

Johannes Eick und Markus Ottersbach

Die Förderung sozialen Engagements Drittstaatenangehöriger in Vereinen als Aufgabe der Sozialen Arbeit

*Ergebnisse und Handlungsempfehlungen
einer Evaluationsstudie aus NRW*

Einleitung

Zivilgesellschaftliches Engagement leistet nicht nur einen wichtigen Beitrag zur Stabilisierung der Demokratie und des sozialen Friedens, sondern bietet den Engagierten ebenfalls eine zentrale Möglichkeit zur gesellschaftlichen Integration. In Sportvereinen, Vereinen mit sozialer bzw. wohltätiger Ausrichtung, Selbsthilfvereinen, Kleingartenvereinen etc., aber auch in dezidiert politischen Organisationen und Initiativen (im Weiteren als ‚Vereine‘ zusammengefasst) finden sich viele Möglichkeiten für soziales und politisches Engagement. Einige dieser sozialen Organisationen beklagen jedoch, dass es immer schwieriger werde, Ehrenamtliche und vor allem solche mit sogenanntem Migrationshintergrund langfristig an die Vereinsstruktur zu binden. So bemerken z.B. in der Bonner Region (NRW) zahlreiche Vereine, dass Drittstaatenangehörige¹ zwar immer wieder bei ihnen ankommen, aufgrund von rechtlichen, ökonomischen oder sozialen Problemen jedoch oftmals nicht lange bleiben. Gleichzeitig äußern Drittstaatenangehörige

1 Der Begriff „Drittstaatenangehöriger“ stammt aus dem Asyl- und Ausländerrecht der Europäischen Union (EU) und bezeichnet diejenigen Staatsangehörigen, die vom Recht auf europarechtliche Freizügigkeit ausgeschlossen sind. Es handelt sich also konkret um Personen, die nicht die Staatsangehörigkeit eines EU-Landes, des Europäischen Wirtschaftsraums (EWR), zu dem neben den EU-Staaten noch die Länder Norwegen, Island und Lichtenstein gehören, oder der Schweiz besitzen.

zunehmend das Bedürfnis, ihre Sprachkenntnisse zu verbessern, Freund:innen zu finden und sich ein soziales Netzwerk aufzubauen oder leichter an Informationen über Wohnraum und Arbeitsplätze etc. zu gelangen.

Diese Bedürfnisse und Interessen der Drittstaatenangehörigen wurden im Rahmen eines Praxisprojekts der Sozialen Arbeit bzw. der Flüchtlingshilfe² mit dem Titel ‚Vereint für Vielfalt‘ in der Bonner Region als Anhaltspunkt aufgegriffen, um deren Mitwirkung in Vereinen im Stadtteil zu fördern³. Dabei ging es nicht nur darum, Drittstaatenangehörige als neue Mitglieder in Vereinen zu gewinnen, sondern sie möglichst zur aktiven Übernahme eines Ehrenamtes zu begleiten. Zu diesem Zweck sollten einerseits die Möglichkeiten zum Aufbau sozialer Kontakte mit den Vereinen für diese Zielgruppe verbessert werden. Andererseits ging es auch darum, Vereine und soziale Organisationen für die oftmals herausfordernden Lebenslagen Drittstaatenangehöriger zu sensibilisieren.

2 Auf die Diskussion der Verbindung von zivilgesellschaftlichem Engagement und Sozialer Arbeit wird an dieser Stelle nicht eingegangen (vgl. hierzu ausführlich Kubisch et. al. 2019; Scherzwitz 2019). Schwerpunkte dieses Artikels sind vielmehr die Methodik, Ergebnisse und Handlungsempfehlungen der Praxisforschung im Bereich dieser Verbindung.

3 Das Praxisprojekt wurde vom Diakonischen Werk Bonn und Region von 2020-2022 durchgeführt und von den Autoren dieses Artikels wissenschaftlich evaluiert. Die Ergebnisse dieser Evaluation werden im Folgenden präsentiert und Bedingungen, Voraussetzungen und Handlungsempfehlungen zur Förderung eines erfolgreichen und nachhaltigen sozialen Engagements von Drittstaatenangehörigen dargestellt.

1. Inhalt und Ziele des Projekts

Um zivilgesellschaftliche Organisationen für die Integration von Drittstaatenangehörigen zu öffnen, war es dem Projektträger wichtig, Vertreter:innen der Vereine für deren Bedürfnisse und Interessen zu sensibilisieren und Wege aufzuzeigen, wie diese mit den Vereinszielen im Stadtteil in Einklang gebracht werden können. Als sog. ‚Vielfaltslots:innen‘ sollten diese Vertreter:innen zu Vertrauens- und Bezugspersonen geschult werden, um Drittstaatenangehörige für die Aufnahme von Ehrenämtern zu gewinnen und zwischen dem Verein und den neugewonnenen Mitgliedern zu vermitteln. Als Zielgruppe wurden vor allem Drittstaatenangehörige mit gesichertem aufenthaltsrechtlichem Status definiert; Drittstaatenangehörige im laufenden Asylverfahren oder mit unsicherer Bleibeperspektive konnten nicht am Projekt teilnehmen. Diese Eingrenzung ergab sich aus den Fördermodalitäten⁴ und ist von den Fachkräften des Projekts durchaus kritisch diskutiert worden.

Zur Ausbildung der Vielfaltslots:innen wurde neben interkulturellen und Antidiskriminierungstrainings u.a. die Methode ‚Betzavta‘ angewandt. ‚Betzavta‘ oder ‚Miteinander‘ ist ein bewährtes Bildungskonzept, das seit 1995 in der Bildungsarbeit und im Konfliktmanagement zur Demokratie-, Toleranz und Menschenrechtserziehung auch in Deutschland verwendet wird⁵. Diese Methode zielt darauf ab, Akzeptanz im sozialen Miteinander zu fördern bzw. durch gleichberechtigte Interaktionen, Dialoge und Diskurse ein gemeinsames Streben nach Gleichheit und Freiheit zu ermöglichen (vgl. Maroshek-Klarman & Rabi 2021).

4 Das Projekt inklusive der wissenschaftlichen Evaluation wurde gefördert vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF).

5 Zur Methode liegen auch wissenschaftliche Evaluationen vor (vgl. Bommers et al. 2004).

Neben den für ‚Vereint für Vielfalt‘ zentralen Schulungen waren zunächst außerdem Vermittlungen der Drittstaatenangehörigen in Vereine im Stadtteil (sog. ‚Matchings‘) geplant, die durch die ausgebildeten Vielfaltslots:innen angebahnt und moderiert werden sollten. Zu diesem Zweck wurden Kooperationen mit in den Stadtteilen verorteten Begegnungsstätten geschlossen, in denen sich Drittstaatenangehörige und Vereinsmitglieder kennenlernen können. Die Corona-Pandemie ebenso wie die Flutkatastrophe 2021, welche in den Projektregionen Rheinbach, Swisttal und Meckenheim verheerende Schäden verursachte, verunmöglichten solche Kontaktaufnahmen jedoch nahezu gänzlich; auch die Schulungen konnten nur zum Teil oder in gekürzter Version stattfinden. Viele Vereine zeigten zudem zwar Interesse an einer Projektteilnahme, hatten jedoch schlichtweg keine Kapazitäten, potenzielle Personen zu benennen, die als Vielfaltslots:innen fungieren konnten.

Die an die neuen Situationen angepassten Projektziele lauteten:

- Vereine, Verbände, Initiativen und andere Akteur:innen der Zivilgesellschaft, die mit ehrenamtlichen Strukturen arbeiten, zu ermutigen und zu befähigen, ihre Strukturen so zu öffnen, dass Drittstaatenangehörige langfristig integriert werden können - nicht nur als Mitglieder, sondern auch als engagierte Mitglieder bis hin zu Ehrenamtlichen
- Vermittlung von interkulturellem Wissen in die Vereine. Hierfür werden Mitglieder zu sogenannten Vielfaltslots:innen geschult
 - Sensibilisierung aller Beteiligten für eventuelle Herausforderungen innerhalb des Integrationsprozesses.
 - Vielfaltslots:innen werden zu Mentor:innen für Drittstaatenangehörige im Verein.

- Schaffung eines Netzwerks in den Stadtteilen, das nachhaltig bzw. über das Projektende hinaus zur aktiven gesellschaftlichen Teilhabe von Drittstaatenangehörigen beitragen kann
- Unterstützung von zwischenmenschlichen Begegnungen.
- Integration von Drittstaatenangehörigen in die Sozialräume
- Sichtbarmachen von Engagement in der Integrationsarbeit durch Auszeichnung der Projektbeteiligten mit dem Siegel ‚Vereint für Vielfalt‘

2. Forschungsdesign und methodisches Vorgehen

Die wissenschaftliche Evaluation der Projektziele erfolgte entlang folgender Fragestellungen, die entsprechend der veränderten Bedingungen nachträglich angepasst wurden:

1. Gelingt es dem Projekt, Vereine dafür zu gewinnen, Drittstaatenangehörige gezielt in Ehrenämter im Verein zu vermitteln?
2. Werden die Vereine durch Schulungen in die Lage versetzt, auf die Bedürfnisse Drittstaatenangehöriger einzugehen?
3. Gelingt eine Vermittlung der Drittstaatenangehörigen in die Vereine?
4. Gelingt eine Implementierung der Beratungs- und Vermittlungsstruktur in die Sozialräume Bonn und Umgebung?

Um die Fragestellungen zu bearbeiten, sollten sowohl quantitative als auch qualitative Untersuchungsmethoden angewendet

werden. Ursprünglich sollte die Evaluation die Schulungen der Projektkoordinator:innen und Vielfaltslots:innen begleiten und beobachten. Geplant war anschließend, die seitens der Vielfaltslots:innen in den Begegnungsstätten durchzuführenden Matchings zu begleiten und zu beobachten. Im Rahmen einer quantitativen Analyse sollte die Zahl der vermittelten Drittstaatenangehörigen in Vereine, Initiativen und Organisationen im Stadtteil kontinuierlich von Projektbeginn bis Projektende festgehalten werden. Der Verlauf des Engagements sollte mithilfe qualitativer Interviews mit den Vielfaltslots:innen, den Projektmitarbeitenden und Drittstaatenangehörigen erkundet werden.

Entsprechend der gewandelten Projektrealität konnten weder Matchings beobachtet noch Statistiken über die Vermittlung von Drittstaatenangehörigen geführt werden. Stattdessen wurden einerseits insgesamt zwölf leitfadenorientierte qualitative Interviews durchgeführt, um den Ablauf des Projekts, auftauchende Probleme und Lösungswege zu eruieren (vgl. Friebertshäuser, Prengel 2003; Hopf 2004). Das Sample belief sich auf fünf Projektmitarbeitende des Diakonischen Werks Bonn und Region sowie sieben Vielfaltslots:innen. Drittstaatenangehörige konnten hingegen nicht befragt werden, sodass deren Bedarfe und von ihnen erwartete Herausforderungen bei der Übernahme von Ehrenämtern nur über die (zum Teil erfahrungsgesättigten) Blickwinkel von Vereinsmitgliedern und Projektmitarbeiter:innen erhoben werden konnten. Einer der befragten Vereine war allerdings eine Migrant:innenselbstorganisation, deren Aussagen in dieser Hinsicht größeres Gewicht beigemessen wurde. Dieser Entschluss basierte auf der Annahme, dass die befragte Person als Vertreter:in eines Vereines von und für Migrant:innen eine besondere Expertise mitbringt, da sie darüber berichten kann, aus welchen Gründen sich die Mitglieder im eige-

nen Verein engagieren, mit welchen Erwartungen und Bedarfen sich interessierte Neumitglieder an den Verein wenden und welche Herausforderungen ein ehrenamtliches Engagement für Menschen in teilweise prekären Lebenslagen mit sich bringt. Die Auswertung der Interviews erfolgte anhand der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (2002).

Andererseits wurde den Schulungen besondere Aufmerksamkeit geschenkt, da sie die Orte bilden, in denen die Vereine über die Ausbildung einzelner Engagierter zu Vielfaltslots:innen maßgeblich dazu befähigt werden sollen, sich für Drittstaatenangehörige zu öffnen. Neben der Thematisierung der Schulungen im Rahmen der Interviews wurden vier Schulungen teilnehmend beobachtet. Anders als bei Interviews, in denen der Zugang zum zu beforschenden Gegenstand über die Rekonstruktion und Interpretationen dritter Personen erfolgte, ermöglichen Beobachtungen einen unmittelbaren Zugriff auf soziale Phänomene in ihrer momentanen Realisierung (vgl. Przyborski, Wohlrab-Sahar 2014, S. 39). Für die Evaluation des Projekts ‚Vereint für Vielfalt‘ bedeutete das, die Rahmenbedingungen, didaktischen Interventionen und methodischen Konzepte in ihrer konkreten Umsetzung im Hinblick auf die Schulungs- und übergeordneten Projektziele hin zu untersuchen. Die teilnehmenden Beobachtungen wurden auf Vorgabe der Projektleitung und der Trainer:innen verdeckt durchgeführt, um Unsicherheiten seitens der Teilnehmenden zu vermeiden und eine bestmögliche Offenheit gegenüber dem pädagogischen Setting zu gewährleisten. Dies geschah trotz der seitens des Evaluationsteams geäußerten forschungsethischen Einwände, dass die Informiertheit der Beobachteten und Freiwilligkeit der Teilnahme umso relevanter wird, wenn Befürchtungen bestehen, dass sich die Teilnehmenden mit einer Beobachtung unwohl fühlen und dieser

möglichweise nicht zustimmen würden. Aufgrund der pandemischen Situation im Januar und Februar 2022 wurden die Schulungen digital umgesetzt. Aus forschungsmethodologischer Sicht ist an dieser Stelle hervorzuheben, dass das virtuelle Setting die verdeckte Beobachtung erleichterte, da während der Beobachtung fortlaufend unbemerkt und chronologisch sequenziert Notizen gemacht werden konnten, was eine akribischere Dokumentation der beobachteten Geschehnisse gewährleistete.

3. Evaluationserkenntnisse und Handlungsempfehlungen

In diesem Kapitel werden die wesentlichen Erkenntnisse zusammengefasst und bilanziert. Darüber hinaus werden relevante Handlungsempfehlungen extrahiert, die sich beispielsweise bei der Weiterführung des Netzwerks über den Projektzusammenhang hinaus, bei der Beantragung und Umsetzung eines neuen Projekts oder bei der Implementierung von ‚Vereint für Vielfalt‘ bzw. ähnlichen Projektanliegen in anderen Städten und Regionen berücksichtigen lassen.

Vereinsakquise

Gemäß des Projekt- bzw. des Änderungsantrags sollten bei Projektende 42 Vereine und Begegnungsstätten Mitglied des Netzwerks von ‚Vereint für Vielfalt‘ geworden sein. Insgesamt konnten 37 Vereine sowie zehn Begegnungsstätten akquiriert werden, sodass der Indikator sogar übertroffen wurde. Zur Akquise haben die Projektmitarbeitenden einen enormen Aufwand betrieben. Schließlich wurden für jeden gewonnenen Verein durchschnittlich

ca. neun weitere Vereine angesprochen. Vorurteile, generalisierte Erfahrungen mit Drittstaatenangehörigen und eine befürchtete Überforderung mit Integrationsaufgaben konnten in der Akquise kaum bearbeitet werden, sodass zumeist jene Vereine für ‚Vereint für Vielfalt‘ gewonnen wurden, die bereits positiv gegenüber Drittstaatenangehörigen eingestellt waren und sich tendenziell handlungssicher fühlten. Für das Projekt akquiriert wurden weiterhin vor allem jene Vereine, die weniger von den Auswirkungen der Corona-Pandemie betroffen waren, während sich Vereine, die pandemiebedingt mit strukturellen und finanziellen Herausforderungen konfrontiert oder noch mit der Wiederaufnahme des Vereinslebens beschäftigt waren, eher gegen eine Teilnahme entschieden. In der Dynamik vergleichbar, aber im Ausmaß wesentlich drastischer wirkte sich auch die Flutkatastrophe aus: Zumindest für die Zeit unmittelbar nach der Katastrophe war es für die Projektmitarbeitenden auch aus ethischen Beweggründen unmöglich, Vereine für die Teilnahme an ‚Vereint für Vielfalt‘ anzusprechen.

In der Analyse der Akquisestrategien zeigt sich, dass der **qualitative Beziehungsaufbau** gegenüber einer breitflächigen Ansprache zu bevorzugen ist: Persönliche Beziehungen und vertiefte Kontakte stellen eine Gelingensbedingung für die Entscheidung zur Projektteilnahme dar. Es wurde deutlich, dass der Entschluss zur Teilnahme nicht nur auf Basis einfacher Informationen über das Projekt getroffen wird, sondern weiterführender Überzeugungs- und Motivationsarbeit bedarf. Für den konkreten Projektzusammenhang von ‚Vereint für Vielfalt‘ ist allerdings anzumerken, dass die Gestaltung einer qualitativen Kontaktaufnahme erheblich durch die Pandemie erschwert wurde, da die wegen der Kontaktbeschränkungen notwendig gewordene Ansprache per Mail oder Telefon eher den Charakter von unpersönlichem „Telemarketing“

(Projektmitarbeiter:in) hatte. Die Interviews mit den Fachkräften des Diakonischen Werks Bonn und Region legen zudem nahe, dass deren grundsätzliche **Präsenz als Basis für eine erfolgreiche Ansprache** zu werten ist. Es gilt, sich in den vorhandenen Vereinsstrukturen sowie in der Geflüchtetenarbeit vor Ort als verlässliche Akteurin zu etablieren, um Vertrauen in das Projekt aufzubauen, z.B. durch eine kontinuierliche Teilnahme an Veranstaltungen, Arbeitskreisen und Gremiensitzungen etc..

Der Beitrag der Schulungen in Bezug auf die Berücksichtigung der Bedürfnisse Drittstaatenangehöriger

„Vereint für Vielfalt“ sieht vor, ehrenamtlich Engagierte im Rahmen von Schulungen zu Vielfaltslots:innen auszubilden, die sensibilisiert für Diskriminierungsdynamiken und Interkulturalität als „sichere Person“ und „Anker“ (Projektmitarbeiter:in) den Prozess der Vereinseingliederung begleiten und möglicherweise aufkommende Konflikte moderieren können. Aufgrund des tendenziell schwächeren Status Drittstaatenangehöriger (einerseits aufgrund von Folgen struktureller Diskriminierung und Alltagsrassismus, andererseits weil sie als zunächst Unbekannte im Verein über ein geringeres soziales Kapital verfügen als etablierte Mitglieder) gilt es dabei, besonders aufmerksam für deren Bedarfe zu sein, um solidarisch mit Drittstaatenangehörigen agieren zu können. Insgesamt wurden 17 Schulungen durchgeführt, an denen 183 Personen teilgenommen haben (Mehrfachteilnahmen eingerechnet).

Es lässt sich festhalten, dass die Schulungen als Programm zum sozialen Lernen, zur Reflektion eigener Vorurteile und Diskriminierungspraktiken, zur sozialen Selbstverortung und zur empathischen Perspektivübernahme und Anerkennung von frem-

den Lebensrealitäten geeignet sind. In den Interviews berichteten die Vielfaltslots:innen zudem über einen allgemeinen Wissenszuwachs in Bezug auf Funktionsweisen von Diskriminierung, das demokratische System sowie das Asylrecht in Deutschland, den sie bei sich selbst beobachtete. Die identifizierten Lernerfahrungen entsprechen den Rollenerwartungen an die Vielfaltslots:innen, sodass bilanziert werden kann, dass die Schulungen durchaus dazu beitragen, dass Vereine auf die Bedürfnisse Drittstaatenangehöriger eingehen können.

Weiter qualifizieren lassen sie sich erstens durch ein **konzeptionelles Zusammendenken der Schulungen und Transparenz über die jeweiligen Grenzen und Potenziale**. So ist die zentrale Schulungsmethode Betzavta ein Ansatz zur Förderung demokratischer Aushandlungsprozesse zwischen unterschiedlichen, aber prinzipiell gleichberechtigten Meinungen und schließt als solcher die Anwendung auf Diskriminierungskontexte konzeptionell aus (vgl. Maroshek-Klarman, Rabi 2021, S. 21). Das durchgeführte Antidiskriminierungstraining eignete sich zur Vertiefung eines theoretischen Verständnisses von Rassismus und dessen Erscheinungsformen, konzentrierte sich gleichzeitig aber weniger auf einen konkreten Alltagsbezug. Interkulturelle Trainings wiederum bieten zwar Handlungsorientierung, lassen sich jedoch nur bedingt für die Analyse von Machtverhältnissen nutzen. Es zeigt sich also, dass sich die vielfältigen Trainings deutlich voneinander abgrenzen lassen, aber auch gegenseitig ergänzen. Die jeweiligen theoretischen Positionierungen gelten für unterschiedliche Anwendungsbereiche und Situationen und zeichnen sich darüber hinaus durch ganz eigene Chancen aus. Die jeweiligen Grenzen und Potenziale explizit zu machen, unterstützt die Schulungsteilnehmenden darin, das Gelernte einzuordnen und in der Praxis situativ angemessen zu

berücksichtigen. Zweitens kann es hilfreich sein, **an den Erfahrungen der teilnehmenden Vereinsmitglieder anzusetzen**. Um die notwendige herrschaftskritische Auseinandersetzung mit sozialen Ungleichheitsverhältnissen und strukturellen Benachteiligungen Drittstaatenangehöriger praxisnah zu thematisieren, erscheint ein didaktischer Zugang über die Erfahrungen von Vereinsmitgliedern mit Drittstaatenangehörigen sinnvoll. Über die Kontextualisierung von erlebten Situationen aus interkultureller, rassismuskritischer, demokratiethoretischer, rechtlicher etc. Perspektive können die ansonsten möglicherweise abstrakt wirkenden Diskurse alternative Lesarten des Erlebten eröffnen und die situativ vorhandenen Handlungsmöglichkeiten anlassbezogen erweitern. Für den konkreten Projektkontext von ‚Vereint für Vielfalt‘ ist einschränkend anzumerken, dass dieser pädagogische Ansatz aufgrund des pandemiebedingten Ausbleibens der Matching-Phase nur eingeschränkt anzuwenden war. Drittens sollte es darum gehen, **Bildungsprozesse weiterhin zu begleiten**: Die im Zuge der Schulungen erworbenen Lernerfahrungen können lediglich Impulse zu Bildungsprozessen bieten, die es durch pädagogische Angebote und individuelle Beratungen auch künftig kontinuierlich zu begleiten gilt. Nur so werden nachhaltige Haltungs- und Handlungsänderungen bei den Schulungsteilnehmer:innen wahrscheinlicher.

Gleichzeitig zeigt sich mit Blick auf die in der Evaluation sichtbar gewordenen Bedarfe Drittstaatenangehöriger, dass der Einsatz von Vielfaltslots:innen alleine nicht ausreicht, um Vereine für die ehrenamtliche Teilhabe Drittstaatenangehöriger zu öffnen. Deren Engagement, das sich maßgeblich auf Beziehungsarbeit und die Moderation von möglichen Konflikten fokussiert, zielt auf die Bewältigung von Herausforderungen in den Bereichen der Integration ab, die Sabine Jungk und Serafina Morrin als ‚seelisch-emo-

tional‘ bzw. ‚kognitiv-kulturell‘ bezeichnen (vgl. Jungk & Morrin 2017, S. 32). Die Evaluationserkenntnisse verdeutlichen jedoch, dass auch der Bereich der strukturellen Integration einer besonderen Aufmerksamkeit bedarf, welcher auf die Ermöglichung gesellschaftlicher Teilhabe über den Vereinskontext hinaus aufmerksam macht. Hier gilt es beispielsweise den Erwerb aufenthaltsrechtlicher und arbeitsmarktrelevanter Qualifikationen in der Ausübung ehrenamtlichen Engagements zu stärken und ggf. zu institutionalisieren. Schließlich kann bürgerschaftliches Engagement nach §10 Abs. 3 S. 2 StAG als besondere Integrationsleistung gewertet werden, wodurch die Zeit bis zur Anspruchseinbürgerung von acht auf sechs Jahre verkürzt wird. Das berechtigte Interesse Drittstaatenangehöriger an den Beiträgen von Vereinsmitgliedschaften im Einbürgerungsprozess konnte im Projektkontext von ‚Vereint für Vielfalt‘ jedoch kaum berücksichtigt werden. Für künftige Projekte im Bereich des bürgerschaftlichen Engagements von geflüchteten Menschen wird empfohlen, die **strukturelle Öffnung der Vereine für die Bedarfe Geflüchteter zu fördern**. Es gilt, Strategien zu sondieren, die über die Schulung von Vereinsmitgliedern hinaus zur strukturellen Öffnung beitragen können. Hier ließe sich beispielsweise über institutionalisierte Qualifizierungsmaßnahmen für Drittstaatenangehörige und eine Flexibilisierung der ehrenamtlichen Tätigkeiten nachdenken, um die Teilhabe am Vereinsleben möglichst ertragreich und niedrigschwellig zu gestalten.

Vermittlung der Drittstaatenangehörigen in die Vereine

Da aufgrund der Pandemie und der Flutkatastrophe keine Matchings zwischen Drittstaatenangehörigen und Vereinen stattfinden konnten, kann die Frage nach dem Gelingen, also der Qualität der Vermittlungen, nicht wie ursprünglich vorgesehen beantwortet werden. Stattdessen werden Erkenntnisse zu möglichen Anknüpfungspunkten in Vereinen und antizipierten Herausforderungen bei der Integration von Drittstaatenangehörigen zusammengefasst, um Wissen für künftig stattfindende Vermittlungen in diesem und anderen Projekten bereitzustellen.

Bezogen auf den Integrationsprozess in die Vereine vermuten sowohl die Engagierten als auch die Projektmitarbeitenden Herausforderungen auf unterschiedlichen Ebenen. So scheint das Ehrenamt selbst, das in den jeweiligen Vereinen übernommen werden kann, ein maßgeblicher Faktor zu sein, wenn es um Zugangsbarrieren und -möglichkeiten für Drittstaatenangehörige geht. Es gibt Vereine, in denen eine Beteiligung aufgrund ihres Tätigkeitsprofils sehr niedrigschwellig möglich ist, während für manche Ehrenämter in anderen Vereinen ein Trainer:innen- bzw. Jugendleitungsschein oder sogar eine mehrmonatige Ausbildung erforderlich ist. In Bezug auf einige Ehrenämter werden zudem interkulturelle Herausforderungen antizipiert, welche die Teilhabe von Drittstaatenangehörigen zusätzlich erschweren können, ebenso wie sprachliche Verständigungsschwierigkeiten, ein damit verbundenes allgemeines Unbehagen sowie fehlendes Wissen zu Struktur und Zugängen der Vereine. Hierzu zählt auch, dass ‚das Ehrenamt‘ bzw. ‚der Verein‘ immer wieder als eher bundesdeutsche Organisationsformen beschrieben werden, mit denen Drittstaatenangehörige nicht unmittelbar vertraut sein müssen. Des Weiteren werden

Hürden in der Kompatibilität mit Vereinsstrukturen und -anforderungen erwartet, wenn sich manche Ehrenamtstätigkeiten zeitlich, räumlich und mit Blick auf den materiellen Ressourcenaufwand nicht mit den teilweise prekären Lebensrealitäten Drittstaatenangehöriger vereinbaren lassen.

Da der unmittelbare Einstieg in zunächst unbekannte Vereinsstrukturen und die Übernahme von teilweise voraussetzungsvollen Ehrenämtern eine Teilhabebarriere für die vermittelten Drittstaatenangehörigen darstellen kann, erscheint es sinnvoll, das Prinzip von der **Teilnahme zur Teilhabe** zu verfolgen. Je nach Tätigkeit und beteiligten Personen kann es für alle Beteiligten gewinnbringender sein, dass vermittelten Drittstaatenangehörigen zunächst die einfache Teilnahme am Vereinsleben ermöglicht wird, um sich mit Strukturen, Abläufen und anderen Vereinsmitgliedern vertraut zu machen und so eine Grundlage für das anschließende Engagement zu schaffen. Darüber hinaus gilt es, **individuelle Barrieren zu beraten und strukturelle Hürden abzubauen**. Subjektive Befürchtungen von Drittstaatenangehörigen bezüglich sprachlicher und interkultureller Hürden sollten ernstgenommen und unter Einbezug ihrer jeweiligen Kompetenzen und Ressourcen individuell begleitet werden. Gleichzeitig ist es wichtig, die fehlende Wissensvermittlung über Vereinsstrukturen und Zugangsmöglichkeiten sowie Passungsproblematiken zwischen Ehrenamt und manchen Lebenslagen Drittstaatenangehöriger als strukturelle Herausforderungen zu erkennen und als solche zu bearbeiten.

Öffnung des Projekts für alle Drittstaatenangehörige:

Basierend auf der Annahme, dass die Übernahme ehrenamtlichen Engagements eher für diejenigen Drittstaatenangehörigen attraktiv ist, deren Existenzsicherung in Deutschland sichergestellt ist, rich-

tet sich das Projekt in seiner Anlage an Menschen, die sich dem Gesetzgeber nach rechtmäßig in der Bundesrepublik Deutschland aufhalten oder gegebenenfalls im Begriff sind, einen rechtmäßigen Aufenthalt in der Bundesrepublik Deutschland zu erlangen. Diese Engführung der Zielgruppe führt dazu, dass Drittstaatenangehörige im laufenden Asylverfahren und mit unsicherer Bleibeperspektive nicht Teil von ‚Vereint für Vielfalt‘ werden können, und verhindert damit von vornherein die Vermittlung weiterer Interessierter. Um die so zustande kommende Exklusion einiger Menschen zu vermeiden, wird die **konzeptionelle Öffnung von Projekten zur Förderung sozialen Engagements für alle Drittstaatenangehörigen** empfohlen, unabhängig ihres Aufenthaltsstatus. Diese Empfehlung ist zuvorderst als ein Appell an die vom Bund zur Verfügung gestellten Förderstrukturen zu verstehen, da diese die Gestaltungsspielräume der geförderten Projektträger maßgeblich zu verantworten haben.

Implementierung der Beratungs- und Vermittlungsstruktur in der Bonner Region

Durch die Akquise von 37 teilnehmenden Vereinen sowie der Gewinnung von zehn Begegnungsstätten wurden Beratungs- und Vermittlungsstrukturen in der Bonner Region etabliert. Zudem hat das Diakonische Werk Bonn und Region Anstrengungen unternommen, um die Zusammenarbeit der beteiligten Akteur:innen im Sinne eines Netzwerks zu fördern, das auch über die Projektlaufzeit hinaus eigenständig agieren kann. Aufgrund der Pandemie und der Flutkatastrophe konnte dabei allerdings die Vernetzungsarbeit zwischen Begegnungsstätten und Vereinen nur in begrenztem Maße geleistet werden. Auch die Vernetzung der Vereine im Sinne eines persönlichen Beziehungsaufbaus war über

die meiste Zeit des Projekts durch den digitalen Rahmen vieler Schulungen und geltender Kontaktbeschränkungen erschwert.

Nichtsdestotrotz wird einem stabilen Netzwerk eine hohe Bedeutung für den Erfolg von ‚Vereint für Vielfalt‘ sowie für die Vereinslandschaften insgesamt beigemessen, da die Vereine miteinander Ressourcen teilen, sich gegenseitig neue Mitglieder und Ehrenamtliche vermitteln sowie die eigene Sichtbarkeit in der Region steigern können. Sowohl über die gemeinsam verbrachten Schulungen als auch über spezifische Netzwerkaktivitäten wird das Diakonische Werk Bonn und Region dem hohen Stellenwert von Vernetzung im Projekt gerecht. Die langfristige Anlage von Netzwerken bedingt es, dass die zum Erhalt notwendige Netzwerkarbeit auch über zeitlich befristete Projektzusammenhänge kontinuierlich weitergeführt werden kann, damit die beteiligten Partner:innen noch stärker von den beschriebenen Potenzialen profitieren können.

Dabei gilt es insbesondere, die Zusammenarbeit von Begegnungsstätten und Vereinen zu fördern. Hierfür scheint die **Verankerung des Projekts in einer strukturell gestärkten Basisarbeit** maßgeblich relevant zu sein. Die reguläre Arbeit im Feld der Geflüchtetenarbeit bildet die Grundlage für eine nachhaltig tragende Vernetzungsarbeit vor Ort. Regelmäßige Präsenz in den beteiligten Regionen ermöglicht es erstens, weiterhin für die Vereine ansprechbar zu sein und auf diese Weise diejenigen vereinsinternen Prozesse nachhaltig zu begleiten, die durch die Teilnahme an Schulungen und Netzwerkveranstaltungen angestoßen wurden. Zweitens können Vereine und Begegnungsstätten unter Berücksichtigung der lokalen Bedingungen und der jeweiligen Bedarfe miteinander vernetzt werden. Das Wissen um jene Bedingungen

und Bedarfe erschließt sich dem Träger jedoch vor allem durch die kontinuierliche Arbeit mit den Akteur:innen. Drittens ist vor allem die zuverlässige Arbeit mit Drittstaatenangehörigen ausschlaggebend, um sich in der regionalen Arbeit mit Geflüchteten zu etablieren und so auch künftig weitere Begegnungsstätten als Teil der Vermittlungsstruktur gewinnen zu können. Die Engführung des Tätigkeitsbereichs der Projektmitarbeitenden auf die Vermittlung von Drittstaatenangehörigen in ehrenamtliches Engagement führt jedoch dazu, dass jedwede darüber hinausgehende oder anders gelagerte Arbeit mit den Adressat:innen nicht förderfähig ist. Um als souveräne Akteurin in der Arbeit mit Geflüchteten auftreten zu können, bedarf es eines ganzheitlichen, offenen Arbeitsansatzes und damit einer Überwindung der „artifizialen Trennung“ (Projektmitarbeiter:in) zwischen Projekt- und Basisarbeit, welche sich in der Praxis kaum realisieren lässt.

„Vereint für Vielfalt“ leistet Integrationsarbeit, indem Drittstaatenangehörige über ehrenamtliches Engagement in Vereinen ankommen und so Kontakte mit Vereinsmitgliedern knüpfen können. Der zentrale Ausgangspunkt des Projekts besteht dabei darin, die Drittstaatenangehörigen entlang ihrer Bedarfe und Interessen in Kontakt mit Vereinen zu bringen und zu begleiten, sie also in ihren Lebenslagen ernst zu nehmen und subjektorientiert zu arbeiten. Um dieser Prämisse Folge leisten zu können, müssen Fachkräfte in der Sozialen Arbeit, die sich zwar eigentlich innerhalb eines dem zivilgesellschaftlichen Engagement Drittstaatenangehöriger gewidmeten Projektrahmens bewegen, auch dann mit Drittstaatenangehörigen arbeiten können, wenn sich deren Bedarfe nicht zuvorderst auf die Übernahme eines Ehrenamtes beziehen. Nur so kann authentische Integrationsarbeit geleistet werden, die tatsächlich von den Drittstaatenangehörigen ausgeht.

Literaturverzeichnis

Bommes, M., Guter, J., & Wolff-Jontofsohn, U. (2004). „Miteinander – Erfahrungen mit Betzavta“. Evaluationsprozess und Ergebnisse. In K. Uhl, S. Ulrich, F. Wenzel (Hrsg.), *Evaluation politischer Bildung. Ist Wirkung messbar?* Bertelsmann.

Friebertshäuser, B., & Prengel, A. (2003). *Handbuch Qualitative Forschungsmethoden in der Erziehungswissenschaft.* Juventa.

Hopf, C. (2004). **Qualitative Interviews.** In U. Flick, von Kardorff, E. & Steinke, I. (Hrsg.), *Qualitative Forschung. Ein Handbuch* (S. 349-359). Rowohlt.

Jungk, S. & Morrin, S. (2017). Ein Praxisforschungsprojekt über die Ressourcen, Erwartungen und Erfahrungen von ehrenamtlichen Helfer/-innen in pädagogischen Settings. Der Paritätische Gesamtverband e.V..

Kubisch, S., Ottersbach, M., Citak, S., & Serpil, E. (2019). *Soziale Arbeit und Engagement von Menschen mit und ohne Fluchthintergrund im Kontext von Flucht und Asyl. Eine rekonstruktiv-praxeologische Studie am Beispiel von NRW. Abschlussbericht (unter Mitarbeit von P. Wiedemann und J. Eick). Köln.* https://www.th-koeln.de/mam/downloads/deutsch/hochschule/fakultaeten/f01/soziale_arbeit_und_engagement_von_menschen_mit_und_ohne_fluchthintergrund_im_kontext_von_flucht_und_asyl.pdf (Abruf am 31.10.23).

Maroshek-Klarman, U., & Rabi, S. (2021). Mehr als eine Demokratie. Sieben verschiedene Demokratieformen verstehen und erleben – 73 Übungen nach der „Betzavta“-Methode. Bertelsmann.

Mayring, P. (2002). *Einführung in die Qualitative Sozialforschung.* Beltz.

Przyborski, A., & Wohlrab-Sahr, M. (2014). *Qualitative Sozialforschung. Ein Arbeitsbuch.* Oldenbourg.

Scherzwitz, C. (2019). Engagierte Geflüchtete: Beziehungsräume und Teilhabemöglichkeiten durch zivilgesellschaftliches Engagement. In M. Alisch (Hrsg.), *Zwischenräume – Sozialraumentwicklung in der Migrationsgesellschaft* (S. 41-60). Barbara Budrich.

