

Migrationsgesellschaftliche Anforderungen für Organisationen des zivilgesellschaftlichen Engagements mit Fokus auf die Teilhabe Geflüchteter

Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Emra Ilgün-Birhimeoğlu

IU Internationale Hochschule | Fachbereich Sozialwissenschaften
emra.ilguen-birhimeoglu@iu.org

Zusammenfassung

In von Ausschlussprozessen gekennzeichneten Migrationsgesellschaften stellen die Zugänge und die Anteile von geflüchteten Menschen zu und in Organisationen des zivilgesellschaftlichen Engagements relevante Indikatoren für die Bewertung gelingender Partizipation und Repräsentation dar. Der vorliegende Text geht der Frage nach, inwiefern Organisationen des zivilgesellschaftlichen Engagements im Kontext von Flucht rassismuskritische Räume darstellen. Ausgehend davon, dass migrationsrelevante, exkludierende Strukturen in Organisationen des zivilgesellschaftlichen Engagements reproduziert werden, werden Kriterien für die Umsetzung von rassismuskritischen Öffnungs- und Transformationsprozessen eruiert. Grundlage bilden neben theoretischen Überlegungen die Ergebnisse einer im Rahmen einer Pilotstudie realisierten multimethodischen Untersuchung, welche auf die Rekonstruktion der organisationalen, sozialen und individuell-biografischen Bedingungen des ehrenamtlichen Engagements Geflüchteter zielte.

Schlagwörter: Migration; Partizipation; Flucht; zivilgesellschaftliches Engagement; Rassismuskritik

Demands of migration society on civil society organizations

Abstract

Migration societies, which are characterized by processes of exclusion, access to and the percentage of refugees participating in civil society organizations are relevant indicators for the assessment of succeeded participation and representation. The present text examines the extent to which civil society organizations represent spaces critical of racism in the context of flight. Based on the assumption that exclusionary structures are reproduced in those organizations, the text tries to define the criteria relevant for the implementation of inclusion and transformation processes that are critical of racism. A multi-method study conducted in 2017 as part of a pilot project focused on reconstructing the organizational, social, and individual biographical circumstances of refugees' civic engagement and theoretical basics build the main sources to discuss the present questions.

Keywords: migration; participation; flight; civic engagement; criticism of racism

Migrationsgesellschaften sind gekennzeichnet von Grenzziehungen und Ausschlussprozessen, die eine ausgewogene Repräsentation und Partizipation von

Neuzugewanderten sowie Nachkommen von Zugewanderten erschweren oder verhindern. Der Grad an Partizipation gilt als relevantes Instrument zur Bemessung der erreichten Normalität einer Migrationsgesellschaft (Foroutan/İkiz 2019: 140–142). Für den vorliegenden Kontext bedeutet dies, dass sowohl die Zugänge als auch die Anteile von geflüchteten Menschen zu und in Organisationen des zivilgesellschaftlichen Engagements relevante Indikatoren für das Gelingen einer Migrationsgesellschaft darstellen. Daher erscheint es sinnvoll, exklusive Momente und Strukturen, die auch und insbesondere geflüchtete Menschen betreffen, genauer zu beleuchten.

Der vorliegende Text geht der Frage nach, inwiefern Organisationen des zivilgesellschaftlichen Engagements in Deutschland im Kontext von Flucht und Migration rassismuskritische Räume darstellen. Ausgehend davon, dass migrationsrelevante, exkludierende Strukturen in Organisationen des zivilgesellschaftlichen Engagements reproduziert werden und somit die Teilhabe Geflüchteter sowie rassifizierter Personen erschweren und gesellschaftliche Dekonstruktionsanstrengungen bremsen, ist das Ziel dieser Arbeit, auf der Basis empirischer Ergebnisse und unter Einbeziehung theoretischer Überlegungen zu eruieren, welche Kriterien bei der Umsetzung von rassismuskritischen Öffnungs- und Transformationsprozessen relevant sind.

1. Zivilgesellschaftliches Engagement in der Migrationsgesellschaft – theoretische Rahmung

Migrationsgesellschaften sind von unterschiedlichen Wanderungsphänomenen geprägt und umfassen neben Zu- und Einwanderung auch Wanderungsbewegungen wie Auswanderung, Pendelmigration sowie Transmigration (Mecheril 2010: 11). So stellt Migration eine Querschnittsperspektive dar, die in alle gesellschaftlichen Ebenen und Felder hineinwirkt (Foroutan/İkiz 2016: 138). Foroutan und İkiz (2019: 140–142) werten den Grad der Partizipation als relevantes Instrument zur Bewertung der erreichten Normalität einer Migrationsgesellschaft. Für den vorliegenden Kontext bedeutet dies, dass sowohl die Zugänge als auch die repräsentativen Anteile von geflüchteten Menschen zu und in Organisationen des zivilgesellschaftlichen Engagements relevante Faktoren und Indikatoren für die Bewertung einer Migrationsgesellschaft darstellen.

Der vorliegende Artikel ist von einer rassismuskritischen Perspektive geprägt, weshalb zunächst das diesem zugrunde liegende Verständnis mit relevanten Bezügen knapp dargelegt wird. Rassismus wird in diesem Zusammenhang verstanden als systematische, strukturell verankerte und (meist) nicht bewusst mitgetragene Diskriminierung, die auf einer (konstruierten) binären Achse (Hall 2012: 20) verläuft und die Gesellschaft in Privilegierte und Deprivilegierte unterteilt. Zwei Faktoren erschweren sowohl das Erkennen rassistischer Ausschlussprozesse als auch

die Dekonstruktions- und Gegenmaßnahmen und sind für den vorliegenden Kontext von besonderer Bedeutung:

1. Rassistische Phänomene können sowohl bewusst als auch unbewusst erzeugt werden (Mecheril 2006: 467). Die meisten alltäglichen, rassistischen Handlungen geschehen *unbewusst*. So beschreibt Maisha Auma (2018: 2–3) diese als WahrnehmungsfILTER, die unsere Deutung und Verarbeitung sozialer Informationen lenken. Die Folge sind rassistisch geprägte Interaktionen, die nicht intentional geschehen. Dieses Verhalten bringt rassistisches Wissen zum Ausdruck, welches sich aus Bewertungskonstruktionen speist, in denen bestimmte Personengruppen als die „Anderen“ konstruiert und abgewertet werden (*Otherring*). Gesellschaftsmitglieder internalisieren dieses Wissen in funktionalen Sozialisationsprozessen, die eine bewusste und aktive Auseinandersetzung verhindern (Tran 2020: 31).

2. Rassismus ist *historisch und strukturell verankert*, sodass er selbst dann wirksam ist, wenn einzelne Personen bewusst nicht rassistisch handeln möchten. Historisch verortet Auma (2018: 6) den heutigen Rassismus im 18. Jahrhundert und beschreibt diesen als die Kehrseite der Gleichheitsideologie der Aufklärung. Für diesen Zusammenhang relevant ist insbesondere die Feststellung, dass rassistisch und sexistisch begründete Systeme von Ungleichheit „demnach keine Nebenprodukte von irgendwelchen ‚ungünstigen‘ Entwicklungen [sind], sondern die eigentlichen Säulen unserer modernen Gesellschaftsordnung“ (Auma 2018: 6). Rassismus als Ordnungssystem westlicher Gesellschaften (Mecheril 2006: 467) ermöglicht, das Eigene zu privilegieren und die „Anderen“ zu deprivilegieren. Neben biologischen Merkmalen werden auch kulturelle, religiöse sowie sprachliche Zuschreibungen als Legitimation für eine Rassifizierung verwendet. Im Laufe der Geschichte veränderte sich Rassismus als Macht- und Herrschaftsinstrument. Goldberg (2009: 23) spricht von einem wiedergeborenen Rassismus, der sich zum einen durch fehlende Sichtbarkeit und Transparenz auszeichnet und der zum anderen die Verantwortung für Rassismus individualisiert. So werden Organisationen und Systeme von der Verantwortung befreit, Rassismus zu benennen und zu bekämpfen, weil er in dieser Logik nur auf individueller Ebene entsteht und behoben werden kann.

Die Repräsentation von rassifizierten Personen mit dem Fokus auf Geflüchtete in Organisationen des zivilgesellschaftlichen Engagements wird im Folgenden anhand des aktuellen Forschungsstands sowie eigener Studienergebnisse geprüft.

2. Zivilgesellschaftliches Engagement von Geflüchteten als Forschungsthema

Das Engagement von Menschen, die als Geflüchtete nach Deutschland gekommen sind, wurde im Rahmen des Freiwilligensurveys erstmals 2019 ermittelt. Das Engagement von Personen mit Fluchterfahrung ist mit 12 % geringer als von Personen ohne Fluchterfahrung, die nach Deutschland zugewandert sind (20,9 %)

(Simonson u. a. 2021: 62–63). Die Bedeutsamkeit der Aufenthaltsdauer für ein Engagement wird bei einer Differenzierung nach Zuzugsjahr sichtbar: Personen, die *ab* 2014 zugewandert sind, üben mit 9,8 % sehr viel seltener eine freiwillige Tätigkeit aus als Personen, die *vor* 2014 zugewandert sind, von denen sich 18,5 % freiwillig engagieren (Simonson u. a. 2021: 78). Geht es um die Übernahme von Leitungsaufgaben, sinken die Anteile noch weiter. So sind insbesondere Engagierte mit eigener Zuwanderungserfahrung anteilig seltener in Leitungsfunktionen wiederzufinden (Simonson u. a. 2021: 175). Das Engagement fällt in der Personengruppe „mit Migrationshintergrund“¹ laut Freiwilligensurvey gering aus: Während sich im Jahr 2019 Personen mit „Migrationshintergrund“ zu 27 % freiwillig engagieren, engagieren sich Personen ohne „Migrationshintergrund“ zu 44,4 %. Zudem engagieren sich aus der Personengruppe mit „Migrationshintergrund“ Menschen mit eigener Zuwanderungserfahrung zu geringeren Anteilen als solche ohne eigene Zuwanderungserfahrung. Dass hingegen die Bereitschaft für ein ehrenamtliches Engagement von Menschen ohne deutsche Staatsangehörigkeit und eigener Wanderungserfahrung, die bisher noch keinem Engagement nachgehen, vergleichsweise hoch ist, lässt sich an folgenden Zahlen ablesen: 75,3 % von ihnen sind sicher (15,3 %) bzw. vielleicht (60 %) bereit, sich künftig engagieren zu wollen, gegenüber 55,8 % (davon 10,8 % sicher und 45 % vielleicht) bei Personen ohne „Migrationshintergrund“ (Simonson/Vogel/Tesch-Römer 2016: 596).

Priemer u. a. (2019: 30) stellen fest, dass bei eingetragenen Vereinen, die sich gezielt um Mitglieder mit „Migrationshintergrund“ bemühen, der Anteil von Mitgliedern mit „Migrationshintergrund“ viermal so hoch ist (13,1 %) als bei Vereinen, die dies nicht tun (3,3 %). Ursächlich hierfür sehen die Autor*innen die vornehmliche Gewinnung von Neumitgliedern aus der bereits bestehenden Mitgliedschaft, die sich wiederum häufig durch eine hohe Homogenität auszeichne und diese Ähnlichkeit sich weiter fortsetze.

Als bedeutsames Handlungsfeld für das politische sowie soziale Engagement von Geflüchteten sind in neueren Studien vor allem Zusammenhänge, die sich direkt auf die Lebenslage Flucht beziehen, erkennbar. Das Institut für Soziale Infrastruktur (ISIS 2016) belegt dies in seiner Studie für Hessen. Darüber hinaus wird aus anderen Studien deutlich, dass sich Geflüchtete in weiteren, recht vielfältigen Aktivitätsfeldern engagieren, wie z. B. Frauenarbeit oder die Tafeln (z. B. Wildfeuer 2018; Speth 2018). Schwiertz (2021: 73) weist hier auf die geringe Sichtbarmachung migrantischen Engagements hin, welches einen relevanten Beitrag zur Verbesserung ihrer eigenen Situation und der Aktualisierung von Demokratie leiste.

1 Der Begriff „Migrationshintergrund“ dient als Hilfskonstrukt, um auf Bilder von und Diskriminierungen einer bestimmten Personengruppe hinzuweisen. Er birgt allerdings gleichzeitig die Gefahr, die Stigmatisierung und Kulturalisierung eben dieser Gruppe zu verstärken. Um auf diese Gefahr hinzuweisen sowie an einen reflexiven Umgang zu erinnern, wird der Begriff in diesem Bericht kontinuierlich in Anführungszeichen gesetzt. Wichtig ist es zudem, rassismuserfahrene Menschen nicht mit dieser Bezeichnung gleichzusetzen. Zahlreiche rassistisch markierte Personen haben keinerlei „Migrationshintergrund“.

In zahlreichen Publikationen wird auf fehlende kritische Thematisierung und Transparenz der Vorteile für die Organisationen selbst hingewiesen und vor einer Romantisierung gewarnt. So mündet das Engagement von Geflüchteten nach Rust (2019: 175) nicht automatisch in inklusiven Prozessen (vgl. Menke u. a. 2021). Häufig stellen organisationsrelevante, strategische Überlegungen einen bedeutsamen Faktor bei der Einbindung des Engagements geflüchteter Menschen dar und nicht der Wille zur Öffnung für diverse Zielgruppen. Beispielsweise ist das Engagement von Geflüchteten insbesondere in der Flüchtlingsarbeit eine notwendige Säule in der Einweisung von Asylsuchenden (ISIS 2016: 4). Des Weiteren versuchen Organisationen durch das Anwerben von geflüchteten Freiwilligen die rückläufige Bereitschaft der einheimischen Bevölkerung, sich zu engagieren, zu kompensieren (Kastein/Finke/Horwarth 2021: 136). So stellt die United Nations Volunteers (UNV) kritisch fest: „Local volunteering is often a survival strategy for vulnerable or minority groups that self-organize to meet specific needs that are not being met by the wider community.“ (UNV 2018: 45)

In der Literatur findet sich wiederholt die Annahme, dass (ähnliche) Strukturen im Bereich des zivilgesellschaftlichen Engagements in den Herkunftsländern der Geflüchteten nicht bestehen (z. B. Wildfeuer 2018: 56; Rust 2019: 191). ISIS (2016: 4) macht deutlich, dass die Fürsorgehaltung in der Arbeit mit geflüchteten Personen häufig zur Folge habe, dass die Möglichkeiten für Geflüchtete verringert würden, Eigeninitiative zu entfalten, wodurch deren Kompetenzen kaum erkannt würden.

An den Ergebnissen einer von der Autorin durchgeführten Studie zum Freiwilligen Engagement von Frauen mit „Migrationshintergrund“ (Ilgün-Birhimeoğlu 2017) wird deutlich: Es ist eine Überbewertung der persönlichen und herkunftskulturellen 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). Deutlich wird zudem, dass Organisationen und Expert*innen in der Ursachenanalyse zum geringen oder ausbleibenden Engagement von Migrantinnen verstärkt auf diese selbst blicken und struktur- und organisationsbezogene Ursachen ausblenden bzw. stark vernachlässigen. Hier spielen auch rassistische Wissensbestände eine Rolle, die Migrant*innen als abhängige, unselbstständige, defizitäre Personen-Gruppe betrachten und dadurch die Wahrnehmung gegenteiliger Erfahrungen verhindern. Hier lassen sich Parallelen zu Bildern über geflüchtete Menschen erkennen.

3. Das Studiendesign

Die Rekonstruktion der organisationalen, sozialen und individuell-biografischen Bedingungen des ehrenamtlichen Engagements Geflüchteter stand im Zentrum

der 2017 im Rahmen einer Pilotstudie an der Universität Duisburg-Essen durchgeführten multimethodischen Untersuchung.² Ziel war es, Wahrnehmungen des Engagements von Geflüchteten durch zivilgesellschaftliche Organisationen, Bereiche des Engagements Geflüchteter, bestehende Zugänge der Gruppe zum Engagement sowie die Motive und die damit verbundenen Erwartungen der Personengruppe zu beschreiben.

Die Studie umfasste einen qualitativen und einen quantitativen Erhebungsteil. Die Erfassung der strukturellen Gestaltung von Organisationen der ehrenamtlichen Flüchtlingshilfe sowie des Engagements von Geflüchteten bildete das Ziel des quantitativen Untersuchungsteils. Die Erhebung wurde aufgrund des Pilotcharakters der Studie anhand einer „offenen Befragung“ über ein Online-Befragungstool umgesetzt. An der Befragung nahmen insgesamt 195 Organisationen teil. Teilgenommen haben zumeist größere Mitgliedsorganisationen aus dem gesamten Bundesgebiet (65 % verfügen über mehr als 50 Mitglieder). 195 Personen haben sich an der Umfrage beteiligt (mindestens eine Frage beantwortet) und diese beendet, davon haben 106 Personen (54 %) die Befragung komplett abgeschlossen (alle Fragen beantwortet). Dafür wurde den Organisationen ein Link vergeben. Obschon das Engagement und die Betätigung der Organisation in der Geflüchtetenarbeit keine Voraussetzung für die Teilnahme darstellte, betätigt sich ein großer Teil der befragten Organisationen in dem Themenfeld Migration und Flucht (mehr Informationen zum Sample finden sich im weiteren Verlauf des Ergebnisteils).

Demgegenüber lag der Fokus des qualitativen Untersuchungsteils der Studie auf der Erfassung von Erfahrungen, Orientierungen und Praktiken im Zusammenhang mit der ehrenamtlichen Arbeit Geflüchteter aus kontrastierender Perspektive der Organisationen und der geflüchteten Ehrenamtlichen. Dafür wurden drei teilstrukturierte Leitfaden-Interviews mit Geflüchteten (Ahmed, Farouk und Mikael) durchgeführt, die sich zivilgesellschaftlich engagieren. Die Leitfäden enthielten zum einen Fragen zum persönlichen Zugang, zur Motivation, zu biografischen Zusammenhängen sowie zum Benefit und zum anderen zur Einschätzung und Bewertung der allgemeinen Situation und Bedingungen (z. B. hindernde und fördernde Faktoren, kritische Bewertung der Institutionen und der politischen Rahmung, gesamtgesellschaftliche Bedeutung des Engagements). Ein Interview mit den Geflüchteten wurde in arabischer und deutscher Sprache (Farouk) und eins in englischer (Mikael) Sprache geführt. Hierfür begleitete eine Übersetzerin das Gespräch und übersetzte während des Interviews für die Aufnahme hörbar, sodass der Wortlaut später zur Transkription vorlag. Zusätzlich wurden drei Expert*innen-Interviews mit Akteur*innen geführt, die sich zivilgesellschaftlich

2 Die Studie mit dem Titel „Freiwilliges Engagement von Geflüchteten: Motive, Strukturen, Nachhaltigkeit“ wurde aus dem Programm zur Förderung des exzellenten wissenschaftlichen Nachwuchses der Universität Duisburg-Essen finanziert.

(Elisabeth und Younes) oder hauptamtlich (Alia) in Organisationen der ehrenamtlich strukturierten Arbeit mit Geflüchteten an einem Standort (Großstadt/Nordrhein-Westfalen) betätigen. Einer der engagierten Geflüchteten (Farouk) setzte sich in derselben Organisation wie die oben benannten drei Expert*innen ein. Auf der Grundlage der qualitativen Inhaltsanalyse (Mayring 2008) wurden die Interviews softwarebasiert (MaxQDA) ausgewertet.

4. Die Ergebnisse: Rassismus in Organisationen des zivilgesellschaftlichen Engagements

Die im Folgenden dargelegten Ergebnisse wurden entlang der eingangs beschriebenen Forschungsfrage, inwiefern Organisationen des zivilgesellschaftlichen Engagements in Deutschland im Kontext von Flucht und Migration rassismuskritische Räume darstellen, ausgewählt. Nachfolgend wird auf der Basis empirischer Ergebnisse und unter Einbeziehung der vorhergehenden theoretischen Überlegungen eruiert, welche Kriterien bei der Umsetzung von rassismuskritischen Öffnungs- und Transformationsprozessen relevant sind.

4.1 Repräsentation und Aufstieg in Organisationen des zivilgesellschaftlichen Engagements

Die vorliegende Studie bestätigt die Ungleichverteilung, die auch in anderen Studien beobachtet wurde: Bei 69 % der befragten Organisationen liegt der Anteil der Mitglieder mit einem Migrationshintergrund maximal bei 20 %, wobei elf Prozent angeben, überhaupt keine Mitglieder mit Migrationshintergrund zu haben. Nur in jeder fünften Organisation liegt der Anteil über 20 %. Der durch den Mikrozensus festgestellte, durchschnittliche Migrationsanteil in der Gesamtbevölkerung der BRD von 26,7 % (2020) spiegelt sich in den befragten Organisationen demnach nicht wider. Die Unterrepräsentation von Mitgliedern mit „Fluchthintergrund“ in Organisationen des Ehrenamts fällt noch stärker aus: Keine geflüchteten Mitglieder zu haben gibt fast ein Drittel (29 %; n = 103) der teilnehmenden Organisationen an, bei weiteren 51 % liegt der Anteil bei ein bis 20 %, lediglich bei sechs Prozent liegt der Anteil über 20 %.

Personen mit „Migrationshintergrund“ erreichen eher selten Vorstandspositionen. Zwei Drittel aller Organisationen geben an, über keine Vorstandsmitglieder mit „Migrationshintergrund“ zu verfügen, lediglich 17 % der befragten Vereine geben einen Migrationsanteil im Vorstand von ein bis zehn Prozent an und nur sechs Prozent der Organisationen können einen Migrationsanteil im Vorstand von 20 bis 40 % vorweisen. Demgegenüber geben fünf Prozent der teilnehmenden Organisationen einen Migrationsanteil in ihrem Vorstand von über 90 % an. Noch stärker fällt die Unterrepräsentation von Personen mit „Fluchthintergrund“ in Vorständen auf. Bemerkenswert ist der vergleichsweise geringe Anteil von Personen mit „Migrations-“ bzw. „Fluchthintergrund“ auch deswegen, weil sich

ein großer Teil der befragten Organisationen in dem Themenfeld Migration und Flucht betätigt. Mehr als die Hälfte (53 %) dieser beschäftigen sich in ihrer Arbeit mit Geflüchteten (Mehrfachnennungen waren möglich; n = 195). Des Weiteren nennen 41 % der Organisationen „Migrationsbezogene Inklusion“ und 37 % „Migration“ als ein Arbeitsfeld. Darüber hinaus haben die meisten der befragten Organisationen einE BeauftragteR für die Belange von Migrationsangehörigen im Allgemeinen und Geflüchteten im Besonderen benannt.

Tabelle 1: Übersicht: Arbeitsfeld, Repräsentation und Position

N	Zustimmung	Anteil
195	Arbeitsfeld: Geflüchtete	53 %
98	Person vorhanden, die sich besonders um Belange von Personen mit „Migrationshintergrund“ kümmert	77 %
101	Person vorhanden, die sich besonders um Belange von Personen mit „Fluchthintergrund“ kümmert	90 %
109	Mitglieder mit „Migrationshintergrund“ vorhanden	78 %
103	Mitglieder mit „Fluchthintergrund“ vorhanden	57 %
98	Vorstandsmitglied mit „Migrationshintergrund“ vorhanden	30 %
89	Vorstandsmitglied mit „Fluchthintergrund“ vorhanden	10 %

Quelle: eigene Darstellung

Die Übersicht verdeutlicht, wie stark die Anteile zwischen der einfachen Mitgliedschaft sowie den Vorständen variieren, obwohl die meisten Organisationen sich konzeptionell und inhaltlich mit der Zielgruppe beschäftigen. Personen mit „Migrationshintergrund“ im Allgemeinen und Geflüchtete im Besonderen werden scheinbar in vielen Fällen eher als Klientel betrachtet, denn als verantwortungsbereite sowie gleichwertige Partner*innen. So wird der Zugang sowie die konzeptionelle Beschäftigung mit der Zielgruppe durch die Organisationen scheinbar nicht darüber hinaus für die Gewinnung, Benennung bzw. Beschäftigung hauptamtlicher Mitarbeiter*innen oder Vorstandsmitglieder mit „Flucht“- bzw. „Migrationshintergrund“ genutzt. Obwohl schon die Anteile unter „einfachen“ Mitgliedern relativ gering ausfallen, liegen sie immerhin höher als unter den hauptamtlich Beschäftigten und der von Vorstandsmitgliedern. Auch wenn Priemer u. a. (2019: 30) feststellen, dass bei eingetragenen Vereinen, die sich gezielt um Mitglieder mit „Migrationshintergrund“ bemühen, der Anteil von Mitgliedern mit „Migrationshintergrund“ vergleichsweise hoch ist, wird daraus zwar eine gewisse Wirksamkeit solcher Bemühungen deutlich, scheint jedoch allein (zumindest noch) nicht ausreichend, um das Engagement an sich zu ermöglichen und die Übernahme verantwortlicher Positionen durch Geflüchtete oder andere Migrationsangehörige in den Organisationen zu steigern. Bezogen auf die Repräsentation und die Handlungsfelder geflüchteter Ehrenamtlicher zeigt sich in der Befragung von

Organisationen und Ehrenamtlichen, dass trotz eines hohen Engagements der teilnehmenden Organisationen im Handlungsfeld Flucht und Migration die Einbindung von Geflüchteten in das Ehrenamt nur eingeschränkt erfolgt. Den Organisationen gelingt scheinbar eher selten die Moderation eines Übergangs von der Inanspruchnahme von Hilfen in die aktive Mitarbeit. Daher ist hieraus die Notwendigkeit einer konsequenten und vielfältigen Umsetzung und Öffnung auf allen Ebenen der Organisationen erkennbar.

4.2 Migrationsgesellschaftliche Öffnungsprozesse in den Organisationen

Durch die hier vorgestellte Befragung von Organisationen wird deutlich, dass diese Unterrepräsentation innerhalb der Organisationen durchaus bekannt und bewusst ist. So realisieren die meisten Vereine entweder bereits Maßnahmen (50 %, n = 102) oder planen, sich dafür einzusetzen (weitere 27 %), den Anteil von Geflüchteten zu erhöhen. Bei weiterer Betrachtung ergibt sich ein Blick auf Organisationen, die besonders engagiert sind. Einige Organisationen versuchen durch Kooperationen und Netzwerkarbeit Geflüchtete für ein Engagement zu gewinnen. Daneben bilden jeweils fünf Organisationen Geflüchtete zu diesem Thema weiter und/oder führen von Geflüchteten selbst entwickelte Projekte durch. Jeweils eine Organisation bemüht sich um die Förderung von Selbstorganisationen von Migrant*innen, betreibt eine Internetplattform oder hat einen spezifischen Arbeitskreis initiiert. Ein Entwicklungsfeld für Organisationen in der Migrationsgesellschaft und Bedingung für ein stärkeres Engagement von Migrant*innen ist die migrationsgesellschaftliche Öffnung der Freiwilligenarbeit (siehe hierzu z. B. Ilgün-Birhimeoğlu 2017; Turac 2017; Çelik 2019). Angaben, wie beispielsweise „Die Beschäftigung mit Interkultureller Öffnung ist für unsere Organisation selbstverständlich“ (Mittelwert 4.49; 1 = lehne ich ganz und gar ab; 5 = stimme ich voll und ganz zu), die die Bedeutsamkeit Interkultureller Öffnung und Diversität bejahen, erlangen unter den teilnehmenden Organisationen einen hohen Zustimmungswert. Darüber hinaus geben die meisten Organisationen weiterhin an, aktiv geflüchtete Menschen in allen Konzepten mit zu bedenken. Mehr als die Hälfte der Organisationen fördern Geflüchtete gezielt in ihrem Engagement (68 %) und werben diese gezielt als Mitglieder an (56 %).

Zusammenfassend zeigt sich ein insgesamt großes Interesse der befragten Organisationen an der aktiven Einbindung von Geflüchteten als Ehrenamtliche. Gleichzeitig scheint eine solche avisierte Einbindung jedoch, wie oben dargelegt, nur beschränkt zu gelingen. Im Folgenden werden daher mögliche Ursachen hierfür aufgezeigt und untersucht. Für diesen Schritt werden überwiegend die Auswertungen aus dem qualitativen Untersuchungsteil aufgegriffen.

4.3 Rassistische Wissensbestände und Wahrnehmungsfilter

Eine in der Literatur verbreitet anzufindende Aussage ist die Fokussierung des Engagements von Geflüchteten auf die Unterstützung anderer Geflüchteter. Bezogen auf die Handlungsfelder der geflüchteten Mitglieder in der Befragung geben die meisten Organisationen (60 %, n = 100) an, dass sich die Geflüchteten, die bei ihnen aktiv sind, besonders im Tätigkeitsfeld Flucht und Migration engagieren. Dies spiegelt sich in den (zusätzlichen) offenen Antworten wider: 27 Nennungen beziehen sich auf Flucht und Migration. Weitere Handlungsfelder geflüchteter Ehrenamtlicher sind Sprachmittler*innentätigkeiten (23 Nennungen) sowie Freizeit- und Bildungsangebote (zehn Nennungen). Der Bereich der Kinder- und Jugendarbeit wird von sieben Organisationen genannt, jeweils fünf Organisationen geben zudem das Engagement in einer Kleiderkammer oder vergleichbaren Einrichtung an. Vergleichsweise selten werden die Handlungsfelder Senior*innenarbeit und Arbeit mit Menschen mit Behinderungen (zwei Nennungen) aufgeführt.

Auch in den Interviews mit ehrenamtlich tätigen Geflüchteten werden Sprachmittler*innentätigkeiten, Begleitdienste sowie die Kleiderkammer als Felder genannt, in denen Geflüchtete sich häufig engagieren. Zudem werden hier Tätigkeitsbereiche wie Kochen, körperliche Arbeit, Waschen, Unterstützung bei Veranstaltungen sowie Unterrichten aufgeführt. Ahmed berichtet, dass er samstags mit einigen anderen Freiwilligen mit dem Suppenfahrrad durch die Innenstadt fährt und Suppe sowie Brötchen an Obdachlose verteilt (Ahmed: 22–25; 30–33). Farouk erklärt, dass er häufig andere Geflüchtete zu Terminen begleite, um für sie zu übersetzen. Dies tue er zum einen für eine bessere Verständigung, aber auch zur Beruhigung der Betroffenen (Farouk: 10–19). Zudem helfe er regelmäßig in dem Verein, der auch für ihn gleichzeitig eine Anlaufstelle ist, in der Küche aus (Farouk: 22–23). Zusammenfassend lässt sich aus der Erhebung also durchaus die Relevanz des Handlungsfeldes mit der Zielgruppe Geflüchtete bestätigen, deutlich wird aber zudem eine darüberhinausgehende Breite an Vielfalt von Engagement.

Aus den Interviews wird ebenfalls deutlich, dass alle drei befragten Geflüchteten bereits vor ihrer Flucht nach Deutschland engagiert waren. So beschreibt Mikael (13–?) sein Engagement in seinem Herkunftsland folgendermaßen

Yes, before I came here, long ago we had a program which is called illiteracy campaign. This campaign everybody who learned or was educated must educate another one so that the country maybe is free from illiteracy. Yes, I was a member of this and I benefited of this campaign and mostly of our people now they can read and write and they don't have any problem writing and reading.

Die Interviewten beschreiben die Aufnahme einer zivilgesellschaftlichen Tätigkeit als Möglichkeit, etwas Sinnvolles zu tun. Viele hätten einen eintönigen Alltag,

wodurch der Wunsch nach Sinnhaftigkeit entstehe (z. B. Alia: 21: 54–57). Ahmed beschreibt dies so: „Und die anderen Gründe für mich selber: Die Zeit zu verbringen, besser, als einfach zu Hause zu sitzen“ (Ahmed: 57). Alia reflektiert aus einer gesellschaftskritischen Perspektive, dass sich sehr viele Geflüchtete aus Selbstschutz engagierten. So sei die überwiegende Mehrheit schlecht untergebracht, einsam und leide stark unter den aktuellen Lebensbedingungen. Dies gelte vor allem für diejenigen, die vor der Flucht ein gutes und geregeltes Leben geführt hatten: „Ein ganz großer Teil engagiert sich, um nicht verrückt zu werden“ (Alia: 47). Nach Täubig (2019) können die Lebensumstände in Sammelunterkünften zu einem „bürgerlichen Tod“ (Goffman 1973) führen. Vor diesem Hintergrund kann das zivilgesellschaftliche Engagement als eine Form gelesen werden, dem zu entgehen. Aus diesem Grund kann hier von einer aktiven Bewältigungsstrategie gesprochen werden, die einem hilflosen Ausgeliefertsein widerspricht.

Häufig bietet das zivilgesellschaftliche Engagement auch die Möglichkeit, neue Menschen kennenzulernen. Dabei geht es zum einen um den Kontakt und den Austausch an sich. „[...] und ich kann Leute kennenlernen. [...] Weil es interessante Leute gibt und interessante Geschichten“ (Ahmed: 57–58); und zum anderen werden dadurch Sprechanlässe im Deutschen geschaffen und die Hoffnung auf ein Kennenlernen der Umgebung damit verknüpft (z. B. Ahmed: 43–45; Mikael: 19). Younes spricht darüber hinaus noch einen weiteren Aspekt an. Er beschreibt, dass es gerade bei einsamen Personen so sei, dass, wenn sie Anschluss in einer helfenden Organisation fänden, dortblieben und sich mit dieser identifizierten und mit-helfen. Das Team der Einrichtung vermittele ein Zugehörigkeitsgefühl, ähnlich wie bei einer Gemeinschaft oder Familie (Younes: 20).

Der Annahme, Geflüchtete seien hilflos, widerspricht Younes Beobachtung (34–41), dass insbesondere Geflüchtete mit hohem Bildungsgrad häufig strategisch vorgehen:

Das ist sehr viel strategisches Denken ,Wenn ich das mache, was könnte ich erreichen, könnte ich z. B. erreichen, dass mir die Wege geebnet werden, (...).‘ Und dann kommen diese Menschen zusammen und dann werden Wege geebnet, die Kinder kriegen es leichter bei der Einschulung oder denen wird geholfen aufs Gymnasium oder die Gesamtschule zu kommen, was andere eben nicht haben. Das ist ein Denken, was sehr strategisch, sehr pragmatisch ist und ich möchte das auch gar nicht beurteilen oder verurteilen.

Auf der Seite der befragten ehrenamtlich engagierten Geflüchteten verbindet besonders Mikael sein Engagement mit dem gesamtgesellschaftlichen Interesse der Integration. So erhofft er sich sowohl für die Geflüchteten selbst als auch für die Gesellschaft Vorteile und eine Beschleunigung der Integration. Als besonders

bedeutsam bewertet er in diesem Zusammenhang die Sprachkenntnisse sowohl im Deutschen als auch im Englischen (5–7)

So, that I can help them to read and write very fast, so they can integrate with the Germans. And that help the Germans to help these refugees so that they can integrate with them very easily.

So lassen sich die beobachteten Vorgehensweisen von Geflüchteten im Allgemeinen sowie bezüglich ihres Engagements keineswegs als hilflos bezeichnen. Vielmehr wird hier eine Bandbreite von aktiven, strategischen, bewussten und verantwortungsbewussten Kompetenzen deutlich.

Lediglich ein Drittel der Organisationen bejaht das Vorhandensein institutioneller Hürden. So werden in der offenen Abfrage eingefahrene Strukturen seitens der Organisationen ebenso benannt wie bürokratische Hürden und erschwerende rechtliche Rahmenbedingungen (insgesamt zehn Nennungen). Vier Organisationen weisen auf Vorurteile gegenüber Geflüchteten seitens einzelner, bestehender Vereinsmitglieder hin.

Neben gesamtgesellschaftlichen und organisationsspezifischen Ursachen wurden die Gründe für das geringe Engagement Geflüchteter in der eigenen Organisation vor allem aufseiten der Geflüchteten gesucht. Aufgeführt werden bspw. Sprachdefizite (zwölf Nennungen). Ausreichende Deutschkenntnisse werden teilweise als Voraussetzung für bestimmte Aufgaben beschrieben. Sieben Mal werden eine mangelnde Eigeninitiative und Motivation der Geflüchteten sowie Unzuverlässigkeit und Unpünktlichkeit als ursächlich gesehen. Des Weiteren wird die Lebensphase, in der sich Geflüchtete befinden, teils strukturell, teils persönlich ausgelegt. In jedem Falle seien sie aber bereits stark eingebunden in andere, verpflichtete Maßnahmen (z. B. Sprachkurse oder Berufsmaßnahmen), sodass für ein Ehrenamt in einer solchen Lebensphase kaum Zeit bleibe.

Ähnlich wie in der Befragung der Organisationen liegt auch in den Interviews mit Verantwortlichen aus Organisationen der Fokus der Ursachenanalyse auf Merkmalen der Geflüchteten. Auch die Befragten aus den Interviews sehen häufig in mangelnden Deutschkenntnissen eine Zugangsbarriere:

Also ich kann das ja verstehen, wenn ich neu hier bin, ich verstehe die Sprache noch nicht 100 %, ich kann mich selber noch nicht richtig ausdrücken, ich kenne die Kultur hier nicht, da kann ich ja auch oft ins Fettnäpfchen treten, wenn ich die nicht gut kenn (Elisabeth: 76–79).

Neben den Sprachschwierigkeiten wird auch hier auf kulturelle Hürden, finanzielle Umstände sowie die aktuelle Lebenssituation der Geflüchteten hingewiesen. Zusammenfassend kann hier eine individualisierende sowie wenig strukturorientierte und selbstreflexive Analyse seitens der Beteiligten beobachtet werden.

5. Anforderungen und Konsequenzen für Organisationen des zivilgesellschaftlichen Engagements

Zu Beginn wurde die Frage gestellt, inwiefern Organisationen des zivilgesellschaftlichen Engagements in Deutschland im Kontext von Flucht und Migration rassismuskritische Räume darstellen. Der Artikel hatte zum Ziel, auf der Basis empirischer Ergebnisse und unter Einbeziehung theoretischer Überlegungen zu eruieren, welche Kriterien bei der Umsetzung von rassismuskritischen Öffnungs- und Transformationsprozessen relevant sind. Dabei wurden Organisationen sowie Expert*innen befragt und vor dem Hintergrund von rassismuskritischen Überlegungen analysiert. Zusammenfassend sollen im Folgenden drei Aspekte dargelegt werden, die die Frage insofern beantworten, als Organisationen des zivilgesellschaftlichen Engagements mehrheitlich noch keine rassismuskritischen Räume darstellen, sondern aufgrund ihrer Verwobenheit in rassistische Macht- und Herrschaftsverhältnisse diese eher (re-)produzieren.

5.1 (Re-)Produktion von Rassismus in Organisationen des zivilgesellschaftlichen Engagements

Es wurde gezeigt, dass Organisationen des zivilgesellschaftlichen Engagements Rassismus (re-)produzieren. Goldbergs (2009) These vom neugeborenen Rassismus, der unsichtbar erscheint und Rassismus individualisiert erklärt, lässt sich in den Ergebnissen der Studie bestätigen. So werden Ursachenanalysen häufig individualisiert betrachtet (z. B. „Vorurteile einzelner Mitglieder“ oder Merkmale und Kenntnisse der Geflüchteten) und nur selten rassistisch und strukturell begründet. Organisationen des zivilgesellschaftlichen Engagements betrachten Rassismus noch viel zu häufig als ein externes Problem, für das sie keine Verantwortung tragen. Darüber hinaus wird die Verwobenheit in rassistische Strukturen auch an den mangelnden Aufstiegen innerhalb der Organisationen deutlich. Obschon zahlreiche Organisationen einen guten Zugang zu Geflüchteten haben, da sie mit diesen zusammenarbeiten oder diese sich bei ihnen sogar schon engagieren, gelingt der Übergang Geflüchteter in verantwortungsvollere Posten eher selten.

5.2 Rassismuskritisches Wissen, Sichtbarmachung von Machtasymmetrien und Gegenmaßnahmen

Nur durch das Erkennen, Reflektieren und Umsetzen entgegenwirkender Maßnahmen kann in Organisationen des zivilgesellschaftlichen Engagements die Teilhabe geflüchteter und weiterer rassifizierter Personen ermöglicht werden. Zwar erschwert die Tatsache der fehlenden Absicht und der unbewussten (Re-)Produktion von rassistischen Handlungen das Erkennen von Rassismus für nicht rassifizierte Personen, dennoch erscheint es aus der Perspektive des kritischen *Weißseins* unerlässlich, kontinuierliche Reflexionsprozesse zu ermöglichen und zu

erhalten. Hierzu zählt auch die Reflexion bestehender Machtungleichheiten, die Beziehungen in rassistischen Kontexten auszeichnen und Empowermentprozessen entgegenstehen. Schließlich müssen die generelle Aberkennung von Wissen über Strukturen des Ehrenamts aufseiten der Geflüchteten sowie die in der Literatur wiederholt vorzufindende Annahme, dass zivilgesellschaftliche Organisationen in den Herkunfts- und Transitländern Geflüchteter im Globalen Süden nicht existieren, als rassismusrelevantes Wissen beschrieben werden. Hierin werden Geflüchteten Wissen und Erfahrung aberkannt und die Strukturen in Deutschland werden als besonders modern dargestellt. Der vorliegende Beitrag verdeutlicht, dass Geflüchtete in vielfältiger Weise Vorerfahrungen mit Ehrenamt und Freiwilligenarbeit gemacht haben und den lebenspraktischen, sozialen, aber auch strategischen Wert eines ehrenamtlichen Engagements antizipieren und abwägen. Auch in dieser Hinsicht scheinen Reflexionsräume und -praktiken seitens der Organisationen angebracht, bei der die eigenen Strukturen und Haltungen auf allen Ebenen dahingehend kontinuierlich und systematisch durchleuchtet werden.

Der Umgang mit Sprache spielt eine wichtige Rolle in rassistischen Exklusionsprozessen. İnci Dirim (2016: 324) weist darauf hin, dass die Thematisierung ebenso wie die Dethematisierung von „Sprachigkeiten“ rassistische Stigmatisierungen (re)produzieren können und empfiehlt in Interaktionen als Reflexionsfolie die Vermessung von Möglichkeiten der Reduktion von Inferiorisierungsprozessen. Es zeigt sich, dass rassismuskritisches Handeln stark mit der Auseinandersetzung in Form von Fragen stattfindet: Nachfragen, Hinterfragen, infrage stellen. Vor diesem Hintergrund muss die Fokussierung auf die deutschen Sprachkenntnisse sowie ihre tatsächliche Bedeutung sowohl in der Forschung als auch in der Praxis kritisch reflektiert werden.

5.3 Rassismuskritische Räume in Organisationen des zivilgesellschaftlichen Engagements

Vor dem Hintergrund einer normalisierten Migrationsgesellschaft, in der geflüchtete Menschen ausreichend Gehör und Sichtbarkeit durch Repräsentation und Partizipation erhalten, und das Engagement zudem eine bedeutsame Bewältigungsstrategie darstellen kann, muss die Ermöglichung von Engagement unter Geflüchteten als positiv und förderungswürdig angesehen werden. Dafür bedarf es rassismus- und diskriminierungskritischer Räume, ansonsten ist die Gefahr der Verstetigung von Rassifizierungsprozessen hoch. Durch solche Räume können Empowermentprozesse ausgelöst und gefördert werden. Um dies zu ermöglichen, sind Organisationen des zivilgesellschaftlichen Engagements verpflichtet, sich mit rassistischen Strukturen auseinanderzusetzen. Dies erfordert eine intensive und aufwendige Auseinandersetzung auf inhaltlicher und praktischer Ebene, die allerdings aus zahlreichen Gründen unumgänglich ist. Eine tiefergehende Forschung

zu rassistischen Praktiken im Bereich des zivilgesellschaftlichen Engagements kann hier weitere und tiefere Erkenntnisse für den Aufbau rassismuskritischen Wissens für Akteur*innen und Organisationen liefern. Dies erfordert darüber hinaus Bemühungen, die wissenschaftliche Erkenntnisse in Zusammenarbeit mit der Praxis erarbeiten und Transferleistungen ermöglichen.

Literaturverzeichnis

- Auma, Maureen M. (2018): Rassismus: Eine Definition für die Alltagspraxis. Berlin. <https://raa-berlin.de/wp-content/uploads/2019/01/RAA-BERLIN-DO-RASSISMUS-EINE-DEFINITION-F%C3%9CR-DIE-ALLTAGSPRAXIS.pdf> (5.6.2021).
- Bagfa – Bundesarbeitsgemeinschaft der Freiwilligenagenturen e. V. (2018): Neue Engagierte. Freiwilliges Engagement von geflüchteten Menschen fördern. Ein Leitfaden für die Praxis. Berlin.
- Bernhard, Armin (2017): Pädagogisches Denken. Einführung in allgemeine Grundlagen der Erziehungs- und Bildungswissenschaft. 8. Auflage. Baltmannsweiler.
- Bertelsmann Stiftung (Hrsg.) (2019): Ankommen im neuen Zuhause. Flüchtlingsintegration als Chance für weltoffene Kommunen. Gütersloh.
- BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2017): Engagement in der Flüchtlingshilfe. Ergebnisbericht einer Untersuchung des Instituts für Demoskopie Allensbach. Berlin.
- Çelik, Hidir (2019): Interkulturelle Öffnung und Flüchtlingsarbeit – Eine kritische Betrachtung. In: Engagiert für Integration. Demokratische Teilhabe in der Einwanderungsgesellschaft. Bonn, S. 42–69.
- Dirim, İnci (2016): Sprachverhältnisse. In: Mecheril, Paul (Hrsg.): Handbuch Migrationspädagogik. Weinheim/Basel, S. 311–325.
- Foroutan, Naika; İköz, Dilek (2016): Migrationsgesellschaft. In: Mecheril, Paul (Hrsg.): Handbuch Migrationspädagogik. Weinheim/Basel, S. 138–151.
- Goffman, Erving (1973): Asyl. Über die soziale Situation psychiatrischer Patienten und anderer Insassen. Frankfurt a. M..
- Goldberg, David Theo (2009): The Threat of Race. Reflections on Racial Neoliberalism. Malden.
- Hall, Stuart (2012): Umkämpfte Identitäten – Neue Politiken der Repräsentation. In: Rassismus und kulturelle Identität. Ausgewählte Schriften 2. Hamburg, S. 15–87.
- Hanns-Seidel-Stiftung e.V. (2016): Engagiert für Flüchtlinge. Ein Ratgeber für Ehrenamtliche. München.
- İlgün-Birhimeoğlu, Emra (2017): Frauen mit Migrationshintergrund und Freiwilliges Engagement: Eine empirische Untersuchung zu Teilhabechancen in Vereinen im Spannungsfeld von Migration und Geschlecht. Weinheim.
- İlgün-Birhimeoğlu, Emra (2016): Vereine als Orte der Produktion und Manifestation von symbolischer Ordnung: Ausgrenzungsmechanismen entlang der Differenzlinien Geschlecht und Ethnie. In: Arslan, E.; Bozay, K. (Hrsg.): Bildungsungleichheit und symbolische Ordnung in der Einwanderungsgesellschaft. Wiesbaden, S. 343–355.

- Just, Wolf-Dieter (2016): Menschenrechte auf Teilhabe – auch für Flüchtlinge? In: *Migration und Soziale Arbeit*, 38. Jg., Heft 1, S. 86–92.
- Kastein, Mara; Finke, Josefine; Horwarth, Ilona (2021): Florian braucht Mehmet mehr als umgekehrt: Herausforderungen und Potenziale für Inklusion in der Freiwilligen Feuerwehr. In: *Voluntaris*, 9. Jg., Heft 1, S. 135–151.
- Kausmann, Corinna; Burkhardt, Luise; Rump, Boris; Kelle, Nadiya; Simonson, Julia; Tesch-Römer, Clemens (2019): Zivilgesellschaftliches Engagement. In: Krimmer, Holger (Hrsg.): *Datenreport Zivilgesellschaft*. Wiesbaden, S. 55–92.
- Mayring, Philipp (2008): *Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlage und Techniken*. 10. Auflage. Weinheim/Basel.
- Mecheril, Paul (2010): Migrationspädagogik. Hinführung zu einer Perspektive. In: Mecheril, P.; Castro Varela, M./ Dirim, I./ Kalpaka, A./ Melter, C. (Hrsg.): *Migrationspädagogik*. Weinheim/Basel, S. 7–22.
- Menke, Katrin; Klee, Daniel; Lautenbach, Lisa; Wernerus, Cora (2021): Doing Gender? Doing Difference! In: *Voluntaris*, 9. Jg., Heft 1, S. 25–41.
- Mutz, Gerd; Costa-Schott, Rosário; Hammer, Ines; Layritz, Georgina; Lexhaller, Claudia; Mayer, Michaela; Poryadina, Tatiana; Ragus, Sonja; Wolff, Lisa (2015): Engagement für Flüchtlinge in München. Ergebnisse eines Forschungsprojekts an der Hochschule München in Kooperation mit dem Münchner Forschungsinstitut miss. https://w3-mediapool.hm.edu/mediapool/media/dachmarke/dm_lokal/weiterbildung/zertifikate/sae/Abschlussbericht_final_30092015.pdf (9.9.2020).
- Priemer, Jana; Bischoff, Antje; Hohendanner, Christian; Krebstakies, Ralf; Rump, Boris; Schmitt, Wolfgang (2019): Organisierte Zivilgesellschaft. In: Krimmer, Holger (Hrsg.): *Datenreport Zivilgesellschaft*. Wiesbaden, S. 7–54.
- Roth, Roland (2019): Integration: Mitsprache von Geflüchteten und Engagierten konsequent stärken. In: *Engagiert für Integration. Demokratische Teilhabe in der Einwanderungsgesellschaft*. Bonn, S. 12–29.
- Rust, Ina (2019): Zivilgesellschaftlich-ehrenamtliches Engagement für Geflüchtete und von Geflüchteten. Ein doppelter Schlüssel für gesellschaftliche Teilhabe. In: Natarajan, Radhika (Hrsg.): *Sprache, Flucht, Migration. Kritische, historische und pädagogische Annäherungen*. Wiesbaden, S. 175–200.
- Schwartz, Helge (2021): Engagement für Geflüchtete von Geflüchteten. Politische Selbstorganisation in Deutschland. In: *Voluntaris*, 9. Jg., Heft 1, S. 72–85.
- Simonson, Julia; Kelle, Nadiya; Kausmann, Corinna; Tesch-Römer, Clemens (2021): Unterschiede und Ungleichheiten im freiwilligen Engagement. In: Simonson; Kelle; Kausmann; Tesch-Römer (Hrsg.): *Freiwilliges Engagement in Deutschland. Der Deutsche Freiwilligensurvey 2019*. Berlin, S. 62–84.
- Simonson, Julia; Vogel, Claudia; Tesch-Römer, Clemens (2016): *Freiwilliges Engagement in Deutschland. Der Deutsche Freiwilligensurvey 2014*. Berlin.
- Speth, Rudolf (2018): *Engagiert in neuer Umgebung. Empowerment von geflüchteten Menschen zum Engagement*. Berlin.
- Täubig, Vicki (2019): Zugewiesene Orte (unter-)leben. Fluchtmigrant_innen im asylrechtlichen Strukturgeflecht. In: *Sozial Extra*, 43. Jg., Heft 5, S. 318–322.
- Thranhardt, Dietrich (2015): *Die Arbeitsintegration von Flüchtlingen in Deutschland. Humanität, Effektivität, Selbstbestimmung*. Gütersloh.

- Tran, Linh (2020): Leben in Widersprüchen. Biografien von Menschen mit Rassismuserfahrungen. Dresden. <https://tud.qucosa.de/api/qucosa%3A72514/attachment/ATT-0/> (6.6.2021).
- Turac, Marissa B. (2017): Flüchtlinge und Engagement in Deutschland. Geschichte der Migration aus Gründen der Flucht in der Bundesrepublik Deutschland. In: Groß, T.; Huth, S.; Jagusch, B.; Klein, A.; Naumann S. (Hrsg.): Engagierte Migranten. Teilhabe in der Bürgergesellschaft. Schwalbach/Ts., S. 32–44.
- UNV – United Nations Volunteers (2018): The thread that binds. Volunteerism and community resilience. www.unv.org/sites/default/files/2018%20The%20thread%20that%20binds%20final_0.pdf (20.6.2021).
- Wildfeuer, Katharina (2018): Freiwilliges Engagement von Geflüchteten am Beispiel der Stadt Nürnberg. Nürnberg.