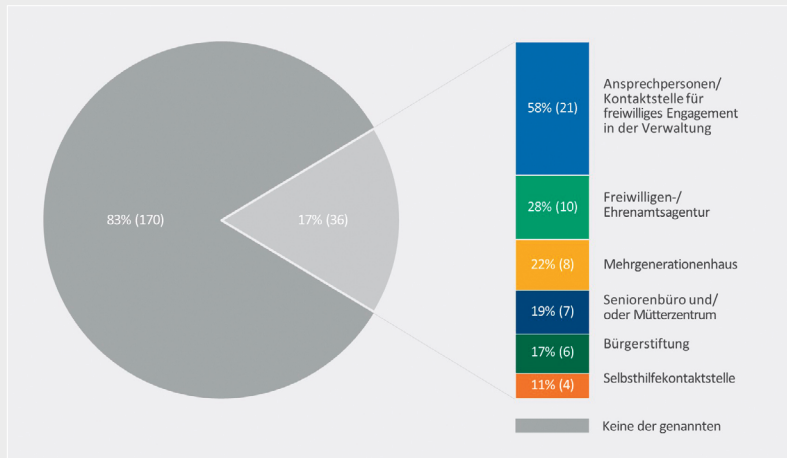
Quelle: Thürling/Bayer (2023: 19)

Das freiwillige Engagement der Mitglieder spielt, wie angenommen wurde, eine zentrale Rolle. So sind in der Mehrheit der befragten Genossenschaften bis zu zwanzig Engagierte aktiv, in jeder Dritten sogar mehr (Thürling/Bayer 2023: 49). Die meisten Engagierten sind gleichzeitig auch Mitglieder der Genossenschaft, in fast jeder Vierten sind aber auch Nicht-Mitglieder ehrenamtlich aktiv. Die Ergebnisse der Befragung zeigen auch, dass in den Genossenschaften zumeist ältere Menschen aktiv sind, sich mehrheitlich Männer ehrenamtlich einbringen und die meisten Engagierten einen ähnlichen kulturellen oder sozialen Hintergrund teilen. Menschen mit körperlicher und/oder geistiger Behinderung sind nur selten in Bürgergenossenschaften engagiert (Thürling/Bayer 2023: 21ff.). Es handelt sich also um eine eher homogene Gruppe von Engagierten, was daran liegen könnte, dass

das Engagement bzw. die Mitgliedschaft in Genossenschaften voraussetzungsvoll ist. Um Mitglied in einer Genossenschaft zu werden, braucht es zum einen finanzielle Ressourcen. Zum anderen erfordert das Engagement v. a. in Vorstand oder Aufsichtsrat spezifische Kompetenzen und Fähigkeiten (Thürling/Hanisch 2021). Entsprechend sind gesellschaftlich benachteiligte Gruppen (z. B. Frauen, Menschen mit Migrationshintergrund, sozial Schwache oder Menschen mit Behinderung) schwerer für ein Engagement in Bürgergenossenschaften zu erreichen und bislang unterrepräsentiert. Inwieweit die Genossenschaften hierfür sensibel sind und auch im Sinne der Engagementförderung gezielt auf bestimmte Gruppen zugehen und Hemmnisse abbauen, wurde in den Fallregionen genauer untersucht (vgl. Kap. 4).

Die Bürgergenossenschaften wurden gefragt, ob sie mit Organisationen zusammenarbeiten, die freiwilliges Engagement vermitteln oder fördern. Für die überwiegende Mehrheit der Genossenschaften spielt dies bisher keine Rolle. Nur knapp jede fünfte Genossenschaft gab an, dass sie mit einer der genannten Einrichtungen zusammenarbeitet, hier v. a. mit Ansprechpersonen und Kontaktstellen auf kommunaler Ebene, seltener auch mit Freiwilligen-Agenturen, Mehrgenerationenhäusern, Seniorenbüros/Mütterzentren oder Bürgerstiftungen (vgl. Abb. 2). In der Zusammenarbeit geht es vor allem um Vernetzung sowie die Umsetzung gemeinsamer Projekte, nur sehr selten um die Gewinnung von Engagierten, Kompetenzzuweisung oder das Einwerben finanzieller Mittel (Thürling/Bayer 2023: 49).

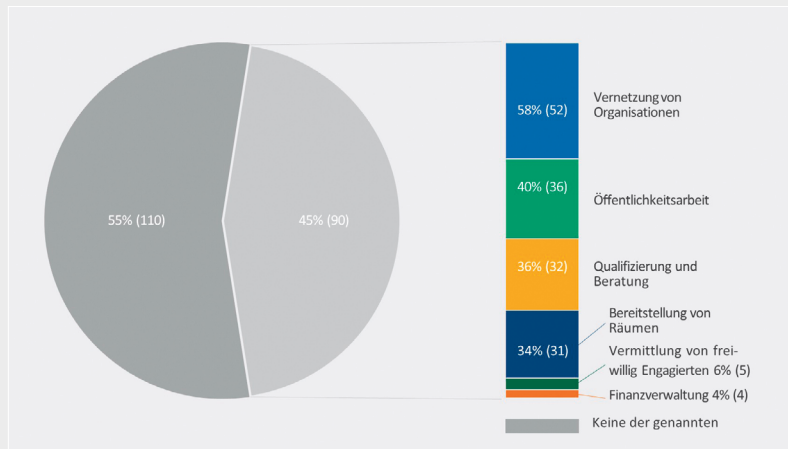
Abb. 2: Arbeitet Ihre Organisation mit einer oder mehreren der folgenden Einrichtungen der Vermittlung und Förderung des freiwilligen Engagements zusammen?



Quelle: Thürling/Bayer (2023: 26)

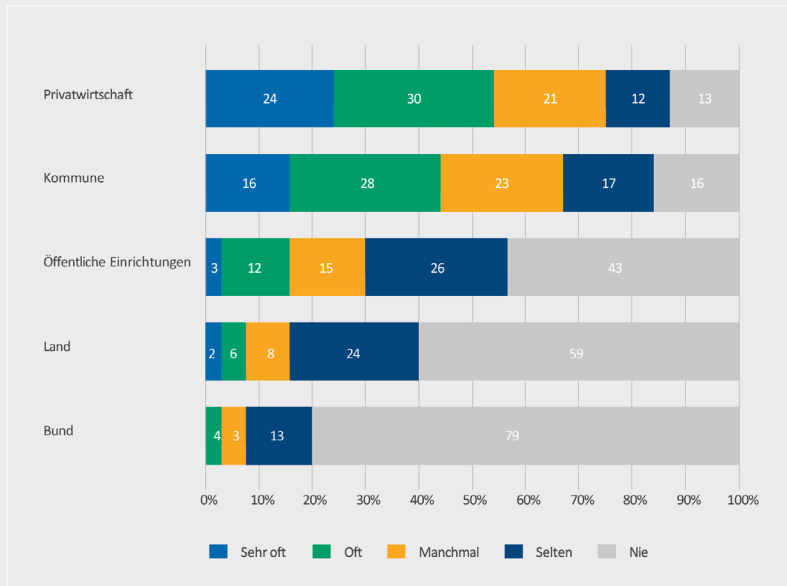
Interessanterweise unterstützen Bürgergenossenschaften selbst häufiger andere Organisationen. Knapp die Hälfte hat bejaht und angegeben, vor allem bei Vernetzung, Öffentlichkeitsarbeit, Qualifizierung und Beratung oder der Bereitstellung von Räumlichkeiten zu unterstützen (vgl. Abb. 4). Das heißt, Bürgergenossenschaften sind zwar seltener im direkten Kontakt mit Einrichtungen der Engagementförderung, übernehmen aber häufiger Aufgaben, die damit im Zusammenhang stehen und unterstützen Dritte.

Abb. 3: Unterstützt Ihre Organisation andere Organisationen oder Verbandsmitglieder auf die folgenden Arten?



Quelle: Thürling/Bayer (2023: 27)

Im ZiviZ Survey wurde auch nach weiteren Kooperationspartnern gefragt. Hier zeigt sich, dass die Genossenschaften vor allem mit Organisationen der Privatwirtschaft vernetzt sind und regelmäßig mit diesen zusammenarbeiten. Ähnliches gilt auch für die Zusammenarbeit mit den Kommunen. Kooperationen mit öffentlichen Einrichtungen der Länder- oder Bundesebene sind dagegen deutlich seltener (vgl. Abb. 4).

Abb. 4: Wie oft arbeitet Ihre Organisation mit den folgenden Organisationen und Institutionen zusammen?

Quelle: Thürling/Bayer (2023: 28)

Die Tatsache, dass Bürgergenossenschaften v. a. mit der lokalen Wirtschaft kooperieren, hat mit ihrem unternehmerischen Selbstverständnis zu tun. Obwohl das bürgerschaftliche Engagement eine tragende Rolle spielt und nur in etwas mehr als der Hälfte der befragten Genossenschaften bezahlte Beschäftigte arbeiten (51 Prozent; Thürling/Bayer 2023: 29), verstehen sich die Genossenschaften eher selten als „Freiwilligen-Organisation“. Dabei könnten sowohl Bürgergenossenschaften als auch Einrichtungen der Engagementförderung von einer stärkeren Vernetzung profitieren, worauf nachfolgend, mit Blick auf die Ergebnisse aus den Fallregionen, eingegangen wird.

4. Einbindung in regionale Engagement-Netzwerke: Ein Fallvergleich

Anknüpfend an die Auswertung des ZiviZ-Survey 2023 wurde in sechs Fallregionen vergleichend untersucht, inwieweit Bürgergenossenschaften in regionale Engagement-Netzwerke eingebunden sind. Der Fokus lag dabei auf strukturschwachen Regionen in Ost- und Westdeutschland, in denen in den letzten fünf Jahren Bürgergenossenschaften gegründet wurden. Ergänzend zu fünf ländlichen Fallregionen wurde eine Fallregion im nicht-ländlichen Raum einbezogen

(Thürling/Bayer 2023: 32), um Unterschiede in den Angeboten der Engagement-Förderung zwischen urbanen und ländlichen Gebieten zu beleuchten. In jeder Fall-region wurden Bürgergenossenschaften zu ihren Erfahrungen mit Einrichtungen der Engagement-Förderung und ihren spezifischen Unterstützungsbedarfen befragt, mindestens zwei Einrichtungen in derselben Region zu ihren Angeboten für ehrenamtlich Engagierte und Gründungsinteressierte.

Bürgergenossenschaften stoßen insbesondere während des Gründungsprozesses auf vielfältige Herausforderungen. So ist das Genossenschaftsmodell bei Behörden und Einrichtungen der Engagement-Förderung kaum bekannt. Im Fall einer Initiative, die sich für diese Rechtsform interessiert, muss die notwendige Expertise seitens der Beratungseinrichtung erst beschafft werden. Darüber hinaus sind Genossenschaften in der Gründungsphase auf die Unterstützung ehrenamtlicher Fachexpert:innen in Vorstand und Aufsichtsrat elementar angewiesen. Auch die Kooperation mit bestehenden Genossenschaften sowie persönliche Kontakte und Netzwerke spielen eine wichtige Rolle. Die Zusammenarbeit mit Kommunen stellt sowohl politisch als auch auf der Verwaltungsebene i. d. R. eine große Herausforderung dar. Vertrauensvolle persönliche Beziehungen sind hier entscheidend für den Erfolg von Bürgergenossenschaften.

Den engagementfördernden Einrichtungen sind die Bürgergenossenschaften in ihrer Region überwiegend bekannt, sie adressieren diese jedoch bislang nicht mit ihren Angeboten. Dabei existieren zahlreiche Möglichkeiten, diese zu unterstützen: durch Zurverfügungstellen von projektbezogenem Gründungswissen, Finanzierung von Informationsveranstaltungen, Exkursionen etc., was in einem konkreten Fall auch so gehandhabt wurde, Einbindung in Netzwerke, Vermittlung sozialer Kontakte u. v. m. (vgl. Tab. 2). Insbesondere die Einbindung in Engagement-Netzwerke und die Vernetzung mit Entscheidungsträger:innen können für die Aufbau-phase sehr förderlich sein. Häufig verfügen die Einrichtungen zudem über eigene projektbezogene Fördermittel. Auch politisch können sie auf kommunale Förder-richtlinien einwirken, sodass diese Bürgergenossenschaften zur Verfügung stehen. Mit Blick auf die Organisationsentwicklung von Bürgergenossenschaften können weitere Angebote hilfreich sein, z. B. die Nutzung von Ehrenamts cards, steuerliche Vorteile wie die Ehrenamts pauschale, Zeugnisse oder Zertifikate sowie Fort- und Weiterbildung. Diese sind als Formen der Anerkennung und Wert-schätzung für freiwilliges Engagement gut etabliert, spielen jedoch in Bürgerge-nossenschaften bislang nur sehr selten eine Rolle, wie die Befragung im ZiviZ-Sur-vey gezeigt hat (Thürling/Bayer 2023: 25).

Tab. 2: Bedarfe von Bürgergenossenschaften und Angebote der Engagementförderung

	Bedarfe von Bürgergenossenschaften	Angebote durch Engagement-Fördernde Einrichtungen
Gründung	Fachliche Expertise: wird häufig ehrenamtlich eingebracht; hohe professionelle Anforderung an Gründungsmitglieder (juristisch, Finanzierung, Marketing)	Allgemeines Gründungswissen (i.d.R. genossenschaftsunspezifisch) ist teilweise vorhanden und wird überwiegend projektbezogen weitergegeben
	Kooperation mit anderen Genossenschaften: Gegenseitige Unterstützung, informell oder professionalisiert (Beratungskosten)	Unterstützung durch Informationsveranstaltungen, Vernetzungsangebote, Exkursionen
	Persönliche Kontakte und Netzwerke der Mitglieder als Erfolgsfaktor, Mitstreiter:innen gewinnen	Unterstützung durch Informationsangebote, Verbreitung und Gewinnung neuer Mitglieder und Engagierter
	Finanzierung: Unterstützung bei Antragstellung zu Fördermitteln; Anpassung von Förderrichtlinien und -programmen	Projektbezogene Fördermittel; Vermittlung von Ansprechpartner:innen auf Bundes- und Landesebene; Kreistage können Ehrenamtsförderrichtlinien verabschieden
Organisationsentwicklung	Zusammenarbeit mit Kommunen: feste Ansprechpartner:innen; konstruktive und vertrauensvolle Zusammenarbeit	Vernetzung mit Entscheidungsträger:innen, Einbindung in Gremien
	Freiwilligenmanagement: Hoher Zeitaufwand, um Freiwilligenarbeit zu organisieren, wird häufig unterschätzt und kann häufig nicht geleistet werden	Weiterbildung und Qualifizierung zu Projektmanagement, Freiwilligenarbeit, rechtlichen Fragen, Erfahrungsaustausch
	Mitgliedergewinnung und -bindung: Für systematische Mitgliederakquise fehlt häufig die Zeit und erfordert zusätzliche Ressourcen, z.T. auch in Konkurrenz zu anderen zivilgesellschaftlichen Organisationen	Unterstützung bei Vermittlung und Gewinnung von Freiwilligen durch eigene Netzwerke (z.B. Engagementbörsen), Öffentlichkeitsarbeit, Anerkennungskultur fördern (Ehrenamtskarte, Würdigungen, etc.)
	Lernende Organisation: Qualifizierung zu Buchhaltung, Projektmanagement, IT und Marketing, Veranstaltungstechnik, -management, Bilanzen und Jahresabschluss, digitale Tools zur Vereinfachung von Verwaltungsaufgaben	Meist sind bedarfsorientierte Angebote möglich; Unterstützung durch kommunale bzw. freie Bildungsanbieter

Quelle: Thürling/Bayer (2023: 39)

Die Ergebnisse aus dem Fallvergleich bestätigen somit, was sich auch im ZiviZ-Survey zeigte: Es existieren kaum institutionalisierte Formen der Zusammenarbeit oder Einbindung von Bürgergenossenschaften in Netzwerke der Engagementförderung. Nur in Einzelfällen kommt es zu Kontakten und Kooperationen. Dies liegt u. a. daran, dass die Bürgergenossenschaften eine recht neue Form des bürgerschaftlichen Engagements darstellen und bei vielen Einrichtungen (noch) nicht als Zielgruppe adressiert werden, was sich aber zukünftig ändern könnte. Auf Nachfrage war vielen Engagement-fördernden Einrichtungen bekannt, dass es in ihrer Region Bürgergenossenschaften gibt, es wurde jedoch kein aktiver Kontakt hergestellt, da die Verantwortlichen i. d. R. über zu wenig Expertise und Kenntnisse über diese Organisationen verfügen. Gleichzeitig betonten sie, dass sie an einer Zusammenarbeit interessiert sind und Angebote in dieser Richtung weiter entwickeln wollen.

Gleichzeitig lässt sich beobachten, dass auch Bürgergenossenschaften bislang selten gezielt auf Einrichtungen der Engagementförderung zugehen, auch wenn die Angebote bekannt sind. Viele Genossenschaften verstehen sich als Wirtschaftsunternehmen und weniger als zivilgesellschaftliche Organisation, auch wenn im Fall der Bürgergenossenschaften der freiwillige Einsatz der Engagierten eine entscheidende Rolle für den wirtschaftlichen Geschäftsbetrieb spielt. Die Genossenschaften möchten ungern in Konkurrenz zu zivilgesellschaftlichen Organisationen treten, oder sie sehen bislang noch keinen Bedarf (Thürling/Bayer 2023: 41). Tatsächlich stellt die Gewinnung und Einbindung von freiwillig Engagierten mehrheitlich (noch) kein Problem für die Bürgergenossenschaften dar. Das dürfte aber zukünftig relevanter werden, wenn sich Nachwuchsprobleme abzeichnen und jüngere Engagierte nur selten in Bürgergenossenschaften aktiv sind. Dies legen auch die Ergebnisse des ZiviZ-Survey nahe (Thürling/Bayer 2023: 24). Auch gesellschaftliche Gruppen, die über weniger Anerkennung und/oder Ressourcen verfügen, sind weniger in Genossenschaften engagiert (vgl. Kap. 3). Wie auch in anderen zivilgesellschaftlichen Organisationen ist es deshalb wichtig, möglichen Hürden aktiv zu begegnen, niedrigschwellige Zugänge für Engagement zu ermöglichen und innerhalb der Organisation stärker für die Themen Diversität und gesellschaftliche Teilhabe zu sensibilisieren. Hier sind die Einrichtungen der Engagementförderung mit ihrem Erfahrungswissen gefragte und kompetente Partner.

5. Zusammenfassung und Ausblick: Bürgergenossenschaften und Einrichtungen der Engagementförderung stärker vernetzen, um gesellschaftliche Transformation zu unterstützen

Bürgergenossenschaften und Einrichtungen der Engagementförderung arbeiten nur selten zusammen – das zeigen sowohl die Ergebnisse des ZiviZ-Survey (Kap. 3) als auch unsere Befragung in den sechs untersuchten Fallregionen (Kap. 4). Nur

jede fünfte Genossenschaft arbeitet mit den klassischen Einrichtungen der Engagementförderung zusammen; hier v. a. mit Ansprechpersonen und Kontaktstellen auf kommunaler Ebene, seltener mit Freiwilligenagenturen oder anderen Einrichtungen. Dies ist umso verwunderlicher, als Bürgergenossenschaften selbst häufiger Aufgaben der Engagementförderung übernehmen und Dritte unterstützen, z. B. bei der Vernetzung, Öffentlichkeitsarbeit, Qualifizierung und Beratung oder durch die Bereitstellung von Räumlichkeiten. Auch wenn sie nicht zu den klassischen Einrichtungen der Engagementförderung zählen, spielen sie eine zentrale und aktive Rolle bei der Aktivierung bürgerschaftlichen Engagements in ihren Regionen.

Für die erfolgreiche Gründung und Entwicklung einer Bürgergenossenschaft braucht es eine breite Beteiligung. Demokratische Strukturen und sozialer Zusammenhalt vor Ort werden hierdurch gestärkt. Damit erweisen sich Bürgergenossenschaften als gute Gestalter, auch für benachteiligte Sozialräume (Heinze 2020). Im Bereich der Erneuerbaren Energieerzeugung und -versorgung stellen sie seit den 2000er Jahren die wichtigste Säule der Energiewende in Deutschland dar (Bayer 2013; Walk 2014; Lunge et al. 2019; Flieger et al. 2015). Gleichzeitig tragen sie zur Stärkung lokaler Wirtschaftskreisläufe bei, indem sie Wertschöpfung vor Ort generieren (Flieger 2011). Sie bilden eine Plattform für Bildung und Bewusstseinsentwicklung und stärken die Handlungs- und Lösungskompetenz der Beteiligten angesichts der komplexen Herausforderungen, die die gesellschaftliche Transformation aktuell für viele Menschen darstellt. Damit wirken sie ganz praktisch gegen Politikverdrossenheit und Populismus (Boddenberg/Klemisch 2018). Sie entfalten eine integrative Wirkung, indem sie benachteiligte Bevölkerungsgruppen in gesellschaftlich relevante Entscheidungsprozesse einbeziehen. Gleichzeitig öffnen sie als Orte gesellschaftlicher Innovation Experimentierräume (Elsen 2012). Hierbei entfalten sie ihre besondere Stärke in Zeiten des schnellen gesellschaftlichen Wandels (Atmaca 2014). Sie repräsentieren wichtige Werte wie Solidarität, Kooperation und Zusammenhalt und zeigen konkret, dass ein anderes Wirtschaften möglich ist.

Elsen (2015: 175) bezeichnet die sich verstärkt seit den 2000er Jahren entwickelnden Ansätze nicht primär profitorientierten Wirtschaftens als „doppelten Boden unter dem schwankenden Trapez der krisenhaften, sozial und territorial entkoppelten Marktwirtschaft“, unter der sich eine „komplementäre Struktur gesellschaftlich eingebundener Ökonomie zu formieren“ scheint, „die auf konkrete Bedarfs- und Problemlagen von Menschen und Gemeinwesen antworte[t]“. In diesen sozialen Experimenten sieht sie „angesichts einer höchst unsicheren Zukunft Labore für Politiken der Möglichkeiten zur Sicherung der Gegenwart und Zukunft.“

Im konkreten Fall der Bürgergenossenschaften sind diese allerdings häufig noch nicht in wichtige Netzwerke vor Ort eingebunden oder bei den Verantwortlichen in den Kommunen präsent. Die Ursachen hierfür sind vielfältig. Bürgergenossenschaften sind bei den Einrichtungen der Engagementförderung noch weitgehend unbekannt und wurden nicht als Zielgruppe für die eigenen Angebote adressiert. Die Einrichtungen bekundeten zwar Interesse an der Zusammenarbeit, verfügten jedoch über begrenzte Kenntnisse zur Rechtsform. Dabei könnten Bürgergenossenschaften von den vorhandenen Angeboten der Engagementförderung profitieren. Das gilt z. B. für niedrigschwellige Beratungs- und Förderangebote im Bereich des Projekt- und Freiwilligenmanagements oder der Digitalisierung sowie für etablierte Möglichkeiten der Wertschätzung und Anerkennung bürgerschaftlichen Engagements (z. B. Ehrenamts-card, Vergünstigungen etc.). Den befragten Akteuren ist zum Teil nicht bekannt, dass Mittel der Engagementförderung auch an Bürgergenossenschaften vergeben werden können. Teilweise wurden Anfragen negativ beschieden. Zum Teil wurden Unterstützungsangebote aber auch von den Bürgergenossenschaften nicht nachgefragt, weil man sich als Unternehmen versteht und nicht in Konkurrenz zu zivilgesellschaftlichen Organisationen treten möchte.

Deutlich wird, dass die engere Vernetzung und Einbindung von Bürgergenossenschaften in die regionalen Engagement-Netzwerke vielversprechendes Potential bieten. So könnten unternehmerische Kompetenzen und Erfahrungen von Bürgergenossenschaften auch anderen Aktiven in den Regionen zur Verfügung gestellt werden (Kontakte zu Entscheidungsträger:innen in Kommune und Verwaltung, auf Länder- und Bundesebene sowie in Privatwirtschaft und den Medien). Bürgergenossenschaften könnten stärker von niedrigschwelligen Möglichkeiten der Projektfinanzierung, etablierten Formen der Anerkennung von Engagement sowie Angeboten der Fort- und Weiterbildung profitieren. Hinzu kommt, dass viele Förderrichtlinien die Gemeinnützigkeit bzw. die Förderung nicht-gewerblicher Zwecke voraussetzen, um Engagement zu fördern, was zum Teil bereits durchbrochen wird. Hier gilt es, die Sichtbarkeit unternehmerischer Initiativen, die gemeinwohlorientierte Zwecke verfolgen, zu stärken. Diese Vernetzungsarbeit, auch das wird in der Befragung deutlich, kann jedoch nicht ehrenamtlich geleistet werden, sondern sollte am besten in den Kommunen vor Ort angesiedelt und auch entsprechend finanziell abgesichert sein. Dies entspricht den Forderungen des Netzwerks Engagementförderung (2018).

Bürgergenossenschaften bieten für die Bewältigung gesellschaftlicher Herausforderungen, insbesondere in strukturschwachen ländlichen Regionen, ein besonderes Potential und verstehen sich mehrheitlich als Impulsgeber sozialen Wandels (Thürling/Bayer 2023: 28). Dort, wo weder Staat noch Markt Lösungen bereitstellen, werden Bürger:innen teilweise „nolens volens“ selbst aktiv, um die

Herausforderungen der Transformation zu bewältigen (Bayer 2017: 154). So sorgen Genossenschaften aktuell für Bestandssicherung auf dem Wohnungsmarkt und sichern nachhaltiges, bezahlbares und lebenslanges Wohnen (Beuerle 2014). In Form von Bürgerenergiegenossenschaften gestalten sie seit Mitte der 2000er Jahre die Transformation des deutschen Energiesystems wesentlich mit und leisten einen aktiven Beitrag zum Klimaschutz (Thimm 2019; Schröder/Walk 2013). Im Anschluss an die Finanzkrise sorgten Genossenschaften für ein neues Bewusstsein für gemeinwohlorientiertes Wirtschaften (Walk 2019) und entwickeln neue und innovative Lösungsmodelle im Bereich der Daseinsvorsorge und Regionalentwicklung (Bayer et al. 2021; Blome-Drees/Schmale 2019).

Dieses Potential hat auch der Gesetzgeber erkannt. Neben aktuellen Anpassungen auf Bundesebene (BMJ 2023) gibt es mittlerweile auch in mehreren Bundesländern Programme zur Gründung und Förderung von Genossenschaften. Insbesondere für die Stärkung von Bürgergenossenschaften stellen die etablierten Strukturen der Engagementförderung eine wichtige Ergänzung dar, denn die Gemeinwohlorientierung und fehlende Gewinnabsicht wird den Gründer:innen von Bürgergenossenschaften in der Wirtschaftsförderung zum Teil auch nachteilig ausgelegt.

Dies gilt umso mehr, als Genossenschaften, die in einem breiten Spektrum Angebote und Leistungen der Daseinsvorsorge erbringen, nicht automatisch auch wirtschaftliche Erfolgsmodelle sind. Abhängig von den Geschäftsbereichen ist es notwendig, das freiwillige bürgerschaftliche Engagement durch eine öffentliche Mitverantwortung zu flankieren und zu unterstützen, z. B. durch Erleichterungen bei der Gründung einer Genossenschaft (Anschubfinanzierung, Übernahme von Prüfungskosten, Bürgschaften), Beratungsmöglichkeiten für die Organisationsentwicklung und verbesserte Zugänge zu Förderprogrammen (Bayer et al. 2021: 75f.). Häufig ist es den Gründer:innen von Bürgergenossenschaften gelungen, auch negative Stimmen aus Kommune und Verwaltung zu überzeugen und Vorbehalte abzubauen. Dieser Prozess ist eine wesentliche Voraussetzung für die Implementierung neuer Lösungen und erfolgreicher Transformationen auf lokaler Ebene (Evers/Branden 2016: 178). Nur so entstehen die notwendige Offenheit und das Vertrauen, die perspektivisch neue Formen der Kooperation zwischen Bürger:innen und Kommune auf Augenhöhe ermöglichen.

Von diesem Prozesswissen und den Erfahrungen können auch andere Akteure der Zivilgesellschaft profitieren, wenn Einrichtungen der Engagementförderung diesen Transfer gezielt gestalten und so dazu beitragen, Bürgergenossenschaften als zivilgesellschaftliche Organisationen sichtbar zu machen und ihr Potential zur Bewältigung von aktuellen Krisen und Versorgungsproblemen im Bereich der Daseinsvorsorge mit gezielten Angeboten zu unterstützen.

Literaturverzeichnis

- Alscher, Mareike (2008): Genossenschaften und Engagement – Das erfolgreiche Zusammenspiel zweier Konzepte. Saarbrücken.
- Atmaca, Delal (2014): Genossenschaften in Zeiten raschen Wandels – Chancen einer nachhaltigen Organisationsform. In: Schröder, Carolin; Walk, Heike (Hrsg.): Genossenschaften und Klimaschutz. Wiesbaden, S. 49–72, https://doi.org/10.1007/978-3-658-03632-4_3.
- Bayer, Kristina (2013): Energiegenossenschaften – Träger der Energiewende? Eine Unternehmensform im Fokus gesellschaftlicher Veränderungsprozesse. In: Gawora, Dieter; Bayer, Kristina (Hrsg.): Energie und Demokratie. Kassel, S. 141–153.
- Bayer, Kristina (2017): Unterstützungsstrukturen für Solidarisches Wirtschaften in Zeiten des Wandels. In: Verein zur Förderung der Solidarischen Ökonomie e. V. (Hrsg.): Die ökonomische Dimension des Friedens: Soziale Solidarische Ökonomie. Kassel, S. 154–164.
- Bayer, Kristina; Flieger, Burghard; Menzel, Sonja; Thürling, Marleen (2021): Bürgergenossenschaften in den Neuen Ländern – Engagiert für das Gemeinwesen. Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie (BMWi). <https://www.bmwk.de/Redaktion/DE/Publikationen/Studien/studie-buergergenossenschaften-in-den-neuen-laendern.html> (4.2.2024).
- Beuerle, Iris (2014): Wohnungsgenossenschaften im gesellschaftlichen Wandel. Berlin.
- Blome-Drees, Johannes; Schmale, Ingrid (2019): Genossenschaftsbanken mobilisieren regionale Ressourcen: Die VR-Bank Nordeifel eG als Netzwerkakteur der Regionalentwicklung und Initiator der Eifel DLG eG. In: Zeitschrift für das gesamte Genossenschaftswesen, 69. Jg., Heft 2, S. 66–84, <https://doi.org/10.1515/zfegg-2019-0009>.
- BMFSFJ (2017): Zweiter Bericht über die Entwicklung des bürgerschaftlichen Engagements in der Bundesrepublik Deutschland, März 2017. Bundestags Drucksache 18/11800.
- BMJ (2023): Weitere Stärkung der Digitalisierung bei Genossenschaften – Bundesministerium der Justiz legt Eckpunkte vor, Pressemitteilung Nr. 46/2023, 28.07.2023. https://www.bmj.de/SharedDocs/Pressemitteilungen/DE/2023/0728_Eckpunkte_Genossenschaftsrecht.html (4.2.2024).
- BMWi (Hrsg.) (2015): Potenziale und Hemmnisse von unternehmerischen Aktivitäten in der Rechtsform der Genossenschaft. <https://www.bmwk.de/Redaktion/DE/Downloads/P-R/potenziale-und-hemmnisse-von-unternehmerischen-aktivitaeten-in-der-rechtsform-der-genossenschaft-endbericht.html> (4.2.2024).
- Draheim, Georg (1952): Die Genossenschaft als Unternehmenstyp. Göttingen.
- Evers, Adalbert; Branden, Taco (2016): Social Innovations as Messages: Democratic Experimentation in Local Welfare Systems. In: Branden, Taco; Cattacin, Sandro; Evers, Adalbert; Zimmer, Annette (Hrsg.): Social Innovations in the Urban Context. Wiesbaden, S. 161–180.
- Elsen, Susanne (2012): Genossenschaften als Organisationen der sozialen Innovation und nachhaltigen Entwicklung. In: Beck, Gerald; Kropp, Cordula (Hrsg.): Gesellschaft innovativ: Wer sind die Akteure? Wiesbaden, S. 85–102, https://doi.org/10.1007/978-3-531-94135-6_5.
- Elsen, Susanne (2015): Gemeinwesen, Gemeingüter und Ökosoziale Wende. In: Elsen, Susanne et al. (Hrsg.): Die Kunst des Wandels: Ansätze für die ökosoziale Transformation. München, S. 175–190.

- Flieger, Burghard (2011): Lokale Wertschöpfung durch Bürgerbeteiligung. In: Verbands-Management, 37. Jg., Heft 1, S. 50–57. https://www.energiegenossenschaften-gruenden.de/fileadmin/user_upload/downloads/VMI_1_2011_Beitrag_Flieger.pdf (4.2.2024).
- Flieger, Burghard; Klemisch, Herbert; Radtke, Jörg (2015): Bürgerbeteiligung in und durch Energiegenossenschaften. eNewsletter Netzwerk Bürgerbeteiligung 3 (3. Januar 2015). <https://www.netzwerk-buergerbeteiligung.de/themen-diskurse/beitraege-themenschwerpunkte/einzelansicht-beitraege-themenschwerpunkte/article/buergerbeteiligung-in-und-durch-energiegenossenschaften/> (4.2.2024).
- Göler von Ravensburg, Nicole (2015): Sozialgenossenschaften in Deutschland. In: ZfgG, 65. Jg., Heft 2, S. 135–154.
- Generali (Hrsg.) (2015): Engagementatlas 2015. Rolle und Perspektiven Engagement unterstützender Einrichtungen in Deutschland. https://www.freiwilligenserver.de/fileadmin/user_upload/Studien/Generali_Engagementatlas_2015.pdf (4.2.2024).
- Heinze, Rolf G (2020): Genossenschaften als Gestaltungsakteure. In: Ders. (Hrsg.): Gesellschaftsgestaltung durch Neujustierung von Zivilgesellschaft, Staat und Markt. Wiesbaden, S. 169–184, https://doi.org/10.1007/978-3-658-30907-7_10.
- Klein, Ansgar; Walk, Heike (2015): Genossenschaften, Bürgerschaftliches Engagement und Zivilgesellschaft. In: Beyer, Thomas; Görtler, Edmund; Rosenkranz, Doris (Hrsg.): Senioren-genossenschaften. Organisierte Solidarität. Weinheim/Basel, S. 132–138.
- Kluth, Winfried (2018): Die Bedeutung von Infrastrukturgenossenschaften für die kommunale Daseinsvorsorge. In: ZögU, 41. Jg., Heft 3, S. 241–256.
- Köstler, Ursula (2018): Senioren-genossenschaften. Ein morphologischer Überblick zu gemeinwirtschaftlichen Gegenseitigkeits-Gebilden der sozialraumorientierten Daseinsvorsorge. Baden-Baden.
- Krimmer, Holger; Bischoff, Stefan; Tahmaz, Birthe; Gensicke, Thomas (2022): Engagementförderung in Ostdeutschland, Halle. <https://www.buerger-fuer-buerger.de/wp-content/uploads/2022/02/Engagementfoerderung-in-OD-barrierefrei.pdf> (17.2.2024).
- Lunge, Juliane; Große-Kreul, Felix; Best Ben; Espert, Valentin; Witte, Katja (2019): Ergebnisse der Gemeindestudie zum Thema ‚Energiewende und globale Megatrends in NRW‘. https://epub.wupperinst.org/frontdoor/deliver/index/docId/7505/file/7505_Energiewende_Megatrends.pdf (4.2.2024).
- Mersmann, Arno; Novy, Klaus (1991): Gewerkschaften – Genossenschaften – Gemeinwirtschaft. Hat eine Ökonomie der Solidarität eine Chance? Köln.
- Netzwerk für Engagementförderung (2018): Positionspapier zu Engagementstrukturen. <https://www.dag-shg.de/data/Andere/2018/Netzwerk-Engagementfoerderung-Positionspapier.pdf> (4.2.2024).
- Schröder, Carolin; Walk, Heike (2013): Genossenschaften und Klimaschutz: Akteure für zukunftsfähige, solidarische Städte. Wiesbaden.
- Schubert, Peter; Tahmaz, Birte; Krimmer, Holger (2023a): Erste Befunde des ZiviZ-Survey 2023 Zivilgesellschaft in Krisenzeiten: Politisch aktiv mit geschwächten Fundamenten. Berlin. https://www.ziviz.de/sites/ziv/files/ziviz-survey_2023_trendbericht.pdf (4.2.2024).
- Schubert, Peter; Tahmaz, Birte; Krimmer, Holger (2023b): ZiviZ-Survey 2023: Methodenbericht. Berlin. https://www.ziviz.de/sites/ziv/files/ziviz-survey_2023_methodenbericht.pdf (4.2.2024).
- Stappel, Michael (2023): Genossenschaften in Deutschland. In: Blome-Drees, Johannes et al. (Hrsg.): Handbuch Genossenschaftswesen. Wiesbaden, S. 797–830.

- Teilgabe (2023): Wie wirtschaftet die Zivilgesellschaft? Ein Forschungsprojekt zum kooperativen Wirtschaften in der Zivilgesellschaft. <https://www.teilgabe.net/> (4.2.2024).
- Thimm, Insa (2019): Konzeption von Bürgerenergiegenossenschaften als Agenten des Wandels in der Energiewende. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ss0ar-64716-2> (4.2.2024).
- Thürling, Marleen (2014): Genossenschaften im Dritten Sektor: Potentiale und Grenzen. Im Spannungsverhältnis zwischen Wirtschaftlichkeit und sozialer Zielsetzung, WZB-Discussion Paper, Berlin. <http://bibliothek.wzb.eu/pdf/2014/v14-301.pdf> (4.2.2024).
- Thürling, Marleen (2019): Zur Gründung von gemeinwesenorientierten Genossenschaften – Eine vergleichende Regionalanalyse. In: Zeitschrift für das gesamte Genossenschaftswesen (ZfgG), 69. Jg., Heft 2, S. 85–116.
- Thürling, Marleen (2020): Sozialgenossenschaften als gemeinwirtschaftliche Unternehmen: Begriffsbestimmung und Typologie. In: ZögU, 42. Jg., Heft 1-2, S. 85–103.
- Thürling, Marleen; Bayer, Kristina (2023): Bürgergenossenschaften und Engagementförderung: Unterstützungsangebote und Vernetzungspotentiale. https://berlin-coopstudies.de/wp-content/uploads/2023/06/DSEE-Studie_Burgergenossenschaften_2023_Langfassung.pdf (4.2.2024).
- Thürling, Marleen; Hanisch, Markus (2021): Genossenschaften für das Gemeinwesen: Bürgerschaftliches Engagement zur Sicherung der Daseinsvorsorge? In: ZSR, 69. Jg., Heft 3, S. 260–290.
- Walk, Heike (2014): Energiegenossenschaften: neue Akteure einer nachhaltigen und demokratischen Energiewende? In: Brunnengräber, Achim; Di Nucci, Maria R. (Hrsg.): Im Hürdenlauf zur Energiewende. Wiesbaden, S. 451–64, https://doi.org/10.1007/978-3-658-06788-5_29.
- Walk, Heike (2019): Genossenschaften als alte und neue Player. In: Freise, Matthias; Zimmer, Annette (Hrsg.): Zivilgesellschaft und Wohlfahrtsstaat im Wandel, Bürgergesellschaft und Demokratie. Wiesbaden, S. 123–142.
- Zimmer, Annette; Priller, Eckhard (2023): Genossenschaften als Teil des Dritten Sektors. In: Blome-Drees, Johannes et al. (Hrsg.): Handbuch Genossenschaftswesen. Wiesbaden, S. 1–25.

Brückenbauer zwischen der Non-Profit- und der For-Profit-Welt? Identitätskonflikte von Mittlerorganisationen in Corporate Volunteering Programmen

Theresa Fricke, M. Sc.

Doktorandin an der Professur für Nachhaltiges Wirtschaften der Universität Hamburg |
theresa.fricke@posteo.de

Zusammenfassung

Corporate-Volunteering-Programme sollen eine Win-Win-Situation für Unternehmen und Non-Profit-Organisationen (NPOs) schaffen. Studien zeigen jedoch Lücken zwischen den Bedürfnissen von NPOs und dem Angebot der Unternehmen. Mittlerorganisationen können die Ergebnisse der Corporate-Volunteering-Programme positiv beeinflussen, indem sie Brücken zwischen der For-Profit- und Non-Profit-Welt bauen. Das Verbinden beider Welten verbessert wiederum das gegenseitige Verständnis und regt Prozesse an, die sozialen Wandel und die Zivilgesellschaft fördern. Während Forschung und Praxis bisher davon ausgingen, dass alle Mittlerorganisationen gleichermaßen positive Wirkung erzielen, zeigt diese Studie, dass sich Mittlerorganisationen in drei verschiedene Identitäten einteilen lassen. Sie unterscheiden sich darin, ob sie tatsächlich die Interessen beider Seiten berücksichtigen und langfristige Kooperationen aufbauen können. Es werden drei Faktoren diskutiert, die Mittlerorganisationen darin unterstützen können, ausgeglichene Win-Win-Ergebnisse zu erzielen.

Schlagwörter: Mittlerorganisationen; Corporate Volunteering; Organisationsidentität; Identitätskonflikte; Multiple Organisationsidentitäten

Building Bridges between the Non-Profit and the For-Profit World? Identity Conflicts of Intermediary Organisations in Corporate Volunteering Programmes

Abstract

Corporate volunteering (CV) programs are supposed to create win-win situations for companies and non-profit organizations (NPOs). However, current research reveals that wide gaps exist between what NPOs need and what companies provide. Intermediary organizations can positively affect the outcome of the CV program through building bridges between the for-profit and non-profit world. Connecting these two worlds in turn enhances the mutual understanding and initiates processes that promote social change and civil society. While research and practice so far assumed that all intermediaries achieve equally positive outcomes, this study finds that intermediaries categorize into three different identities. They differ in whether they truly serve the interests of both sides and establish long-term cooperations. Three factors are discussed that support intermediaries in achieving balanced win-win outcomes.

Keywords: Intermediaries; Corporate Volunteering; Organizational Identity; Identity Tension; Multiple Organizational Identities

1. Einleitung

Einen positiven Beitrag zu sozialer Nachhaltigkeit zu leisten, wird für Unternehmen immer wichtiger (Cook/Burchell 2018). Eine Möglichkeit, soziale Nachhaltigkeit zu fördern, sind Corporate-Citizenship-Programme. Corporate Citizenship (CC) bezeichnet das soziale Engagement von Unternehmen, durch das sie als „good citizens“ auftreten. Typische Formen von CC sind Spenden- und Sponsoringprogramme, Pro-Bono-Aktivitäten, die Gründung von Stiftungen oder Corporate-Volunteering-Programme (Bendel et al. 2022). Insbesondere Corporate Volunteering (CV) ist zu einem immer beliebteren Bestandteil der CC-Strategien von Unternehmen geworden. Der Begriff CV umfasst Mitarbeitende, die im Rahmen einer geplanten Engagementaktivität Zeit für eine gemeinnützige Gruppe oder Organisation zur Verfügung stellen (Rodell et al. 2016). Um sinnvolle und wirkungsvolle CV-Initiativen zu etablieren, sind Unternehmen auf die Expertise von Non-Profit-Organisationen (NPOs) angewiesen. Daher arbeiten Unternehmen im Rahmen von CV-Projekten häufig mit NPOs zusammen. Der kooperative Charakter von CV-Projekten kann einen sozialen Wandel anstoßen und die Zivilgesellschaft fördern: Mitarbeitende von Unternehmen werden mit der Realität von NPOs und ihren Zielgruppen konfrontiert. Umgekehrt setzen sich Mitarbeitende oder Freiwillige von NPOs mit der Realität der Mitarbeitenden und der Unternehmen, für die sie arbeiten, auseinander (Caligiuri et al. 2013). Dies kann gegenseitiges Verständnis und somit die Qualität von Kooperationen innerhalb der Zivilgesellschaft fördern.

Die Unterstützung zivilgesellschaftlicher Organisationen (d. h. NPOs) ist wichtiger denn je: In den letzten Jahren und insbesondere seit der Pandemie ist der Raum für Zivilgesellschaft aufgrund von Schwierigkeiten bei der Beschaffung von Unterstützung und Finanzierung schrittweise geschrumpft (Del Monte 2022). Die Finanzierung der Zivilgesellschaft wird durch hohe bürokratische Hürden erschwert, und die Zahl der Freiwilligen, die sich langfristig in NPOs engagieren, ist deutlich zurückgegangen. Infolgedessen wird es immer schwieriger, zeitaufwändige Ehrenämter wie Vereinsvorstände zu besetzen. Die Zivilgesellschaft braucht mehr Kooperation und Zusammenarbeit – auf der individuellen Ebene, zwischen Organisationen und mit der Wirtschaft und dem öffentlichen Sektor (Kemnitzer et al. 2023). Umso wichtiger ist es, zu verstehen, welche Faktoren eine effektive und langfristige Zusammenarbeit zwischen Unternehmen und NPOs ermöglichen und welche Faktoren sie verhindern. In Bezug auf CV-Projekte gingen Forschung und Praxis lange Zeit davon aus, dass Unternehmen und NPOs gleichermaßen profitieren. Jüngste Erkenntnisse deuten jedoch darauf hin, dass zwischen dem, was NPOs tatsächlich von Unternehmen benötigen, und dem, was Unternehmen letztendlich bieten können, große Lücken bestehen. Diese Diskrepanzen sind auf die grundlegend unterschiedlichen „Welten“ zurückzuführen, in denen

sich Unternehmen und NPOs befinden. Daher können gemeinsame CV-Projekte aufgrund unterschiedlicher Arbeitsrealitäten, Werte, Interessen oder Kapazitäten scheitern oder weniger effektiv sein. Machtungleichgewichte zwischen den beiden Akteuren verstärken dieses Problem (Cook/Burchell 2018; Samuel et al. 2013).

Frühere Forschungsarbeiten haben bereits darauf hingewiesen, dass Mittlerorganisationen den „Brückenbau“ zwischen der Non-Profit- und For-Profit-Welt anstoßen und zur Verringerung des Machtungleichgewichts innerhalb von CV-Projekten beitragen können (Cook/Burchell 2018; Letts/Holly 2017). Mittlerorganisationen wie Freiwilligenagenturen, Engagement-Plattformen oder kommunale Beratungsstellen fungieren als Bindeglied zwischen Menschen, die sich freiwillig engagieren wollen, und NPOs, die auf die Unterstützung von Freiwilligen angewiesen sind. Indem sie Angebot und Nachfrage nach Freiwilligenarbeit verbinden, spielen Mittlerorganisationen eine wichtige Rolle bei der Förderung und Unterstützung des freiwilligen Engagements (van den Bos 2014). Im Kontext von CV erleichtern und organisieren Mittlerorganisationen CV-Programme und können das Ergebnis eines Programms nicht nur für das Unternehmen positiv beeinflussen, sondern insbesondere für NPOs, denen häufig Ressourcen, Wissen und Macht fehlen, um als gleichberechtigte Partner zu verhandeln (Cook/Burchell 2018: 178). Durch den Aufbau von Kapazitäten auf beiden Seiten tragen Mittlerorganisationen dazu bei, ausgewogene Win-Win-Ergebnisse zu erzielen, was wiederum der Schlüssel zum Aufbau langfristiger Kooperationen ist: Nur wenn beide Seiten mit dem CV-Projekt zufrieden sind, steigt die Wahrscheinlichkeit, dass aus einem anfänglichen kleinen CV-Projekt eine längerfristige Zusammenarbeit wird. Kurzfristige Engagements des Unternehmens können ein erster Schritt sein, aber die wenigen Freiwilligenstunden initiieren keine langfristigen, nachhaltigen Veränderungs- oder Transformationsprozesse – weder auf Seiten der Corporate Volunteers und des Unternehmens, noch auf Seiten der NPOs, da es zu wenig Interaktion zwischen diesen beiden Welten gibt (Cook/Burchell 2018). Da NPOs durch langfristige Engagements über stabile Ressourcen verfügen und somit eine größere soziale Wirkung erzielen können, ist die Etablierung von Win-Win-Situationen in CV-Programmen wichtig, um die Zivilgesellschaft zu stärken und sozialen Wandel zu initiieren.

Auch wenn einige Autoren bereits Mittlerorganisationen als das fehlende Puzzlestück für die Realisierung eines ausgewogenen Win-Win-Ergebnisses diskutiert haben, ist wenig darüber bekannt, wie Mittlerorganisationen ihre Rolle und Aufgaben innerhalb von CV-Projekten wahrnehmen und welchen Hindernissen sie in ihrer hybriden Rolle begegnen (Roza et al. 2017). In der aktuellen CV-Forschung werden Mittlerorganisationen als eine homogene Gruppe von Organisationen betrachtet, die das Angebot von Unternehmen und die Nachfrage von NPOs zusammenführen (Letts/Holly 2017). Die Mittlerorganisationen selbst stehen

jedoch vor einem Finanzierungsdilemma, da in der Regel nur Unternehmen für die angebotenen Dienstleistungen zahlen können (Cook/Burchell 2018). Dies kann zu Abhängigkeiten führen, die sich auf die Art und Qualität der Dienstleistungen auswirken, die Mittlerorganisationen anbieten können. Daher ist es wichtig, die Rolle von Mittlerorganisationen in CV-Programmen und mögliche Hindernisse, denen sie bei der Bereitstellung von Win-Win-Ergebnissen gegenüberstehen, genauer zu untersuchen.

Um diese Forschungslücken zu schließen, beantwortet diese Studie folgende Forschungsfragen:

Frage 1: Wie sehen Mittlerorganisationen ihre Rolle und Verantwortung in CV-Projekten?

Frage 2: Unter welchen Umständen sind Mittlerorganisationen in der Lage, Win-Win-CV-Projekte zu etablieren?

Ein qualitativer, explorativer Ansatz wurde gewählt, um diese Forschungsfragen zu untersuchen.

2. Eine Identitätsperspektive auf Mittlerorganisationen

Die vorliegende Studie basiert auf den Konzepten der Organisationsidentität und multipler Organisationsidentitäten.

2.1. Organisationsidentität

Das Phänomen der Organisationsidentität wurde vor etwa 40 Jahren erstmals diskutiert (Albert/Whetten 1985). Bei der Identitätsbestimmung einer Organisation stellen sich Fragen wie: „Wer sind wir?“, „In welcher Branche sind wir tätig?“ oder „Was wollen wir sein?“. Klarheit und Übereinstimmung über die Organisationsidentität sind wichtig, da sie sich auf die Entwicklung der Strategie einer Organisation auswirken und somit darauf, welche strategischen Ziele und Kunden vorrangig zu behandeln sind und wie die Ressourcen zu verteilen sind (Albert/Whetten 1985). Andererseits können Uneinigkeit und mangelnde Klarheit über die Organisationsidentität schwerwiegende negative Auswirkungen auf den Unternehmenserfolg haben: Albert und Whetten fassen die Folgen einer Identitätskrise zusammen als „einen Kampf, nicht nur über Budgetallokation, sondern über die Seele der Institution selbst“ (Albert/Whetten 1985: 272). Dies bedeutet, dass die Entscheidungsfindung, die Kommunikation und das operative Geschäft durch eine fehlende Organisationsidentität negativ beeinflusst werden, was wiederum zu internen und externen Konflikten und Verwirrung sowie zu Vertrauensverlust führt. Die Anwendung des Konzepts der Organisationsidentität auf den Bereich der Mittlerorganisationen ist komplex, da sie nicht nur eine, sondern mindestens

zwei oder mehr Zielgruppen (NPOs und Unternehmen) mit manchmal divergierenden Standpunkten und Interessen haben, was es schwierig macht, eine einheitliche Organisationsidentität zu finden und zu vereinbaren (Smith et al. 2010). Dies kann letztlich zu Identitätsspannungen führen.

2.2. Multiple Organisationsidentitäten

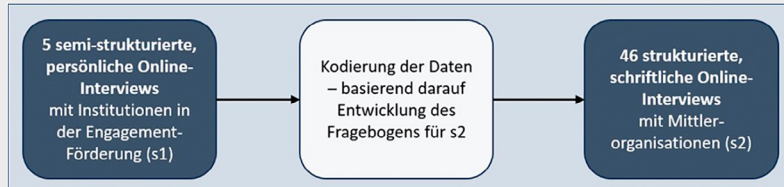
Organisationen sind oft nicht auf eine einzige Organisationsidentität beschränkt, sondern haben mehrere Identitäten, je nach der Anzahl der Kontexte, in denen diese Organisationen tätig sind. Diese Identitäten können sich nicht nur ergänzen, sondern auch miteinander konkurrieren (Albert/Whetten 1985). Während einige Wissenschaftler:innen die Möglichkeit hervorheben, dass Mitglieder von Organisationen mit mehreren Identitäten „eher in der Lage sind, mehrere Perspektiven einzunehmen und folglich verschiedene Arten von Kunden effektiver zu bedienen“ (Voss et al. 2006: 742), sind andere Wissenschaftler:innen der Ansicht, dass mehrere Identitäten eine Herausforderung für die Organisation und ihre Mitarbeitenden darstellen können (Glynn 2000; Smith et al. 2010; Voss et al. 2006). Multiple Organisationsidentitäten können demnach zu wenig Konsens bei Fragen wie „Wer sind wir?“ oder „Wer wollen wir sein?“ führen und damit die Klarheit der strategischen Ausrichtung beeinflussen. Identitätsspannungen zwischen zwei oder mehreren Identitäten sind besonders wahrscheinlich, wenn Identitäten kombiniert werden, von denen normalerweise nicht erwartet werden würde, dass sie zusammenpassen (Albert/Whetten 1985). In diesem Zusammenhang verkörpern Mittlerorganisationen zwei sehr unterschiedliche Organisationsidentitäten: Sie verkörpern die Identität des Anwalts von Non-Profit-Organisationen (NPOA) durch die Bereitstellung sozialer, philanthropischer und karitativer Dienstleistungen (Smith et al. 2010) und die Identität des Unternehmensdienstleisters (UD) durch die Bereitstellung von Dienstleistungen im Bereich von Corporate Social Responsibility und CV für Unternehmen (Cook/Burchell 2018). Identitätsspannungen entstehen, wenn Mittlerorganisationen die eine Identität gegenüber der anderen priorisieren (Glynn 2000). Daher wird das Gleichgewicht oder Ungleichgewicht zwischen beiden Identitäten eine wichtige Rolle dabei spielen, wie die Koexistenz der beiden Identitäten gehandhabt wird und ob CV-Projekte letztendlich langfristig erfolgreich sind.

3. Methode

Diese Studie verwendet einen qualitativen Forschungsansatz, um die Selbstwahrnehmung von Mittlerorganisationen innerhalb von CV-Projekten zu verstehen und um darüber hinaus Faktoren festzustellen, die Mittlerorganisationen in die Lage versetzen, Win-Win-CV-Projekte zu realisieren. Sie umfasst eine Vorstudie (s1), in der die wichtigsten Themen für die anschließende Interviewstudie (s2) festgelegt

wurden. Dabei wurde die komparative Methode (Glaser/Strauss 1967) angewandt, d. h. die Daten wurden in mehreren Iterationen gleichzeitig erhoben und ausgewertet. Das Forschungsdesign dieser Studie ist in Abbildung eins zusammengefasst.

Abbildung 1: Studiendesign



Quelle: Eigene Darstellung.

Für die Auswahl der Mittlerorganisationen wurde die Strategie des theoretischen Samplings angewandt (Glaser/Strauss 1967). Die Befragten wurden eher nach theoretischen als nach statistischen Kriterien ausgewählt, und die Richtung der iterativen Datenerhebung wurde nicht durch a-priori-Hypothesen, sondern durch die laufende Interpretation der Daten und die entstehenden konzeptionellen Kategorien bestimmt (Suddaby 2006: 634).

Vorstudie: Die Daten wurden vom 13. April 2023 bis zum 4. Mai 2023 durch fünf halbstrukturierte, persönliche Online-Interviews mit einer durchschnittlichen Dauer von 51 Minuten erhoben. Die Befragten arbeiteten in Institutionen, die die Landschaft an Mittlerorganisationen für CV fördern. Zwei Interviews wurden aufgezeichnet und wortwörtlich transkribiert, was zu einem Fließtext von 32 Seiten mit einfachem Zeilenabstand führte. Drei informelle Ad-hoc-Interviews wurden nicht aufgezeichnet, sondern transkribiert, wobei die wichtigsten Themen notiert wurden und die Befragten schriftliche Erklärungen zu den Themen erhielten. Dies ergab einen Text von 9 Seiten mit einfachem Zeilenabstand.

Zu den Themen, die sich während der Vorstudie herauskristallisierten, gehörten (1) der Grad der Einbettung in die For-Profit- gegenüber der Non-Profit-Welt, (2) das Finanzierungsdilemma, (3) die Ressourcenzuweisung für CV-Vermittlung gegenüber privater Engagement-Vermittlung und (4) die mangelnde Standardisierung.

Interview-Studie: Die Daten wurden vom 6. Juni 2023 bis zum 27. Juli 2023 durch 46 strukturierte, schriftliche Online-Interviews mit einer durchschnittlichen Länge von 22 Minuten erhoben. Die Daten der zweiten Interviewwelle bestanden aus sechs qualitativen offenen Fragen zu den vier Themen, die sich während der ersten Interviewwelle herauskristallisiert hatten. Die Interview-Transkripte umfassten insgesamt 40 Seiten mit einzeiligem Zeilenabstand.

Für die zweite Welle wurden 515 Mittlerorganisationen kontaktiert, 46 stimmten einer Befragung zu. Die Befragten waren innerhalb ihrer Organisation alle im Bereich CV tätig. Alle Organisationen haben ihren Sitz in Deutschland. Die Auswahl der Mittlerorganisationen erfolgte nach dem Prinzip der maximalen Variation (Suri 2011). Die Variation wurde maximiert in Bezug auf

Rechtsform: 23 eingetragene Vereine (e. V.), 10 Körperschaften des öffentlichen Rechts (K. d. ö. R), 5 Gesellschaften mit beschränkter Haftung (GmbH), 3 gemeinnützige Gesellschaften mit beschränkter Haftung (gGmbH), 2 Stiftungen, 1 Unternehmergesellschaft (UG) und 1 nicht eingetragener Verein.

Größe: 1 bis 180 Mitarbeitende bei einem Durchschnitt von 22 Mitarbeitenden.

Umfang der CV-Vermittlung: Spanne von 0 % (gerade erst mit der CV-Vermittlung begonnen oder kürzlich Ressourcen dafür verloren) bis 100 % (CV-Vermittlung macht 100 % des Tagesgeschäfts aus) bei einem durchschnittlichen Umfang von 23 %.

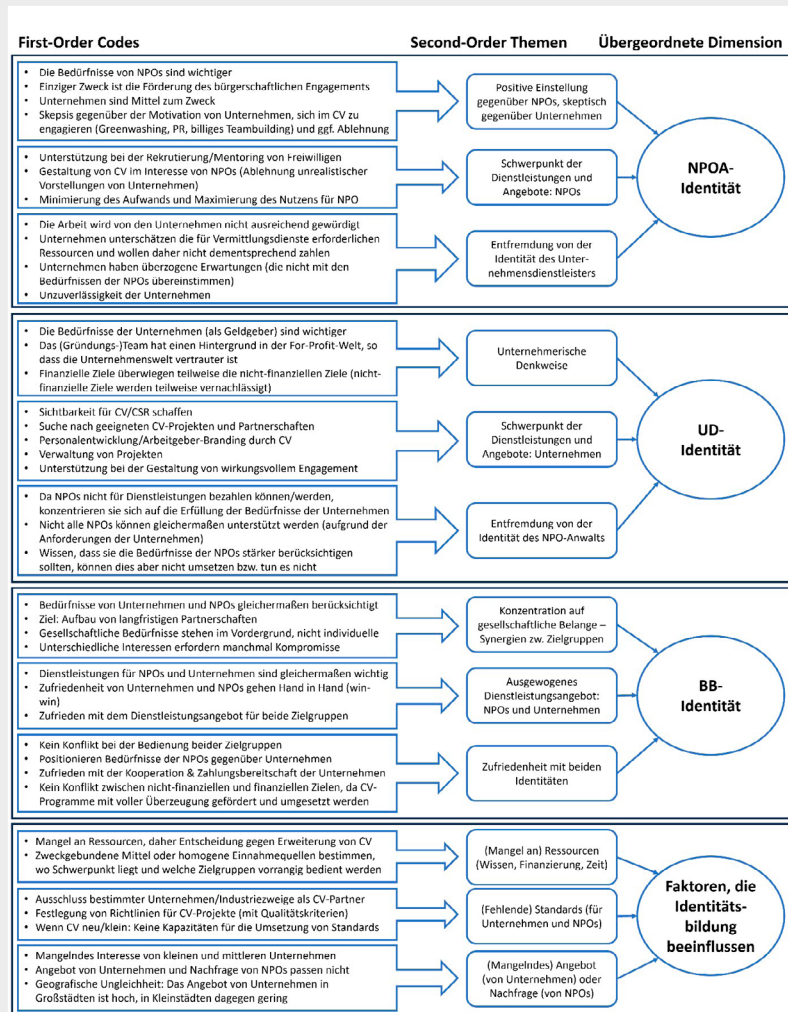
Finanzierungsquellen: 19 Mittlerorganisationen, die vollständig von den Unternehmen, für die sie arbeiten, durch Spenden oder Dienstleistungsbühren finanziert werden; 11 vollständig staatlich finanziert; 2 vollständig durch Mitgliedsbeiträge finanziert; 1 vollständig durch Stiftungsgelder finanziert; und 13 durch eine Mischung aus zwei oder mehr Finanzierungsquellen finanziert.

Datenanalyse: Für die Analyse der Interviews wurde ein induktiver Ansatz gewählt (Glaser/Strauss 1967). Die Datenanalyse folgte dem sechsstufigen Prozess der thematischen Analyse, wie von Braun und Clarke (2006) skizziert. Erstens: Mit den Daten vertraut machen. Zweitens: Erzeugen erster Codes. Drittens: Suche nach übergeordneten Themen. Viertens: Überprüfung der Themen. Fünftens: Themen definieren. Sechstens: Dokumentation mit „anschaulichen“ Beispielen.

4. Ergebnisse

Aus den qualitativen Interviewdaten ergaben sich drei zentrale Identitäten: (1) NPOA-Identität, (2) UD-Identität und (3) Brückenbauer-Identität (BB-Identität). Von den Identitäten der insgesamt 46 Mittlerorganisationen wurden 18 als NPOAs eingestuft, 7 als UDs, 18 als BBs und 3 konnten nicht genau klassifiziert werden. Zusätzlich kristallisierten sich drei Faktoren heraus, die die Entwicklung einer der jeweiligen drei Identitäten beeinflussen. Die Datenstruktur der Studie mit den ermittelten Codes und Themen ist in Abbildung zwei dargestellt. Anschließend werden die Ergebnisse für jede Identität beschrieben, bevor das Modell des „Identitäts-Zyklus“ vorgestellt wird.

Abbildung 2: Datenstruktur nach der Kodierung



Quelle: Eigene Darstellung basierend auf erhobenen Daten.

4.1 Die Identitäten der Mittlerorganisationen

4.1.1 NPO-Anwalt Identität

Mittlerorganisationen, die als NPOAs kategorisiert werden, konzentrieren sich auf eine Seite der Mittlerleistung und damit auf eine ihrer beiden Zielgruppen: Die

Bedürfnisse der NPOs und die Förderung des bürgerschaftlichen Engagements in der Gesellschaft. NPOAs sind in der Regel in erster Linie in anderen Mittlerdiensten (z. B. zwischen Einzelpersonen und NPOs) tätig, so dass die Vermittlung von CV nur einen kleinen Teil ihres Tagesgeschäfts ausmacht. Dies reduziert die Häufigkeit und Komplexität des Kontakts mit Unternehmen. Während die Beziehung zu NPOs eng und kooperativ ist, ist die Beziehung zu Unternehmen eher schwierig: Unternehmen werden nicht als gleichberechtigte Partner betrachtet, sondern eher als Mittel zum Zweck, der in diesem Fall die Förderung des bürgerschaftlichen Engagements ist und damit den Bedürfnissen der NPOs entspricht: „Unser Ziel ist es, bürgerschaftliches Engagement zu fördern und nicht, Dienstleistungen für Unternehmen zu erbringen“ (Int. 2, Anteil CV: 3 %). Dazu gehört auch, dass Mittlerorganisationen mit NPOA-Identität der Motivation und den Beweggründen von Unternehmen für ein Engagement im Rahmen von CV skeptisch gegenüberstehen.

Die primäre Ausrichtung aller Dienstleistungen und Angebote auf die Bedürfnisse von NPOs führt zu einer Entfremdung von der Identität als UD. Diese Entfremdung wiederum führt zu Skepsis und Unzufriedenheit mit der Zusammenarbeit mit den Unternehmen. Die Mittlerorganisationen haben das Gefühl, dass Unternehmen ihre Arbeitsbedingungen, ihren Arbeitsaufwand und den Wert der von ihnen erbrachten Dienstleistungen nicht „verstehen“. Sie sind unzufrieden mit der Bereitschaft der Unternehmen, für ihre Dienstleistung zu bezahlen: „Die Unternehmen erwarten, dass unsere Beratungs- und Vermittlungsleistungen kostenlos sind, weil sie Freiwillige schicken. Im Hintergrund gibt es aber umfangreiche Abstimmungsprozesse, die Personal- und Zeitressourcen kosten und von den Unternehmen nicht honoriert werden“ (Int. 17, Anteil CV: 1 %).

4.1.2 Unternehmensdienstleister-Identität

Mittlerorganisationen, die als UDs kategorisiert werden, konzentrieren sich ebenfalls auf die Bedürfnisse einer der beiden Zielgruppen: Unternehmen. Ihrer Logik zufolge sind es letztlich die Unternehmen, die die erbrachten Dienstleistungen finanzieren und daher priorisiert werden müssen. UDs sind in der Regel sehr stark auf die Vermittlung von CV ausgerichtet, so dass CV einen großen Teil ihres Tagesgeschäfts ausmacht. Darüber hinaus hat das (Gründungs-)Team in der Regel einen Hintergrund in der Unternehmenswelt, so dass diese Zielgruppe den UDs vertrauter ist. Dieser Fokus auf die For-Profit-Welt führt dazu, dass nicht-finanzielle Ziele – zumindest bis zu einem gewissen Grad – vernachlässigt werden:

Einerseits ist [der Fokus auf Unternehmen] wahrscheinlich der Tatsache geschuldet, dass unser Gründerteam aus der For-Profit-Welt kommt. Zum anderen finanzieren wir uns ausschließlich über Servicegebühren von Unternehmen, während Non-Profits unsere Plattform völlig kostenlos nutzen können. Das bedeutet, dass wir im Zweifelsfall Feature-Anfragen von

Unternehmen etwas höher priorisieren als solche von Non-Profits. (Int. 12, Anteil von CV: 70 %)

Ebenso wie bei NPOAs führt die Fokussierung der UDs auf eine der Zielgruppen zu einer Entfremdung von der anderen Zielgruppe und Identität: UDs haben wenig Kontakt zu NPOs und legen weniger Wert auf die Erfüllung ihrer Bedürfnisse. Sie räumen ein, dass sie manchmal die Erwartungen der NPO nicht erfüllen können:

Aufgrund der Tatsache, dass wir ein sehr großes Dienstleistungsportfolio haben, erhalten nicht alle gemeinnützigen Organisationen das gleiche Maß an Unterstützung. Einige NPOs haben höhere Erwartungen an uns [als wir erfüllen können]. Infolgedessen werden die nicht-finanziellen Ziele des Unternehmens von Zeit zu Zeit vernachlässigt. (Int. 44, Anteil von CV: 50 %)

4.1.3 Brückenbauer-Identität

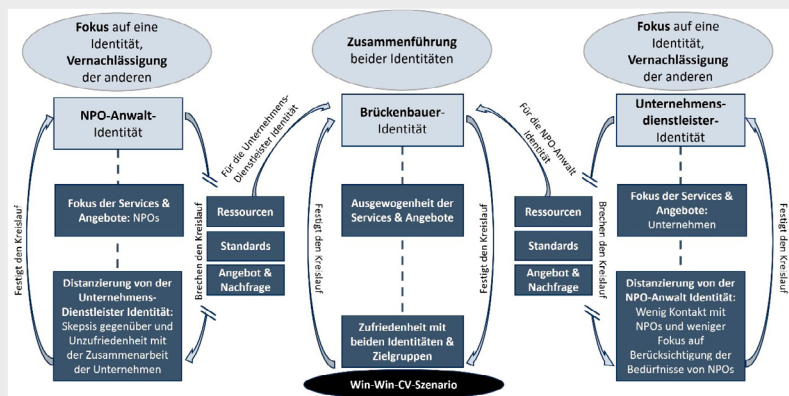
Mittlerorganisationen, die als BBs kategorisiert werden, berücksichtigen beide Zielgruppen und deren jeweilige Bedürfnisse gleichermaßen. Ihr Fokus liegt auf gesellschaftlichen Bedürfnissen wie der Förderung von Demokratie und den Sustainable Development Goals. Erreicht werden soll dies durch die Etablierung wirkungsvoller CV-Projekte für beide Seiten: „Wir fördern proaktiv die Verständigung zwischen diesen beiden Welten und können so den Grundstein legen für eine langfristige und fruchtbare Zusammenarbeit zwischen Unternehmen und Non-Profit-Organisationen. Eine Art Völkerverständigung sozusagen“ (Int. 4, Anteil CV: 20 %). CV-Projekte werden daher nicht nach den individuellen Bedürfnissen einer Zielgruppe gestaltet, sondern durch die Zusammenführung der Interessen beider Gruppen, was manchmal dazu führt, dass Kompromisse gefunden werden müssen.

Aus diesen Gründen identifizieren sich die BBs sowohl mit der NPOA- als auch mit der UD-Identität. Sie bündeln beide Identitäten und die jeweiligen Bedürfnisse ihrer Zielgruppen und schaffen Synergien zwischen ihnen. Daher gibt es keine Konflikte bei der Betreuung beider Zielgruppen: BBs sind mit der Kooperation und Zahlungsbereitschaft der Unternehmen zufrieden und können die Bedürfnisse der NPOs gegenüber den Unternehmen positionieren. Es bestehen keine (gravierenden) Konflikte zwischen finanziellen und nicht-finanziellen Zielen. CV-Projekte werden mit der großen Zuversicht gefördert und umgesetzt, dass sie für beide Zielgruppen gleichermaßen Nutzen stiften und somit ausgewogene Win-Win-Ergebnisse realisieren können: „Damit CV für beide Seiten ein Gewinn ist, ist es wichtig, die Bedürfnisse [von NPOs und Unternehmen] gleichermaßen zu berücksichtigen und zusammenzubringen. Dies gelingt in der Regel mit ein wenig Übersetzungsarbeit und Erwartungsmanagement“ (Int. 6, Anteil CV: 30 %).

4.2 Identitätszyklen und Einflussfaktoren auf die Identitätsbildung

Die Ergebnisse zeigen, dass innerhalb des heterogenen Feldes der Mittlerorganisationen deutliche Unterschiede in der Selbstwahrnehmung bestehen. NPOAs implementieren CV-Projekte, die hauptsächlich die Bedürfnisse von NPOs berücksichtigen, während UDs CV-Projekte implementieren, die hauptsächlich die Bedürfnisse von Unternehmen berücksichtigen. Diese Fokussierung wiederum führt zu einem Zyklus, in dem nur eine Identität im Vordergrund steht und der sich selbst verstärkt und verstetigt (Abbildung drei). Ohne interne oder externe Ressourcen sind die NPOAs und die UDs nicht in der Lage, beide Identitäten in der BB-Identität zusammenzufassen. Diese Zyklen sind in Abbildung drei dargestellt.

Abbildung 3: Die Identitätszyklen



Quelle: Eigene Darstellung auf Basis der Ergebnisse.

Die Studie zeigt jedoch Faktoren auf, die diese Zyklen durchbrechen können: Erstens ist die Verfügbarkeit von Ressourcen entscheidend, um ein Verständnis für die Bedürfnisse und Motivation der Zielgruppe der anderen Identität entwickeln zu können. Zu diesen Ressourcen gehören Zeit, Wissen und finanzielle Mittel. Diese Ressourcen können letztlich die Kapazitäten für die Zusammenführung beider Identitäten aufbauen. Ein Mangel an Ressourcen lässt keinen Raum für die Anpassung an eine andere Identität: „Uns fehlen die personellen Ressourcen, um aktiv auf Unternehmen zuzugehen. Deshalb bieten wir derzeit kaum CV-Formate an“ (Int. 3, Anteil CV: 15 %). Zweitens kann die Festlegung von Standards als wichtiger Faktor für die Zusammenführung beider Identitäten fungieren, indem Richtlinien mit Qualitätskriterien für den Ablauf eines CV-Projekts festgelegt werden, so dass Unternehmen und NPOs wissen, welche Leistungen sie erwarten können. Ein dritter entscheidender Faktor, um den Zyklus der Fokussierung auf eine Identität

zu durchbrechen, ist das Angebot von Unternehmen und die Nachfrage von NPOs: Nur wenn Angebot und Nachfrage übereinstimmen, können sinnvolle CV-Projekte etabliert werden. Vor allem in ländlichen Gebieten oder kleineren Städten haben Unternehmen kein Interesse an CV, während die Nachfrage von NPOs dennoch hoch sein kann: „Es gibt geografische Ungleichgewichte: Während in den großen (wohlhabenden) Städten mit guter Wirtschaftsstruktur die Unternehmen händelnd nach guten NPO-Projekten und -Partnern suchen, gibt es in vielen anderen Städten/Regionen kein solches Überangebot an Nachfrage durch Unternehmen“ (Int. 29, Anteil CV: 2 %).

5. Diskussion

Obwohl die Einbeziehung von Mittlerorganisationen in vielen Studien als Instrument zur Schaffung von Win-Win-Ergebnissen in CV-Programmen und zur Abschwächung potenzieller Nachteile für NPOs vorgestellt wurde, fehlt es in diesem Bereich an Forschungsergebnissen darüber, wie Mittlerorganisationen ihre Rolle und Verantwortung in CV-Programmen wahrnehmen und welche Chancen sie haben, sowohl gemeinnützigen Organisationen als auch Unternehmen wirklich zur Seite zu stehen. Die vorliegende Studie schließt diese Forschungslücke und leistet drei wichtige Beiträge:

Erstens ergänzen die Ergebnisse die Literatur zu Organisationsidentitäten, indem sie den Fall von Organisationen untersuchen, die zumindest zu einem gewissen Grad zwei Identitäten aufrechterhalten müssen, um in der Lage zu sein, in zwei verschiedenen Welten zu operieren und zwischen ihnen zu vermitteln. Während BBs zwei Identitäten aggregieren, indem sie Kompromisse finden, wenn die Bedürfnisse und Interessen der beiden Zielgruppen zu weit auseinanderliegen, vermeiden NPOAs und UDs teilweise die Aggregation und entwickeln eine neue Variante dieser Reaktionsstrategie: Die Konzentration auf eine Identität und die Vernachlässigung der anderen.

Diese Erkenntnis führt zum zweiten Beitrag dieser Studie. Sie erwirkt ein tieferes Verständnis der Heterogenität von Mittlerorganisationen und darüber, wie sich diese Unterschiede auf die Verwirklichung eines Win-Win-Ergebnisses auswirken. Während sich zwei Mittlertypen auf eine Seite des „Wins“ konzentrieren, ermöglicht nur ein Mittlertyp ein gleichwertiges Win-Win-Ergebnis. Diese Ergebnisse zeigen, dass, obwohl mehrere Autoren Mittlerorganisationen als Einheitslösung für ungleiche CV-Kooperationen zwischen NPOs und Unternehmen vorgeschlagen haben (Cook/Burchell 2018; Letts/Holly 2017; Roza et al. 2017), nicht alle Mittlerorganisationen wirklich in der Lage sind, beiden Zielgruppen gleichermaßen zu dienen. Daher profitiert oft selbst bei der Intervention einer Mittlerorganisation eine Zielgruppe mehr von einem CV-Projekt als die andere, so dass ein ausgewogenes Win-Win-Ergebnis nicht erreicht wird.

Der dritte Beitrag, den diese Arbeit leistet, ist die Identifizierung von Bedingungen, die es den Mittlerorganisationen ermöglichen, beide Identitäten zu kombinieren. Diese Erkenntnisse sind vor allem für Institutionen oder politische Akteure relevant, die die Mittler-Landschaft unterstützen und bürgerschaftliches Engagement in der Gesellschaft fördern.

1. Die Bereitstellung ausreichender Ressourcen wie Wissen in Form von Schulungen, konstanter Finanzierung und Zeit für die Weiterentwicklung von CV-Projekten hilft den NPOAs und UDs, Kapazitäten aufzubauen, um die jeweils andere Zielgruppe besser zu verstehen und zu bedienen.
2. Die Festlegung von Standards hilft Mittlerorganisationen dabei, beiden Zielgruppen die gleiche Aufmerksamkeit zu schenken. Mittlerorganisationen stellen Richtlinien mit Qualitätskriterien für den Ablauf eines CV-Projekts auf, damit Unternehmen und NPOs wissen, welche Leistungen sie erwarten können. In dem Zuge müssen sich die Mittlerorganisationen auf den Umfang der Dienstleistungen festlegen, die sie für beide Seiten erbringen wollen oder können, und sich dann an diese Leitlinien halten. Dies kann gewährleisten, dass sich Mittlerorganisationen auf ein ausgewogenes Win-Win-Ergebnis festlegen oder mindestens darauf hinarbeiten.
3. Für die Schaffung von Win-Win-Ergebnissen ist es von entscheidender Bedeutung, dass das Angebot der Unternehmen und die Nachfrage der gemeinnützigen Organisationen zueinander passen. In diesem Zusammenhang kann die Sensibilisierung von z. B. kleinen und mittleren Unternehmen für CV-Projekte eine Strategie zur Überwindung der geografischen Ungleichheiten sein.

Durch die gezielte Förderung dieser Faktoren kann die Mittler-Landschaft durch die Befähigung zur Weiterentwicklung von Mittlerorganisationen in Richtung Brückenbauer-Identität verbessert werden. Somit können Win-Win-Ergebnisse innerhalb von CV-Projekten geschaffen werden.

6. Praktische Implikationen

Die drei Mittler-Typen verfügen über unterschiedliche Kapazitäten zur Durchführung von CV-Projekten: Letztlich können BBs die Bedürfnisse beider Seiten am besten verstehen und bedienen und so langfristige, nachhaltige CV-Projekte aufbauen. Ausgehend von den diskutierten Merkmalen jeder Mittler-Identität und den Faktoren, die die Entwicklung einer Identität beeinflussen, können Mittlerorganisationen ihr Selbstverständnis und ihre Identität hinterfragen. Relevante Fragen, um über die Selbstwahrnehmung innerhalb der CV-Vermittlung zu reflektieren, sind:

- Welche Arten von Dienstleistungen und Produkten bieten wir an?
- Konzentrieren wir uns explizit auf eine Zielgruppe?

- Wie gut sind wir mit den beiden Zielgruppen verbunden?
- Wie gut verstehen wir beide Seiten?
- Wie gut fühlen wir uns von beiden Seiten verstanden?
- Gibt es Unterschiede?

Relevante Fragen, um über Faktoren zu reflektieren, die das Ausmaß der Etablierung einer BB-Identität beeinflussen, sind:

- Wie viele Ressourcen stehen für die (Weiter-)Entwicklung der CV-Projekte in unserer Organisation zur Verfügung?
- Verfügen wir über ausreichende finanzielle und zeitliche Ressourcen, um uns mit beiden „Welten“ zu verbinden?
- Haben wir Standards für die Durchführung von CV-Projekten festgelegt? Wenn ja, für beide Seiten gleichermaßen?
- Stimmen Angebot und Nachfrage nach CV-Projekten in unserem (geografischen) Gebiet überein?

Die Antworten auf diese Fragen können Mittlerorganisationen helfen zu hinterfragen, inwieweit sie in der Lage sind, beide Welten gleichermaßen zu bedienen und inwieweit dies noch nicht der Fall ist. Auf der Grundlage dieser Analyse können Strategien für diejenigen Bereiche entwickelt werden, die die Mittlerorganisationen aktuell noch daran hindern, eine BB-Identität zu verinnerlichen (z. B. angebotene Dienstleistungen, Verbindungen in beide Welten, Ressourcen, Standards, Angebot und Nachfrage).

7. Limitationen und zukünftige Forschung

Diese Studie hat mehrere Limitationen, die Bereiche für zukünftige Forschung aufzeigen. Erstens: Um eine möglichst große Anzahl von möglichst heterogenen Mittlerorganisationen zu erreichen, wurden schriftliche Online-Interviews verschickt, um den Zeit- und Arbeitsaufwand von Seiten der Befragten für diese Studie so gering wie möglich zu halten. Obwohl dieses Verfahren eine vergleichsweise große Stichprobe von 46 heterogenen Mittlerorganisationen ergab, wurde nicht in jedem Fall persönlicher Kontakt hergestellt. Daher würde das vorgeschlagene Modell von einer weiterführenden Interviewstudie profitieren. Zweitens besteht eine zentrale Einschränkung darin, dass nur eine der drei beteiligten Stakeholder-Gruppen (d. h. Mittlerorganisationen, NPOs und Unternehmen) befragt wurde. Für die Triangulation der Daten sollten zusätzliche Studien die Wahrnehmung der NPOs und Unternehmen in Bezug auf die Fähigkeiten der Mittlerorganisationen untersuchen. Drittens besteht die Stichprobe aus einer größeren Anzahl

von NPOAs und BBs als UD. Künftige Studien sollten die letztgenannte Art von Mittlerorganisationen systematischer untersuchen. Viertens sollten die Identitäten und ihre Auswirkungen auf interne und externe Prozesse vertieft untersucht werden. Ein Konzept, das wichtige Erkenntnisse liefern könnte, ist die Theorie der institutionellen Logik. Ein Aspekt, der besonders interessant sein könnte, ist die Frage, ob und inwieweit die drei verschiedenen Identitäten (d. h. NPOAs, UD und BBs) unterschiedliche institutionelle Logiken auslösen.

Schließlich sollte künftige Forschung den möglichen Umkehr Effekt von der Identifizierung als BB zur (erneuten) Identifizierung als NPOA oder UD berücksichtigen. Eine Annahme ist, dass negatives Feedback zu den angebotenen Dienstleistungen und dem durchgeführten CV-Projekt die Mittlerorganisation dazu bringen könnte, sich (wieder) auf eine Zielgruppe zu konzentrieren.

8. Schlussfolgerung

Mittlerorganisationen organisieren CV-Projekte für Unternehmen und NPOs und können das Ergebnis des Projekts positiv beeinflussen, indem sie Win-Win-Szenarien für beide beteiligten Parteien schaffen. Dies wiederum ist wichtig, um langfristige Kooperationen aufzubauen: Nur wenn beide Seiten mit dem CV-Projekt zufrieden sind, steigt die Wahrscheinlichkeit, dass aus einem anfänglich kleinen CV-Projekt eine längerfristige Zusammenarbeit wird, die einerseits das gegenseitige Verständnis vertieft und andererseits den NPOs stabile Ressourcen zur Verfügung stellt. Auf diese Weise können CV-Projekte eine größere soziale Wirkung erzielen und die Zivilgesellschaft stärken. Je nachdem, ob sich Mittlerorganisationen entweder mit der NPO-Seite oder der Unternehmensseite ihrer Dienstleistungen identifizieren, sind jedoch unausgewogene Ergebnisse zu erwarten. Diese Studie zeigt die Notwendigkeit auf, die Bedingungen, die es Mittlerorganisationen ermöglichen, beide Identitäten zu vereinen und BBs für CV-Programme zu werden, weiter zu untersuchen.

Literaturverzeichnis

- Albert, Stuart; Whetten, David A. (1985): Organizational identity. In: Cummings, Larry L.; Staw, Barry M. (Hrsg.): Research in Organizational Behavior. Greenwich, S. 263–295.
- Bendel, Oliver; Lin-Hi, Nick; Suchanek, Andreas (2022): 110 Keywords Wirtschaftsethik. Wiesbaden/Heidelberg, <http://dx.doi.org/10.1007/978-3-658-36385-7>.
- Braun, Virginia; Clarke, Victoria (2006): Using thematic analysis in psychology. In: Qualitative Research in Psychology, 3. Jg., Heft 2, S. 77–101, <http://dx.doi.org/10.1191/1478088706qp0630a>.
- Caligiuri, Paula; Mencin, Ahsiya; Jiang, Kaifeng (2013): Win-Win-Win: The Influence of Company-Sponsored Volunteerism Programs on Employees, NGOs, and Business Units. In: Personnel Psychology, 66. Jg., Heft 4, S. 825–860, <http://dx.doi.org/10.1111/peps.12019>.

- Cook, Joanne; Burchell, Jon (2018): Bridging the Gaps in Employee Volunteering: Why the Third Sector Doesn't Always Win. In: *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 47. Jg., Heft 1, S. 165–184, <http://dx.doi.org/10.1177/0899764017734649>.
- Del Monte, Micaela (2022): Schrumpfender Handlungsspielraum für die Zivilgesellschaft in der EU. [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2022/729269/EPRS_ATAG\(2022\)729269_DE.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2022/729269/EPRS_ATAG(2022)729269_DE.pdf) (8.12.2023).
- Glaser, Barney; Strauss, Anselm (1967): The discovery of grounded theory: Strategies for qualitative research. In: *Sociology the journal of the British sociological association*, 12. Jg., Heft 1, S. 27–49. <https://scholar.google.de/citations?user=mq4fkuaaaaj&hl=de&oi=sra> (10.12.2023).
- Glynn, Mary Ann (2000): When Cymbals Become Symbols: Conflict Over Organizational Identity Within a Symphony Orchestra. In: *Organization Science*, 11. Jg., Heft 3, S. 285–298, <http://dx.doi.org/10.1287/orsc.11.3.285.12496>.
- Kemnitzer, Tobias et al. (2023): Starke Zivilgesellschaft Jetzt. Impulse für starke Partner, mehr Anerkennung, Zeit, Geld und Räume. https://www.stiftungbildung.org/wp-content/uploads/Starke_Zivilgesellschaft.pdf (8.12.2023).
- Letts, Christine; Holly, Danielle (2017): The promise of skills-based volunteering. In: *Stanford Social Innovation Review*, 15. Jg., Heft 4, S. 41–47. https://ssir.org/articles/entry/the_promise_of_skills_based_volunteering (27.2.2024).
- Rodell, Jessica B.; Breitsohl, Heiko; Schröder, Melanie; Keating, David J. (2016): Employee Volunteering. In: *Journal of Management*, 42. Jg., Heft 1, S. 55–84, <http://dx.doi.org/10.1177/0149206315614374>.
- Roza, Lonneke; Shachar, Itamar; Meijs, Lucas; Hustinx, Lesley (2017): The nonprofit case for corporate volunteering: a multi-level perspective. In: *The Service Industries Journal*, 37. Jg., Heft 11–12, S. 746–765, <http://dx.doi.org/10.1080/02642069.2017.1347158>.
- Samuel, Olga; Wolf, Patricia; Schilling, Axel (2013): Corporate Volunteering: Benefits and Challenges for Nonprofits. In: *Nonprofit Management and Leadership*, 24. Jg., Heft 2, S. 163–179, <http://dx.doi.org/10.1002/nml.21089>.
- Smith, Brett R.; Knapp, Joshua; Barr, Terri F.; Stevens, Christopher E.; Cannatelli, Benedetto L. (2010): Social Enterprises and the Timing of Conception: Organizational Identity Tension, Management, and Marketing. In: *Journal of Nonprofit & Public Sector Marketing*, 22. Jg., Heft 2, S. 108–134, <http://dx.doi.org/10.1080/10495141003676437>.
- Suddaby, Roy (2006): From the Editors: What Grounded Theory is Not. In: *Academy of Management Journal*, 49. Jg., Heft 4, S. 633–642, <http://dx.doi.org/10.5465/amj.2006.22083020>.
- Suri, Harsh (2011): Purposeful Sampling in Qualitative Research Synthesis. In: *Qualitative Research Journal*, 11. Jg., Heft 2, S. 63–75, <http://dx.doi.org/10.3316/QJRJ1102063>.
- van den Bos, Cornelis M. (2014): Using volunteering infrastructure to build civil society. Rotterdam.
- Voss, Zannie Giraud; Cable, Daniel M.; Voss, Glenn B. (2006): Organizational Identity and Firm Performance: What Happens When Leaders Disagree About “Who We Are?”. In: *Organization Science*, 17. Jg., Heft 6, S. 741–755, <http://dx.doi.org/10.1287/orsc.1060.0218>.