

CSI

Projektbericht

Centrum für soziale Investitionen und Innovationen | Universität Heidelberg



Qualifizierung und Anreizsysteme für bürgerschaftliches Engagement

Katarina Batarilo-Henschen
Georg Mildenberger
Stefan Tominski

© 2011 Centrum für Soziale Investitionen und Innovationen, Heidelberg

Centrum für Soziale Investitionen und Innovationen
Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg
Adenauerplatz 1
69115 Heidelberg
Telefon: 06221 54119-50
Telefax: 06221 54119-99
Email: csi@csi.uni-heidelberg.de

www.csi.uni-heidelberg.de

Gestaltung: RiegerDesign, Heidelberg
Druck: Baier Digitaldruck GmbH, Heidelberg

**Qualifizierung und Anreizsysteme
für bürgerschaftliches Engagement
Projektbericht**

Inhaltsverzeichnis	Seite
1. Zusammenfassung	6
2. Politische Handlungsempfehlungen	8
3. Entwicklungen im bürgerschaftlichen Engagement	12
4. Migranten und bürgerschaftliches Engagement	17
5. Arbeitslose und bürgerschaftliches Engagement	20
6. Qualifizierung im bürgerschaftlichen Engagement – Kompetenzerwerb und Anerkennung	22
7. Knackpunkte der Engagementförderung – Passagenpunkte	27
8. Literatur	35

1. Zusammenfassung

Nach den vorliegenden Ergebnissen des neuesten Freiwilligensurveys von 2009 ist jeder Dritte in Deutschland ab 14 Jahren freiwillig engagiert. Die Ergebnisse zeigen auch, dass sich das Engagementpotenzial in den vergangenen 10 Jahren erhöht hat.¹ Eine besonders hohe Bereitschaft zum Engagement findet sich in der Gruppe der Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund.

Es stellt sich nun die Frage, wie die Bereitschaft zum Engagement in ein tatsächliches Engagement umgesetzt werden kann. Hierzu muss der komplexe Charakter des bürgerschaftlichen Engagements genauer betrachtet werden: bürgerschaftliches Engagement kann an verschiedenen Orten wie an öffentlichen Einrichtungen, Vereinen und zivilgesellschaftlichen Organisationen stattfinden und ist unterschiedlich formalisiert, d.h. Engagement kann auch informell, beispielsweise in der Nachbarschaft, erfolgen.

In der Gruppe der Jugendlichen ist zu beobachten, dass sie ihr Engagement zunehmend interessenbezogen durchführen und auch häufig einen Wunsch an durch Engagement erworbene Qualifizierung und Kompetenzen äußern.

Qualifizierung und Bildung im Kontext von bürgerschaftlichem Engagement hat verschiedene Bedeutungen: zum einen ist es wichtig, bürgerschaftliches Engagement neu zu erlernen, und zwar in jeder Generation. Hierbei kommt insbesondere der Schule eine zentrale Rolle zu, die in Kooperation mit zivilgesellschaftlichen Organisationen das soziale Lernen fördern kann. Zum anderen ist bürgerschaftliches Engagement selbst ein anerkannter Lernort, an dem nicht nur die Übernahme sozialer Verantwortung eingeübt werden kann, sondern auch die Persönlichkeit gestärkt und weitere Kompetenzen erlernt werden, die beispielsweise für die Gruppe der Jugendlichen eine wichtige Bedeutung für die berufliche Zukunft haben.

Die zuletzt genannte Perspektive auf Qualifizierung im Kontext bürgerschaftlichen Engagements zeigt deutlich, dass Qualifizierung eine gute Möglichkeit darstellt, das Engagementpotenzial zu stärken. In gleichem Maße wichtig zur Gewinnung zum und Stärkung des Verbleibs im Engagement, so ein wichtiges Ergebnis der vorliegenden Studie, ist eine Begleitung der Engagierten. Diese beginnt bei einem intensiven Einführungsgespräch vor Aufnahme eines Engagements und reicht bis zur Reflexion über das Engagement sowie zum regelmäßigen Austausch unter den Engagierten, aber auch zwischen Engagierten und Hauptamtlichen. In diesem Zusammenhang wird Qualifizierung als Anerkennung und Würdigung jedes einzelnen Engagierten verstanden.

Die vorliegende Studie klärt auf über die Bedeutung und die verschiedenen Aspekte von Qualifizierungs- und Anerkennungsmaßnahmen im Kontext bürgerschaftlichen Engagements. Sie fasst die in der Praxis vorhandenen Strukturen, Formen und Angebote von Qualifizierung zusammen und bietet mit der Entwicklung von sogenannten Passagenpunkten ein Instrument zur Analyse der Vielzahl an Angeboten an.

Die Passagenpunkte markieren Übergänge in der Stellung zum Engagement und dienen der systematischen Strukturierung von engagementförderlichen Maßnahmen. Diese Passagenpunkte markieren 1. den Ausgang aus der Engagementferne hin zum potentiellen Engagement 2. den Übergang vom potentiellen zum wirklichen Engagement sowie 3. den Verbleib im Engagement. Als entscheidende Passagen werden die erste Annäherung an das Engagement und der Verbleib im Engagement identifiziert.

Darüber hinaus wird in der Studie erläutert, welche Faktoren die hohe Bedeutung von Qualifizierung zur Stärkung des Engagementpotenzials entstehen lassen.

¹ Im Jahr 1999 waren noch 26% bereit, sich zu engagieren, in 2009 sind es schon 37% der Bürger in Deutschland, die sich bereit zeigen, ein Engagement zu übernehmen (vgl. BMFSFJ 2010).

Hintergrund ist der Struktur- und Motivwandel im Engagement, der im vorliegenden Projektbericht erklärt wird.

Ferner werden im Kontext von Überlegungen der Möglichkeiten, das Potential an und für Engagement zu schaffen, auch die strukturellen Voraussetzungen und Hindernisse zum Engagement diskutiert. Neueren Forschungen zur Folge, besteht ein Zusammenhang zwischen zur Verfügung stehenden sozialen und ökonomischen Ressourcen und der Aufnahme oder Durchführung von Engagement. Die bestehende soziale Ungleichheit im Engagement lässt sich an der Gruppe der Jugendlichen beispielsweise wie folgt ablesen: nur 27 Prozent der engagierten Jugendlichen sind Haupt- und Realschüler, gegenüber 47 Prozent Gymnasiasten.²

Weitere gesellschaftliche Randgruppen, denen einzelne Ressourcen nicht ausreichend zur Verfügung stehen, sind Menschen mit Migrationshintergrund oder auch Erwerbslose. In der Studie werden neue Erkenntnisse zum Engagementverhalten der beiden Gruppen dargestellt.

Die vorliegende Studie (Projektbericht) wird als theoretische Grundlage des vom Projektteam entwickelten Fallhandbuchs verstanden, in dem verschiedene Projekte von Qualifizierungs- und Anerkennungsmaßnahmen aus der Praxis dargestellt werden. Im Fallhandbuch werden insbesondere Maßnahmen und Projekte identifiziert und analysiert, die innovative Ansätze entwickelt haben oder mit diesen arbeiten. Dies betrifft einerseits Ansätze die Chancen auf Nachhaltigkeit und Übertragbarkeit bieten, und andererseits solche, die folgende Aspekte beinhalten: Einbindung und Qualifizierung von Jugendlichen, Migranten und auch Erwerbslosen; Empowermentstrategien und Perspektiven der Entwicklung von zivilgesellschaftlichem Engagement; neue Kooperations- und Vernetzungsformen; Transparenz in Angebot und Nachfrage von Freiwilligenarbeit; und Neubestimmung der Beziehung zwischen hauptamtlichen und freiwilligen Mitarbeitern.

Die beiden Berichtsteile sind in sich abgeschlossen und können jeweils für sich gelesen werden, sie beziehen sich jedoch in Inhalt und Konzeption aufeinander: mit Hilfe der theoretischen Erkenntnisse und auch der im Projektbericht entwickelten Passagenpunkte können die im Fallhandbuch präsentierten Fälle aus der breiten Praxis besser verstanden und eingeordnet sowie Elemente guten Gelingens differenzierter bewertet werden.

Die Studie entwickelt eine Systematik, die Struktur in die vielfältigen Projektideen zur Förderung von bürgerschaftlichem Engagement bringt. Es wird so zukünftig einfacher, unterschiedliche Ansätze miteinander zu vergleichen und ähnliche Ansätze zu clustern. Die nähere Untersuchung typischer Vorgehensweisen an einzelnen kritischen Passagenpunkten verspricht eine bessere Kenntnis von Problemlagen sowohl auf der Seite der Engagierten als auch auf der Seite der Organisationen.

Die entwickelte Systematik und ihre Konkretisierung in der Darstellung exemplarischer Projekte geben Initiativen und Organisationen Beispiele an die Hand, um eigene engagementfördernde Maßnahmen zu entwickeln. Die systematische Betrachtung kann zudem Defizite im Wissen um Engagement und Engagementförderung aufzeigen und so weitere Forschung orientieren. Schon jetzt ist klar, dass ein großer Bedarf an der Beobachtung von unterschiedlichen Praktiken von Kompetenznachweisen und ihrer Wirksamkeit besteht.

Darüber hinaus können aus der aktuellen Diskussion um engagementbezogene Qualifizierungs- und Angebotsmaßnahmen sowie nach Analyse zahlreicher im Feld vorhandener und im Fallhandbuch dargestellter Initiativen und Projekte politische Handlungsempfehlungen abgeleitet werden, die im folgenden Abschnitt aufgeführt sind.

² Kommentar von Prof. Dr. Gisela Jakob „Bürgerschaftliches Engagement als Bildungsort stärken“. Siehe: http://www.aktive-buergerschaft.de/buergergesellschaft/kommentare/2010/12/_jahresrueckblick_2010/gisela_jakob

2. Politische Handlungsempfehlungen

Qualifizierung und Bildung für und durch das Engagement weiterentwickeln

1. Qualifizierung und Begleitung sind fester Bestandteil einer Anerkennungskultur im bürgerschaftlichen Engagement

Qualifizierung und Bildung zählen fest zu einer Kultur der Anerkennung im bürgerschaftlichen Engagement. Qualifizierung und Kompetenznachweise sind neben Auszeichnungen und Vergünstigungen, Preisen, aber auch Austausch und intensiver Begleitung im Rahmen einer Kultur der Anerkennung zu fördern.

2. Übersicht über bestehende Qualifizierungsangebote schaffen

Es besteht eine große Vielfalt an engagementbezogenen Qualifizierungs- und Bildungsangeboten. Dabei herrscht immer noch Unübersichtlichkeit, aber auch über die grundlegenden Begriffe besteht noch keine Übereinstimmung unter den beteiligten Akteuren. Welche Elemente eine engagementfreundliche Lernkultur umfassen, ist noch offen. Deutlich ist jedoch, dass eine entsprechende Lernkultur zur Weiterentwicklung der bestehenden Bildungs- und Qualifizierungsangebote notwendig ist.

Für einen Überblick über bestehende Qualifizierungsangebote ist der Austausch der Akteure untereinander von großer Bedeutung. Sinnvoll für die Diskussion ist beispielsweise eine Typisierung von Qualifizierungsangeboten oder auch die Einigung über zentrale Elemente der Qualifizierung im Kontext von bürgerschaftlichem Engagement, wie z. B. die Begleitung oder die Reflexion über das Engagement.

3. Qualifizierungsangebote vor- und nachbereiten

Projektideen, die Chancen auf Nachhaltigkeit für das bürgerschaftliche Engagement bieten, sind gekennzeichnet durch ein vielfältiges und individuell anpassbares Qualifikationsangebot. Von enormer Bedeutung ist dabei, Qualifizierungen vor- und nachzubereiten. In der Vorbereitung sollen bereits vorhandene Kompetenzen wahrgenommen und sichtbar gemacht werden. Zudem sollen Engagierte intensiv betreut und durch Reflexionsangebote und Supervision begleitet werden.

Die Konzeption und Durchführung von umfassenden Qualifizierungsangeboten im bürgerschaftlichen Engagement sind auszubauen und entsprechende Möglichkeiten und Ressourcen hierfür anzubieten.

4. Einheitliche Kompetenznachweise erleichtern Wiedereinstieg in das bürgerschaftliche Engagement

Bürgerschaftliches Engagement ist als Ort der Bildung und des Kompetenzerwerbs anzuerkennen. Daher sind Maßnahmen zu fördern, die einheitliche und aussagekräftige Nachweisstrukturen unterstützen. Vereinheitlichte Kompetenznachweise mobilisieren die Anerkennung von Qualifikation und ermöglichen so einen leichteren Wiedereinstieg ins bürgerschaftliche Engagement, etwa nach Ortswechseln oder zeitlichen Unterbrechungen.

Wie wichtig ein solcher einfacher Wiedereinstieg ins Engagement ist, unterstreicht der aktuelle Freiwilligen-Survey, der vor allem bei regional mobilen, jüngeren Menschen eine sinkende Engagementbereitschaft diagnostiziert.³

³ BMFSFJ (2010): Hauptbericht des Freiwilligen surveys 2009 - Zivilgesellschaft, soziales Kapital und freiwilliges Engagement in Deutschland 1999-2004-2009.

5. Kompetenzen sichtbar machen

Die im bürgerschaftlichen Engagement erworbenen Kompetenzen müssen sichtbar gemacht werden. Die Anerkennung von durch und im bürgerschaftlichen Engagement erworbenen Kompetenzen und Zertifikaten muss verbessert werden, z. B. durch Anrechnung von Engagement bei Wartezeiten auf Studienplätze. Insbesondere wichtig ist die Akzeptanz und Würdigung der im bürgerschaftlichen Engagement erworbenen Schlüsselkompetenzen in der Arbeitswelt. Hierzu ist nur wenig bekannt. Der Bund sollte eine Studie in Auftrag geben, die in Erfahrung bringt, wie Unternehmen engagementbezogene Kompetenznachweise in ihrer Einstellungspraxis berücksichtigen. Denkbar ist auch eine Empfehlung der Bundesregierung an die Unternehmen, bürgerschaftliches Engagement bei der Einstellung zu berücksichtigen.

Die bundesweite Vereinheitlichung von Zertifizierungen der informell erworbenen Kompetenzen ist beispielsweise im Deutschen Qualifikationsrahmen möglich. Dabei ist auf bereits bestehenden und bewährten Instrumenten von Kompetenznachweisen (wie Juleica, Qualipass) aufzubauen.

6. Bündelung von Qualifizierungsangeboten fördern

Ein weiteres Feld, in dem auf bereits bestehenden Strukturen aufgebaut werden kann, sind Qualifizierungsangebote von fest etablierten, großen Trägern wie dem DRK oder Organisationen wie dem DOSB, aber auch von kommunalen Anbietern wie den Volkshochschulen. Kooperationen mit und zwischen diesen und anderen etablierten Bildungsträgern sind zu fördern, so dass eine Bündelung von Qualifizierungsangeboten möglich wird und so Schulungen und Qualifizierungen für das bürgerschaftliche Engagement in großer Vielfalt kostengünstig, flächendeckend und langfristig angeboten werden können. Die Nachhaltigkeit von Qualifizierungsangeboten im bürgerschaftlichen Engagement kann mit diesen Angeboten gesichert werden.

7. Freiwillige unterstützen, begleiten und motivieren

Der Austausch unter den Engagierten untereinander ist sehr wichtig, um die Motivation zum Engagement zu erhalten. Aber Austausch braucht Zeit und Raum.

Ein geeignetes Mittel sind Engagiertennetzwerke, die Möglichkeiten zum Erfahrungsaustausch, zur Vernetzung und zur gegenseitigen Unterstützung bieten. Die Förderung von Projekten durch den Bund, die Vernetzung und Austausch als festes Element aufgenommen haben, ist zu intensivieren.

8. Ausbau eines (organisationalen) Anerkennungssystems für die Freiwilligen –Anerkennungskultur professionalisieren

Freiwilligenmanagement ist zu unterstützen und auszubauen: Dazu zählen insbesondere eine angemessene Freiwilligenkultur sowie eine wertschätzende Organisationskultur. Freiwillige brauchen Möglichkeiten, sich an „ihren“ Organisationen zu beteiligen. Organisationen müssen sich gegenüber Anregungen von Freiwilligen öffnen und für diese aufgeschlossen sein. Eine funktionierende Zusammenarbeit zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen bindet Engagierte an die Organisation und vermag Engagement zu verstetigen. Verschiedene Formen der Zusammenarbeit sind denkbar. Entscheidend sind in jedem Fall Klarheit und Transparenz über Aufgaben und Einsatzbereiche von Hauptamtlichen und Freiwilligen sowie eine klare Arbeitsteilung und vor allem Austausch und Kommunikation untereinander. Der Bund könnte Freiwilligenmanagement als Kriterium für zukünftig zu fördernde Projekte nutzen und so die Qualität bereits in der Konzeptionsphase sichern helfen.

9. Flächendeckende Angebote des Freiwilligenmanagements ermöglichen

Freiwilligenmanagement ist wichtig, aber gerade kleine und mittelgroße Organisationen oder Einsatzstellen können sich die Ausbildung entsprechenden Personals nur schwer leisten. Sie benötigen Unterstützung beim Ausbau des Freiwilligenmanagements.

Eine Lösung wären bundesweite und flächendeckende Angebote, die in enger Kooperation mit Freiwilligenakademien, -agenturen und auch z.B. den erfahrenen mobilen Teams des Bundesrahmenprogramms „Freiwilligendienste aller Generationen“, aber auch mit großen Wohlfahrtsverbänden und auch mit kommunalen Partnern wie den Volkshochschulen entwickelt werden können. Vorhandenes Expertenwissen und lokale Infrastruktur werden gemeinsam genutzt und ermöglichen regionale Angebote entsprechender Module. Der Bund kann diese Partnerschaften gemeinsamer engagementbezogener Qualifizierungs- und Freiwilligenmanagement-Angebote fördern.

10. Feste Strukturen sind ein Erfolgsfaktor, ihre Etablierung braucht aber Zeit!

Ein erfolgversprechender Faktor in Projekten zur Förderung des bürgerschaftlichen Engagements sind feste Strukturen in Organisationen und Projekten. Es braucht aber Zeit, bis sich solche Strukturen etabliert haben. Daher ist eine Verlängerung von Förderzeiträumen auf einen Zeitraum von 3 bis 5 Jahren anzustreben.

Wahrnehmung des bürgerschaftlichen Engagements von Migranten unterstützen

11. Interkulturelle Öffnung von klassischen Einrichtungen bürgerschaftlichen Engagements

Die Anerkennung und Wahrnehmung des bereits bestehenden Engagements von Migranten in der Mehrheitsgesellschaft und Öffentlichkeit muss gefördert werden. Damit einher geht die Öffnung von Vereinen und auch Freiwilligenagenturen für Migranten. Erste Schritte sind bereits in Pilotprojekten zur interkulturellen Öffnung von Freiwilligenagenturen gemacht worden. An den positiven Erfahrungen ist anzuknüpfen.

12. Sensibilisierung durch interkulturelle Trainings

Migranten sind engagiert! Sie engagieren sich in zivilgesellschaftlichen Organisationen der eigenen Kultur und in denen der Mehrheitsgesellschaft, aber auch informell in Familie und Nachbarschaft. Sie bringen jedoch auch eigene Engagementkulturen mit, die in Deutschland nicht immer als solche erkannt werden. Zugleich werden sie zu oft durch subtile, meist unbewusst wirkende Mechanismen vom Engagement in der Mehrheitsgesellschaft ausgeschlossen.

Solche Mechanismen müssen bewusst gemacht werden. Dazu müssen vermehrt interkulturelle Trainings und Fortbildungen zum Thema „Diversity Management“ für Funktionäre und Mitglieder von Vereinen und anderen Organisationen angeboten werden.

Integration und Partizipation durch bürgerschaftliches Engagement ist möglich, aber nicht umsonst

13. Gruppenspezifische Besonderheiten in Ansprache, engagementbezogener Begleitung und hinsichtlich rechtlicher Rahmenbedingungen anerkennen und fördern

Die Förderung des bürgerschaftlichen Engagements in besonderen Gruppen und Organisationen kann durch gezielte Ansprache und strukturelle Stärkung erhöht werden.

Dazu zählen:

- a. **Stärkung von Migrantenorganisationen (MOs):** MOs und ihre Arbeit sowie ihre Mitglieder können durch gezielte Öffentlichkeitsarbeit bekannt gemacht werden und mehr öffentliche Anerkennung erhalten; MOs können vermehrt als Träger von Freiwilligendiensten anerkannt werden; die strukturelle Festigung von MOs kann z. B. durch Vernetzung mit klassischen Einrichtungen auf Grundlage gegenseitiger Anerkennung und Akzeptanz geschehen.
- b. **Gezielte Ansprache:** Engagementmöglichkeiten können durch Flyer in den Sprachen von Migrantengruppen besser bekannt gemacht werden; beim Neugewinn von Jugendlichen mit Migrationshintergrund sind die Familien mit einzubeziehen.
- c. **Intensive Betreuung und Begleitung:** Soll durch bürgerschaftliches Engagement ein wirksamer Beitrag zur Integration in die und Teilhabe an der Gesellschaft erzielt werden, muss das Engagement für benachteiligte Gruppen wie Erwerbslose, Jugendliche, die nach der Schule keine Ausbildung begonnen haben oder eine Ausbildung abgebrochen haben, oder bildungsferne Jugendliche mit und ohne Migrationshintergrund intensiv begleitet sein. Wirksame Programme und Projekte zur Integration in die Gesellschaft durch bürgerschaftliches Engagement müssen ausreichende Ressourcen für genügend hauptamtliche, professionelle Stellen enthalten – Integration durch bürgerschaftliches Engagement ist nicht umsonst!
- d. **Rechtliche Rahmenbedingungen für das Engagement Benachteiligter verbessern:** Der rechtliche Status von Freiwilligen in Freiwilligendiensten sollte verbessert werden, insbesondere für benachteiligte Gruppen wie z. B. Erwerbslose oder Jugendliche aus Hartz-IV-Familien. Beispielsweise wird das Taschengeld von Freiwilligen in Jugendfreiwilligendiensten mit dem Hartz-IV-Satz der Familie (über einen Freibetrag hinaus) verrechnet. Ein Gesetz zum rechtlichen Status der Freiwilligen in Freiwilligendiensten schafft Klarheit und reduziert Barrieren sowohl für Einsatzstellen als auch für Engagierte und kann die Aufnahme von Engagement erhöhen. Das von der Bundesregierung angestrebte Freiwilligendienststatus-Gesetz gilt es zu verwirklichen.

3. Entwicklungen im bürgerschaftlichen Engagement

Ziel des Forschungsprojektes ist es, Kenntnisse zu liefern, wie bürgerschaftliches Engagement besser genutzt und in seinen Arten weiter gefördert werden kann. Qualifizierung wird in diesem Zusammenhang als Schlüssel verstanden, der einen deutlichen Beitrag zur Wirkung, Reichweite und Nachhaltigkeit eines Engagements auf individueller, aber auch auf gesellschaftlicher Ebene leisten kann. Hierfür muss zunächst geklärt werden, welchen Herausforderungen und Entwicklungen bürgerschaftliches Engagement gegenübersteht. Welche Faktoren lassen die hohe Bedeutung von Qualifizierung überhaupt entstehen und vor welchem Hintergrund wird Qualifizierung relevant?

Ausgangspunkt für die Untersuchung der Qualifizierung im bürgerschaftlichen Engagement in diesem ersten Berichtsteil ist der vielbeschriebene Struktur- und Motivwandel des klassischen Ehrenamts hin zu modernen Formen des Engagements. Der Begriff des bürgerschaftlichen Engagements hat sich erst innerhalb dieses Kontexts herausgebildet und etabliert. Das hier zu Grunde liegende Verständnis schließt an die Definition des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung (WZB) an:

„Unter bürgerschaftlichem Engagement wird in der Regel ein individuelles Handeln verstanden, das sich durch Freiwilligkeit, fehlende persönliche materielle Gewinnabsicht und eine Ausrichtung auf das Gemeinwohl auszeichnet. Betont wird darüber hinaus das Stattfinden dieser Tätigkeit im öffentlichen Raum, um vor allem Teilhabe, Transparenz, Verantwortung und Dialog durch Öffentlichkeit zu sichern. Neuere Forschungen schließen bei der Gemeinwohlorientierung einen individuellen Nutzen in Form der Aneignung von Wissen und Kompetenz, das Knüpfen und die Pflege sozialer Beziehungen oder andere ideelle Erträge nicht aus.“⁴

In der Praxis existieren weitere parallel verwendete Begrifflichkeiten, die je nach organisationalem Kontext unterschiedliche Bedeutungen haben. Dabei lassen sich grob Ehrenamtliche, Freiwillige und Engagierte unterscheiden. Ehrenamtlichkeit ist der traditionelle Begriff und wird in den meisten Organisationen mit Positionen verknüpft, die jeweils eine Wahl voraussetzen. Insbesondere Vereinsämter werden mit Ehrenamtlichkeit verknüpft. „Freiwillige“ sind die im Rahmen gesetzlich normierter Programme aktiven Personen, hier vor allem in FSJ und FÖJ und anderen in den letzten Jahren entwickelten Freiwilligendiensten. Einfach „engagiert“ sind Menschen, die Aufgaben in Organisationen und informellen Kontexten übernehmen, die über das bloße Mitmachen hinausgehen. Diese Unterscheidungen liegen quer zu Differenzierungen, wie sie zum Beispiel der Freiwilligen-Survey vorschlägt. Die damit einhergehenden begrifflichen Undeutlichkeiten lassen sich derzeit jedoch nicht vermeiden, so dass es immer wieder nötig wird, die jeweils verwendete Begrifflichkeit zu explizieren.⁵

3.1 Struktur- und Motivwandel im Engagement

Zur Aufarbeitung von Struktur- und Motivationswandel des Engagements in Deutschland ist ein Blick auf seine Geschichte notwendig, der an dieser Stelle nicht vertieft werden kann. Die Anfänge des Ehrenamts mit seinen Hintergründen und Entwicklungen im 19. Jahrhundert dürften hinreichend erklärt sein. Allein motivationale und strukturelle Besonderheiten seien hier kurz erwähnt.

⁴ Zuletzt von den Kollegen vom WZB im Freiwilligenmonitor so formuliert (BMFSFJ 2009b: S. 6).

⁵ Vergleiche dazu den Bericht des WZB zur Lage des Engagements in Deutschland (BMFSFJ 2009a).

Charakteristisch für diese gemeinwohlorientierten und unbesoldeten Ehrenämter waren eine auf lange Frist angelegte Tätigkeit sowie ein hoher Grad an Formalität und Vorgaben. Im Rahmen des Ehrenamts wurden staatliche Aufgaben im Rahmen eines legalen Amtes übernommen. Dabei war die Wahrnehmung eines Engagements als Spende der eigenen Zeit, als eine Art „Zeitopfer“ weitaus stärker verwurzelt, als es in den neuen Formen des Engagements der Fall ist. Es wurde sich bewusst und unentgeltlich in den Dienst der Obrigkeit gestellt. Die Fragen nach den Wirkungen und der Nachhaltigkeit, nach dem individuellen Gewinn, nach der Teilhabe an der Gestaltung des Ehrenamtes, nach dem Nutzen oder nach dem Faktor „Spaß“ waren von deutlich sekundärer Bedeutung.

In der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts begannen sich nun deutliche Veränderungen und Entwicklungen im Ehrenamt abzuzeichnen. In der Folge etablierten sich die Themengebiete des Ehrenamts und insbesondere des Engagements im wissenschaftlichen Diskurs als auch in der politischen Diskussion zunehmend. In der sozialwissenschaftlichen Forschung besteht relativer Konsens darüber, in welchen Aspekten sich diese Entwicklungen niederschlagen – sie geben Hinweise auf einen Wandel in den Strukturen und in der Motivation des Engagements, der im Kern Veränderungen in den Beweggründen für die Aufnahme und Durchführung von Engagementtätigkeiten sowie in den Organisationsformen und in den Bereichen umschließt (vgl. Mildenerger 2011). Verschiedene Autoren⁶ verweisen darauf, dass sich eine komplexe Motivationsstruktur herausgebildet hat, bei der nicht einige wenige altruistische Haltungen primär ausschlaggebend sind, sondern sich Motive verschiedener Arten nebeneinanderreihen und das individuelle Engagement bedingen. Im bürgerschaftlichen Engagement finden sich nicht nur Möglichkeiten, zum Gemeinwohl und zu einer „besseren Welt“ beizutragen. Auch sind Dienst und Pflicht nicht zwangsläufig konstituierende Elemente. An den verschiedenen Orten des Engagements lässt sich Gemeinschaft erleben und diese ist dem eigenen sozialen Netzwerk dienlich, es lässt sich Spaß haben, es wirkt sich positiv auf das Wohlbefinden und die Gesundheit aus, es können Kompetenzen erworben werden und es dient unter Umständen sogar dem eigenen Beruf. Somit ist das Engagement nicht allein durch eine Gemeinwohlorientierung motiviert, sondern auch durch eine Orientierung an Geselligkeit, Erlebnissen und durch einen persönlichen Nutzen, wie die Ergebnisse der Freiwilligen-Surveys belegen (vgl. Tominski 2010). Der letzte Aspekt drückt sich besonders darin aus, dass ein Prinzip der Gegenseitigkeit (vgl. Reinert 2000) bzw. Reziprozität eine stärkere Rolle in der Motivation einnimmt. Das Einbringen und „Opfern“ von Zeit soll nicht unbelohnt bleiben. Diese Entlohnung muss dabei keinesfalls einen monetären Charakter annehmen. Vielmehr sollte die Entlohnung einen mittel- oder längerfristigen Nutzen für die Engagierten haben, beispielsweise in Form eines erweiterten Netzwerks, intensiverer Freundschaftsbeziehungen oder Projektplanungs- und Durchführungskompetenzen.

Diese Tendenz – die Bedeutungszunahme instrumenteller und hedonistischer Motive – steht im Zusammenhang mit dem gestiegenen Anspruch junger Menschen an Selbstverwirklichung (vgl. Vogt 2005) und im bürgerschaftlichen Engagement wird eine Möglichkeit gesehen, dazu beizutragen. Dieser stärkere Wunsch nach Selbstverwirklichung stellt wiederum einen Indikator für den Wertewandel dar, der mit gesellschaftlicher Modernisierung und Individualisierung in Beziehung gesetzt wird. Verschiedene Autoren⁷ verweisen darauf, dass hierbei besonders Pflicht- und Akzeptanzwerte als

6 Vgl. Beher / Liebig / Rauschenbach (2000) und Enquete-Kommission „Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements“, Bd. 4 (2002) sowie Olk (2010).

7 Vgl. insbesondere Klages (1984) und Klages / Gensicke (1999).

handlungsleitende Bedingungen an Bedeutung verloren und stattdessen Selbstverwirklichungswerte stark an Einfluss gewonnen haben. Demnach sehen sich die Organisationen, Vereine und Verbände konfrontiert mit deutlich gestiegenen Ansprüchen und Erwartungen auf Seiten der Engagierten hinsichtlich des Nutzens und der Ergebnisse der eigenen Leistungen. Das eigene Engagement soll keine einfache Hilfsarbeit sein; man möchte einen nennenswerten Beitrag in einem klar definierten Problem- und Themengebiet liefern und Verantwortung mit seiner Tätigkeit übernehmen. Dabei ändert sich auch das Selbstverständnis des Engagierten. Es werden Beteiligung, Mitbestimmung und Gestaltungsmöglichkeiten innerhalb der Organisation eingefordert. Das bloße Befolgen von Weisungen und Aufträgen tritt in den Hintergrund zu Gunsten einer gestärkten und aktiveren Rolle des Engagierten in organisationalen Prozessen. Beispielsweise fordern Engagierte eine bessere Integration in Projektplanungen und -evaluierungen ein. Neben dem Anspruch der stärkeren Partizipation in den Organisationen erwarten Engagierte auch eine höhere Flexibilität. Sie möchten selbstständig ihre Zeit einteilen und ihre Tätigkeiten an andere Aktivitäten des Berufs oder der Freizeit anpassen. Engagement soll sich nahtlos in den Alltag eingliedern. Das Bedürfnis selbst zu bestimmen, wann und wie viel Zeit für das Engagement aufgebracht wird, hat stark an Bedeutung gewonnen (vgl. Mildenerger 2011). Demgegenüber ist die Bereitschaft, sich den Vorgaben der Organisationen unterzuordnen, deutlich zurückgegangen. Besonders bei jungen Menschen ist dieser Anspruch an Selbstverwirklichung in den Motivlagen und Erwartungshaltungen an das Engagement zu erkennen. In landesweiten Studien, wie dem Freiwilligen survey 2009, sticht hervor, dass sie sich im Verhältnis zu höheren Altersgruppen weitaus eher motivieren, mit ihrem Engagement Qualifizierungen und einen konkreten beruflichen Nutzen zu erzielen. Auch ist zu erkennen, dass junge Menschen tendenziell eher Erwartungen an das Engagement haben, die gemäß dem Freiwilligen survey als interessenorientiert klassifiziert werden können (vgl. BMFSFJ 2010).

Die genannten Entwicklungen auf Seiten der Engagierten stehen im Zusammenhang mit Veränderungen in der Organisationslandschaft in Deutschland. Neben den traditionellen, mitgliederstarken Verbänden und Vereinen aus Sport- und Wohlfahrtsbereichen sind neue, innovative und themenspezifische Organisationsformen getreten und führten insgesamt zu ihrer Pluralisierung (vgl. Bericht der Enquete-Kommission 2002). Beispielsweise Selbsthilfegruppen, Bürgerinitiativen und soziale Bewegungen haben sich herausgebildet und erleben seitdem einen kontinuierlichen Aufschwung. Offenbar sind diese Organisationen besser angepasst an die gestiegenen Ansprüche an Flexibilität, Partizipation und Verantwortung. Hingegen scheinen die traditionellen und etablierten Wohlfahrtsverbände und Vereine hinsichtlich der Realisierung dieser veränderten Bedürfnisse auf Seiten der Engagierten und Engagementbereiten schwerfälliger reagieren zu können. Ein Indikator dieser Entwicklung ist ein nahezu kontinuierlicher Rückgang der Mitgliederzahlen in den traditionellen Organisationen (vgl. Behr/Liebig/Rauschenbach 2000). Damit geht einher, wie der Sportentwicklungsbericht hervorhebt, dass sich die Bindung und Gewinnung von jungen ehrenamtlichen Mitarbeitern für die Vorstands- und Ausführungsebene zunehmend schwieriger gestaltet (Breuer 2009a, S. 18). Aber auch Vereine und Verbände aus dem gewerkschaftlichen sowie dem politisch orientierten bzw. konfessionellen Spektrum sind von dieser Entwicklung betroffen (vgl. Olk 2008, S. 148).

Besonders im Rahmen dieses kurz dargestellten Struktur- und Motivwandels und des damit verbundenen Bedeutungszuwachses des Aspekts „Anerkennung“ hat der Stellenwert der Qualifizierung von und für Engagement deutlich zugenommen. Qualifizierung kann einen maßgeblichen Beitrag leisten zur Anerkennung des Engagements und die

gestiegenen Ansprüche und Erwartungen bedienen. Durch die Vermittlung von Fachwissen sowie von Kompetenzen, zum Beispiel in der Projektarbeit, gewinnt eine Engagementstelle deutlich an Attraktivität für den potenziell Engagierten.⁸ Weiterführend lässt sich gar behaupten, dass Organisationen in Zukunft Schwierigkeiten haben werden, Engagierte zu rekrutieren, wenn sie keine Optionen zum zusätzlichen Qualifikationserwerb anbieten. Werden den modernen und komplexen Motivlagen nicht hinreichend Beachtung geschenkt, wirkt sich dies negativ auf die Engagementbereitschaft aus (vgl. Schulz 2010, S. 101).

Gleichzeitig sind Qualifizierungsangebote auch bedeutsam für die Organisationen selbst. Engagierte nehmen einen wichtigen Platz ein bei der Erfüllung der Organisationsziele, bei der Umsetzung der Agenda, etc. Ohne freiwillig Engagierte wäre das Bestehen einiger Organisationen, insbesondere in der Sozialwirtschaft, gefährdet (vgl. Bericht der Enquete-Kommission 2002). Damit eine Leistungserbringung auch in Zukunft garantiert ist, muss gesichert werden, dass die Mitarbeiter –auch Engagierte – über ausreichend Kompetenzen verfügen. Qualifizierung ist auch vor einem weiteren Hintergrund gewichtig für die Organisation. Nicht nur sollten Kompetenzen an die (potenziell) Engagierten vermittelt werden, sondern bedürfen auch die Hauptamtlichen Qualifizierungsmaßnahmen hinsichtlich des Freiwilligenmanagements. Die Veränderungen in den Ansprüchen und Erwartungen der Engagierten haben auch Veränderungen in der gewinnbringenden Integration zu Folge. Ein differenziertes und komplexeres Freiwilligenmanagement wird notwendig, das sich an die spezifischen Notwendigkeiten in der Weisung, der Betreuung und der Motivierung der Freiwilligen anpasst.

3.2 Strukturelle Voraussetzungen und Hindernisse für bürgerschaftliches Engagement

Wird das Thema des bürgerschaftlichen Engagements und seine Qualifizierung untersucht, so muss ein weiterer wichtiger Aspekt berücksichtigt werden. Die verschiedenen Engagementformen stehen relativ deutlich in einem bestimmten sozialstrukturellen Kontext – engagementstarke Gruppen sind mehrheitlich durch ein besseres Bildungsniveau und durch ein höheres Einkommen charakterisiert. Bereits Winkler (1994, S. 132) stellt fest, dass ehrenamtlich Engagierte generell einer hohen sozialen Lage entstammen. Auch in allen drei Erhebungen des Freiwilligen surveys zeigt sich dieses Charakteristikum des bürgerschaftlichen Engagements – die Engagementquote steigt mit dem Einkommen und den Bildungsabschlüssen. Zu diesem Ergebnis gelangt ebenfalls Schulz (2010) in ihrer qualitativen Untersuchung des Engagements in Hinblick auf seine Integrationswirkung für Arbeitslose, wenn sie eine mittelstandsorientierte Bürgergesellschaft attestiert und eine damit zusammenhängende Tendenz zur Ausgrenzung von Arbeitslosen. All diese Erhebungen und ihre Ergebnisse lassen den Schluss zu, von einem Mittelstandsphänomen bzw. von dem Mittelstands-Bias im bürgerschaftlichen Engagement zu sprechen.

Ein Fehlschluss wäre es nun, zu behaupten, dass Bevölkerungsgruppen höherer Einkommens- und Bildungsschichten eher prosoziale Lebenseinstellungen und Werthaltungen besitzen als Bevölkerungsgruppen, die deutlich weniger engagiert sind. Warum dies eben weniger eine Frage der Gemeinwohlorientierung ist, lässt sich auf Basis von Arbeiten zu Volunteering-Ansätzen herleiten (vgl. Smith 1994, Wilson / Musick 1997 und

⁸ Die Bezeichnungen Engagierte, Mitarbeiter, etc. werden in diesem ersten Berichtsteil geschlechtsneutral verstanden und schließen Engagierte, Mitarbeiterinnen, etc. mit ein. Gleiches gilt auch für alle anderen in diesem Teil vorkommenden maskulinen Personenbezeichnungen, die neutral verwendet werden.

Wilson 2000). In ihren Arbeiten versuchen die Autoren Wilson und Musick, das volunteering – das angelsächsisch terminologische Äquivalent zum bürgerschaftlichen Engagement – kausal zu erklären. Hierfür ziehen sie verschiedene Kapitalarten heran und prüfen deren Gehalt als Erklärungsfaktoren. Eine handlungstheoretische Auseinandersetzung und Fundierung bleibt aus, jedoch gelingt es ihnen, mit ihrem Ansatz einen strukturellen Rahmen zu definieren, in welchem das Engagement realisiert werden kann. So gibt es demnach einen Zusammenhang zwischen dem Human-, dem Sozial- und dem Kulturkapital auf der einen Seite und der Wahrscheinlichkeit für Engagement auf der anderen. Je mehr Kapitalressourcen zur Verfügung stehen, desto wahrscheinlicher wird die Realisierung von Engagementtätigkeiten. Als zentrale Indikatoren identifizieren die Autoren die Variablen Bildungsniveau, Familieneinkommen und Gesundheitsstatus beim Humankapital, informelle soziale Interaktionen und Anzahl der Kinder beim Sozialkapital sowie die Religiosität beim Kulturkapital. Ohne eine gewisse Mindestausstattung an diesen Formen des Kapitals bleibt eine Realisierung einer Engagementpräferenz unwahrscheinlich. So kann durchaus eine prosoziale Haltung und ein deutliches Engagementpotenzial bei Nichtengagierten vorhanden sein, wenn aber beispielsweise ein potenzielles Engagement eine nicht tragbare finanzielle Belastung darstellt, wird die prosoziale, engagementfreundliche Haltung nicht in ein tatsächliches Engagement umgesetzt. Ein Mangel an diesen Kapitalien, der gerade untere Bildungs- und Einkommenschichten bestimmen, bedeutet somit Barrieren für bürgerschaftliches Engagement.

Als ein weiteres Hindernis kann unter Umständen die in modernen Gesellschaften typischerweise gestiegene räumliche Mobilität betrachtet werden. Die Möglichkeiten und Anforderungen im Erwerbsleben bringen häufig die Notwendigkeit mit sich, den Arbeits- und Wohnort zu wechseln. Die Folge ist ein ständiges Herausbrechen und eine ständige Erweiterung bestehender sozialer Netze. Das individuelle, gemeinwohlorientierte Engagement bleibt davon nicht unberührt. Der Freiwilligensurvey beispielsweise setzt die zunehmende räumliche Mobilität bei jungen Menschen in Zusammenhang mit gestiegenen Abbrüchen des Engagements (vgl. BMFSFJ 2010, S. 21) und hebt zudem hervor, dass eine Diskontinuität im Engagement abnimmt, je länger die Engagierten im aktuellen Wohnort leben (vgl. BMFSFJ 2010, S. 138 f.). Sind die Engagierten in ihr Engagement im ursprünglichen sozialen Umfeld vor dem Arbeits- und Wohnortswechsel hineingewachsen, so stehen sie nach dem Ortswechsel in einem fremden sozialen Umfeld vor der Schwierigkeit, den Weg zurück in das Engagement zu finden. In diesem Zusammenhang wird die Bedeutung von Anlaufstellen, also von Freiwilligenagenturen, klar, die Engagementmöglichkeiten vermitteln. Allerdings können strukturelle Probleme hinzukommen. Unterschiedliche und nur lokal bzw. regional akzeptierte Zertifikate und Kompetenznachweise blockieren teilweise den Wiedereintritt in das Engagement bei einem Ortswechsel. Wenn erworbene Qualifikationen in Organisationen anderer Bundesländer nicht anerkannt werden, wird vermutlich die prosoziale Engagementbereitschaft nicht in eine tatsächliche Tätigkeit umgesetzt. Die steigende Mobilität erfordert daher ein System bundesweiter Anerkennung von Zertifikaten und Kompetenznachweisen. Auf die Bedeutung der Zertifikate als Anerkennung bürgerschaftlichen Engagements im Allgemeinen wird weiter unten noch näher eingegangen werden.

Insgesamt zeigen die Forschungen zu den individuellen Bedingungsfaktoren des bürgerschaftlichen Engagements (vgl. Wilson / Musick 1997), dass das freiwillige Engagement in großem Maße von den Ressourcen der Engagierten abhängig ist. Zu den Ressourcen zählen insbesondere Bildung, Einkommen und Gesundheit. Es besteht demnach ein Zusammenhang zwischen dem Engagement, dem Erwerbsstatus, dem

Einkommen und dem Bildungsstatus, d. h., bei voller Beschäftigung und hohem Bildungsstatus steigt das Engagement. Munsch 2005b (vgl. S. 129) bietet für diesen Zusammenhang verschiedene Erklärungsansätze an: Mit steigendem Schul- und Berufsabschluss und Einkommen sowie Erwerbsarbeit nehmen die für das Engagement notwendigen Ressourcen zu. Das bedeutet, dass für das Engagement nicht nur organisatorische Fähigkeiten und das Übernehmen von Verantwortung wichtig sind, sondern es manchmal auch zum Engagement dazugehört, mit den Kollegen und Kameraden ein Bier nach dem Einsatz zu trinken oder als Sportübungsleiter sich eine neue Sportausrüstung zuzulegen. Sozial benachteiligten Bevölkerungsgruppen wie Arbeitslosen oder auch Migranten wird durch einen Mangel an finanziellen oder anderen Ressourcen der Zugang zum Engagement erschwert.

In der Gruppe der Migranten⁹ beispielsweise ist eine hohe Anzahl an Erwerbslosen¹⁰ zu finden. Auch die wirtschaftliche Lage der in Deutschland lebenden Migranten ist laut Bericht der Integrationsbeauftragten (2010, S. 279) im Durchschnitt noch immer deutlich schlechter als die Lage der Gesamtbevölkerung, die Armutsgefährdung deutlich höher. Der Schwerpunktbericht der Gesundheitsberichterstattung des Bundes bestätigt schließlich zum Teil höhere Gesundheitsrisiken bei der Bevölkerung mit Migrationshintergrund (vgl. Bericht der Integrationsbeauftragten 2010, S. 338).

Vor dem Hintergrund des Zusammenhangs zwischen dem bürgerschaftlichen Engagement und der Verfügbarkeit über Ressourcen können soziale und ökonomische Faktoren, die in der Gruppe der Migranten zu finden sind, und nicht der Faktor der „Migration“ selbst einen Hinweis auf das Engagement der Migranten geben. Dasselbe gilt für die Gruppe der Arbeitslosen bzw. Erwerbslosen. In der Folge können Migranten oder Arbeitslose nicht an sich zur Gruppe der Engagementfernen gezählt werden, es sind vielmehr Faktoren wie das Einkommen oder das Bildungsniveau, die eine Tendenz zur Engagementferne bedingen.

In den folgenden Abschnitten werden Ergebnisse und Erkenntnisse aus vorhandenen Studien zu den vielfach als engagementfern bezeichneten Gruppen der Migranten und Arbeitslosen in Bezug auf das bürgerschaftliche Engagement und auch in Hinsicht auf Qualifizierung im Kontext des bürgerschaftlichen Engagements zusammengefasst.

4. Migranten und bürgerschaftliches Engagement

Für die Gruppe der Migranten liegen insgesamt nur sehr wenige Daten und Studien zum bürgerschaftlichen Engagement vor. Die Daten der neuesten, dritten Erhebungswelle liegen seit Ende 2010 vor. In Bezug auf die Messung des freiwilligen Engagements von Migranten weist auch der dritte Freiwilligen-Survey die methodische Schwäche auf, das Engagement von Migranten nicht adäquat abbilden zu können. Der Freiwilligen-Survey kann das Engagement von Migranten aufgrund des spezifischen methodischen Designs nur ausschnittsweise abbilden. Die Interviews werden ausschließlich in deutscher Sprache geführt, wodurch vor allem nur besser integrierte Migranten an der Umfrage teilnehmen können. Menschen mit Migrationshintergrund sind in den telefonischen Befragungen des Freiwilligen-Surveys unterrepräsentiert.

9 Der Begriff Migranten bezeichnet hier beide Geschlechter, aber auch Personen mit Migrationshintergrund und Zugewanderte.

10 Nach den Daten des Mikrozensus gab es im Jahr 2008 3,1 Mio. Erwerbslose in Deutschland. Von diesen 3,1 Mio. Erwerbslosen hatten 29 % einen Migrationshintergrund (vgl. Bericht der Integrationsbeauftragten 2010).

Im Kontext der gegebenen Untersuchungsbedingungen des neuesten Freiwilligen-Surveys von 2009 ist es nicht verwunderlich, dass der Gruppe der Migranten ein geringes freiwilliges Engagement bescheinigt wird. Bereits der Freiwilligen-Survey 2004 ergab, dass Migranten seltener als Deutsche in Vereinen aktiv engagiert sind (Gensicke et al. 2006, S. 364).

Migranten bringen jedoch eine eigene Engagementkultur mit, sie engagieren sich oft in Bereichen, die von den bisherigen Untersuchungsinstrumenten wie dem Freiwilligen-Survey nicht oder nur am Rande erfasst werden.¹¹ Hierbei handelt es sich in erster Linie um informelles Engagement, das auf die existenziellen Bedürfnisse der Migranten ausgerichtet ist, oder um Engagement in der Familie, in Nachbarschaft sowie auch um die Fürsorge für Ältere (vgl. Düsener 2010). Migranten sind seit Beginn der Anwerbung von Gastarbeitern in hohem Umfang engagiert. Sie engagieren sich inner- und außerhalb von Migrantenorganisationen in nahezu allen Engagementbereichen, wenn auch in geringerem Ausmaß und mit anderen Formen und Schwerpunkten des Engagements als Personen ohne Migrationshintergrund (vgl. Bericht der Integrationsbeauftragten 2010, S. 285). Diese Erkenntnis steht im Widerspruch zur vielfach in der Öffentlichkeit vorherrschenden Meinung, Migranten bildeten eine Gruppe, die nicht ausreichend engagiert und auch nicht in zivilgesellschaftliche Strukturen eingebunden sei. Diese Sicht auf das Engagement der Migranten steht auch im Zusammenhang mit der Lücke der Erforschung zum informellen, nicht in Vereinen kanalisierten Engagement im verwandtschaftlichen Kontext, auf die bereits im WZB-Bericht (BMFSFJ 2009a) hingewiesen worden ist.

Migranten engagieren sich auch in Vereinen und Organisationen. Dabei wird in einigen Untersuchungen unterschieden, ob das Engagement in einem herkunftsorientierten Verein, einem nichtherkunftsorientierten oder in einem interkulturellen Verein eingebracht wird. Die herkunftsorientierten Vereine im engeren Sinne bedienen spezifische Bereiche der Kultur, der Religion oder des Brauchtums (vgl. Bericht der Integrationsbeauftragten 2010, S. 286).

Die Studie des Zentrums für Türkeistudien (Halm/Sauer 2005 und 2007) hat zum Engagement von türkischstämmigen Migranten in Vereinen erste Daten vorgelegt. Demnach sind 16 % der Befragten nur in deutschen Vereinen, 22 % in deutschen und türkischen Vereinen und 12 % nur in türkischen Vereinen Mitglied. Die Tendenz geht in Richtung Mitgliedschaft sowohl in türkischen als auch in deutschen Vereinen. Ein großer Anteil an Mitgliedschaften in türkischen Organisationen kann auf das religiöse und kulturelle Angebot türkischer Vereine zurückgeführt werden. Die Moschee- und Kulturvereine stehen somit an erster Stelle bei den Vereinsmitgliedschaften. Unter den deutschen Organisationen, in denen die türkeistämmigen Migranten mit 12 % bundesweit am häufigsten anzutreffen sind, finden sich vor allem Sportvereine. An zweiter Stelle folgen mit 10 % die Gewerkschaften. Schlusslicht bilden Wohlfahrtsverbände (7 %) und Vereine mit politischem Bezug (4 %, vgl. Haug et al. 2009, S. 260).

Die Sinus-Milieu-Studie (2009), die im Auftrag des Bundesverbands für Wohnen und Stadtentwicklung e.V. durchgeführt wird, zeigt zudem, dass das Potenzial für lokales Engagement in der Gruppe der Personen mit Migrationshintergrund sehr hoch ist. Die Studie zeigt auch, dass das heute bereits vorhandene Potenzial für lokales Engagement bei Migranten nur zur Hälfte genutzt wird: 20 % der Personen mit Migrationshintergrund

11 Der neueste Freiwilligen-Survey fragt nach dem organisationalen Rahmen des Engagements und bietet unter 14 Antwortmöglichkeiten auch die Möglichkeiten an, das Engagement, das nicht in einer Einrichtung oder einem Verein stattfindet, anzugeben (vgl. Frage B2-3 im Hauptbericht des Freiwilligen-Surveys).

haben sich bereits an Entscheidungen beteiligt, die die eigene Nachbarschaft betraf, 42 % würden sich gerne beteiligen (vgl. Bericht der Integrationsbeauftragten 2010, S. 288).

Die hier genannten Studien zeigen, dass sich Migranten in vielen Bereichen sowie in Organisationen der eigenen Kultur, aber auch in Organisationen der Mehrheitsgesellschaft und auch in informellen Netzwerken wie der Familie oder in der Nachbarschaft sehr wohl engagieren. Gleichzeitig kommt es jedoch vor, dass Migranten vom Engagement der Mehrheitsgesellschaft ausgeschlossen werden. Eine ähnliche Beobachtung hat Munsch in ihren ethnografischen Studien zur Gemeinwesenarbeit (2005a, 2005b), die zunehmend im Kontext der Diskussion um bürgerschaftliches Engagement angesiedelt ist, für die Gruppe der Langzeitarbeitslosen gemacht und so das Ausgrenzungspotenzial von bürgerschaftlichem Engagement aufgedeckt.

Auf Grundlage von Beobachtungen des alltäglichen Vollzugs von bürgerschaftlichem Engagement wie im Beispiel der Vorbereitung eines Stadtteilstes im Kontext von Gemeinwesenarbeit stellt Munsch (2005a) fest, dass es gerade die Vereine und Organisationen des bürgerschaftlichen Engagements sind, die ausgrenzen. Die sehr subtilen Ausschlussprozesse richten sich vor allem gegen solche Menschen, die ohnehin am Rande der Gesellschaft stehen, wie z. B. Erwerbslose, die von den Vorbereitungen des Stadtteilstes ausgeschlossen worden sind. „Engagement integriert nicht nur, sondern schließt auch solche Menschen aus, die als störend empfunden werden, weil sie sich auf eine andere Weise engagieren“ (Munsch 2005a, S. 125).

Ein weiterer Erklärungsansatz des Ausschlusses von sozial Benachteiligten aus dem Engagement besteht nach Munsch (2005a) darin, dass das Engagement dieser Menschen schlicht nicht gesehen wird. Auch Munsch bestätigt die oben angeführte Beobachtung, das Engagement der Migranten beispielsweise bleibe unsichtbar. Munsch sieht ebenfalls die Gründe darin, dass häufig die Formen des Engagements in den Blick genommen werden, die in der Mittelschicht verbreitet sind. Dabei wird allgemein gesagt, dass bürgerschaftliches Engagement eine organisationelle Einrichtung verlangt oder zumindest öffentlich organisiert sein sollte. Das Engagement beispielsweise in sogenannten benachteiligten Stadtteilen, die Munsch in den Fokus ihrer Studien genommen hat, zeichnet sich jedoch vielfach dadurch aus, dass die Ressourcen des Engagements vor allem in engen Nachbarschaftsbeziehungen, in der Familie sowie unter Freunden und Bekannten liegen. Die genannten Formen unterschieden sich im Grad der Formalisierung und es stellt sich die Frage, ob die öffentlich-organisierte Form von Engagement nicht allgemein höher bewertet wird. Darüber hinaus kann gefragt werden, ob zu den klassischen Vereinen wie der Pfadfindergruppe oder der freiwilligen Feuerwehr nicht doch Menschen aus ganz bestimmten Milieus den Zugang finden (vgl. Munsch 2005a, S. 126).

Zusätzlich zur Forderung nach der Erweiterung des Blicks der Orte des Engagements außerhalb von Vereinen und formellen Organisationen entwickelt Munsch, aufbauend auf dem Ausgrenzungspotenzial von bürgerschaftlichem Engagement, einen diversitätsreflexiven, d. h. pluriformen Begriff sozialen und politischen Engagements (vgl. Munsch 2010, S. 213).

Vor dem Hintergrund der Problematik der fehlenden Wahrnehmung des Engagements von und auch der mangelnden Besetzung bestimmter Positionen und Aufgaben in Vereinen durch sozial benachteiligte Personen wird die Öffnung von Vereinen gefordert. Um beispielsweise Migranten für bürgerschaftliches Engagement zu gewinnen und auch in seine Strukturen einzubinden, ist eine interkulturelle Öffnung der Strukturen und Organisationen des bürgerschaftlichen Engagements erforderlich. Zu den Strukturen

zählen Freiwilligenagenturen, Netzwerke, Verbände und Vereine. Die Freiwilligenagenturen haben mit ihren Pilotprojekten bereits erste Schritte in Richtung interkultureller Öffnung unternommen (vgl. Arkat/Schaarschmidt 2010). Damit ist eine grundlegende Voraussetzung für die nachhaltige Gewinnung und das Halten von Migranten im Engagement geschaffen.

5. Arbeitslose und bürgerschaftliches Engagement

Der Freiwilligen-Survey stellt in seiner zweiten und dritten Erhebungswelle auch für die Gruppe der Arbeitslosen eine relativ geringe Beteiligungsrate im bürgerschaftlichen Engagement fest (vgl. Gensicke et al. 2006 sowie BMFSFJ 2010). Hierbei muss allerdings die Dauer der Arbeitslosigkeit berücksichtigt werden. Langzeitarbeitslose haben ein deutlich distanzierteres Verhältnis zum bürgerschaftlichen Engagement. Während sich bei den ALG-1-Empfängern noch 32 % engagieren und nur 24 % als engagementfern klassifiziert werden können, sind bei den ALG-2-Empfängern nur 22 % engagiert und sogar 32 % weder engagiert noch bereit dazu, sich zu engagieren. Als weitere markante Ergebnisse in der bundesweiten repräsentativen Studie des Freiwilligen-Survey 2009 sind eine vergleichsweise hohe Engagementbereitschaft, speziell bei ALG-2-Empfängern, und ein über dem Durchschnitt liegender Zeitaufwand (22 Std. pro Monat) bei Arbeitslosen hervorzuheben. Dass die soziale Gruppe der Arbeitslosen generell gewisse Besonderheiten aufweist, lässt sich zudem bei Betrachtung infrastruktureller oder monetärer Aspekte erkennen. So sind Arbeitslose weniger häufig die Zielgruppe von Non-Profit-Organisationen und ihren Aktivitäten, sie treffen weniger häufig Ansprechpartner in ihrem Engagement an, nehmen zu geringerer Zahl an Weiterbildungen und Seminaren teil und machen häufiger Gebrauch von einer Kostenerstattung. Darüber hinaus identifiziert der Freiwilligen-Survey eine vergleichsweise hohe Arbeitsmarktnähe beim Engagement der Arbeitslosen. Diese wird mittels der zwei Fragen (1.) nach dem Wunsch zur Ausübung der Engagementtätigkeit gegen Bezahlung und (2.) nach der Parallelität von ehrenamtlichen und hauptamtlichen Stellen erfasst. So äußern knapp dreimal so viel Arbeitslose (20 %) wie der Durchschnitt (7 %), dass sie das derzeitige Engagement gern gegen Bezahlung ausüben würden, und meinen zudem häufiger, eine Parallelität beider Ämter zu erkennen.

Als Grundlage für vertiefende Untersuchungen zur Arbeitsmarktnähe des bürgerschaftlichen Engagements von Arbeitslosen scheint der Freiwilligen-Survey trotz seines umfassenden Instrumentariums nicht geeignet zu sein. Dieses Potenzial bieten jedoch vereinzelte Studien, deren Untersuchungsgegenstand explizit diese Arbeitsmarktnähe darstellt. Strauß (2009) identifiziert nur zwei nennenswerte Erhebungen von Sing (2001) und Uhlendorff (2004) und stellt darüber hinaus eigene Forschungen an.

Das Projekt von Strauß konzeptualisiert Erwerbstätigkeit und ehrenamtliches Engagement als zwei verschiedene Formen von sozialer Inklusion. Untersucht wird der Zusammenhang zwischen diesen beiden Formen der Teilhabe in Deutschland und Großbritannien.

Im Rahmen des Forschungsprojektes von Strauß wird die Funktion vom Ehrenamt als „Sprungbrett“ auf den Arbeitsmarkt betrachtet, welche sich in folgenden Mechanismen manifestiert:

a) Im Rahmen von allgemeinem Humankapital ist davon auszugehen, dass die Beteiligung an ehrenamtlichen Tätigkeiten dem Arbeitgeber den Erwerb von kognitiven wie nicht-kognitiven Fähigkeiten, wie z. B. Teamfähigkeit, aber auch Motivation signalisiert (vgl. Strauß 2009, S. 649). Dabei wird vermutet, dass durch die Signalisierung des Erwerbs von allgemeinen Fertigkeiten im Ehrenamt der Verlust von Produktivität kompensiert wird und so die Chance für eine Wiederbeschäftigung von Arbeitslosen erhöht werden kann.

b) Der zweite Erklärungsansatz, nach dem die positive Wirkung von Ehrenamt auf die Wiederbeschäftigung von Arbeitslosen erklärt werden kann, bezieht sich auf den Erwerb von Sozialkapital. Dabei wird davon ausgegangen, dass soziale Netzwerke verschiedentlich dabei helfen, die Einstiegschancen auf den Arbeitsmarkt zu erhöhen (z. B. durch Information).

Strauß kommt in ihren Studien zu dem Ergebnis, dass der positive Einfluss von Engagement auf die Wiederbeschäftigungschancen von Arbeitslosen von den institutionellen Rahmenbedingungen auf dem Arbeitsmarkt abhängt.

Eine weitere Studie, die die Brückenfunktion des bürgerschaftlichen Engagements und seiner Qualifizierung für die Überwindung der Erwerbslosigkeit untersucht, wurde von Rüttgers (2010) im Raum Köln durchgeführt. Seinen Ergebnissen zufolge, die er auf der Basis von Gruppendiskussionen mit Fokusgruppen sowie Einzelgesprächen gewann, wird die Bedeutung des Kompetenzerwerbs für die Wiederaufnahme der Erwerbsarbeit stark überschätzt (vgl. Rüttgers 2010, S. 24). Zudem kristallisierte sich heraus, dass die befragten Arbeitslosen mehrheitlich eine Instrumentalisierung des bürgerschaftlichen Engagements für arbeitsmarktpolitische Zwecke ablehnen und dass der Nutzen von Zertifikaten als Anerkennungsinstrument für den ersten Arbeitsmarkt skeptisch betrachtet wird (ebd., S. 8). Als ein weiterer interessanter Befund tritt hervor, dass Unterschiede im Alter zu existieren scheinen bezüglich der Perspektive auf das Engagement. Während jüngere Arbeitslose den Nutzen der Tätigkeit tendenziell in der Berufsorientierung sehen, steht bei den älteren Arbeitslosen der Kompetenzerhalt im Vordergrund – nicht der Kompetenzerwerb (vgl. Rüttgers 2010, S. 7).

Während für Erwerbslose das Engagement und in diesem Zusammenhang angebotene Qualifizierungen die Bedeutung der Berufsorientierung und -findung haben sowie auch der Integration in die Gesellschaft, nehmen die Qualifizierung und der Kompetenzerwerb – laut Bericht der Integrationsbeauftragten von 2010 – für die Gruppen von Migrant*innen verschiedene Themen oder Dimensionen ein: In zahlreichen engagementbezogenen Projekten werden Deutschkurse angeboten, d. h., die Qualifizierungsangebote zielen auf die Verbesserung der sprachlichen Kompetenz. In bestimmten Qualifizierungen können zudem fachliche Kompetenzen erworben werden, die die Chancen für den (Wieder-)Einstieg in den Arbeitsmarkt erhöhen. Darüber hinaus finden sich vielfach Qualifizierungsangebote, die sich die Situation der Migration zum Vorteil nehmen; Beispiele hierfür sind Qualifizierungen zu Kulturmittlern sowie zu Paten, Mentoren oder anderen Brückenfunktionen.

Jugendliche sowohl mit als auch ohne Migrationshintergrund äußern den Ergebnissen des Freiwilligen-Surveys von 2009 zufolge sehr oft Bedürfnisse nach (beruflicher) Qualifizierung; der Kompetenzerwerb nimmt eine besondere Priorität für die Gruppe der Jugendlichen ein.

Bevor ausführlich auf die Bedeutung des Erwerbs von Kompetenzen im Kontext von bürgerschaftlichem Engagement und das Sichtbarmachen durch Zertifikate eingegangen wird, soll zunächst dargestellt werden, was unter Qualifizierung im Kontext von bürgerschaftlichem Engagement verstanden wird und welche Formen und Inhalte an Qualifizierung bestehen.

6. Qualifizierung im bürgerschaftlichen Engagement – Kompetenzerwerb und Anerkennung

6.1 Definition

Qualifizierung im Kontext von bürgerschaftlichem Engagement wird breit verstanden. Engagementbezogene Qualifizierung umfasst sowohl fachliche Fortbildungen mit dem Ziel der Kompetenzvermittlung als auch persönlichkeitsbildende und allgemeinbildende Angebote, die die Stärkung des Selbstbewusstseins, das Empowerment der Zielgruppen und den kollegialen Austausch intendieren.

Sinn und Zweck von Qualifizierungsmaßnahmen sind über die Befähigung für und Bindung zum Engagement hinaus die Begleitung und Anerkennung der Engagierten. Hierbei sind Reflexion und Dokumentation der durch die Qualifizierung erworbenen Kompetenzen von großer Bedeutung.

Engagementbezogene Qualifizierung und Bildung findet vor allem im informellen Lernkontext statt. Der Begriff des „informellen Lernens“ beschreibt Lernprozesse, die mehr oder weniger ungeplant in Umgebungen oder in Situationen stattfinden, in denen das Lernen keinen formalisierten Bedingungen unterliegt.

Der Begriff der Qualifizierung wird im Zusammenhang mit bürgerschaftlichem Engagement in verschiedenen Dimensionen dargestellt (vgl. auch Bericht der Enquete-Kommission 2002, S. 280 f.):

- Qualifizierung für und durch das Engagement
- Qualifizierung und Organisationsentwicklung
- Qualifizierungsmaßnahmen als Teil einer Anerkennungskultur.

Qualifizierung für das Engagement umfasst in der Regel die Qualifizierung für den Einsatzbereich, wie z. B. Qualifizierungen des DRK im Rettungsdienst oder Qualifizierungen für den Einsatz im Hospizbereich. Die Qualifizierung für das Engagement ist in der Regel Voraussetzung für die Teilnahme oder den Einsatz.

Qualifizierung durch das Engagement kann zweierlei bedeuten: zum einen die Qualifizierung durch den Einsatz selbst, bei der berufspraktische Kompetenzen wie z. B. Gruppenleitung erworben werden und der Kompetenzerwerb gezielt geplant worden ist. Zum anderen werden bei der Qualifizierung durch das Engagement auch weiche „Kompetenzen“ erzielt wie z. B. soziale Kompetenzen. Letztere Kompetenzen sind Bestandteil der Persönlichkeitsentwicklung, die durch das Engagement erreicht wird und bis hin zur Stärkung und Ermutigung (Empowerment) des Engagierten reicht.

Auch **Organisationen qualifizieren sich** (Organisationsentwicklung), und zwar in unterschiedlichen Formen. Zum einen können Organisationen grundlegende Strukturveränderungen durchführen oder auch Strukturen stärken, um einerseits überhaupt Möglichkeiten des Engagements anbieten zu können oder andererseits die eigene Organisation so zu stärken und zu vernetzen, dass mögliche Leerstellen gefüllt werden

können und Potenziale vermehrt. Zum anderen geht es auch um die Entwicklung einer entsprechenden Freiwilligenkultur, in der besser mit freiwillig Engagierten umgegangen wird (Freiwilligenmanagement). Ziel ist es, die Passung zwischen Engagierten und dem Einsatzbereich aufrechtzuerhalten und den Verbleib im Engagement zu fördern oder gar die Dauer des Engagements zu erhöhen.

Die Qualifikationen können außerdem nach Art der Qualifizierung in individuelle und gruppenbezogene Qualifizierungen unterschieden werden:

Die individuelle Qualifizierung steht im Zusammenhang mit den Bedürfnissen des einzelnen Engagierten. Die Inhalte der Qualifizierung sind offen, das bedarfsorientierte Angebot an Qualifizierung wird als bestes Modell betrachtet.

Gruppenbezogene Qualifizierung bedeutet, dass einer Gruppe eine einheitliche Qualifizierung angeboten wird, die jedoch auf diese Gruppe spezifisch ausgerichtet ist, wie z. B. auf Jugendliche als Übungsleiter, oder auf Migrantenorganisationen (MO). Hierbei sind Qualifizierungsinhalte von Anfang an klar und werden an die Gruppe angepasst.

Neben dieser Einteilung in verschiedene Formen der Qualifizierung lassen sich Einarbeitungsangebote von inhaltlich /arbeitsfeldbezogenen und kooperationsbezogenen Angeboten unterscheiden. Ferner zählen die Förderung des inhaltlichen Austausches für Engagierte, die Bereitstellung von Materialien zur selbstgesteuerten Fortbildung sowie von außen angebotene Fortbildungsveranstaltungen zu den Qualifizierungsangeboten (vgl. Bericht der Enquete-Kommission 2002, S. 284).

Die Themen der Qualifizierungsangebote unterscheiden sich je nach Funktion und Leistung der Engagierten unter Bezugnahme der Aufgabenstellungen von sozialen Organisationen, Projekten und Einrichtungen.

Fortbildungsthemen werden sowohl aus dem Bedarf der Engagierten als auch den Anliegen der Organisationen heraus bestimmt. Zentrale Gegenstandsbereiche von Qualifizierung sind: Schlüsselqualifikationen, Persönlichkeitsentwicklung sowie arbeitsfeldbezogene fachspezifische Qualifikationen.

6.2 Schlüsselkompetenzen und Engagement

Freiwilliges Engagement ist ein wichtiges informelles Lernfeld und eröffnet besonders Jugendlichen Lern- und Bildungschancen. Engagement fördert bestimmte Kompetenzen, die in erster Linie im Bereich der Freiwilligendienste erforscht worden sind.¹² Eine empirische Studie zum informellen Lernen im Jugendalter (Düx et al. 2009) ergab, dass insbesondere soziale und personale Kompetenzen durch Engagement erworben werden. Ferner werden spezifische Kompetenzen aus dem kulturellen und sozialen Bereich, insbesondere Management- und Leitungskompetenzen, entwickelt und gefördert (vgl. Düx et al. 2009, S. 175). Die Untersuchung macht deutlich, dass sich kulturelle Kompetenzen des Organisierens und soziale Kompetenzen des Leitens, aber auch Gremien- und Teamkompetenz sowie pädagogische Arbeit mit Kindern und Jugendlichen an keinem anderen Lernort so gut erlernen lassen wie im Rahmen des informellen Lernens durch Engagement. Schließlich zeigt die Studie, dass Engagement auch ein Ort für die Entwicklung demokratischer Kompetenz ist, so dass neben sozial-kommunikativen und persönlichkeitsbildenden Kompetenzen auch politisches Wissen und demokratische Einstellung und Verhaltensweisen erweitert werden können (vgl. Düx et al. 2009, S. 169).

¹² Aus der Vereinsforschung stammt die Studie von Hansen (2008), die zu vergleichbaren Ergebnissen kommt.

In formalen Bildungseinrichtungen bestehen bereits zahlreiche nennenswerte Projekte und Initiativen, die Engagement als Mittel und Ziel zugleich verfolgen, wie zum Beispiel das Projekt „Soziale Jungs“ des Paritätischen Bildungswerks. Auch erste Evaluationen der Integration von „Service Learning“, bei dem Engagement mit dem fachlichen Lernen im Unterricht verbunden wird, zeigen positive Wirkungen in Bezug auf das Erlernen von sozialen Kompetenzen (Jäger / Smitten / Grützmacher 2009). Trotz der positiven Evaluation gibt es jedoch keinen Konsens darüber, ob Engagement in die formalen Bildungseinrichtungen integriert werden oder weiterhin außerhalb der Schule stattfinden sollte (BBE 2009b).

Jugendliche zwischen 14 und 24 Jahren, die auch neuesten Studien zufolge (vgl. 16. Shell-Jugendstudie, Freiwilligensurvey 2009) eine zivilgesellschaftlich sehr aktive Gruppe sind, äußern häufig Bedürfnisse nach Qualifizierung und Kompetenzerwerb. Im Engagement Erfahrungen zu sammeln und Fähigkeiten sowie Kenntnisse zu erwerben, ist für die Jugendlichen unter anderem mit Blick auf die berufliche Orientierung und auch Bewerbungen sehr motivierend. Doch was wissen Personalverantwortliche in Wirtschaftsunternehmen beispielsweise über die freiwillige Jugendarbeit als außerschulisches Feld des Kompetenzerwerbs?

Erstmals gibt eine Studie des Forschungsverbunds des Deutschen Jugendinstituts und der TU Dortmund (vgl. Arbeitskreis G5, 2010) Auskunft über die Bewertung der im freiwilligen Engagement erworbenen Kompetenzen aus Sicht der Unternehmen, bei denen sich Jugendliche um eine Anstellung bewerben. Die Studie untersucht, basierend auf quantitativen und qualitativen Befragungen von Personalverantwortlichen in Wirtschaftsunternehmen, was diese über die Kinder- und Jugendarbeit als einem Feld des außerschulischen Kompetenzerwerbs wissen und welche Einstellungen sie zur Frage der Zertifizierung außerschulisch erworbener Kompetenzen haben.

Das Engagement der jugendlichen Bewerber wird von knapp der Hälfte der Unternehmen in den Bewerbungsgesprächen angesprochen. Dabei überprüfen die Personalverantwortlichen, ob die Jugendlichen im Engagement für sie relevante Kompetenzen erworben haben.

Die befragten Personalverantwortlichen erachten neben fachlichen Kompetenzen vor allem auch Schlüsselkompetenzen wie Sozialkompetenz und Individualkompetenz als wichtig. Teamfähigkeit, Zuverlässigkeit und Kommunikationsfähigkeit spielen in den Augen der Befragten eine immer bedeutendere Rolle. Dabei ist der überwiegende Anteil an Personalverantwortlichen der Meinung, der Jugendarbeit gelinge in hohem Maße die Vermittlung von Sozialkompetenzen.¹³ Medien und Methodenkompetenz erlernen nach Ansicht der Personalverantwortlichen 80% auch in der Jugendarbeit (vgl. Arbeitskreis G5, 2010).

6.3 Persönlichkeitsentwicklung

Lernen im bürgerschaftlichen Engagement bedeutet auch eine persönliche Bereicherung. Hansen (2008, S. 86) hat dies für den Sportbereich untersucht und kann den Erwerb personenbezogener Eigenschaften wie Selbstbewusstsein, Durchhaltewillen, aber auch soziale Kompetenzen nachweisen (vgl. auch Düx et al. 2009). Diese persönlichkeitsbildenden Kompetenzen sind in anderen Kontexten und Lernorten des BE erlernbar.

¹³ Unter den befragten Personalverantwortlichen geben 95% an, dass Sozialkompetenz in der Jugendarbeit ganz bzw. teilweise erworben wird, und 92%, dass Individualkompetenz dort ganz bzw. teilweise erworben wird (vgl. Arbeitskreis G5, 2010, S. 106).

Dies gilt für alle Altersgruppen der Bevölkerung, vermehrt aber für jugendliche und junge Erwachsene, deren Reifeprozesse durch Verantwortung und Anerkennung im Engagement gefördert werden (vgl. Hansen 2008).

Für die Gruppe der Migranten führt das Lernen in den verschiedenen Tätigkeiten des bürgerschaftlichen Engagements zur Persönlichkeitsbildung und bietet darüber hinaus auch Möglichkeiten, Sprachkompetenzen zu erweitern, interkulturelle Kompetenzen zu erlangen und nicht zuletzt soziale und organisatorische Kompetenzen weiterzuentwickeln. Dabei spielen auch der Kompetenztransfer innerhalb der Vereine und Gruppen, das soziale Kapital der Vereine und Gruppen und die Ressourcen, die durch Kooperationen und Kontakte zu anderen Gruppen zur Verfügung stehen, eine entscheidende Rolle (vgl. Huth 2007, S. 162).

6.4 Spezifische Kompetenzen

Neben personenbezogenen Fähigkeiten, sozialen Kompetenzen oder Organisationsfähigkeiten kann durch bürgerschaftliches Engagement auch Fachwissen erworben werden. Als Lernort bietet sich hierfür beispielsweise der Sportbereich an, für den Untersuchungen vorliegen (vgl. Hansen 2008).

Das erworbene Fachwissen kann in ein tätigkeitsbezogenes und in ein allgemeines Fachwissen unterteilt werden. Dabei entspricht „tätigkeitsbezogenes“ Fachwissen dem eigentlichen Betätigungsfeld des bürgerschaftlichen Engagements. In Sportvereinen kann dieses Wissen beispielsweise Trainingsmethoden, Bewegungsabläufe oder neue Sportarten umfassen (vgl. Hansen 2008, S. 80). Die erlernten Inhalte können zum Teil auch in Situationen außerhalb des Vereins angewendet werden, die ein ähnliches Tätigkeitsfeld umfassen.

Allgemeines Fachwissen, wie z. B. Computerkenntnisse, hingegen geht über das Wissen in Bezug auf das Tätigkeitsfeld des Vereins hinaus. Gleichwohl kann das allgemeine Fachwissen für den Verein nutzvoll sein. Wichtig erscheint hier der Hinweis, dass die allgemeinen Wissensbestände vor allem von Vereinsmitgliedern erworben werden, die sich sehr engagieren, wie etwa Vorstandsmitglieder. Dieses als universales Handwerk zu beschreibende Fachwissen ist für alle weiteren Kontexte im bürgerschaftlichen Engagement und auch im beruflichen Bereich verallgemeinerbar, sofern die Position des Engagierten, beispielsweise Engagement auf Vorstandsebene, im jeweiligen Kontext beibehalten wird. Der Erwerb der verschiedenen Kompetenzen muss folglich im Hinblick auf die Zielstellung des Vereins, den Engagementgrad der Mitglieder sowie auf die Übertragbarkeit des Wissens in andere Kontexte differenziert werden (vgl. Hansen 2008).

6.5 Das Sichtbarmachen von Qualifikation

Für Freiwillige sind im Engagement erworbene Kompetenzen und Qualifikationen nicht sofort ersichtlich. Umso wichtiger ist es, diese für die Engagierten selber, aber auch nach außen hin sichtbar zu machen.

Die Zertifizierung von Kompetenzen durch bürgerschaftliches Engagement ist hierfür ein geeignetes Verfahren. Kompetenzbilanzierungsverfahren sind sehr vielfältig und können je nach konkreter Zielformulierung und Nutzergruppe unterschieden werden. Ein vergleichender Überblick aller Verfahren steht noch aus. Innerhalb dieses Projektes wird dieser Forderung jedoch nachgegangen, eine entsprechende Liste findet sich im Anhang des Fallhandbuchs, dem zweiten Teil des Projektberichts.

Exemplarisch wird an dieser Stelle das Qualipass-Verfahren aus Baden-Württemberg angeführt.¹⁴ Der Qualipass ist ein Instrument zum Nachweis von informell erworbenen Kompetenzen und beruht auf subjektiven Fremdeinschätzungen. Der Qualipass wird durch Unterstützung von Schulen, Jugendeinrichtungen und Vereinen verteilt und fungiert unter anderem als Berufsvorbereitung und Berufsorientierung.

Kompetenzbilanzen und -nachweise tragen zur Attraktivität von bürgerschaftlichem Engagement bei und können – so die Hypothese – die Motivation von bürgerschaftlichem Engagement stärken. Ein großes Interesse am Kompetenzerwerb liegt bei der Gruppe der Jugendlichen vor (vgl. Düx et al. 2009). Die Wirkung der Zertifizierung von Kompetenzen für andere Lernkontexte und Zielgruppen ist bislang jedoch noch nicht empirisch untersucht worden und stellt ein Forschungsdesiderat dar.

Der Kompetenzerwerb als Hauptmotiv für die Aufnahme eines Engagements wird derzeit in Fachkreisen kontrovers diskutiert. Eine Qualifizierung für den Arbeitsmarkt darf nicht der Hauptanreiz für freiwilliges Engagement sein, die Anreize für bürgerschaftliches Engagement müssten aus anderen Überlegungen heraus entstehen. Qualifizierung und Bildung durch bürgerschaftliches Engagement ist mehr als Kompetenzerwerb (vgl. BBE-Bericht 2010, S. 34). In diesem Zusammenhang ist aus Sicht der Engagierten die Förderung der persönlichen Entwicklung und die Dokumentation erworbener Kompetenzen hervorzuheben.

Nachweise oder Zertifikate sind allerdings bei Personalverantwortlichen kaum bekannt. Die oben genannte Studie zur Bewertung der durch Jugendarbeit gewonnenen Kompetenzen zeigt, dass nicht einmal jeder fünfte der befragten Personalverantwortlichen den Nachweis der Jugendleitercard (Juleica) kennt. Dennoch ist es einem großen Teil der befragten Personalverantwortlichen (ca. 63 %) wichtig und sehr wichtig, dass die in der Jugendarbeit erworbenen Kompetenzen durch einen Nachweis oder ein Zeugnis belegt werden können (vgl. Arbeitskreis G5, 2010).

Aus der Perspektive der Organisationen haben Kompetenzbilanzierungsverfahren weitergehende Folgen im Sinne einer Profilierung und Entwicklung von Organisationen. Das bedeutet: Werden die in einer Organisation durch bürgerschaftliches Engagement erworbenen Kompetenzen dokumentiert und dadurch auch nach außen transparent gemacht, können sich die Organisationen stärker profilieren. Mit Hilfe von Kompetenzbilanzen können demnach informelle und non-formale Lernangebote systematisch daraufhin überprüft werden, welche Kompetenzen dort jeweils angewendet, erworben und weiterentwickelt werden können. Auf diese Art und Weise kann eine bessere Passung zwischen den Motiven und Kompetenzen von Freiwilligen und den Anforderungen der verfügbaren Einsatzmöglichkeiten hergestellt werden (vgl. BBE-Bericht 2010, S. 35).

¹⁴ Vgl. <http://www.qualipass.info>

7. Knackpunkte der Engagementförderung – Passagenpunkte

Das Forschungsprojekt soll Projekte und Maßnahmen auffinden und untersuchen, die insbesondere durch Anreize und Qualifikationsangebote Bürgerinnen und Bürger in ihrem Engagement unterstützen, bestärken und vor allem auch zum Engagement motivieren. Bei einer ersten Runde der Auswahl unter der unübersichtlichen Anzahl von Projekten wurde rasch klar, dass systematische Gesichtspunkte nötig sind, die die Auswahl anleiten. Wie könnte eine solche Systematik aussehen?

In einem ersten Schritt gehen wir von den Gruppen aus, wie sie aus dem Freiwilligen-Survey gebildet werden können: Engagierte, potenziell Engagierte und Engagementferne und markieren sogenannte Passagenpunkte, an denen die unterschiedlichen Projekte und Maßnahmen ansetzen können.

Die unterschiedlichen Möglichkeiten, an den Passagenpunkten ansetzend Engagement zu fördern, werden dann anhand von Ergebnissen des Freiwilligen-Surveys weiter untergliedert und empirisch anhand der unterschiedlichen Projekttypen noch weiter ausdifferenziert.

7.1 Typische Stellungen zu einem Engagement und verschiedenen Typen von Engagierten – Dynamik des Engagements

Klages beschrieb bereits in den 90er Jahren im Vorlauf zum Freiwilligen-Survey drei unterscheidbare Gruppen in der Bevölkerung, die dann auch in den Ergebnissen des Freiwilligen-Surveys quantitativ unterschieden werden können.

Anhand der Daten des Freiwilligen-Surveys können drei große Gruppen von Befragten unterschieden werden:

1. Die Engagierten (das sind solche, die angeben, eine freiwillige Tätigkeit auszuüben).
2. Die potenziell Engagierten (das sind solche, die angeben, keine freiwillige Tätigkeit auszuüben, sich eine freiwillige Tätigkeit aber durchaus vorstellen zu können).
3. Die Engagementfernen (das sind solche, die angeben keine freiwillige Tätigkeit auszuüben und die auch kein Interesse an einer freiwilligen Tätigkeit haben).

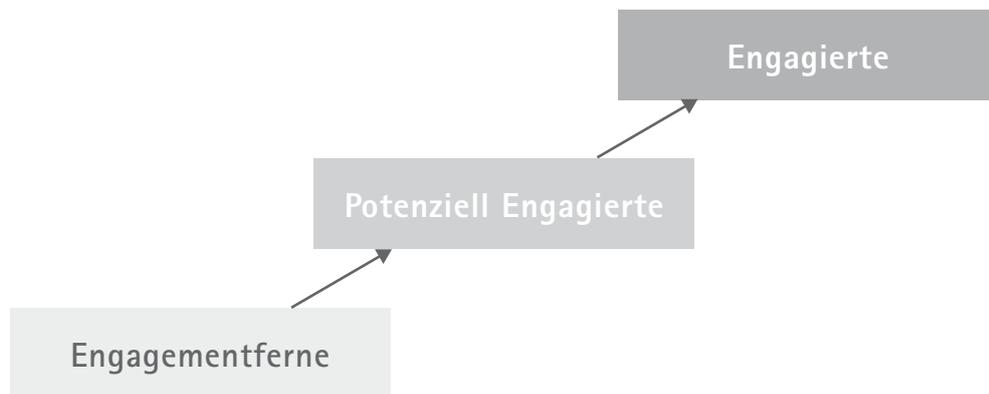
In ihren sozialstrukturellen Merkmalen ähneln sich die Gruppe der Engagierten und die der potenziell Engagierten sehr stark. In der Gruppe der Engagementfernen sind untere Berufsgruppen, niedere Bildungsabschlüsse, Erwerbslosigkeit, geringere Dichte sozialer Kontakte deutlich häufiger vertreten.

Abb.: Typologie der Engagierten im Freiwilligensurvey 2004

Engagierte	Potenziell Engagierte	Engagementferne
Üben freiwillige Tätigkeit aus	Können sich ein Engagement vorstellen	Kein Interesse an freiwilliger Tätigkeit
<ul style="list-style-type: none"> - Hohes Bildungsniveau - Hohes Einkommen - Gute wirtschaftliche Lage - Großer Freundes- und Bekanntenkreis 	<ul style="list-style-type: none"> - Ähneln – bei aller Vorsicht – in ihren Merkmalen eher den Engagierten als den Engagementfernen. 	<ul style="list-style-type: none"> - Hohe Heterogenität - Deutlich höherer Anteil an Erwerbslosen, älteren Menschen, Menschen mit niedrigerem Bildungsstatus

Die Systematik von Klages legt es nahe, eine gerichtete Ordnung der Stellungen zum Engagement zu konstruieren.

Abb.: Implizites Stufenmodell des Engagements



Dabei sieht Klages (2003) in den potenziell Engagierten ein Reservoir, das es zu heben gilt. Bei einer Engagementquote von grob einem Drittel der Bevölkerung könnte allerdings auch gefragt werden, warum eine weitere Steigerung wünschenswert sei. Dieser Frage wollen wir hier jedoch nicht weiter nachgehen, sondern setzen einfach voraus, dass die Engagementquote so hoch wie möglich werden soll.

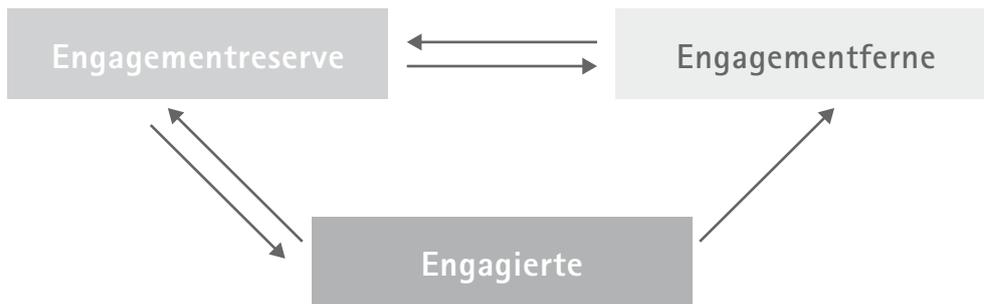
Klages' Analyse vorausgesetzt liegt es nun nahe, Maßnahmen zu suchen, die die Übergänge befördern, also zum einen Engagement als attraktive und erstrebenswerte Möglichkeit nahezubringen, um so Engagementferne zu Engagierten zu machen. Zum anderen sind Möglichkeiten gesucht, die potenzielles Engagement zu wirklichem Engagement werden lassen.

7.2 Dynamik des Engagements

Etwas anders stellt sich die Lage dar, bezieht man neuere Untersuchungen zur Dynamik des freiwilligen Engagements mit ein. Im aktuellen „Bericht zur Lage und zu den Perspektiven des Bürgerschaftlichen Engagements in Deutschland“ (BMFSFJ 2009a) konstatiert Ehrhardt anhand einer Auswertung der Daten des SOEP eine erhebliche Dynamik im Engagement, die aber im Freiwilligensurvey wegen des langen Messintervalls

nicht sichtbar werde. Die Verteilung der Individuen auf die Gruppen Engagierte, potenziell Engagierte und Engagementferne sei in solchem Maß volatil, dass sich eine andere Sichtweise eher anbiete. Anstatt von potenziell Engagierten zu sprechen, solle man eher an ein Engagementreservoir denken, aus dem ständig Individuen in die Gruppe der Engagierten übergehen und das zugleich Zuströme sowohl von den Engagierten als auch von den Engagementfernen aufnehmen. Es sei letztlich wohl nur ein Teil der Engagementfernen, bei dem die Distanz zu einem Engagement auf Dauer bestehe. Indizien finden sich dafür auch im Freiwilligenurvey, wo ein Fünftel der Nichtengagierten angab, früher schon einmal engagiert gewesen zu sein.

Abb.: Engagementkreislauf (nach Ehrhardt 2009)



Ehrhardt kommt auf Grundlage einer Auswertung der Daten des SOEP zum folgenden Schluss:

„Analysiert man nicht einen Zeitpunkt, sondern einen Zeitraum, dann wird einerseits deutlich, dass weit mehr Menschen freiwillig aktiv sind als bislang bekannt war und dass es keinen Sinn macht, von allgemeinen Zugangshürden zu sprechen (vgl. z. B. Klages 1998); auch der Bau von ‚Brücken in das Engagement‘ (Jakob / Janning 2001, S. 485) bzw. eine allgemeine, nicht weiter spezifizierte Vermittlungsarbeit von Freiwilligenagenturen ist diesen Messergebnissen zur Folge nicht sinnvoll.“ (Ehrhardt 2009)

Dieser Schluss Ehrhardts steht in einem gewissen Spannungsverhältnis zu Ergebnissen des FWS mit der Frage, welche Verbesserungsvorschläge denn die Engagierten an die Staat bzw. die Öffentlichkeit haben. Hier führt der Punkt „bessere Information und Beratung über die Möglichkeiten freiwilligen Engagements“ klar in der Rangliste. Dabei muss jedoch beachtet werden, dass hier die subjektive Einschätzung der Engagierten abgefragt wird, die damit den Wunsch dokumentieren, mehr Mitbürgerinnen und Mitbürger möchten am Engagement teilnehmen.

Ehrhardts Daten zeigen vor allem, dass die Unterschiede der Engagierten zu den Nichtengagierten bezüglich der soziodemographischen Merkmale beim Zugang zum Engagement deutlich abgeschwächt sind, nicht aber beim Abgang. Der höhere Anteil an berufstätigen, besser gebildeten, finanziell besser gestellten Individuen, den der Freiwilligenurvey unter den Engagierten feststellt, rührt so nicht von deren vermehrtem Zufluss zum Engagement her, sondern von deren längerem Verbleib.

Eine direkte Konsequenz der Expertise von Ehrhardt, nämlich sich weniger auf die Vermittlung von Engagementmöglichkeiten und Werbung für das Engagement zu konzentrieren, als eher sich zum einen Problemgruppen unter den Engagementfernen

zuzuwenden und zum anderen die Engagierten selbst zu betreuen und auch die Organisationen für die Engagierten fit zu machen, haben die Freiwilligenagenturen bereits selbst gezogen. Sie erweiterten ihr Tätigkeitsspektrum schon frühzeitig „zu Entwicklungsagenturen für bürgerschaftliches Engagement auf kommunaler Ebene (...), hierbei ist die Vermittlung von Freiwilligen lediglich ein kleines Segment ihrer Arbeit“ (Ebert; Perabo o. J.; ähnlich Roebke o. J.).

7.3 Passagenpunkte – Wo Förderung von Engagement beginnen kann

Die Erwartungen der potenziell Engagierten müssen auf die Angebote der Organisationen passen und zugleich muss die Offerte der Engagierten zu den Erwartungen der Organisationen passen. Dabei darf man sich nicht auf die vorhandenen Organisationen und Organisationsstrukturen fixieren. Gemäß der sehr individuellen Motivation der „neuen Engagierten“ und deren Wunsch nach Selbstbestimmung im Engagement sind auch ganz neue Engagementformen möglich, die nicht zwingend im Kontext der vorhandenen Organisationen stattfinden.

Da die inhaltlichen Präferenzen der Engagierten und potenziell Engagierten sehr unterschiedlich sind, kann man wohl nur auf allgemeinere Wünsche an das Engagement Bezug nehmen. Hierbei hat sich im Laufe des Projektes das Konzept der Passagenpunkte herausgebildet. Damit ist gemeint, dass die Übergänge von einem Standpunkt zum Engagement zu einem anderen zunächst immer bemerkenswert sind und dass hier entscheidende Weichenstellungen erfolgen. Maßnahmen zur Beförderung des Engagements sind – so die Vermutung der Ausführenden des Projektes – daher von besonderer Wirksamkeit, wenn sie gezielt einen der Übergänge bearbeiten. Was aber sind die Passagenpunkte und welche Ansatzmöglichkeiten für engagementförderliche Maßnahmen bieten sie? Eine erste Annäherung, die gewiss noch der Verfeinerung bedarf, zeigt folgende Grafik:

Abb.: Überblick über Passagenpunkte und Projekttypen

Engagementfern ↔ Potenziell Engagiert	Potenziell Engagiert ↔ Engagiert	Engagiert ↔ Engagiert
BE als attraktive Möglichkeit	Passung zwischen Angebot und Nachfrage herstellen	Mögliche Ausstiegsgründe vermeiden
Unterstützung dabei, eigene Kompetenzen zu entdecken und zu nutzen	Mögliche Leerstellen bei Engagierten und Organisationen erkennen (Qualifikation und OE)	„Passung“ aufrechterhalten
Randgruppen gezielt ansprechen	Potenziell Engagierte unterstützen, eigene Projekte zu entwickeln	Auszahlungen sichern

In der praktischen Anwendung des analytischen Kategoriensystems können Projekte und Maßnahmen in zwei Kategorien zugleich eingeteilt werden. Wird das Passagenkonzept mit den Ergebnissen der Freiwilligenforschung bezüglich Motiven, Erwartungen

und Problemen von Engagierten kombiniert, lassen sich typische Hemmnisse und Barrieren identifizieren, die den Übergang von einem Status zum nächsten erschweren. Neben Informationsdefiziten ist es das Gefühl, nicht hinreichend über Kompetenzen zu verfügen, die für Organisationen und Projekte von Interesse wären. Bei speziellen Bevölkerungsgruppen kommen weitere Hemmungen dazu, die ja bereits am Fall von Arbeitslosen bzw. Migranten diskutiert wurden.

Sehr wichtig ist aber ein letzter Punkt. Desinteresse an Engagement darf nicht alleine unter Defizitaspekten betrachtet werden. Wir müssen auch akzeptieren, dass es einen gewissen Anteil der Bevölkerung gibt, der sich nicht engagieren möchte, zumindest zum aktuellen Zeitpunkt nicht. Das muss nicht Ausdruck von Informationsdefiziten, falschem Bewusstsein oder einem wahrgenommenen Mangel an Kompetenzen geschuldet sein. Ebenso gut kann es Folge einer bewussten, reflektierten Entscheidung gegen ein Engagement sein.

Am nächsten Passagenpunkt geht es um klassische Vermittlungsaufgaben, d. h., die Organisationen, die konkrete Aufgaben anbieten können, müssen irgendwie in Kontakt gebracht werden mit den potenziell Engagierten, wobei es besonders darauf ankommt, die rechte Passung zwischen dem Angebot an Engagement und der Nachfrage herzustellen. Eine Aufgabe, die zur Gründung der Freiwilligenagenturen führte.

Abb.: Passagenpunkte und Projekttypen: Engagementferne ↔ Potenziell Engagierte

BE als attraktive Möglichkeit	Schnupperengagement	Sozialer Tag, Blickwechsel
	Engagement in der Schule	Themenorientiertes Projekt Soziales Engagement (TOP-SE); Soziale Jungs, Service Learning, etc.
	PR-Kampagnen	Woche des Ehrenamtes
	Informationsplattformen	Caritas online Beratung; Engagementportal
	Ehrungen und Wettbewerbe als Ansporn	Tag des Ehrenamts Dt. Präventionspreis
Unterstützung dabei, eigene Kompetenzen zu entdecken und zu nutzen	Schnupperengagement	YES
	Kompetenzbilanzen	Kompetenzbilanz dji
Randgruppen gezielt ansprechen	Quartiersbezogen (sozialräumlich)	gEMiDe
	Problemlagen (kult. Hintergrund, soz. Lage, gesundheitl. Situation)	TAURIS
	Geschlechtsbezogen	Bewegung und Gesundheit – mehr Migrantinnen im Sport

Die Erfahrung scheint aber zu zeigen, dass diese Aufgabe gar nicht so sehr im Zentrum steht. Wichtiger scheint, die Engagierten eher allgemein bei der Engagementaufnahme zu begleiten und zu ermutigen und vor allem auch die Organisationen zu beraten, wie sie attraktive und sichtbare Aufgaben für potenziell Engagierte bereitstellen können. Dabei spielen auch Qualifikationsangebote eine Rolle, denn viele Tätigkeiten setzen spezielle Kenntnisse voraus, bei deren Erwerb die Engagierten unterstützt werden können und müssen. Die Rettungsdienste, Feuerwehren und auch die Sportbünde verfügen hier über langjährig erprobte und weiterentwickelte Strukturen, die Vorbilder sein können. Allerdings sind das gerade die Bereiche, die insbesondere Fachkenntnisse voraussetzen und in denen Engagierte parallel zu professionellem Personal arbeiten. Während die klassischen Engagierten einen Platz in einer Organisation suchen, der zu ihren inhaltlichen Wünschen passt und zugleich ihren wahrgenommenen Fähigkeiten entspricht, bildet sich mit den „neuen“ Engagierten ein weiteres Aufgabenfeld. Die neuen Engagierten streben danach, selbst gestaltend tätig zu werden. Es genügt daher oftmals nicht, fertige Rollen bereitzustellen. Es muss auch Möglichkeiten für die Bürgerinnen und Bürger geben, eigene Ideen zu entwickeln und mit Unterstützung der Organisation umzusetzen. Auf gesellschaftlicher Ebene erscheinen solche Maßnahmen dann in Angeboten für kürzere Engagementepisoden, in denen Menschen Freiräume und Ressourcen angeboten werden, um eigene Ideen umzusetzen. Solche Projekte können eine gute Möglichkeit darstellen, erste Engagementerfahrungen zu machen und Kontakte zu Organisationen und Menschen bereitzustellen.

Abb.: Passagenpunkte und Projekttypen: Potenziell Engagierte ↔ Engagierte

Passung zwischen Angebot und Nachfrage herstellen	Vermittlung	Freiwilligenagentur
		Bürgermentoren
		Engagementbörsen
		Engagementlotsen
Mögliche Leerstellen bei Engagierten und Organisationen erkennen (Qualifikation und OE)	„Klassische“ fachliche Ausbildung	DOSB, DRK, ASB, THW
	Neue Mischung von Haupt- und Ehrenamt	AWO / Caritas – Integrationslotsen statt Mitgrationsberatungsstellen
	OE für Organisationen um Aufnahmebereitschaft zu steigern	Akademie für Ehrenamtlichkeit
Potenziell Engagierte unterstützen, eigene Projekte zu entwickeln	Begleitung bei Projektfindung	YES
		Engagementwerkstätten
	Unterstützung bei Umsetzung	Bürgermentoren
		Youth Bank
		Jes

Hier geht es also nicht darum, „Passung“ zwischen Organisation und Engagement-willigen herzustellen, sondern die potenziell Engagierten werden darin unterstützt, ihre vielleicht noch vagen Ideen, was sie für das Gemeinwesen tun wollen, zu entwickeln und in ein praktikables Projekt zu übersetzen. Dieser Linie folgen gerade viele Projekte im Jugendbereich, die versuchen, Jugendliche dabei zu unterstützen, „ihr Ding“ zu machen.

Schließlich, und hierauf macht vor allem die bereits zitierte Expertise Ehrhardts zum WZB-Bericht aufmerksam, aber auch mit Nachdruck das Dialogforum 7 des Nationalen Forums für Engagement und Partizipation, ist es an der Zeit, auch die bereits engagierten Bürgerinnen und Bürger nicht zu vergessen. Dies ist unser letzter Passagenpunkt, der weniger einen Übergang darstellt als einen Übergang vermeidet. Denn das Ziel, eine Ausweitung des Engagements zu erreichen, lässt sich ja auf verschiedenen Wegen erreichen, die sich keineswegs ausschließen. Zum einen kann die Zahl der Engagierten erhöht werden, zum anderen Umfang und Dauer von Engagement. Anstatt stetig neue Engagierte zu werben und zu motivieren mag es effizienter sein, zu verhindern, dass die bereits vorhandenen Engagierten ihr Engagement beenden oder gar abwandern. Dazu bestehen verschiedene Möglichkeiten, die natürlich auch alle gleichzeitig genutzt werden können.

Zunächst gilt es, mögliche Ausstiegsgründe zu vermeiden. Darunter fallen insbesondere schlechte Arbeitsbedingungen für die Engagierten, Überforderung oder auch eine unzureichende Strategie, die Erfolge verhindert. Die engagierten Menschen entwickeln sich, sie gewinnen an Kompetenz, ihre Bedürfnisse und ihre Lebenslangen verändern sich. Hier gilt es, immer neu die Passung von Engagierten und Engagement zu überprüfen. Stellt sich heraus, dass jemand zunehmend unzufrieden in seinem Engagement ist, dann kann man vielleicht andere Angebote machen. Auf jeden Fall müssen die Organisationen sich aktiv um die Engagierten kümmern und gemeinsam mit ihnen die Erfahrungen im Engagement besprechen und reflektieren, um rechtzeitig auf fehlendes Zusammenpassen aufmerksam zu werden und rechtzeitig reagieren zu können.

Schließlich ist das Thema Anerkennung von außerordentlicher Bedeutung. Engagement findet seinen Lohn zum einen in der sichtbaren Wirkung – also Verbesserung für das Gemeinwohl bzw. für die direkten Gegenüber der Engagierten – als auch zum anderen in der Tätigkeit selbst und schließlich in der öffentlichen Wertschätzung der Tätigkeit. Schon definitorisch ist Öffentlichkeit eng mit dem Begriff des Engagements verbunden. Engagement anzuerkennen und zugleich Öffentlichkeit für Engagement zu schaffen, sind untrennbar verknüpft und das Ansehen von Engagement und Engagierten zu steigern, findet zunächst in der Gesamtgesellschaft statt. Akteure, die eine Prestigesteigerung des Engagements bewerkstelligen können, sind zum einen staatliche Institutionen, Ministerien von Bund und Ländern oder auch Kommunen, zum anderen aber auch Verbände und andere zivilgesellschaftliche Akteure.

Anerkennung finden Engagierte in verschiedenen Kontexten. Öffentliche Anerkennung kann durch Ehrungen (div. Kampagnen), durch Zertifizierung der Leistungen und Erfahrungen im Engagement (Zertifikate in verschiedenen Ländern, vgl. Tabelle 2 im Anhang des Fallhandbuchs) bis hin zu handfesten Vorteilen (Ehrenamtscard, vgl. Tabelle 3 im Anhang des Fallhandbuchs) erfolgen. In den Organisationen selbst können ähnliche Methoden verwendet werden. Wichtiger ist hier aber die anerkennende Zuwendung zu den Engagierten durch Betreuung und Beratung. Anerkennung erscheint hier weniger als Ehrung denn in der Form von Zuwendung.

Abb.: Passagenpunkte und Projekttypen: Engagierte ↔ Engagierte

Mögliche Ausstiegsgründe vermeiden	Mentoring/Supervision	Bürgermentoren
		Seniorentainer
	Freiwilligenmanagement	Akademie für Ehrenamtlichkeit
„Passung“ erhalten	Weiterbildung	Ehrenamtliche Multiplikatoren
	Reflexionsangebote	
	„Personalgespräch“	
Auszahlung sichern	Freiwilligenkultur in der Organisation sichern	Qualitätsmanagement (BAGFA, AWO, etc.)
	Qualifikations- und Kompetenznachweise	
	Engagementnachweis	„Ehrenamtskarte“
	Öffentliche Anerkennungssysteme	Ehrenamtszertifikat Rheinland-Pfalz und zahlreiche Beispiele
	Verbandliche Anerkennung	Danke! Sport braucht Dein Ehrenamt

Wenn auch die Wirkung des Engagements nur unzulänglich sichergestellt werden kann, so können doch die Organisationen und die Gesellschaft als Ganzes die Arbeit und den Einsatz der Engagierten wertschätzen und ehrend anerkennen. Zusätzliche Motivation kann durch kleine Geschenke oder Vergünstigungen für Engagierte bewirkt werden, wobei gerade Letzteres erfolgversprechend ist, da hier ein handfester Vorteil mit einer öffentlichen Anerkennung verbunden wird. Nicht nur, dass ich mit der Ehrenamtskarte günstigere Eintrittsgelder erhalte, sondern jedes Mal, wenn ich sie einsetze, werde ich als „offiziell anerkannter“ Engagierter sichtbar.

Die Anerkennung spielt auch im zweiten Berichtsteil, dem Fallhandbuch, zusammen mit den verschiedenen Aspekten von engagementbezogener Qualifizierung eine bedeutende Rolle.

In Hinsicht auf die Passagenpunkte wird die Erfahrung gemacht, dass sie in der Praxis häufig in gemischter Form auftreten. Dies wird anhand der im Fallhandbuch dargestellten Maßnahmen und Projekte auch deutlich. Nichtsdestotrotz sind die Passagenpunkte ein neues, analytisches Instrument, das dazu dient, die Vielzahl an Projekten und Maßnahmen zur Förderung der Aufnahme des bürgerschaftlichen Engagements, die im Fallhandbuch vorgestellt werden, übersichtlich und verständlich zu machen.

8. Literatur

Albert, Mathias / Hurrelmann, Klaus / Quenzel, Gudrun (2010): 16. Shell Jugendstudie. Jugend 2010. Frankfurt / Main: Fischer Taschenbuch Verlag.

Arbeitskreis G5, c/o Landesjugendring NRW e.V. (Hrsg.) (2010): Kapuzenpulli meets Nadelstreifen. Die Kinder- und Jugendarbeit im Fokus von Wissenschaft und Wirtschaft. Forschungsverbund DJI / TU Dortmund.

Arkat, Nalan / Schaarschmidt, Anne (2010): Interkulturelle Freiwilligenagentur – Ein Tandemprojekt zur Förderung der Ehrenamtsarbeit für und mit Migrant/innen. In: Stadtentwicklung, vhw, FWS 3/Mai – Juni 2010. www.vhw.de/fileadmin/user.../FWS_3_10_Arkat_Schaarschmidt.pdf

Baldas, Eugen / Bangert, Christopher (Hrsg.) (2008): Ehrenamt und freiwilliges Engagement in der Caritas. Allensbacher Repräsentativbefragung, qualitative Befragung, Ergebnisse – Perspektiven. Freiburg: Lambertus Verlag.

BBE-Dokumentationsbericht zur Fachtagung „Kompetenzbilanzierung für freiwillig Engagierte – Was taugt für wen in welchem Kontext?“ (2010). Siehe: http://www.b-b-e.de/fileadmin/inhalte/aktuelles/2010/01/nl2_dokukompetenzbilanzierung.pdf

BBE (2009a): Nationales Forum für Engagement und Partizipation. Erster Zwischenbericht.

BBE (2009b): Auf dem Weg zu einer nationalen Engagementstrategie – Perspektiven und Positionen. Nationales Forum für Engagement und Partizipation. Zweiter Zwischenbericht.

Beher, Karin / Liebig, Reinhard / Rauschenbach, Thomas (2000): Strukturwandel des Ehrenamts. Gemeinwohlorientierung im Modernisierungsprozess. Weinheim: Juventa.

BMFSFJ (2010): Hauptbericht des Freiwilligensurveys 2009 – Zivilgesellschaft, soziales Kapital und freiwilliges Engagement in Deutschland 1999-2004-2009. Siehe: <http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/Publikationen/publikationen,did=165004.html>

BMFSFJ (2009a): Bericht zur Lage und zu den Perspektiven des bürgerschaftlichen Engagements in Deutschland. Berlin.

BMFSFJ (2009b): Monitor Engagement. Ausgabe 1. Nationale und Internationale Engagementforschung.

Breuer, Christoph (2009a): Sportentwicklungsbericht 2007 / 2008 – Analyse zur Situation der Sportvereine in Deutschland. Bonn: Sportverlag Strauß.

Bühler, Siegfried (2010): Determinanten freiwilligen Engagements. Argumentation für den Nutzen einer handlungstheoretisch geleiteten Herangehensweise an eine theoretische Integration. Marburg: Tectum.

Bundesregierung (2010): Nationale Engagementstrategie der Bundesregierung. Siehe: http://www.berlin.de/imperia/md/content/buergeraktiv/nationale_20engagementstrategie_10_10_06.pdf?start&ts=1292940371&file=nationale_20engagementstrategie_10_10_06.pdf

Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration (2010): 8. Bericht der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration über die Lage der Ausländerinnen und Ausländer in Deutschland. Siehe: http://www.bundesregierung.de/Content/DE/___Anlagen/2010/2010-07-07-langfassung-lagebericht-ib,property=publicationFile.pdf

Dörner, Andreas/Vogt, Ludgera (2008): Das Geflecht aktiver Bürger. „Kohlen“ – eine Stadtstudie zur Zivilgesellschaft im Ruhrgebiet. Wiesbaden: VS Verlag.

Düsener, Kathrin (2010): Integration durch Engagement? Migrantinnen und Migranten auf der Suche nach Inklusion. Bielefeld: transcript.

Düx, Wiebke/Sass, Erich/Prein, Gerald (Hrsg.) (2009): Kompetenzerwerb im freiwilligen Engagement. Eine empirische Studie zum informellen Lernen im Jugendalter. Wiesbaden: VS Verlag.

Ehrhardt, Jens (2008): Machen Freiwilligenagenturen Sinn? Längsschnittanalysen zur Aufnahme von ehrenamtlichen Tätigkeiten. Mitgliederversammlung des „Fördervereins Zivilgesellschaftsforschung e. V.“ Berlin.

Ehrhardt, Jens (2009): Zur Engagementsaufnahme in den Zeiträumen 1994–1998 und 2003–2007: Längsschnittanalysen mit dem sozio-oekonomischen Panel (SOEP), Expertise im Rahmen des „Berichts zur Lage und zu den Perspektiven des bürgerschaftlichen Engagements in Deutschland“ des BMFSFJ, Berlin.

Gensicke, Thomas/Picot, Sibylle/Geiss, Sabine (2006): Freiwilliges Engagement in Deutschland 1999 und 2005. Wiesbaden: VS Verlag.

Hacket, Anne/Mutz, Gerd (2002): Empirische Befunde zum bürgerschaftlichen Engagement. In: Politik und Zeitgeschichte, B9/2002. Siehe: <http://www.bpb.de/publikationen/9MYVH1.html> (abgerufen am 15.2.2010).

Halm, Dirk/Sauer, Martina (2005): Freiwilliges Engagement von Türkinnen und Türken in Deutschland. Projekt der Stiftung Zentrum für Türkeistudien im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Essen. Siehe: <http://www.bmfsfj.de/Publikationen/engagementtuerkisch/01-Redaktion/PDF-Anlagen/gesamtdownload,property=pdf> (abgerufen am 6.1.2011).

Halm, Dirk/Sauer, Martina (2007): Bürgerschaftliches Engagement von Türkinnen und Türken in Deutschland. Wiesbaden: VS Verlag.

Hansen, S. (2008): Lernen durch freiwilliges Engagement: Eine empirische Studie zu Lernprozessen in Vereinen. Wiesbaden: VS Verlag.

Haug, Sonja/Müssig, Stephanie/Stichs, Anja (2009): Muslimisches Leben in Deutschland. Im Auftrag der Deutschen Islam Konferenz. Forschungsbericht 6, Bundesamt für Migration und Flüchtlinge. Siehe: <http://www.deutsche-islam-konferenz.de/Shared-Docs/Anlagen/DE/DIK/Downloads/Plenum/MLD-Vollversion,templateId=raw,property=publicationFile.pdf/MLD-Vollversion.pdf> (abgerufen 22.1.2010)

Huth, Susanne (2007): Bürgerschaftliches Engagement von Migrantinnen und Migranten. Lernorte und Wege zu sozialer Integration, Partizipation und Kompetenzentwicklung, Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungsforschung, Berlin.

Jäger, Michael/Smitten, Susanne in der/Grützmaker, Judith (2009): Gutes tun und gutes lernen. Bürgerschaftliches Engagement und Service-Learning an Hochschulen. Evaluation des Projektes UNIAKTIV an der Universität Duisburg-Essen. Hannover: HIS (Forum Hochschule).

Klages, Helmut (2000): Die Deutschen – ein Volk von Ehrenämtlern? Ergebnisse einer bundesweiten Studie, in: Forschungsjournal NSB, Jg. 3, Heft 2, S. 33–47.

Klages, Helmut (2003): Motivation und Motivationswandel bürgerschaftliches Engagement. In: Enquete-Kommission „Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements“ Deutscher Bundestag (Hrsg.): Politik des bürgerschaftlichen Engagements in den Bundesländern. Schriftenreihe Band 9. Opladen: Leske + Budrich.

Klages, Helmut/Gensicke, Thomas (2006): Wertesynthese – Funktional oder Dysfunktional? In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 58, H. 2, S. 332–351.

Mildenberger, Georg (2011): Förderung von Freiwilligem Engagement; Beratung – Anerkennung – Qualifizierung, in: Anheier, Helmut K./Schröer, Andreas/Then, Volker: Soziale Investitionen, Bd. 1. Wiesbaden: VS Verlag.

Munsch, Chantal (2005a): Bürgerschaftliches Engagement und soziale Ausgrenzung. In: Forschungsjournal NSB 3 / 2005, S. 108–114.

Munsch, Chantal (2005b): Die Effektivitätsfalle. Gemeinwesenarbeit und bürgerschaftliches Engagement zwischen Ergebnisorientierung und Lebensbewältigung. Baltmannsweiler: Schneider-Verlag Hohengehren.

Munsch, Chantal (2010): Engagement und Diversity. Der Kontext von Dominanz und sozialer Ungleichheit am Beispiel Migration. Weinheim / München: Juventa.

Olk, Thomas (2008): Zwischen Engagementbereitschaft und Nachwuchsproblemen: Vereine und Verbände, in: Bertelsmann Stiftung (Hrsg.): Vorbilder bilden – Gesellschaftliches Engagement als Bildungsziel. Gütersloh: Verlag Bertelsmann Stiftung, S. 145–160.

Olk, Thomas (2010): Bürgerschaftliches Engagement im Lebenslauf, in: Naegele, Gerhard (Hrsg.): Soziale Lebenslaufpolitik. Wiesbaden: VS Verlag, S.637–672.

Putnam, Robert D. (2001): Einleitung, in: Ders. (Hrsg.) Gesellschaft und Gemeinsinn Gütersloh, S. 15-43.

Reinert, Adrian (2000): Bürgergesellschaft als Prozess. Wege der Engagementförderung, in: Forschungsjournal NSB, Jg. 3, Heft 2, S. 58–63.

Rüttgers, Martin (2010): Bürgerengagement: Eine Brücke zwischen Erwerbslosigkeit und Erwerbsarbeit? http://www.b-b-e.de/fileadmin/inhalte/aktuelles/2010/07/nl14_ruetters.pdf

Schulz, Rosine (2010): Kompetenz-Engagement. Ein Weg zur Integration Arbeitsloser in die Gesellschaft. Wiesbaden: VS Verlag.

Sing, D. (2001): Ehrenamtliches Engagement von Frauen als Arbeitsmarktstrategie? WSI Mitteilungen 3: S. 165-171.

Smith, David Horton (1994): Determinants of Voluntary Association Participation and Volunteering: A Literature Review, in: Nonprofit and Voluntary. Quarterly 23, S. 243-263.

Stiftung Zentrum für Türkeistudien (2009): Türkeistämmige Migranten in Nordrhein-Westfalen und in Deutschland: Lebenssituation und Integrationsstand. Ergebnisse der neunten Mehrthemenbefragung. Eine Analyse im Auftrag des Ministeriums für Generationen, Familie, Frauen und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen. Essen.

Strauß, Susanne (2008): Volunteering and social inclusion: Interrelations between unemployment and civic engagement in Germany and Great Britain. Wiesbaden: VS Verlag.

Strauß, Susanne (2009): Ehrenamt in Deutschland und Großbritannien – Sprungbrett zurück auf den Arbeitsmarkt? Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie (2009) 61, S. 647–670.

Tominski, Stefan (2010): Bürgerschaftliches Engagement in Deutschland: Ein soziologischer „Ost-West“-Vergleich. Saarbrücken: VDM.

Uhlendorff, A. (2004): Der Einfluss von Persönlichkeitseigenschaften und sozialen Ressourcen auf die Arbeitslosigkeitsdauer. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 56: S. 279-303.

vhw-Bundesverband für Wohnen und Stadtentwicklung e. V. (Hrsg.) (2009): Migranten-Milieus. Berlin.

Vogt, Ludgera (2005): Das Kapital der Bürger. Theorie und Praxis zivilgesellschaftlichen Engagements. Frankfurt/M.: Campus.

Wilson, John / Musick, Musick (1997): „Who Cares: Toward an Integrated Theory of Volunteer Work.“ American Sociological Review 62 (1997): 694–713.

Wilson, John (2000): Volunteering, in Annual Review of Sociology 26: 215-240.

Winkler, Joachim (1994): Ehre und Amt. Ehrenamtliche Tätigkeit als Teil spezifischer Lebensstil, in: Vogt, Ludgera / Zingerle, Arnold (Hrsg.): Ehre. Archaische Momente in der Moderne. Frankfurt/M.: Suhrkamp, S.132–150.

CSI

Centrum für soziale Investitionen und Innovationen | Universität Heidelberg



Gefördert vom



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend