

# MigrantInnen als Zielgruppe ehrenamtlichen Engagements im Zivil- und Katastrophenschutz

Studie im Auftrag des Bundesamtes für  
Bevölkerungsschutz und Katastrophenhilfe

**2012**

Institut für Migrationsforschung und Interkulturelle Studien (IMIS),  
Universität Osnabrück

Universität Osnabrück  
Institut für Migrationsforschung  
und Interkulturelle Studien (IMIS)  
Neuer Graben 19/21  
49069 Osnabrück

Laufzeit:  
März bis Juli 2012

Autorinnen:  
Danielle Gluns, M.A.  
Claudia Pinkert, M.A.

Projektleitung:  
Maren Wilmes, M.A.  
PD Dr. Christoph Rass

## Inhaltsverzeichnis

1	Problemstellung und Empfehlungen .....	1
1.1	Fragestellung und Methode der Studie.....	1
1.2	Zentrale Empfehlungen .....	2
2	Einführung.....	4
Teil I: Thematischer Hintergrund und konzeptioneller Rahmen		
3	Engagement von MigrantInnen allgemein .....	5
4	Engagement von MigrantInnen im Zivil- und Katastrophenschutz .....	6
4.1	Bundesdeutscher Kontext.....	6
4.1.1	Daten zur Beteiligung von MigrantInnen.....	6
4.1.2	Gründe für die Unterrepräsentation von Freiwilligen mit Migrationshintergrund im Zivil- und Katastrophenschutz .....	7
4.1.3	Ansätze interkultureller Öffnung im Ehrenamt .....	8
4.1.4	Diversität und interkulturelle Öffnung in den Organisationen des Zivil- und Katastrophenschutzes .....	9
4.2	Internationaler Vergleich.....	10
5	Studie.....	12
5.1	Stadt Osnabrück .....	12
5.2	Zivil- und Katastrophenschutz vor Ort: untersuchte Organisationen.....	14
5.2.1	Arbeiter-Samariter-Bund (ASB) .....	14
5.2.2	Deutsche Lebens-Rettungs-Gesellschaft (DLRG).....	15
5.2.3	Deutsches Rotes Kreuz (DRK).....	16
5.2.4	Freiwillige Feuerwehren.....	16
5.2.5	Johanniter-Unfall-Hilfe (JUH/Johanniter).....	16
5.2.6	Malteser Hilfsdienst (MHD/Malteser).....	17
5.2.7	Technisches Hilfswerk (THW).....	17
5.3	Forschungsdesign .....	18
5.3.1	Interviews mit ExpertInnen .....	18
5.3.2	Interviews mit Freiwilligen mit und ohne Migrationshintergrund .....	19
5.3.3	Gruppendiskussionen mit SchülerInnen.....	20
5.3.4	Auswertung .....	21
Teil II: Ergebnisse		
6	Perspektive der Organisationen.....	21
6.1	Ehrenamtliche allgemein.....	21
6.1.1	Ausbildung der Ehrenamtlichen.....	21
6.1.2	Zugangswege von Mitgliedern .....	22
6.1.3	Werbung und Ansprache .....	23



6.1.4	Voraussetzungen für das Ehrenamt .....	24
6.1.5	Motivation der Mitglieder .....	25
6.1.6	Erwartungen der Mitglieder an das Ehrenamt.....	26
6.2	Mitglieder mit Migrationshintergrund.....	27
6.2.1	Einschätzung der Beteiligung von MigrantInnen.....	27
6.2.2	Relevanz des Migrationshintergrundes .....	27
6.2.3	Gründe für die geringe Beteiligung.....	29
6.3	Mögliche Förderung des ehrenamtlichen Engagements.....	32
6.3.1	Einschätzung der Bereitschaft zum Ehrenamt.....	32
6.3.2	Maßnahmen zur Förderung ehrenamtlichen Engagements .....	33
7	Perspektive der Mitglieder .....	34
7.1	Zugangswege.....	34
7.2	Voraussetzungen für das Engagement.....	35
7.3	Motive und Erwartungen der Freiwilligen .....	36
7.4	Mitglieder mit Zuwanderungsgeschichte .....	37
7.4.1	Einschätzung der Beteiligung von MigrantInnen.....	37
7.4.2	Gründe für die geringe Beteiligung von MigrantInnen.....	38
7.5	Ideen zur Förderung des Ehrenamts .....	40
8	Engagement und Freizeitverhalten unter SchülerInnen.....	41
8.1	Freizeitverhalten.....	41
8.2	Wissen zu ehrenamtlichem Engagement.....	42
8.3	Motive und Erwartungen an das Ehrenamt .....	43
8.4	Freiwillige mit Migrationshintergrund.....	44
9	Fazit.....	45
10	Handlungsempfehlungen.....	49
10.1	Allgemeine Empfehlungen in Bezug auf interkulturelle Öffnung .....	50
10.2	Spezifische Empfehlungen für die Einbindung von MigrantInnen.....	50
10.3	Empfehlungen für die lokale, regionale und bundesdeutsche Politik.....	51
11	Literaturverzeichnis.....	I



# 1 Problemstellung und Empfehlungen

## 1.1 Fragestellung und Methode der Studie

In der bundesdeutschen Einwanderungsgesellschaft offerieren Organisationen im Bereich des freiwilligen Engagements<sup>1</sup>, beispielsweise im Zivil- und Katastrophenschutz, verschiedene Möglichkeiten zur gesellschaftlichen Teilhabe. Für die Organisationen des Zivil- und Katastrophenschutzes erscheint ein Engagement von Freiwilligen<sup>2</sup> mit Migrationshintergrund<sup>3</sup> aufgrund der Zunahme des Anteils von MigrantInnen an der Bevölkerung ebenso wie hinsichtlich der demographischen Entwicklung und der Nachwuchsproblematik im hohen Maße erstrebenswert (Hoorn et al. 2010: 14f.; Bundesregierung 2010: 8; Halm 2011: 15). Die Beteiligung von MigrantInnen im Ehrenamt ist in diesen Bereichen jedoch bislang vergleichsweise gering. Angesichts dieser Unterrepräsentation betreffen der Umgang mit Diversität und eine interkulturelle Öffnung<sup>4</sup> der Organisationen des Zivil- und Katastrophenschutzes unmittelbar die zukünftige Entwicklung des Ehrenamts in diesen Organisationen (Gensicke et al. 2006: 326f.).

Die vorliegende qualitative Studie im Auftrag des Bundesamtes für Bevölkerungsschutz und Katastrophenhilfe trägt vor diesem Hintergrund dazu bei, die derzeitige Einbindung und Beteiligungsmuster von Freiwilligen mit Zuwanderungsgeschichte in den Organisationen des Zivil- und Katastrophenschutzes zu analysieren. Darauf aufbauend werden Ansätze zur Weiterentwicklung im Umgang mit MigrantInnen als HelferInnen formuliert. Die Fallstudie wird vom Institut für Migrationsforschung und Interkulturelle Studien (IMIS) der Universität Osnabrück in Kooperation mit dem Fachbereich Stadtentwicklung und Integration der Stadt Osnabrück sowie den kommunalen Stellen für den Zivil- und Katastrophenschutz durchgeführt.

Auf kommunaler Ebene in Osnabrück wurden zur Untersuchung der Beteiligungsstrukturen qualitative, leitfadengestützte Einzel- und Gruppeninterviews geführt und inhaltsanalytisch ausgewertet. ExpertInnen aus den Leitungsebenen der verschiedenen Organisationen des Zivil- und Katastrophenschutzes wurden ebenso wie Ehrenamtliche mit und ohne Migrationshintergrund zu ihrer Einschätzung der Beteiligung von MigrantInnen, zum Umgang ihrer Organisation mit dem freiwilligen Engagement von Menschen mit Migrationshintergrund sowie zum eigenen Ehrenamt befragt. Ein weitere Komponente stellten Gruppendiskussionen mit SchülerInnen unterschiedlicher Schulformen dar, im

---

<sup>1</sup> Der Studie liegt die folgende Definition von Engagement der Enquete Kommission des Deutschen Bundestages zur „Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements“ zugrunde: „Bürgerschaftliches Engagement ist eine freiwillige, nicht auf das Erzielen eines persönlichen materiellen Gewinns gerichtete, auf das Gemeinwohl hin orientierte, kooperative Tätigkeit“ (Deutscher Bundestag 2002: 40). Begriffe wie Ehrenamt, freiwilliges oder bürgerschaftliches Engagement werden im Hinblick auf eine freiwillige Tätigkeit im Zivil- und Katastrophenschutz synonym verwendet.

<sup>2</sup> In der vorliegenden Studie werden die Begriffe Freiwillige/r, Ehrenamtliche/r und HelferIn gleichbedeutend gebraucht.

<sup>3</sup> In Anlehnung an die Definition des Mikrozensus 2010 beinhaltet die Gruppe der Menschen mit Migrationshintergrund „alle nach 1949 auf das heutige Gebiet der Bundesrepublik Deutschland Zugewanderten, sowie alle in Deutschland geborenen Ausländer und alle in Deutschland als Deutsche Geborenen mit zumindest einem zugewanderten oder als Ausländer in Deutschland geborenen Elternteil“ (Statistisches Bundesamt 2011a: 6).

<sup>4</sup> Diese beinhaltet „die Ausrichtung von Diensten und Einrichtungen in öffentlicher und freier Trägerschaft wie Behörden, Vereinen/Verbänden und Kirchen auf Menschen mit Migrationshintergrund“ (Bundesamt für Migration und Flüchtlinge et al. 2009: 47).

Rahmen dessen die Jugendlichen zu ihrem eigenen Freizeitverhalten sowie ihrem Wissen über und ihre Sichtweisen auf ehrenamtliches Engagement interviewt wurden.

Als ein zentrales Ergebnis ist festzuhalten, dass in Osnabrück Ehrenamtliche mit Migrationshintergrund in den beteiligten Organisationen des Zivil- und Katastrophenschutzes signifikant unterrepräsentiert sind. Ein systematischer Prozess der interkulturellen Öffnung wird vor Ort bislang nicht umgesetzt und die Kontakte zwischen den Organisationen des Zivil- und Katastrophenschutzes und MigrantInnen sind gering. Daraus resultieren Hürden für eine stärkere Beteiligung von Menschen mit Migrationshintergrund, da die Organisationen von außen als geschlossen wahrgenommen werden. Eine interkulturelle Öffnung in den beteiligten Organisationen im Sinne eines „bottom-up“-Prozesses erscheint in diesem Zusammenhang zielweisend. Erste, vielversprechende Ansätze hierfür sind in Osnabrück bereits vorhanden. Hierzu zählen Versuche der Kontaktaufnahme zu MigrantInnen-Communities durch Blutspendetermine in Moscheen ebenso wie das Interesse der Organisationen an einer Erhöhung des MigrantInnenanteils.

## *1.2 Zentrale Empfehlungen*

Daraus lassen sich zentrale Handlungsempfehlungen ableiten (nähere Informationen Kapitel 10). Die auf Bundes- und Landesebene angestoßenen Prozesse interkultureller Öffnung müssen in stärkerem Maße als bisher Eingang in die lokale Mitgliederaus- und -fortbildung im Kontext einer interkulturellen Sensibilisierung aller Mitglieder finden. Für die interkulturelle Öffnung, verstanden als Querschnittsaufgabe, sind langfristige Strategien nötig. Die Strukturen der Organisationen sollten systematisch auf mögliche diskriminierende Faktoren hin untersucht werden. Das Wissen über MigrantInnen-Gruppen und die Zugänge zu ihnen können über Kooperationen oder Tandemprojekte zwischen den Organisationen des Zivil- und Katastrophenschutzes und MigrantInnenorganisationen sowie durch Ansätze wie LotsInnen oder MultiplikatorInnen gefördert werden. Für eine gelingende Zusammenarbeit muss die Bereitschaft zu beiderseitigen interkulturellen Lernprozessen vorhanden sein. MigrantInnen und ihre Organisationen müssen umfassend als Potenzial verstanden und nicht nur aus der Perspektive der Mitgliederwerbung betrachtet werden. Um die interkulturelle Öffnung der Organisationen zu unterstützen und konkrete Handlungsbedarfe und anschließende Fortschritte zu ermitteln, könnten die Prozesse wissenschaftlich evaluiert und begleitet werden.

Im Rahmen der interkulturellen Öffnung sollte der Blick auf MigrantInnen geöffnet werden: Diese dürfen nicht nur unter dem Gesichtspunkt des Migrationshintergrundes, sondern müssen als Personen mit spezifischen persönlichen, fachlichen und sozialen Kompetenzen wahrgenommen werden. Eine gezieltere Ansprache ermöglicht es dabei, Menschen mit Migrationshintergrund stärker als bisher zu erreichen und widerspricht nicht dem Gedanken der Inklusion. In dieser Fokussierung sollten die Organisationen verschiedene Aspekte, wie u. a. konkrete Zielsetzungen und eine Präzisierung der Zielgruppen im Hinblick auf Menschen mit Migrationshintergrund, erörtern und berücksichtigen. Eine zielgerechte Information über das Ehrenamt in Deutschland sollte, z. B. im Rahmen von Integrationskursen, erwogen werden. Aufgrund der hohen Bedeutung von Mund-zu-Mund-Propaganda für die Mitgliederwerbung nach dem Wegfall der Wehrpflicht könnten Ehrenamtliche mit und ohne Migrationshintergrund gezielter zur Ansprache von Bekannten und FreundInnen motiviert werden. Auch die Ansprache von BürgerInnen im Rahmen der alltäglichen Dienstleistungen könnte von den Organisationen stärker genutzt werden. Um sich hierbei für MigrantInnen zu öffnen, könnten die Organisa-

tionen eine stärkere Präsenz in Migrantenvereinen oder –gemeinden bzw. allgemein bei interkulturell ausgerichteten Veranstaltungen (z. B. das städtische „Fest der Kulturen“) in Betracht ziehen. Mit der Umsetzung eines Konzeptes zur interkulturellen Öffnung und einer verstärkten Beteiligung von MigrantInnen kann zusammenfassend sowohl eine verbesserte Repräsentation der lokalen Bevölkerung in den Organisationen des Zivil- und Katastrophenschutzes als auch eine verbesserte Selbstschutzzfähigkeit der Bevölkerung mit Migrationshintergrund erzielt werden.

## 2 Einführung

Die aktive und freiwillige Beteiligung von BürgerInnen in der Zivilgesellschaft hat in Deutschland eine lange Tradition (Düsener 2010: 67). Gegenwärtig stellt sich das freiwillige Engagement in der bundesdeutschen Einwanderungsgesellschaft vielfältig dar und bietet in Organisationen, beispielsweise im Zivil- und Katastrophenschutz, verschiedene Möglichkeiten gesellschaftliche Teilhabe zu leben. Bürgerschaftliches Engagement kann wesentlich dazu beitragen, Phänomenen der gesellschaftlichen Modernisierung wie Individualisierung und Rückgang sozialer Bindungen zu begegnen (Beck 1996). Somit ermöglicht ehrenamtliches Engagement, Kohärenz in einer Gruppe und in der Gesellschaft herzustellen und fungiert als „soziale[r] Kitt“ (Alscher et al. 2009: 17). Vor allem in Stadtgesellschaften und im ländlichen Raum kann das Ehrenamt für neu zuziehende Menschen und Menschen mit Migrationshintergrund, die in besonderem Maße von sozialer Marginalisierung betroffen sein können, einen Weg der sozialen Integration darstellen und Anschlüsse schaffen. Das hohe Integrationspotenzial einer ehrenamtlichen Tätigkeit wurde durch die Forschung vielfach unterstrichen (Huth 2007: 31; Presse- und Informationsamt der Bundesregierung et al. 2011). Aktivitäten in ehrenamtlichen Vereinigungen sind dabei vornehmlich für soziale Integrationsprozesse von essentieller Bedeutung. Den Freiwilligen werden Handlungsräume für ein gesellschaftliches Engagement offeriert und sie können gemeinschaftliche und zwischenmenschliche Beziehungen aufbauen (Hoorn et al. 2010: 14). Durch ihren Einsatz leisten sie einen Beitrag zur Gemeinschaft, übernehmen Verantwortung und erfahren Wertschätzung. Das Ehrenamt bietet jedem, insbesondere aber auch Menschen mit Migrationshintergrund, die Möglichkeit, sich im sozialen Bereich zu betätigen und sich als Teil der Bürgergesellschaft zu begreifen (Düsener 2010: 16f.; Bundesregierung 2010).

Das freiwillige Engagement, beispielsweise in den Organisationen des Zivil- und Katastrophenschutzes, ermöglicht formales und informales Lernen und fördert auf vielfältige Weise den Aufbau von sprachlichen und personenbezogenen Kompetenzen, wie u. a. die Kommunikations- und Kooperationsfähigkeit (Huth 2007: 38; Huth 2011: 214). Die Mitglieder können somit wertvolle soziale und kulturelle Ressourcen erwerben (Hoorn et al. 2010: 15). In der Begegnung der Mitglieder mit und ohne Zuwanderungsgeschichte kann zudem übergreifendes und verbindendes Sozialkapital in Gestalt des „bridging social capital“ (nach Robert D. Putnam) angeeignet werden. Dementsprechend werden durch das Engagement das soziale Kapital beziehungsweise die persönlichen Netzwerke der Beteiligten über Gruppen mit und ohne Migrationshintergrund hinweg nutzbar gemacht (Halm 2011: 16; Huth 2011: 213). Abgesehen davon vollziehen sich wichtige interkulturelle Austausch- und Lernprozesse, die ein gegenseitiges Verständnis beider Seiten fördern können und Hemmschwellen abbauen helfen (Huth 2007: 38ff.; Deutscher Bundestag 2002: 105). Im Austausch mit anderen Freiwilligen können Zusammenhalt und Zusammengehörigkeit abseits von ethnischen Zuschreibungen auf der Basis gemeinsamer Interessen und Ziele im Engagement hervorgebracht und befördert werden (Düsener 2010: 16).

In der Einwanderungsgesellschaft der Bundesrepublik kann folglich die Einbindung von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte in die Organisationen der Mehrheitsgesellschaft deren Offenheit für Neuzugewanderte verdeutlichen und Integrationsprozesse anstoßen. Für die Organisationen erscheint ein Engagement von Freiwilligen mit Migrationshintergrund auch angesichts der demographischen

Entwicklung und Zunahme des Anteils von MigrantInnen in der Bevölkerung im hohen Maße erstrebenswert (Hoorn et al. 2010: 14f.). Wie in der Nationalen Engagementstrategie der Bundesregierung und auf lokaler Ebene in Niedersachsen angedeutet, existiert in verschiedenen Bereichen des klassischen Ehrenamts wie der Freiwilligen Feuerwehr eine Nachwuchsproblematik (Bundesregierung 2010: 8; Halm 2011: 15).<sup>5</sup> Für den Bereich des Zivil- und Katastrophenschutzes und den beteiligten privaten Hilfsorganisationen sowie öffentlich-rechtlichen Einrichtungen stellen die Entwicklungen des Ehrenamts und der Wegfall des Zivil- und Wehersatzdienstes insgesamt ernstzunehmende Herausforderungen in der auf Ehrenamt basierenden Sicherheitsarchitektur dar.<sup>6</sup>

Die Inklusion, das Engagement und die Zusammenarbeit mit Menschen mit Migrationshintergrund können folglich sowohl auf individueller Ebene der Mitglieder als auch seitens der Organisationen des Zivil- und Katastrophenschutzes als Win-Win-Situation aufgefasst werden. Der Umgang mit Diversität und eine interkulturelle Öffnung der Organisationen des Zivil- und Katastrophenschutzes, wie es das Bundesamt für Bevölkerungsschutz und Katastrophenhilfe anstrebt, betreffen damit unmittelbar die zukünftige Entwicklung des Ehrenamts in den Organisationen einer zunehmend heterogenen Gesellschaft.<sup>7</sup>

Vor diesem Hintergrund leistet die vorliegende Studie im Auftrag des Bundesamtes für Bevölkerungsschutz und Katastrophenhilfe einen Beitrag, die derzeitige Einbindung und Beteiligungsmuster von Freiwilligen mit Zuwanderungsgeschichte in den Organisationen des Zivil- und Katastrophenschutzes zu analysieren. Diese Fallstudie wird vom Institut für Migrationsforschung und Interkulturelle Studien (IMIS) der Universität Osnabrück in Kooperation mit dem Fachbereich Stadtentwicklung und Integration der Stadt Osnabrück sowie den kommunalen Stellen für den Zivil- und Katastrophenschutz in der Stadt durchgeführt. Anknüpfend an ausgewählte Forschungsergebnisse zum Engagementverhalten von MigrantInnen in bundesdeutscher und europäischer Perspektive nähert sich der gewählte qualitative Ansatz dem Forschungsgegenstand von verschiedenen Seiten. Die Ergebnisse der Befragung von ExpertInnen, Freiwilligen der verschiedenen Organisationen des Zivil- und Katastrophenschutzes sowie SchülerInnengruppen werden im Hauptteil dieser Arbeit vorgestellt, nachfolgend vor dem Hintergrund der Literatur zu MigrantInnen im Ehrenamt analysiert und abschließend praxisorientierte Handlungsempfehlungen formuliert.

## Teil I: Thematischer Hintergrund und konzeptioneller Rahmen

### 3 Engagement von MigrantInnen allgemein

Repräsentative Untersuchungen zum freiwilligen Engagement von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte in der Bundesrepublik liegen nur für bestimmte Migrantengruppen vor. Ein Beispiel ist die vom Zentrum für Türkeistudien durchgeführte zweisprachige Befragung türkeistämmiger MigrantIn-

---

<sup>5</sup> Vgl. auch ein kürzlich erschienener Artikel in der Hannoverschen Allgemeinen Zeitung: <http://www.haz.de/Nachrichten/Der-Norden/Uebersicht/Den-Feuerwehren-fehlt-der-Nachwuchs>.

<sup>6</sup> [http://www.bbk.bund.de/DE/AufgabenundAusstattung/FoerderungEhrenamt/foerderungehrenamt\\_node.html](http://www.bbk.bund.de/DE/AufgabenundAusstattung/FoerderungEhrenamt/foerderungehrenamt_node.html).

<sup>7</sup> [http://www.bbk.bund.de/SharedDocs/Kurzmeldungen/BBK/DE/2009/01121600\\_2-BBK-Workshop-Ehrenamt.html?nn=1900246](http://www.bbk.bund.de/SharedDocs/Kurzmeldungen/BBK/DE/2009/01121600_2-BBK-Workshop-Ehrenamt.html?nn=1900246); [http://www.bbk.bund.de/SharedDocs/Pressemitteilungen/BBK/DE/2010/01101000 \\_Interkulturelle-Kompetenz\\_Einsatzkraefte.html](http://www.bbk.bund.de/SharedDocs/Pressemitteilungen/BBK/DE/2010/01101000_Interkulturelle-Kompetenz_Einsatzkraefte.html).

nen (Bundesministerium des Innern 2010: 136; Halm et al. 2007). Der Freiwilligensurvey, der unter anderem auch die Zielgruppe MigrantInnen untersucht, bildet aufgrund der ausschließlich in deutscher Sprache geführten telefonischen Befragung keinen repräsentativen Ausschnitt von Menschen mit Migrationshintergrund ab (Gensicke et al. 2006, 2010). Verschiedene qualitative Studien ergänzen diese Datensätze.

Sowohl im Freiwilligensurvey als auch in der Befragung der türkeistämmigen MigrantInnen wird festgestellt, dass sich das Engagement von MigrantInnen nicht wesentlich, sondern nur in einzelnen Bereichen von den deutschen Befragten ohne Migrationshintergrund unterscheidet. Verstanden als Übernahme unbezahlter und freiwilliger Aufgaben und Arbeiten bewegt sich die Engagementquote von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte allerdings insgesamt auf einem niedrigeren Niveau (Engels et al. 2011: 106). In der MigrantInnenstichprobe des Zweiten Freiwilligensurveys wurde ermittelt, dass das Engagement bei MigrantInnen mit höherer formaler Bildung sowie mit der Aufenthaltsdauer in Deutschland steigt (Gensicke et al. 2006: 325; 2009: 23). Ein großer Bekannten- und Freundeskreis und die Identifikation mit Kreativitäts- und Engagementwerten begünstigen das Engagementverhalten (Gensicke et al. 2006: 325ff.). Die VerfasserInnen des Ersten Integrationsindikatorenberichts der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration heben ferner die Bedeutung der Sprachkenntnisse, genderorientierten Rollenbilder, Gelegenheitsstrukturen und Diskriminierungserfahrungen als weitere relevante Einflussfaktoren auf die Bereitschaft zum Engagement hervor (Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration 2010: 183).

Es ist herauszustellen, dass ca. zwei Drittel der befragten Menschen mit Migrationshintergrund im Freiwilligensurvey eine grundsätzlich positive Haltung in Bezug auf ein Engagement einnehmen und sich damit ein aktives Engagement in höherem Maß vorstellen können als die Befragten ohne Zuwanderungsgeschichte (Gensicke et al. 2006: 329f.). Ein ausgeprägtes Engagement- und Mobilisierungspotential unter der migrantischen Bevölkerung wird auch in einer Studie zur Milieuperspektive von Sebastian Beck im Hinblick auf die hohe Bereitschaft zur lokalen Beteiligung bestätigt (Beck 2011: 24ff.). Im Freiwilligensurvey 2009 sehen allerdings viele befragte MigrantInnen dieses vorhandene Potential durch verschiedene Hindernisse eingeschränkt (Gensicke et al. 2009: 23), wie in Kapitel 4.1.2 der vorliegenden Studie ausgeführt wird.

## **4 Engagement von MigrantInnen im Zivil- und Katastrophenschutz**

### *4.1 Bundesdeutscher Kontext*

#### 4.1.1 Daten zur Beteiligung von MigrantInnen

Das Untersuchungsfeld Engagement von MigrantInnen im Zivil- und Katastrophenschutz weist einen immensen Forschungsbedarf auf. Es dominieren Studien, die sich vorrangig auf einzelne Organisationen konzentrieren bzw. in regional begrenztem Kontext durchgeführt werden. In einer repräsentativen Studie zum Ehrenamt im Zivil- und Katastrophenschutz der Universität Witten/Herdecke wurde beispielsweise der Migrationshintergrund als Merkmal nicht erhoben, weshalb sie entsprechende Rückschlüsse auf den Forschungsgegenstand nicht zulässt (Lange et al. 2011). Das EU-Projekt PROTECT unter der Koordination der Berliner Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit erforscht derzeit, wie MigrantInnen für ein freiwilliges Engagement im Zivil- und Katastrophenschutz gewonnen wer-

den können. Dieses in den Niederlanden, Österreich und Spanien durchgeführte Projekt umfasst verschiedene Maßnahmen, wie u. a. die Ausbildung von LotsInnen innerhalb der Organisationen. In Deutschland erfolgt die Umsetzung in Zusammenarbeit mit dem Deutschen Roten Kreuz und dem Malteser Hilfsdienst e.V.<sup>8</sup>

In der Auswertung der bislang nur im Zweiten Freiwilligensurvey durchgeführten MigrantInnens Stichprobe wird deutlich, dass sich nur ein Prozent der befragten MigrantInnen gegenüber drei Prozent der einheimischen Bevölkerung ohne Zuwanderungsgeschichte im Bereich der Feuerwehr und Rettungsdienste engagieren (Gensicke et al. 2006: 328). Im Rahmen der Befragung des Zentrums für Türkeistudien ordneten sich 4,4 Prozent dem Bereich Gesundheit, Unfall- und Rettungsdienst einschließlich Feuerwehr zu (Halm et al. 2007: 51). Auch in einer qualitativen Befragung in ausgesuchten Gemeinden in Baden-Württemberg bestätigt sich die geringe Repräsentation von MigrantInnen in den untersuchten Organisationen der Freiwilligen Feuerwehr und des Roten Kreuzes (Projektgruppe des Ludwig-Uhland-Instituts 2010). Der niedrige Anteil von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in der Jugendfeuerwehr wurde auch in einer qualitativ-explorativen Forschung im Auftrag des Niedersächsischen Ministeriums für Inneres, Sport und Integration thematisiert, die die Möglichkeiten zur Steigerung ihres Engagements untersucht (Klausing 2010).

Die geringe Beteiligung von MigrantInnen in Organisationen des Zivil- und Katastrophenschutzes als einer der klassisch ehrenamtlich strukturierten Bereiche gibt Anlass zur Reflexion und kritischem Hinterfragen. Das theoretisch vorhandene Integrationspotenzial dieser Organisationen und die Fähigkeit, ein Zugehörigkeits- und Zusammengehörigkeitsgefühl hervorzubringen, wird derzeit für Menschen mit Migrationshintergrund und im Blick auf potentielle Ehrenamtliche aus dieser Gruppe nur bedingt realisiert. Die Zielsetzung, auf eine gleichmäßige Vertretung der deutschen Gesellschaft in der Mitgliedschaft hinzuwirken und unterrepräsentierte Gruppen wie Menschen mit Migrationshintergrund für eine freiwillige Tätigkeit in ebenjenen Bereichen zu aktivieren, gewinnt in diesem Zusammenhang an Bedeutung (Akgün 2008: 31ff.).

#### 4.1.2 Gründe für die Unterrepräsentation von Freiwilligen mit Migrationshintergrund im Zivil- und Katastrophenschutz

Die Gründe für eine geringe Vertretung von Freiwilligen mit Migrationshintergrund in den verschiedenen Organisationen der Ankunftsgesellschaft können neben den in Kapitel 3 genannten Einflussfaktoren auf weitere Aspekte und Zusammenhänge zurückgeführt werden. Unterschiedliche Motive, Erwartungen an das Engagement und die Wertorientierungen der MigrantInnen, die divergente Verständnisse von Engagement beinhalten können bzw. über geringe Kenntnisse der hiesigen Ehrenamtsstrukturen verfügen, werden hierbei angeführt (Huth 2007: 19f.). Aber auch spezielle Problemlagen der MigrantInnen, ihr teils niedriger sozialer Status und ein geringeres Bildungsniveau wirken sich auf die Aufnahme eines Engagements aus (Halm et al. 2007: 19).

Daneben bewirkt der u.a. von verschiedenen türkeistämmigen MigrantInnen wahrgenommene Mangel an Offenheit eine Distanz zu den mehrheitsgesellschaftlichen Organisationen (Halm et al. 2007: 175). Diese Einschätzung teilen auch die befragten Jugendlichen in der Studie zu niedersächsischen Jugend-

---

<sup>8</sup> [http://www.bgz-berlin.de/de/projekte\\_integration\\_alle.shtml?pid=123&page=projekte\\_integration;](http://www.bgz-berlin.de/de/projekte_integration_alle.shtml?pid=123&page=projekte_integration;)  
<http://www.bgz-berlin.de/uploads/File/Newsletter-15-2011.pdf>.

feuerwehren. Als vorrangig monokulturell traditionell-deutsche Organisationen wirken sie auf viele migrantische Jugendlichen nicht attraktiv. Eine insgesamt geringe Präsenz und Unbekanntheit der Jugendfeuerwehr sowie fehlende Zugangswege befördern ebenfalls den geringen Anteil von Jugendlichen mit Zuwanderungsgeschichte in dieser Einrichtung (Klausing 2010: 4ff.). Auch in der Untersuchung zur Feuerwehr und zum Roten Kreuz in baden-württembergischen Gemeinden werden Wissensdefizite sowie Unsicherheiten und Stereotype sowie die Befürchtung von Diskriminierung in einer sozial stark kohärenten Gruppe als Barrieren für eine Einbindung dieser Gruppe identifiziert (Projektgruppe des Ludwig-Uhland-Instituts 2010: 3ff.).

Es bleibt festzuhalten, dass aufgrund der defizitären Forschungslage zum Engagement von Menschen mit Migrationshintergrund allgemein und im Zivil- und Katastrophenschutz im Besonderen weitere mögliche Einflussfaktoren auf das Engagement wie die individuelle Passung und Voraussetzungen des freiwilligen Engagements nicht ausreichend berücksichtigt werden können (Halm et al. 2007: 40).

#### 4.1.3 Ansätze interkultureller Öffnung im Ehrenamt

Der Zielsetzung einer interkulturellen Öffnung kommt im Prozess einer verbesserten Einbindung und Ansprache von Menschen mit Migrationshintergrund eine hohe Bedeutung zu. So wird im achten Bericht der Bundesbeauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration eine interkulturelle Öffnung der Strukturen auf dem Gebiet des bürgerschaftlichen Engagements als unabdingbar betrachtet (Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration 2010: 187). Sie kann als ein zentraler Pfeiler der Förderung des migrantischen Engagements bewertet werden und stützt nachhaltig den Prozess des „bridging social capital“ und das gegenseitige interkulturelle Lernen der Mitglieder (Halm 2011: 21ff.). Eine interkulturelle Orientierung ist der tatsächlich umgesetzten interkulturellen Öffnung vorgelagert und vollzieht sich als ein die gesamte Organisation umfassender Prozess schrittweise (Bundesamt für Migration und Flüchtlinge et al. 2009: 47).

Die interkulturelle Sensibilisierung der Mitglieder bildet dabei eine wesentliche Komponente. Interkulturelle Öffnung umfasst ferner Maßnahmen bezüglich der Zielgruppe, beispielsweise im Bereich der Ansprache, wie die Gewinnung von MultiplikatorInnen oder das Verfassen mehrsprachiger Informationsbroschüren. Dabei muss die Organisation versuchen, auf die Belange und Interessen der Zielgruppe im Hinblick auf ein mögliches Engagement einzugehen. Auch die Kooperation mit Migrantenorganisationen in sogenannten Tandemprojekten und Integrationsberatungsstellen sowie die Anwerbung von Freiwilligen bei Integrationskursen, in Ausländerämtern und bei Einbürgerungsverfahren sind überlegenswert (Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration 2010: 187f.; Presse- und Informationsamt der Bundesregierung et al. 2011: 288; Klausing 2010: 9ff.; Projektgruppe des Ludwig-Uhland-Instituts 2010: 120ff.; Halm 2011: 21ff.).

Letztlich betrifft interkulturelle Öffnung unmittelbar das Grundverständnis der Organisationen und impliziert, Themen wie Heterogenität und Interkulturalität in der Organisationsentwicklung und unter den Haupt- und Ehrenamtlichen zu verankern (Presse- und Informationsamt der Bundesregierung et al. 2011: 288).

#### 4.1.4 Diversität und interkulturelle Öffnung in den Organisationen des Zivil- und Katastrophenschutzes

Mit Themen wie Diversität und interkultureller Öffnung setzen sich die Organisationen des Zivil- und Katastrophenschutzes auch vor dem Hintergrund der unterrepräsentierten Gruppe von Freiwilligen mit Migrationshintergrund unterschiedlich auseinander. Organisationsübergreifend befassen sie sich als Mitglieder des Bundesnetzwerkes Bürgerschaftliches Engagement im Rahmen der Arbeitsgruppe Migration und Integration mit entsprechenden Themen (Klein, Huth 2011: 90ff). Die einzelnen Organisationen begegnen MigrantInnen als Mitglieder bzw. Zielgruppe ihrer Organisationen auf verschiedene Weise.

Das Technische Hilfswerk zielt in der Nationalen Engagementstrategie der Bundesregierung darauf ab, im Rahmen des Projektes „Interkulturelle Öffnung“ verstärkt MigrantInnen als freiwillige HelferInnen einzubinden (Bundesregierung 2010: 12f.). Innerhalb der Jugend des Technischen Hilfswerks (THW) wird mit dem Bekenntnis zur Charta der Vielfalt ein Zeichen für eine offene und heterogene Verbandskultur gesetzt. Methodentrainings der Mitglieder auf Bundesebene zu Themen wie Anti-Rassismus sowie Projekte und Aktionen in den jeweiligen Jugendgruppen und Landesjugenden sind in diesem Kontext zu nennen.<sup>9</sup>

Der Deutsche Feuerwehrverband nimmt sich ebenfalls der interkulturellen Öffnung an. Seit 2011 setzt er zu diesem Zweck das vom Europäischen Integrationsfonds geförderte Projekt „Deine Feuerwehr – Unsere Feuerwehr! Für ein offenes Miteinander!“ um, woraus u.a. eine Handreichung zur interkulturellen Öffnung und Schulungsmaterialien für MultiplikatorInnen entstanden sind.<sup>10</sup> In der operativen Zielerreichung im Nationalen Aktionsplan Integration verpflichtet er sich, die interkulturelle Sensibilisierung der Mitglieder bis März 2012 als Grundlage einer Mobilisierung von MigrantInnen abgeschlossen zu haben (Presse- und Informationsamt der Bundesregierung et al. 2011: 301).<sup>11</sup> Speziell für Niedersachsen erarbeitet die Niedersächsische Jugendfeuerwehr in Zusammenarbeit mit dem Niedersächsischen Ministerium für Inneres, Sport und Integration konzeptionelle Ansätze zur Anwerbung von Nachwuchs mit Migrationshintergrund. Hierfür sehen sie u.a. interkulturelle Kompetenztrainings für Jugendfeuerwehrleute ebenso wie Handreichungen und Informationen zu diesem Thema vor.<sup>12</sup>

Die privaten Hilfsorganisationen thematisieren MigrantInnen als Zielgruppe und Vielfalt in ihren Strukturen ebenfalls durchgängig, jedoch unterschiedlich breit und intensiv. Beispielhaft sei das umfangreiche Konzept des Deutschen Roten Kreuzes zur interkulturellen Öffnung zu erwähnen (Deutsches Rotes Kreuz e.V., Generalsekretariat, Team Migration und Integration 2007).

Die Organisationen des Zivil- und Katastrophenschutzes haben also in der Breite die geringe Vertretung von Menschen mit Migrationshintergrund in ihren Reihen als HelferInnen vielfach als Problem und Herausforderung erkannt und unterschiedliche Ansätze für den konkreten Umgang damit gefunden. Inwiefern die formulierten Prämissen und Handlungsansätze auf lokaler Ebene tatsächlich auf

<sup>9</sup> [http://www.thw-jugend.de/cms/index.php?id=130&tx\\_ttnews\[tt\\_news\]=48&cHash=f343a2f40d58c0e77c52d0417f269599](http://www.thw-jugend.de/cms/index.php?id=130&tx_ttnews[tt_news]=48&cHash=f343a2f40d58c0e77c52d0417f269599).

<sup>10</sup> <http://dfv.org/miteinander.html>.

<sup>11</sup> Hierfür wurden Schulungsmaterialien zur interkulturellen Öffnung erarbeitet, erprobt und an die Landes-, Bezirks- und Kreisfeuerwehrverbände versendet. Die Umsetzung der Schulungen liegt bei den regionalen und lokalen Verbänden (<http://www.dfv.org/miteinander-veranstaltungen.html>).

<sup>12</sup> [http://www.ms.niedersachsen.de/portal/live.php?navigation\\_id=26524&article\\_id=91265&\\_psmand=17](http://www.ms.niedersachsen.de/portal/live.php?navigation_id=26524&article_id=91265&_psmand=17).

eine Resonanz und den Zuspruch unter den Mitgliedern und Freiwilligen stoßen, ist für den Erfolg einer Öffnung und Aktivierung von MigrantInnen höchst relevant (Klausing 2010: 8). Exemplarisch an der Stadt Osnabrück wurde hierauf aufbauend die konkrete Einbindung von Freiwilligen mit Migrationshintergrund und die diesbezügliche Wahrnehmung unter verschiedenen Akteuren der Mehrheitsgesellschaft und Migrantengruppen in den jeweiligen Organisationen untersucht.

## 4.2 Internationaler Vergleich

Ein internationaler Vergleich der Beteiligung von MigrantInnen im Zivil- und Katastrophenschutz und der möglichen interkulturellen Ansätze wird durch verschiedene Faktoren erschwert. Zunächst unterscheiden sich der Aufbau und die Organisation des Katastrophenschutzes zwischen den einzelnen Ländern stark. Des Weiteren weichen die Migrationsmuster zwischen den Staaten in Bezug auf den Zeitraum der Zuwanderung sowie die nationalen und sozio-ökonomischen Parameter der eingewanderten Personengruppen voneinander ab. Abgesehen von diesen Divergenzen zwischen den zu beobachtenden Strukturen hat auch international die Beteiligung von MigrantInnen im speziellen Bereich des Katastrophenschutzes bislang nur wenig Aufmerksamkeit erhalten. Daher werden im Folgenden auch Ansätze berücksichtigt, die allgemein das freiwillige Engagement von MigrantInnen betreffen. In diesen Studien liegt grundsätzlich der Fokus auf der interkulturellen Öffnung der Organisationen, während Integrationspotenziale auf Seiten der MigrantInnen weniger Berücksichtigung finden.

Im Vereinigten Königreich ist der Zivil- und Katastrophenschutz überwiegend staatlich organisiert; freiwillige HelferInnen übernehmen eher unterstützende Funktionen wie den Aufbau von Betreuungszentren. Auch die Feuerwehr liegt überwiegend in kommunaler Verantwortung; die Bedeutung Freiwilliger Feuerwehren ist sehr begrenzt (Sénat 2001: 4, 15). In Bezug auf die Beteiligung von MigrantInnen steht die allgemeine Bekämpfung von Diskriminierung im Vordergrund staatlicher und nicht-staatlicher Initiativen, die auch andere Gruppen mit einschließt (European Volunteer Centre 2006: 22). Daher wurde im „Voluntary Compact“, einer Übereinkunft zwischen Staat und Freiwilligensektor, die Offenheit des Ehrenamtes für alle Personen festgehalten (Wilson 2006: 57). Dieser Fokus spiegelt sich auch in den Organisationen wider. Insbesondere das British Red Cross versucht seit 2004, die Beteiligung verschiedener unterrepräsentierter Gruppen im Ehrenamt zu steigern und gleichzeitig Barrieren für die Inanspruchnahme von Leistungen durch diese Gruppen abzubauen. In Bezug auf die gewünschte Diversität werden Gender, Ethnizität, Behinderung, sexuelle Orientierung, Religion, Alter, Kultur, physische Erscheinung und Nationalität genannt.<sup>13</sup> Zur Förderung ihrer Beteiligung stehen gemeinschaftsbasierte Projekte („community projects“) im Vordergrund. Beispiele für solche Projekte sind eine gesteigerte Präsenz des Roten Kreuzes bei Veranstaltungen, die sich an Menschen mit Behinderungen oder ethnische Minderheiten richten sowie der Einbezug ethnischer Minderheiten in Informationsmaterialien der Organisation.

In Frankreich hingegen ist eine Erhebung von Daten zur Beteiligung von MigrantInnen aufgrund des in der Verfassung verankerten Prinzips der Gleichbehandlung nicht möglich, das eine Erfassung der Migrationshintergründe in öffentlichen Statistiken verbietet. Daher besteht in diesem Staat nur wenig Wissen über ehrenamtliches Engagement von MigrantInnen (European Volunteer Centre 2006: 38, 40;

---

<sup>13</sup> <http://www.redcross.org.uk/About-us/Who-we-are/Diversity>.

IRIV 2003: 5). Ebenso wenig existiert eine staatliche Förderung des Ehrenamts von Menschen mit Migrationshintergrund (IRIV 2003: 9). Stattdessen versuchen die Organisationen allgemein, die Bekanntheit des Ehrenamts bei jungen Leuten zu steigern, wobei sie moderne Medien und soziale Netzwerke wie *facebook* und *twitter* einsetzen.<sup>14</sup>

In den Niederlanden genießt freiwilliges Engagement allgemein ein hohes Ansehen (European Volunteer Centre 2006: 13). Die Feuerwehren, die den Kern des Katastrophenschutzes ausmachen, bestehen zu ca. 85% aus Freiwilligen; im Großschadensfall kann zudem auf Hilfsorganisationen wie das Rote Kreuz zurückgegriffen werden (Sénat 2001: 4, 40; British Red Cross 2002: ‚C‘ 25). Das Ministerium für Gesundheit, Wohlfahrt und Sport fördert allgemein Projekte zur Steigerung der Diversität im Freiwilligensektor, die auch von regionalen Regierungen umgesetzt werden (European Volunteer Centre 2006: 15f.). Zu diesem Zweck wurden unter anderem eine Datenbank zu „good practices“ eingerichtet und Methoden entwickelt, mit deren Hilfe die Organisationen für Fragen der Diversität sensibilisiert werden sollen (Community Partnership Consultants 2003: 10, 17). In diesem Zusammenhang wird jedoch angemerkt, dass der angestrebte organisationale Wandel ein sehr langfristiger Prozess ist. Zudem ist fraglich, welche dieser Methoden auf Organisationen des Zivil- und Katastrophenschutzes anwendbar sind, die sich durch sehr spezielle Strukturen und Aufgaben auszeichnen.

In Österreich ist der Aufbau des Katastrophenschutzes dem in Deutschland sehr ähnlich. Allerdings fand auch hier bislang die Beteiligung von MigrantInnen kaum Aufmerksamkeit, so dass sich keine „good practice“-Beispiele für interkulturelle Ansätze nachweisen lassen. Stattdessen scheint das Bewusstsein für Diversität in Österreich nur langsam zu entstehen, da beispielsweise sowohl in Kärnten als auch in der Steiermark erst Ende 2011 bzw. Anfang 2012 das Verbot der Beteiligung von Nicht-EU-Bürgern in der Freiwilligen Feuerwehr aufgehoben wurde.<sup>15</sup>

In verschiedenen Vergleichsstudien der Europäischen Union (EU) wurden Barrieren für ehrenamtliches Engagement von MigrantInnen identifiziert, die auch im Katastrophenschutz relevant sein könnten. Sie ähneln den im nationalen Kontext ermittelten Faktoren und umfassen beispielsweise die häufig prekäre Lebens- und Arbeitssituation von MigrantInnen,<sup>16</sup> fehlendes Wissen über Möglichkeiten und Nutzen ehrenamtlichen Engagements, fehlende Netzwerke in die Organisationen der Mehrheitsgesellschaft, fehlende interkulturelle Kompetenzen in den Organisationen sowie Angst vor Diskriminierung (European Volunteer Centre 2006: 23-25, 31f., 40-44; Wilson 2006: 59, 63; Community Partnership Consultants 2003: 7).

Um diese Hürden zu verringern, werden in den europäischen Vergleichsstudien verschiedene Lösungsmöglichkeiten genannt, die jeweils an den strukturellen und organisationalen Kontext angepasst werden können. Einen wichtigen Bereich macht das Bewusstsein der Organisationen für die Wünsche und Bedürfnisse der MigrantInnen aus. Dieses Bewusstsein kann unter anderem durch die stärkere Vernetzung von MigrantIn- und Mainstream-Organisationen gefördert werden, das den Informationsaustausch und die Bekanntheit untereinander stärkt (European Volunteer Centre 2006: 46f.; Wilson 2006: 60-63; Institute for Volunteering Research 2003: 8). Auch innerhalb der eigenen Organisation

---

<sup>14</sup> <http://www.croix-rouge.fr/Espace-perso/Webbenevoles>.

<sup>15</sup> <http://stmv1.orf.at/stories/530493>, <http://kaernten.orf.at/news/stories/2519241>.

<sup>16</sup> Die sozio-ökonomische Lage kann jedoch nur einen Teil der Varianz erklären, so dass auch andere Faktoren relevant sind (Projektgruppe des Ludwig-Uhland-Instituts 2010: 26).

muss Diversität als positiv begriffen und in Trainings- und Informationsmaterial ebenso wie in der Öffentlichkeit als solche dargestellt werden (Wilson 2006: 63; European Volunteer Centre 2006: 46). Dabei sollte nicht nur der Nutzen der Organisationen durch eine erhöhte Beteiligung von Menschen mit Migrationshintergrund, sondern auch die Wertschätzung der Fähigkeiten und Kompetenzen von MigrantInnen betont werden und die häufig negative Sichtweise auf Einwanderer in den Medien verändert werden (European Volunteer Centre 2006: 46f., 91). Förderprojekte müssen zudem langfristig angelegt und nachhaltig sein, da der Aufbau von Strukturen, Kontakten und Vertrauen Zeit erfordert (European Volunteer Centre 2006: 47; Institute for Volunteering Research 2003: 14).

## 5 Studie

### 5.1 Stadt Osnabrück

In der mit 156.148 EinwohnerInnen drittgrößten Stadt Niedersachsens leben Menschen aus unterschiedlichen Herkunftsländern und -regionen (städtisches Melderegister 2010). Die Einwanderung verschiedener Migrantengruppen gehört nicht zuletzt seit der „Gastarbeiter“-Anwerbung der 1950er bis 1970er Jahre und der Stationierung britischer Truppen zum Selbstverständnis und dem Stadtbild Osnabrücks. Gegenwärtig verfügt nahezu jede(r) vierte BürgerIn über einen Migrationshintergrund (Fachbereich Stadtentwicklung und Integration 2009a). Gemäß der zuletzt erhobenen Daten des Integrationsmonitorings 2009 handelt es sich bei 9,2 Prozent der Osnabrücker Gesamtbevölkerung um BürgerInnen anderer Staatsangehörigkeit (Fachbereich Stadtentwicklung und Integration 2009a). Die Zusammensetzung der MigrantInnenbevölkerung in der Stadt wird in Tabelle 1 dargestellt.

**Tabelle 1:** Verteilung der Migrantengruppen in der Stadt Osnabrück (2009)

Angehörige der Staaten	m	w	Gesamtergebnis
Deutschland mit Migrationshintergrund	11.680	12.136	23.816
Herzegowina	262	232	494
Bulgarien	202	201	403
Montenegro	219	169	388
Italien	317	219	536
Polen	327	456	783
Portugal	512	457	969
Russ. Föderation	250	441	691
Spanien	324	281	605
Türkei	1.582	1.366	2.948
Ukraine	310	404	714
Vereinigtes Königreich	383	134	517
Sonstige	2.513	2.754	5.267
<b>Gesamtergebnis</b>	<b>18.881</b>	<b>19.250</b>	<b>38.131</b>

Quelle: Fachbereich Stadtentwicklung und Integration 2009a: 1.

Die Darstellung der Sozialstruktur der migrantischen Bevölkerung in Osnabrück wird durch das Erkenntnisinteresse der öffentlichen Statistiken erschwert. Die städtischen und überregionalen Datener-

hebungen erfassen häufig nur die Staatsangehörigkeit der Befragten, so dass nur begrenzt Aussagen über Menschen mit Migrationshintergrund getroffen werden können.

Die Arbeitslosigkeit unter den Zuwanderern in Osnabrück überproportional hoch (Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2012a). 17,3 Prozent der nicht-deutschen BewohnerInnen im erwerbsfähigen Alter waren im Juli 2012 arbeitslos gemeldet. Ihnen gegenüber steht eine Arbeitslosigkeit von 6,5 Prozent aller OsnabrückerInnen bezogen auf alle zivilen Erwerbspersonen (Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2012a). Dieser Wert liegt damit signifikant über dem bundesdurchschnittlichen Arbeitslosenanteil von 15,8 Prozent unter den nicht-deutschen Staatsangehörigen im Jahr 2010 (in Relation zu dem Gesamtanteil von 7,7 Prozent aller Arbeitslosen in der Bundesrepublik) (Engels et al. 2011: 75).

Auch in Bezug auf die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung sind Menschen mit nicht-deutscher Staatsangehörigkeit unterrepräsentiert. Obwohl sie 9,2 Prozent der Osnabrücker Bevölkerung ausmachen, beträgt ihr Anteil an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nur fünf Prozent (Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2012b). Bundesweit liegt der Anteil von Menschen mit nicht-deutscher Staatsangehörigkeit an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten bei acht Prozent (Statistisches Bundesamt 2011b).

Des Weiteren wird im Bildungsbereich im Vergleich deutscher und SchülerInnen anderer Staatsangehörigkeit der achten Jahrgangsstufe deutlich, dass letztere größtenteils die Haupt- und Realschule besuchen, während die deutschen SchülerInnen mehrheitlich auf dem Gymnasium zu finden sind (Niedersächsisches Landesamt für Statistik 2010).

**Tabelle 2:** Verteilung von Osnabrücker SchülerInnen des achten Schuljahrgangs (kurz vor Schulabgang) (2010)

SchülerInnen insgesamt	Hauptschule	Realschule	Gymnasium
1.876 (SchülerInnen deutscher Staatsangehörigkeit)	244 (13%)	582 (31%)	1032 (55%)
165 (SchülerInnen anderer Staatsangehörigkeit)	63 (38%)	64 (39%)	38 (23%)

Quelle: Niedersächsisches Landesamt für Statistik 2010

Auf Bundesebene stellt sich diese Verteilung von SchülerInnen deutscher und anderer Staatsangehörigkeit im Schulsystem ähnlich dar (Engels et al. 2011: 37f.), wengleich die sehr viel höhere Repräsentanz von deutschen gegenüber nicht-deutschen SchülerInnen auf den Gymnasien Osnabrücks auffällt. Für die BürgerInnen nicht-deutscher Staatsangehörigkeit sind in Osnabrück damit eine überproportionale Schlechterstellung im Bildungssystem und ein hoher Anteil an Erwerbslosen unverkennbar. Inwieweit derartige Marginalisierungstendenzen möglicherweise auch für andere Migrantengruppen zutreffend sind, kann auf Grundlage der aktuellen Datenbasis nicht erfasst werden.

Grundsätzlich umfasst die heterogene Gruppe der Menschen mit Migrationshintergrund einen hohen und weiter wachsenden Anteil an der Osnabrücker Gesamtbevölkerung und wird auch die zukünftige Entwicklung der Stadt maßgeblich prägen. MigrantInnen partizipieren am gesellschaftlichen Leben vor Ort und können sich in den Organisationen und Vereinen der Mehrheitsgesellschaft sowie in den zahlreichen Migrantengruppen engagieren. Auch die Organisationen des Zivil- und Katastrophenschutzes sind als Plattform des ehrenamtlichen Engagements in Osnabrück fest etabliert und stellen wertvolle Dienste bereit. In welchem Maße Osnabrücker BürgerInnen mit Migrationshintergrund

Eingang in die öffentlich-rechtlichen Einrichtungen und privaten Hilfsorganisationen des Zivil- und Katastrophenschutzes finden, ist in dieser Studie im Folgenden zu beantworten.

## *5.2 Zivil- und Katastrophenschutz vor Ort: untersuchte Organisationen*

In Osnabrück wird der Zivil- und Katastrophenschutz durch verschiedene Organisationen gemeinsam abgedeckt, die jeweils aufgrund ihrer besonderen Expertise bestimmte Aufgaben übernehmen. Zu den beteiligten Organisationen gehören der Arbeiter-Samariter-Bund (ASB), die Deutsche Lebensrettungs-Gesellschaft (DLRG), das Deutsche Rote Kreuz (DRK), die Freiwilligen Feuerwehren, die Johanniter-Unfall-Hilfe (JUH oder Johanniter), der Malteser Hilfsdienst (MHD oder Malteser) sowie das Technische Hilfswerk (THW). Alle Organisationen können bereits auf eine lange Tradition der Arbeit in Osnabrück zurückblicken; sie bestehen in der Stadt bereits zwischen fünfzig und einhundertfünfzig Jahren.

Der Katastrophenfall ist in Osnabrück jedoch sehr selten. Für größere Schadenslagen, die rechtlich nicht dem Katastrophenfall entsprechen, hält die Stadt die sogenannte "Schnelle Einsatzgruppe Rettung" (SEG)<sup>17</sup> bereit. An dieser sind die Hilfsorganisationen, zusammen mit dem Technischen Hilfswerk und der Feuerwehr, entsprechend ihrer jeweiligen Kompetenzen beteiligt. Die SEG wird beispielsweise bei Unfällen mit mehr als sieben Verletzten alarmiert, oder auch bei größeren Veranstaltungen in der Innenstadt für Sanitätsdienste eingesetzt. Abgesehen davon ist die SEG für die Abwicklung von Bombenentschärfungen zuständig, insbesondere für die Evakuierung der betroffenen Stadtteile. Derartige Räumungseinsätze kommen in Osnabrück häufiger vor und werden von verschiedenen Hilfsorganisationen als Beispiel für regelmäßige Einsätze der HelferInnen genannt.

Durch die Seltenheit der Katastrophenfälle wird kein spezielles Helferkontingent für diesen Fall vorgesehen. Stattdessen werden alle ehrenamtlichen Mitglieder entsprechend ihrer Qualifikation für die Bearbeitung der Schadenslage, sei es im Rahmen der SEG oder im Katastrophenfall, eingesetzt. Die meisten Einsätze haben die Freiwilligen in den Hilfsorganisationen jedoch im Alltag in Sanitätsdiensten bei verschiedenen Veranstaltungen. Die Mitglieder der Feuerwehren und des THW werden überwiegend im Rettungsdienst oder in der technischen Hilfeleistung bei SEG-Einsätzen oder im Brandschutz benötigt.

### 5.2.1 Arbeiter-Samariter-Bund (ASB)

Der Arbeiter-Samariter-Bund entstammt ursprünglich der Arbeiterbewegung und ist weder einer Konfession, noch dem Staat zugeordnet. Der Interviewpartner betont mehrfach die Unabhängigkeit des ASB im Vergleich zu anderen Organisationen. Er sei nicht so hierarchisch und „fast schon militärisch“ (Vertreter ASB) organisiert und biete mehr Freiräume als die anderen Hilfsorganisationen. Gleichzeitig leide er aber auch darunter, weniger bekannt zu sein als beispielsweise das DRK, das THW oder die Feuerwehren.

Der Arbeiter-Samariter-Bund übernimmt, ähnlich wie die anderen Hilfsorganisationen, eine große Bandbreite an sozialen Dienstleistungen wie beispielsweise Fahr- und Hilfsdienste, Krankentransport und Hausnotrufsysteme. Hierfür stehen dem ASB in Osnabrück ca. 50 hauptamtliche MitarbeiterInnen

---

<sup>17</sup> <http://www.osnabrueck.de/7241.asp>

zur Verfügung.<sup>18</sup> Diese werden durch ca. 30 ehrenamtliche HelferInnen unterstützt, die auch im Zivil- und Katastrophenschutz aktiv sind. Zum „harten Kern“, der regelmäßig anwesend ist, zählen davon jedoch nur ca. 15 Personen. Diese Zahl bezeichnet der Interviewte als „ausbaufähig“. Von den aktiven Mitgliedern ist der überwiegende Teil zwischen 20 und 30 Jahre alt, was der Vertreter des ASB als „ungewöhnlich jung“ ansieht. Von den 30 Ehrenamtlichen sind nur vier Mitglieder weiblich.

Die Hauptaufgaben des Arbeiter-Samariter-Bundes bestehen aus dem Krankentransport und Rettungsaufgaben, die er auch im Rahmen des Katastrophenschutzes in Osnabrück wahrnimmt. So ist er im Verbund der Hilfsorganisationen vor allem für die Transporte zuständig, da er über eine gute Ausstattung mit Fahrzeugen verfügt. Der Katastrophenschutz spielt im Gesamtgefüge der Arbeit des ASB jedoch nur eine untergeordnete Rolle; stattdessen nehmen allmählich Aufgaben aus dem Bereich der allgemeinen Wohlfahrtspflege zu.

Der ASB ist zurzeit dabei, die Jugendarbeit wieder aufzubauen. Gegenwärtig fehlt es vor allem an möglichen BetreuerInnen. Zum einen sind alle Mitglieder mit ihren jeweiligen Aufgaben im Ehrenamt gut ausgelastet, zum anderen würde sich der Interviewpartner für die Jugendarbeit eine ältere Person wünschen, doch „das ist... so n bisschen schwieriger bei uns“ (Vertreter ASB), da der Altersdurchschnitt der Ehrenamtlichen eher jung sei. Derzeit werden vor allem über Schulsanitätsdienste oder Erste-Hilfe-Kurse an Schulen Kontakte zu Schülern gesucht.

#### 5.2.2 Deutsche Lebens-Rettungs-Gesellschaft (DLRG)

In der DLRG spielt der Katastrophenschutz ebenfalls eine untergeordnete Rolle unter der Hauptaufgabe der Ausbildung<sup>19</sup>, zumal der Wasserrettungszug erst 2005 in die gemeinsame Alarm- und Ausrückordnung Wasser- und Eisrettung von Stadt und Landkreis Osnabrück aufgenommen wurde.<sup>20</sup> Auf Ortsebene sind alle Mitarbeiter ehrenamtlich aktiv; hauptamtliche Kräfte gibt es nur in der Verwaltung auf Landes- und Bundesebene. Da die Wasserrettung der DLRG selten benötigt wird, werden auch Einsätze angenommen, die nicht im eigentlichen Sinne der Kategorie SEG zuzuordnen sind, „aber die man mitmacht, um eben mal was zu machen“ (Vertreter DLRG). Die Aufgaben der Ehrenamtlichen liegen dabei in der Bedienung der Rettungsboote sowie der Suche nach Menschen und Material und deren Bergung durch RettungstaucherInnen.

Für die Aufgaben im Bereich des Katastrophenschutzes werden offiziell etwa zehn Mitglieder genannt. Im Hintergrund sind jedoch etwa doppelt so viele Ehrenamtliche engagiert, die sich diese Posten teilen und dafür ausgebildet sind. Dazu kommt noch einmal etwa die gleiche Anzahl an Personen, die zwar für die Aufgaben nicht ausdrücklich ausgebildet sind, die aber im Katastrophenfall helfend einspringen könnten. Die Mitglieder im Bereich des Katastrophenschutzes sind zwischen 18 und ca. 25 Jahren alt und überwiegend männlich. Ihre Anzahl schätzt der Interviewpartner als zu niedrig ein, da die Motivation der Ehrenamtlichen aufgrund der seltenen Einsätze eher gering ist und sie ihre Hauptaufgaben bei der DLRG in anderen Bereichen sehen.

---

<sup>18</sup> <http://asb-osnabrueck.org/kreisverband.html>.

<sup>19</sup> Zur Ausbildung gehört sowohl die Schwimm- als auch die Grundlagensanitätsausbildung und Ausbildung für den Wasserrettungsdienst.

<sup>20</sup> <http://osnabrueck.dlrg.de>.

### 5.2.3 Deutsches Rotes Kreuz (DRK)

Das Deutsche Rote Kreuz übernimmt in Osnabrück verschiedene Aufgaben wie den Blutspendedienst, Sanitätsdienste, die Leitung einer Kindertagesstätte, die Führung eines Second-Hand-Shops sowie die Durchführung von Erste-Hilfe-Ausbildungen.<sup>21</sup> Für diese Aufgaben sind ca. 50 hauptamtliche MitarbeiterInnen beim DRK Osnabrück-Stadt beschäftigt. Hinzu kommen ca. 80 bis 90 ehrenamtliche Kräfte, von denen etwa 40 im Bereich des Bereitschaftswesens, das auch den Katastrophenschutz umfasst, aktiv sind. Der überwiegende Teil dieser Mitglieder ist männlich und zwischen 20 und 40 Jahren alt. Insgesamt würden die befragten Vertreter des DRK gerne allgemein die Anzahl der freiwilligen HelferInnen erhöhen. Zudem hätten sie gerne mehr weibliche Ehrenamtliche, da je nach Situation das Geschlecht des/ der Helfenden eine Rolle spielen könne.

Im Rahmen des Katastrophenschutzes erfüllen die Ehrenamtlichen des DRK vorwiegend die Aufgabe der Betreuung. Sie umfasst die Unterbringung, Registrierung und Verpflegung von Betroffenen (z. B. bei Evakuierungen oder auch den präventiven Betrieb von Betreuungszentren bei großen Veranstaltungen). Hinzu kommen HelferInnen, die sich speziell für den Verpflegungsbereich zuständig fühlen und seltener Sanitätsaufgaben übernehmen.

Das Deutsche Rote Kreuz in Osnabrück hat zurzeit keine Jugendgruppe. Stattdessen wird versucht, über Schulsanitätsdienste Jugendliche in die Arbeit einzubinden, die dann im Rahmen der Sanitätsdienste des DRK in das Ehrenamt hineinschnuppern können.

### 5.2.4 Freiwillige Feuerwehren

Die Stadt Osnabrück verfügt über eine Berufsfeuerwehr mit 130 Mitgliedern. Sie wird durch sieben Freiwillige Ortsfeuerwehren mit insgesamt ca. 300 Angehörigen unterstützt. Hinzu kommen ca. 110 Mitglieder aus den Jugendfeuerwehren (10-18 Jahre), die im Ortsteil Voxtrup durch eine neu aufgebaute Kinderfeuerwehr (6-10 Jahre) ergänzt wird. Von den ehrenamtlichen Mitgliedern sind ca. 10% Frauen; der überwiegende Teil (ca. 65%) ist zwischen 21 und 40 Jahren alt. Die Anzahl der Freiwilligen wird allgemein als ausreichend wahrgenommen, auch wenn eine Steigerung immer angestrebt wird; zumal für die Zukunft eine abnehmende Bereitschaft zum Ehrenamt erwartet wird.

Abgesehen vom Brandschutz übernehmen die Ehrenamtlichen den Bereich der technischen Hilfeleistung sowie den Rettungsdienst. Jede Freiwillige Feuerwehr hat dabei spezielle Fachaufgaben, die sie im Verbund ausführt. Dazu gehören beispielsweise die Aufgaben Waldbrandbekämpfung oder Gewässerschutz.

Im Katastrophenfall obliegt der Feuerwehr auch die Leitung und Koordinierung des Einsatzes, die in den Stabsräumen der Feuerwehr durchgeführt wird. Dort finden auch die SEG-Leitersitzungen statt, bei denen organisationsübergreifend die SEG-Einsätze besprochen und nachbereitet werden.

### 5.2.5 Johanniter-Unfall-Hilfe (JUH/Johanniter)

Die Johanniter-Unfall-Hilfe ist ein Werk des Johanniter-Ordens und mit der evangelischen Kirche verbunden. Das Aufgabengebiet der Johanniter hat sich von der reinen Unfallhilfe hin zu vielfältigen

---

<sup>21</sup> <http://drk-osnabrueck-stadt.de>.

sozialen Diensten ausdifferenziert.<sup>22</sup> Dazu gehört unter anderem der Bereich der Erste-Hilfe-Ausbildung, insbesondere Schulungen für Erste Hilfe am Kind. Abgesehen davon verfügen die Johanniter in Osnabrück über eine Hundestaffel, die beispielsweise in der Personensuche eingesetzt wird. An hauptamtlichen Kräften (inklusive geringfügig Beschäftigten) sind bei der Johanniter-Unfall-Hilfe in Osnabrück gut 50 Personen beschäftigt. Sie werden durch 50 ehrenamtliche HelferInnen im Bereich des Katastrophenschutzes und der Hundestaffel ergänzt. Diese Zahl wird von den Befragten als zu gering eingestuft, da generell die Bereitschaft zu ehrenamtlichem Engagement abnehme. Die Ehrenamtlichen seien überwiegend jünger; ältere Mitglieder gebe es so gut wie nicht.

Die Johanniter in Osnabrück haben zurzeit keine Jugendgruppe. Zwar gibt es eine Mitarbeiterin, die gerne eine neue Gruppe aufbauen würde; die beiden befragten Mitarbeiter stehen insgesamt einer Jugendgruppe jedoch eher skeptisch gegenüber, da dies ein sehr langfristiges und damit aufwendiges Projekt sei. Allerdings werden Schulsanitätsdienste angeboten, um neue Mitglieder zu gewinnen.

#### 5.2.6 Malteser Hilfsdienst (MHD/Malteser)

Der Malteser Hilfsdienst ist ein Verein des Malteser-Ordens und des Caritas-Verbands und gehört zur katholischen Diözese Osnabrück. Er übernimmt sowohl soziale Aufgaben (z. B. Mahlzeitendienst, Besuchs- und Begleitdienste, Notrufservice) als auch Sanitäts- und Rettungsdienste.<sup>23</sup> Für diese Aufgaben sind bei den Maltesern in Osnabrück ca. 40 hauptamtliche MitarbeiterInnen beschäftigt. Im Verbund der Hilfsorganisationen für die Notfallvorsorge in Osnabrück sind die Malteser vor allem für den Bereich der Behandlung zuständig.

Hierfür verfügen sie über ca. 35-40 ehrenamtliche HelferInnen, die auch im Katastrophenfall oder im Rahmen der SEG eingesetzt werden können. Der Großteil der HelferInnen ist unter 30 Jahre alt, da die Mitglieder häufig durch Familiengründung oder Berufseinstieg das Engagement beenden. Der Experte schätzt die Anzahl der HelferInnen insgesamt als ausreichend ein, ihre Verweildauer im Ehrenamt hingegen nicht. In den letzten Jahren hat sich die Beteiligung von Frauen in der Notfallvorsorge des MHD erhöht, so dass heute ca. zehn Frauen ehrenamtlich in diesem Bereich tätig sind.

Die Malteser in Osnabrück haben zurzeit keine Jugendgruppe, was der Interviewpartner auf das mangelnde Interesse der Osnabrücker Jugendlichen an Vereinsbindung zurückführt.

#### 5.2.7 Technisches Hilfswerk (THW)

Das Technische Hilfswerk als Bundesoberbehörde ist die einzige Einrichtung im Bereich des Katastrophenschutzes, die direkt dem Bundesinnenministerium angegliedert ist. Sie übernimmt die Aufgabe der technischen Hilfeleistung. Sowohl bei größeren Unfällen, bei Einsätzen der Polizei als auch bei Großveranstaltungen erfüllt das THW in Osnabrück vor allem logistische und technische Aufgaben, beispielsweise im Bereich der Stromversorgung, Beleuchtung oder Abstützungsarbeiten.

Dafür stehen 145 ehrenamtliche EinsatzhelferInnen zur Verfügung, die durch ReservehelferInnen und HelferInnen aus der Jugend unterstützt werden. Hauptamtliche MitarbeiterInnen gibt es beim THW in Osnabrück nicht. Die Anzahl der Mitglieder wird als ausreichend eingeschätzt, auch wenn die sinken-

---

<sup>22</sup> <http://www.johanniter.de/die-johanniter/johanniter-unfall-hilfe/juh-vor-ort/landesverband-niedersachsenbremen/verbaende-vor-ort/weser-ems/osnabrueck/>

<sup>23</sup> <http://www.malteser-osnabrueck.de/ueber-uns/ueber-die-malteser.html>

de Bereitschaft zu langfristigem Engagement in der Zukunft zu Schwierigkeiten in der Nachwuchsgewinnung führen könnte. Die Ehrenamtlichen kommen aus allen Altersgruppen. Die Beteiligung von Frauen liegt bei derzeit ca. 20%, was im Vergleich zu früher eine Steigerung bedeute, aber noch nicht ausreichend sei.

Die Jugendgruppe des THW in Osnabrück „macht erstmal ganz normal Jugendarbeit wie jede andere Jugendgruppe auch“ (Vertreter THW), unternimmt also insbesondere verschiedene Freizeitaktivitäten. Gleichzeitig werden die Jugendlichen auch in der Handhabung der Geräte usw. unterrichtet, so dass sie mit 18 Jahren zügig als ehrenamtliche HelferInnen ausgebildet werden können.

### 5.3 *Forschungsdesign*

Die vorliegende Untersuchung verfolgt das Ziel, die Beteiligung von MigrantInnen im Katastrophenschutz in Osnabrück zu ermitteln und die Beteiligungsmuster zu erklären. Die Grundlage dieser Analyse bilden leitfadengestützte Interviews auf verschiedenen Ebenen, die sowohl die Sichtweise von Leitenden in den Organisationen als auch die Perspektiven von Ehrenamtlichen und anderen Jugendlichen spiegeln. Die Leitfäden wurden in Anlehnung an den Freiwilligensurvey konzipiert und um weitere Themenfelder ergänzt (Gensicke et al. 2006, 2010).

#### 5.3.1 Interviews mit ExpertInnen

Zum einen wurden ExpertInnen aus den verschiedenen, am Katastrophenschutz in Osnabrück beteiligten Organisationen befragt. Als ExpertInnen werden dabei VertreterInnen der Organisationen des Zivil- und Katastrophenschutzes verstanden, die aufgrund ihrer Position zumeist in Leitungsfunktionen einen Einblick in die Strukturen, die Verfasstheit und Deutungsweisen der jeweiligen Organisationen liefern können.

Allen Interviews lag der gleiche Leitfaden zugrunde, der Fragen zu den folgenden Themengebieten umfasste:

- Person der/ des Befragten
- Aufbau und Aufgaben der Organisation allgemein und in Osnabrück
- Mitgliedschaft allgemein (Anzahl und Aufgaben, Zugangswege, Motivation und Erwartungen der Mitglieder)
- Mitglieder mit Migrationshintergrund (Anzahl, Zugangswege, Anwerbemaßnahmen, Motivation und Erwartungen, mögliche Gründe für Unterrepräsentation, Relevanz des Migrationshintergrundes)
- mögliche Förderung des ehrenamtlichen Engagements allgemein und insbesondere von Menschen mit Migrationshintergrund

Die Befragten kamen aus den Leitungsebenen der Organisationen. Die Organisationen wurden zunächst mithilfe einer Kontaktliste der Freiwilligenagentur der Stadt Osnabrück kontaktiert. Im Verlauf der Kontaktaufnahme wurden die Durchführenden der Studie an die Personen verwiesen, die nach Einschätzung der Organisationen zur Frage der Beteiligung von MigrantInnen im Katastrophenschutz am besten Auskunft geben könnten. Je nach Wunsch der InterviewpartnerInnen handelte es sich dabei um Einzel- oder Paarinterviews.

**Tabelle 3:** Übersicht über die befragten VertreterInnen der Organisationen

Organisation	Funktion	Hauptamt?
<b>Arbeiter-Samariter-Bund</b>	Stellv. Vorsitzender des Katastrophenschutzes	Nein
<b>Deutsche Lebens-Rettungs-Gesellschaft</b>	Vorsitzender der Ortsgruppe Osnabrück	Nein
<b>Deutsches Rotes Kreuz</b>	Kreisbereitschaftsleiter	Nein
	Leiter des Kreisbildungsbüros	Nein
	Geschäftsführer DRK Osnabrück-Stadt	Ja
<b>Stadt Osnabrück (Freiwillige Feuerwehr)</b>	Verwaltung der Freiwilligen Feuerwehr	Ja
	Sachbearbeiter Katastrophenschutz	Ja
<b>Freiwillige Feuerwehr Sutthausen</b>	Jugendfeuerwehrwart	Nein
<b>Johanniter-Unfall-Hilfe</b>	Dienststellenleiter	Ja
	Ausbildungsleiterin	Ja
<b>Malteser Hilfsdienst</b>	Stellv. Stadtbeauftragter	Nein
<b>Technisches Hilfswerk</b>	Ortsbeauftragter	Nein

Die InterviewpartnerInnen weisen insgesamt eine lange Bindung an die jeweiligen Organisationen auf, unabhängig davon, ob sie ihr Amt haupt- oder ehrenamtlich ausüben. Teilweise haben sie bereits selbst in der Jugend mit der Arbeit in den Organisationen begonnen und sind später in das aktive Ehrenamt gewechselt. Sie sind überwiegend männlich und reichen über alle Altersgruppen hinweg.

### 5.3.2 Interviews mit Freiwilligen mit und ohne Migrationshintergrund

Die zweite Ebene der Befragung stellten die Interviews mit Ehrenamtlichen dar. Um die Hintergründe des ehrenamtlichen Engagements zu verstehen und mögliche Unterschiede zwischen Personen mit und ohne Migrationshintergrund herauszuarbeiten, wurden Freiwillige mit und ohne Migrationshintergrund aus den verschiedenen Organisationen interviewt.

Allen Interviews lag der gleiche Leitfaden zugrunde, der die folgenden Themenbereiche abdeckte:

- Person der/ des Befragten
- eigenes ehrenamtliches Engagement (Dauer, Zugangsweg, Aufgaben, Motive, Erwartungen, Erfahrungen, Bedeutung von FreundInnen/ Familie)
- Ehrenamtliche mit Migrationshintergrund (Beteiligung, Ansprache durch die Organisation, Relevanz des Migrationshintergrundes, Gründe für geringe Beteiligung)
- mögliche Förderung der Beteiligung von Menschen mit Migrationshintergrund

Die Kontakte zu den Befragten wurden von den InterviewpartnerInnen der ExpertInneninterviews vermittelt. Dabei musste wegen der kurzen Laufzeit des Projekts sowie des Umfangs der Studie eine Auswahl getroffen werden, die überwiegend aus der Verfügbarkeit von InterviewpartnerInnen resultierte. Die Befragung erfolgte größtenteils in Form von Einzelinterviews und in einem Fall als Paarinterview.

Es wurden insgesamt sieben Ehrenamtliche mit sowie zusätzlich vier Freiwillige ohne Zuwanderungsgeschichte interviewt. Die Befragten aus fünf unterschiedlichen Organisationen des Zivil- und Katastrophenschutzes sind mit Ausnahme einer jungen Frau männlich und zwischen 16 und 36 Jahre alt. Die Freiwilligen ohne Zuwanderungsgeschichte engagieren sich durchschnittlich seit sechs Jahren in den jeweiligen Organisationen und begannen ihre Aktivitäten in diesem Bereich im Kindes- bzw. Ju-

gendalter. Die Beteiligungsdauer unter den Freiwilligen mit Migrationshintergrund variiert zwischen ca. einem halben und zehn Jahren. Vier der Befragten dieser Zielgruppe sind in Deutschland geboren. Die weiteren verfügen über eigene Migrationserfahrungen und sind zu unterschiedlichen Zeitpunkten als Kinder oder junge Erwachsene nach Deutschland eingewandert bzw. leben hier temporär. Als eigenes bzw. Herkunftsland ihrer Eltern nennen sie Iran, China, Mali, Türkei, Polen und Kasachstan. Sie verfügen in der Regel über einen höheren Bildungsabschluss, studieren oder absolvieren das (Fach-)Abitur und besuchen in einem Fall als DAAD-Stipendiat ein Masterprogramm in Osnabrück.

Entsprechend ihres Alters und/ oder Ausbildungsgrades befinden sich vier Befragte zurzeit in der Jugendfeuerwehr bzw. in der Grundausbildung des THW sowie in der Probezeit als ErsthelferIn. Weitere Mitglieder verpflichteten sich ehrenamtlich im aktiven Dienst beim THW bzw. können als SanitäterInnen in unterschiedlichen Stufen wie Rettungs- oder EinsatzsanitäterInnen im ambulanten oder betreuerischen Bereich des Zivil- und Katastrophenschutzes eingesetzt werden. Neben den regulären Tätigkeiten wirkt ein Freiwilliger maßgeblich an der Öffentlichkeitsarbeit einer Organisation mit oder ist in einem anderen Fall zu einem gewissen Teil hauptamtlich in der entsprechenden Einrichtung tätig. Drei Engagierte haben eine Leitungsfunktion inne und fungieren als Jugendleiter oder aktive Zugführer in den jeweiligen Organisationen. Die übernommenen Aufgaben sind vielfältig und unterscheiden sich nach der organisationalen Zugehörigkeit und dem Stadium der Ausbildung, bedingt u. a. durch das Alter und die Dauer des Engagements.

Fast die Hälfte der befragten HelferInnen mit und ohne Migrationshintergrund war in der Vergangenheit bereits in Organisationen des Zivil- und Katastrophenschutzes und/oder in anderen ehrenamtlichen Bereichen tätig bzw. ist durch ein kontinuierliches Engagement charakterisiert. Somit handelt es sich in vielen Fällen um hoch engagierte BürgerInnen, die auf vielfältige Weise Verantwortung übernehmen.

Entgegen der ursprünglichen Annahme hatte nach Aussage der befragten Freiwilligen die Familie kaum Auswirkungen auf die Entscheidung zum ehrenamtlichen Engagement. Sie wurde von den Freiwilligen mit und ohne Migrationshintergrund weder als förderlicher noch als hinderlicher Faktor für das Engagement genannt. Daher wurde im Verlauf der Studie von einer Befragung von Eltern mit Zuwanderungshintergrund abgesehen und stattdessen die Anzahl der befragten ExpertInnen und Freiwilligen erhöht, da diese Vorgehensweise im Fall der vorliegenden Studie Erfolg versprechender erschien. Der Einfluss der Familie auf das ehrenamtliche Engagement sollte jedoch an anderer Stelle kontextgebunden weiter untersucht werden, da die Aussagen der Freiwilligen im Rahmen dieser Studie nur subjektive Empfindungen wiedergeben.

### 5.3.3 Gruppendiskussionen mit SchülerInnen

Um auch die Sichtweisen von Jugendlichen allgemein auf das Ehrenamt und den Katastrophenschutz zu ermitteln, wurden insgesamt drei Gruppendiskussionen mit SchülerInnen unterschiedlicher Schulformen durchgeführt. Die Diskussionen orientierten sich ebenfalls an einem Leitfaden, der die folgenden Themenbereiche abdeckte:

- Freizeitaktivitäten der Jugendlichen (allgemein, in Bezug auf ehrenamtliche Tätigkeiten, Interesse am Ehrenamt, Motive, Erwartungen)
- Ehrenamt im Katastrophenschutz (Wissen über den Bereich, Aufgaben, Engagement im persönlichen Umfeld, Ansprache durch die Organisationen)

- Ehrenamtliche mit Migrationshintergrund (Gründe für Unterrepräsentation, Lösungsmöglichkeiten)

Die Schulen wurden so ausgewählt, dass sie ein möglichst breites Spektrum an Schulformen repräsentierten. Daher wurde eine Klasse einer Gesamtschule, SchülerInnen aus einer Gymnasialklasse sowie aus dem Berufsvorbereitungsjahr an einer Berufsschule befragt. Die Kontaktaufnahme erfolgte mehrheitlich über bestehende Kontakte zu LehrerInnen aus früheren Kooperationsprojekten mit den Schulen. Die beteiligten SchülerInnen wurden von den jeweiligen Lehrkräften ausgewählt. Sie waren zwischen 15 und 17 Jahre alt. Es waren jeweils SchülerInnen mit und ohne Migrationshintergrund vertreten, wobei der Anteil an SchülerInnen mit Migrationshintergrund in der Berufsschule deutlich höher lag als im Gymnasium.

#### 5.3.4 Auswertung

Alle Interviews und Gruppendiskussionen wurden vollständig transkribiert und mit Hilfe des Kodierungsprogramms MaxQData inhaltsanalytisch ausgewertet. Dabei wurden den Aussagen Kategorien zugeordnet, die in den folgenden Teilkapiteln zusammenfassend ausgewertet werden. In der folgenden Darstellung der Ergebnisse werden Einzelaussagen nur dann hervorgehoben, wenn sie von den Aussagen der übrigen InterviewpartnerInnen deutlich abweichen oder in Zusammenhang mit Spezifika der jeweiligen Organisationen stehen.<sup>24</sup>

## Teil II: Ergebnisse

Dieser Teil enthält eine zusammenfassende, deskriptive Darstellung der Aussagen der VertreterInnen aus den hier befragten Organisationen. Dabei werden zunächst die Antworten der ExpertInnen (Kapitel 6) und der Freiwilligen (Kapitel 7) den einzelnen abgefragten Themenbereichen zugeordnet und die Ergebnisse der Schülergruppendiskussionen präsentiert (Kapitel 8). Im neunten Kapitel (Fazit) erfolgt dann eine Analyse des gewonnenen Datenmaterials vor dem Hintergrund der Literaturrecherche.

## 6 Perspektive der Organisationen

### 6.1 Ehrenamtliche allgemein

#### 6.1.1 Ausbildung der Ehrenamtlichen

In allen hier untersuchten Organisationen ist die Ausbildung für den Katastrophenschutz mehrstufig und verhältnismäßig zeitaufwendig. Im Sanitäts-/ Rettungsbereich steht die Ausbildung zum San-Helfer am Anfang. San-Helfer dürfen nur bei Sanitätsdiensten mitarbeiten. Anschließend werden die Mitglieder zum Rettungssanitäter ausgebildet, bevor sie die zweijährige Berufsausbildung zum Rettungsassistenten beginnen können, die zur Durchführung der Notfallrettung berechtigt. Diese weiterführende Ausbildung ist zudem mit Pflichtpraktika verbunden, so dass sie insgesamt mindestens drei Jahre dauert. Dieser Ablauf ist im Rettungsdienstbereich organisationsübergreifend einheitlich.

---

<sup>24</sup> Im Fließtext wurde aus Gründen der besseren Lesbarkeit bei indirekten Zitierungen auf Quellenangaben verzichtet. Bei wörtlichen Zitaten wird jedoch der/die VertreterIn der entsprechenden Organisation genannt.

Bei der Feuerwehr ist die Ausbildung abgesehen von der Erste-Hilfe-Ausbildung eher technisch ausgerichtet. Zunächst müssen die grundlegenden Truppmannlehrgänge eins und zwei absolviert werden, bevor Zusatzausbildungen für bestimmte technische Geräte oder für spezielle Leitungsfunktionen belegt werden können. Die Ausbildung wird als fortlaufend betrachtet, da sich durch technische Neuerungen immer wieder Änderungen ergeben, die Auffrischungen und Weiterbildungen erforderlich machen.

Ähnliches gilt für das THW, wo die Grundausbildung nach ca. einem halben Jahr abgeschlossen ist und dann durch Fachausbildungen für die einzelnen technischen Aufgabenfelder ergänzt wird.

Jede Organisation hält für die Ehrenamtlichen wöchentliche Dienstabende ab, bei denen einerseits Übungen, Fortbildungen und Materialpflege durchgeführt werden. Andererseits dienen diese Abende der Gemeinschaftsbildung und dem Beisammensein.

### 6.1.2 Zugangswege von Mitgliedern

Die Wege, auf denen neue Mitglieder in die Organisationen hinein finden, unterscheiden sich zwischen den Organisationen nur wenig.

Der Zivildienst hat im ehrenamtlichen Bereich des Katastrophenschutzes kaum eine Rolle gespielt, da hierbei die Ausbildungszeiten zu lang sind, als dass ein Zivildienstleistender in wenigen Monaten sinnvoll eingesetzt werden könnte. Allerdings haben einige Ehrenamtliche zunächst über den Zivildienst in andere Bereiche der Hilfsorganisationen, vor allem in den Rettungsdienst Zugang gefunden, und engagieren sich seitdem auch ehrenamtlich im Zivil- und Katastrophenschutz. Zudem war für einige Organisationen der Wehersatzdienst<sup>25</sup> bis zur Aussetzung der Wehrpflicht von teilweise großer Bedeutung für die Gewinnung neuer Mitglieder. Zu diesen Organisationen gehören der ASB, das DRK, das THW und die Malteser. Bei der Freiwilligen Feuerwehr bestand die Besonderheit, dass sie zwar viele Wehersatzdienstleistende beschäftigte, ein Großteil von ihnen jedoch bereits ohnehin ehrenamtlich dort engagiert war, „Quereinsteiger“ waren hier deutlich seltener. Die Mehrheit der Verpflichteten blieb auch nach dem Wegfall der Verpflichtung in der Feuerwehr aktiv.

Der Bundesfreiwilligendienst (BFD) kann den Wegfall des Wehersatzdienstes nicht kompensieren, da er, wie der Zivildienst, als Vollzeitstelle für einen verhältnismäßig kurzen Zeitraum gedacht ist. Im Katastrophenschutz hingegen werden nach Aussage der verschiedenen InterviewpartnerInnen Personen benötigt, die über Jahre hinweg ausgebildet und eher seltener eingesetzt werden.

Abgesehen von den formalen Möglichkeiten des ehrenamtlichen Engagements schätzen die VertreterInnen aller Organisationen die Bedeutung von „Mund-zu-Mund-Propaganda“ für die Gewinnung neuer Mitglieder als sehr hoch ein. Sie gehen davon aus, dass ein Großteil der Mitglieder über Bekannte in die Organisationen gelangt, unabhängig davon ob es um Jugendliche oder Erwachsene geht. Sie scheinen darauf zu vertrauen, dass die Mitglieder in ihrem Freundeskreis von ihrem Engagement erzählen und Andere dazu motivieren, mitzukommen. Die Bedeutung der Familien wird in diesem Zusammenhang unterschiedlich bewertet. Manche der InterviewpartnerInnen gehen davon aus, dass

---

<sup>25</sup> Im Rahmen des Wehersatzdienstes bestand die Möglichkeit, sich anstelle des Ableistens der Wehrpflicht für einen mehrjährigen Zeitraum als Helfer für den Zivil- und Katastrophenschutz zu verpflichten. Diese Verpflichtung entfiel mit der Aussetzung der Wehrpflicht zum 01. Juli 2011.

die Bereitschaft zu ehrenamtlichem Engagement von den Eltern vermittelt wird. Andere hingegen sehen die Rolle der Eltern als geringer an und betonen die Auswirkungen des Engagements von Gleichaltrigen oder Geschwistern.

Den Prozess des Mitglied-Werdens stellen die ExpertInnen überwiegend als sehr einfach dar: „Also das geht eigentlich ganz schnell.“ (Vertreter DRK). Bei näherer Beschreibung fällt jedoch auf, dass die Prozedur relativ langwierig und bürokratisch ist: es müssen in der Regel Anträge ausgefüllt, Passbilder, Lebensläufe und Führungszeugnisse eingereicht und eine Probezeit absolviert werden, bevor ein Interessent festes ehrenamtliches Mitglied einer Organisation werden kann.

### 6.1.3 Werbung und Ansprache

Im Rettungs- und Sanitätsdienstbereich setzen die Organisationen zurzeit verstärkt auf den Aufbau von Schulsanitätsdiensten. Damit können die SchülerInnen direkt in ihrer Schule an entsprechende Aufgaben und Inhalte herangeführt werden und müssen nicht quer durch die Stadt zu Jugendgruppen in den Dienststellen fahren. Bei den Organisationen, die bereits über eine gut organisierte Jugendarbeit verfügen (THW und Freiwillige Feuerwehren), zeigt sich zudem die Tendenz, Kinder bereits im sehr jungen Alter anzusprechen und „Minigruppen“ einzurichten, um Kinder möglichst früh für das Ehrenamt und die damit verbundenen Aufgaben zu begeistern.

Auch die Überlegung, ältere Ehrenamtliche länger zu binden oder nach einer „Familienpause“ wieder anzusprechen, wurde von zwei Organisationen genannt. Dies sei indes schwierig, da die Organisationen hierfür zunächst Kontakt zu den Ehemaligen aufbauen müssten und Menschen ab einem gewissen Alter aufgrund der potentiell hohen körperlichen Belastung nicht mehr alle Aufgaben des Ehrenamtes übernehmen könnten.

Um die Bevölkerung allgemein anzusprechen und über das Ehrenamt und insbesondere den Katastrophenschutz zu informieren, führen das Rote Kreuz und die Jugendfeuerwehren zudem Tage der Offenen Tür durch und bewerten diese als erfolgreich für die Mitgliederwerbung. Die meisten der Befragten schätzen jedoch die Wirkung von Tagen der Offenen Tür als sehr gering ein. Diese fehlende Werbewirkung scheint auch in Zusammenhang mit der geographischen Lage der Geschäftsstellen vieler Organisationen in den Außenbezirken von Osnabrück zu stehen, so dass sie vorzugsweise ihre Einsätze, Veranstaltungen in der Innenstadt oder in Kirchengemeinden für die Mitgliederwerbung nutzen:

*„[...] wenn wir jetzt zum Beispiel bei einer öffentlichen Veranstaltung sind und machen dort irgendwelche Arbeiten, und wenn wir da einfach zwei, drei Leute hinstellen, die auch ein bisschen Werbung für uns machen, ist das kein großer Mehraufwand. Und wenn wir jetzt auf den Marktplatz gehen- [...] es gehen so viele Leute auf einen Samstagvormittag über den Marktplatz, die müssen quasi zwangsläufig bei uns durchkommen. Sie müssen aber, wenn wir bei uns einen Tag der Offenen Tür machen, müssen sich die Leute auf den Weg machen zu uns hin.“  
(Vertreter THW)*

Der Interviewpartner der Malteser weist aber darauf hin, dass gerade in Kirchengemeinden die TeilnehmerInnen aus Altersgründen häufig eher Interesse am Engagement in den sozialen Diensten haben und weniger zur Zielgruppe für das Ehrenamt im Katastrophenschutz gehören. Zudem ist der Zeitaufwand derartiger Werbeaktionen sehr hoch und führt laut Vertreter des ASB nicht immer zum gewünschten Erfolg.

Manche Organisationen nutzen auch die anderen von ihnen angebotenen Dienste, um beispielsweise über Flyer oder Aushänge bei KundInnen für das Ehrenamt zu werben. Ein besonderes Beispiel hierfür sind Firmenveranstaltungen wie Fußballturniere, bei denen die Malteser im Rahmen ihrer Sanitätsdienste Werbung machen. Hiermit sollen einerseits Spenden eingeworben und andererseits die Aufmerksamkeit für das Ehrenamt gestärkt werden.

Ebenso wird versucht, die Medien in die Mitgliederwerbung einzubeziehen. Während jedoch kleinere Organisationen wie der Arbeiter-Samariter-Bund oder die DLRG eher darauf hoffen müssen, in den lokalen Medien erwähnt zu werden, hat die Freiwillige Feuerwehr die Stelle eines Pressewartes eingerichtet, der eigens für die Kommunikation mit der Presse zuständig ist. Zusätzlich nutzen die Organisationen das Internet, um auch für neu Hinzugezogene erste Informationen zugänglich zu machen und auf die AnsprechpartnerInnen in der Geschäftsstelle zu verweisen.

Zurzeit bleibt die Werbung bei den meisten Organisationen eher punktuell, eine konzentrierte und kontinuierliche Werbestrategie gibt es gegenwärtig nur in wenigen Organisationen.

#### 6.1.4 Voraussetzungen für das Ehrenamt

Nicht alle Interessierten können gleichermaßen im Katastrophenschutz eingesetzt werden. Die Experten nennen in den Interviews einige Voraussetzungen, die Ehrenamtliche erfüllen müssen, um in diesem Bereich tätig sein zu können. Eine davon ist die körperliche Fitness, da sowohl im Sanitäts- als auch im Feuerwehrbereich Lasten getragen werden müssen. Auch die psychische Stabilität spielt eine Rolle, da die Ehrenamtlichen insbesondere im Bereich der Rettungsaufgaben mit sehr belastenden Erfahrungen konfrontiert werden können.

Hinzu kommt, dass die Ehrenamtlichen nach Angabe der Befragten zumindest für den Bereich des Rettungsdienstes über einen Führerschein verfügen sollten und ausreichend Deutsch sprechen müssen, um sich mit PatientInnen zu verständigen.

Die Freiwillige Feuerwehr betont zudem, dass die Betroffenen teamfähig sein müssen, da im Einsatz unter Umständen das Leben der Ehrenamtlichen von der reibungslosen Zusammenarbeit im Team abhängen kann.

Auch der Vertreter des ASB betont, dass die Persönlichkeit der/ des neu Hinzukommenden zu den bereits aktiven Mitgliedern passen müsse. Seiner Ansicht nach:

*„[...] sind die Leute auch ein bisschen verrückter von der Einstellung her als sonst irgendwo, im Sportverein, oder so. [...] Wer macht das jetzt schon komplett freiwillig, das sind schon etwas speziellere Leute, vielleicht, die das machen.“ (Vertreter ASB)*

Daher dürften Interessierte keine Angst haben, sich in eine solche Gruppe hineinzubegeben.

Abgesehen von den Voraussetzungen für die Aufgaben im Bereich des Ehrenamtes weisen einige der OrganisationsvertreterInnen darauf hin, dass die Ehrenamtlichen durchsetzungsfähig sein müssen, um auch im beruflichen Umfeld ihr Engagement vertreten zu können und mögliche Widerstände von Vorgesetzten aushalten zu können.

### 6.1.5 Motivation der Mitglieder

*„[...] gut, einigen sagt man vielleicht ein Helfersyndrom nach...“  
(Vertreter DRK)*

Die befragten VertreterInnen gehen organisationsübergreifend davon aus, dass der Wunsch, anderen (bedürftigen) Menschen zu helfen, eine große Rolle in der Bereitschaft zum Ehrenamt spielt. Dieser Wunsch scheint die Hauptmotivation für ehrenamtliches Engagement zu sein.

Abgesehen von dieser primären Motivation schätzen sie zudem die Bedeutung der Gemeinschaft der Ehrenamtlichen als hoch ein. Die regelmäßigen Dienstabende sowie die gemeinsame Freizeitgestaltung sorgen dafür, dass das Ehrenamt nicht nur als Aufgabe und Verpflichtung gesehen wird, sondern dass sich Freundschaften entwickeln und ein Wir-Gefühl entsteht. Für das Gemeinschaftsgefühl spielen wiederum die Stimmung in der Gruppe der Ehrenamtlichen eine Rolle, so dass Streit untereinander zu Schwierigkeiten oder zum Organisationswechsel einzelner Personen führen könne.

*„[...] ein gehöriger Anteil ist ganz normales Vereinsleben, was bei uns stattfindet.“  
(Vertreter THW)*

Abgesehen davon scheint nach Ansicht der meisten Befragten im Bereich des Rettungsdienstes und der Feuerwehr der Reiz der Einsatzfahrzeuge eine starke Anziehungskraft auf potentielle Mitglieder zu entfalten. In diesem Zusammenhang spielt die Selbstdarstellung eine große Rolle:

*„[...] das sind die Leute, die einfach nur das sehen "oh geil, Einsatz, Einsatz [...]" , wo also so ein bisschen dieses Ego dabei ist: "ich bin der geile Retter", um das mal einfach so auszudrücken“ (Vertreter DLRG)*

Diese Motivation wird von den InterviewpartnerInnen mit Skepsis betrachtet, zumal die Johanniter schlechte Erfahrungen damit gemacht haben:

*„[...] in dieser langen Zeit habe ich natürlich schon viel erlebt, die wirklich dann hier dreimal ehrenamtlich waren und dann beim vierten Mal sich einfach ein Auto aus der Garage geholt haben und dann mit Blaulicht durch die Gegend gefahren sind und so weiter, da muss man also immer aufpassen...“ (Vertreter JUH)*

Dennoch wollen sie Personen, die mit dieser Motivation zu ihnen kommen, nicht ausschließen. Die Johanniter gehen sogar davon aus, dass sie einen großen Teil der Ehrenamtlichen ausmachen. Man müsse ihnen jedoch klar machen, dass der Wunsch nach Blaulicht-Fahrten nicht die Hauptmotivation für das Engagement sein dürfe.

*„[...] gerade bei den Jüngeren ist das in Ordnung, nur das muss sich dann bis die wirklich in den Einsatz gehen erledigen, dass man sie so ein bisschen erzieht“  
(Vertreter DLRG)*

Für manche Ehrenamtliche könnte auch die Verbesserung ihrer beruflichen Chancen durch das Ehrenamt von Bedeutung sein, auch wenn die ExpertInnen diese Motivation als weniger wichtig einschätzen. Im Sanitäts- und Rettungsdienstbereich scheint sie eine etwas größere Rolle zu spielen, da hierbei die Stellen in Westdeutschland knapp seien und Erfahrungen im medizinischen Bereich von Vorteil sein können. Das technische Wissen aus der Mitarbeit im THW hingegen schätzt der Interviewpartner

als weniger relevant ein. Die Experten des DRK gehen davon aus, dass die Aus- und Fortbildung wichtige Fähigkeiten vermittelt, die auch im Berufsleben von Bedeutung sein können (z. B. Sozialkompetenzen oder Präsentationstechniken). Diese Vorteile seien jedoch häufig weder den Ehrenamtlichen noch den ArbeitgeberInnen bewusst, weshalb sie nicht zur Motivation für das Ehrenamt gezählt werden können.

Abgesehen von diesen allgemeinen Motivationen könnten organisationspezifische Faktoren die Entscheidung interessierter Personen für eine konkrete Organisation bestimmen. Dazu gehören unter anderem die organisationspezifischen Aufgaben im Katastrophenschutz. Je nach Aufgabengebiet der Hilfsorganisation ist dies entweder das Interesse am Rettungs- und Sanitätsbereich, am Rettungstauchen und Rettungsboot fahren oder der Hundestaffel. Im Bereich der Hundestaffel ist teilweise auch die kostenfreie Ausbildung für den Hund eine Motivation für das Engagement. Die Vertreter des THW und der Feuerwehren nennen zudem das Interesse an Technik als Faktor für die Entscheidung zum Ehrenamt in ihren Organisationen.

Der Arbeiter-Samariter-Bund geht zudem davon aus, dass abgesehen von den konkreten Aufgaben auch die Unabhängigkeit und höhere Flexibilität des Vereins Einfluss auf die Entscheidung der Mitglieder zum Beitritt haben könnten. Diese Strukturen böten die Möglichkeit, sich im Ehrenamt leichter verwirklichen zu können. Andere Hilfsorganisationen wie die Johanniter oder das DRK nehmen an, dass sie insbesondere auch Personen auffangen, die in der Gesellschaft ansonsten „nicht so besonders gut dastehen“ (Vertreter JUH), oder die „vielleicht so ein bisschen am Rande stehen“ (Vertreter DRK), beispielsweise aufgrund von Behinderungen oder sozialen Benachteiligungen. Bei der Feuerwehr hingegen könnte der Bekanntheitsgrad der Organisation in der Bevölkerung die Beteiligung von Ehrenamtlichen steigern.

*„Der ASB ist so ein bisschen, überspitzt so ein bisschen der kleinere, wildere Verein würde ich mal sagen.“  
(Vertreter ASB)*

#### 6.1.6 Erwartungen der Mitglieder an das Ehrenamt

Auf die Frage, welche Erwartungen Ehrenamtliche an ihr Engagement stellen, antworten die meisten VertreterInnen der Organisationen, dass sie regelmäßig in Einsätzen gebraucht werden wollen. Zum einen kann dadurch die Erfahrung und kontinuierliche Übung der in der Ausbildung erlernten Fähigkeiten am besten sichergestellt werden. Zum anderen wird dadurch deutlich, dass die eigene Tätigkeit sinnvoll und notwendig ist. Die Feuerwehr weist sogar auf Fälle außerhalb Osnabrücks hin, in denen Feuerwehrleute durch die geringe Einsatzhäufigkeit zum Feuer legen verleitet wurden.

Zudem erwarten die Ehrenamtlichen nach Angabe der InterviewpartnerInnen, dass sie von den Organisationen ausgebildet werden. Die kontinuierliche Ausbildung soll dabei Gelegenheit zur persönlichen Weiterentwicklung bieten. Einige der Befragten nennen auch den Wunsch nach einer vernünftigen, zweckmäßigen und gut gepflegten Ausrüstung als Erwartung der Freiwilligen. Des Weiteren wollen die Ehrenamtlichen innerhalb ihrer Organisation mit ihren Belangen ernst genommen werden.

Insgesamt gehen die ExpertInnen davon aus, dass das Interesse junger Menschen an ehrenamtlichem Engagement nachgelassen hat. Die Erwartung, dass das Ehrenamt mit Spaß verbunden sein müsse, hat nach Angaben des ASB und der Feuerwehr zugenommen. Diese Erwartung wollen die Organisationen zwar durch gemeinsame Freizeitaktivitäten erfüllen, aber:

„[...] jetzt nur reißerische Geschichten zu machen, um die wirklich hier hin zu locken, das ist nicht so unser Ding, das möchten wir nicht.“ (Vertreter JUH)

## 6.2 Mitglieder mit Migrationshintergrund

### 6.2.1 Einschätzung der Beteiligung von MigrantInnen

Nach den allgemeinen Fragen zu den Organisationen sowie zu den ehrenamtlichen Mitgliedern wurden die InterviewpartnerInnen speziell nach der Beteiligung von Menschen mit Migrationshintergrund befragt. Insgesamt sind MigrantInnen im ehrenamtlichen Katastrophenschutz in Osnabrück nach Angabe der VertreterInnen aller Organisationen unterrepräsentiert. Sie alle erachten eine Steigerung dieser geringen Beteiligung als wünschenswert, auch wenn das Thema intern bislang noch kaum diskutiert wird. Der Migrationshintergrund von Mitgliedern wird allgemein bei der Antragstellung auf Mitgliedschaft nicht erhoben, so dass die Befragten nur selten konkrete Zahlen der Beteiligung nennen konnten.

Die InterviewpartnerInnen vermuten, dass die Ehrenamtlichen mit Migrationshintergrund über die gleichen Wege Zugang zu den Organisationen erhielten wie Freiwillige ohne Zuwanderungsgeschichte. Sie geben an, dass MigrantInnen überwiegend oder sogar ausschließlich über FreundInnen und Bekannte in das Ehrenamt finden. So gibt beispielsweise ein Vertreter der Johanniter an, dass ein Beitritt neuer Mitglieder ohne vorherige Bekanntschaften in den Organisationen grundsätzlich selten und bei Mitgliedern mit Migrationshintergrund seines Wissens noch nie vorgekommen sei. Zudem werden Beispiele von MigrantInnen genannt, die über den Wehrersatzdienst mit dem ehrenamtlichen Engagement begonnen haben.

Auch in Bezug auf die Motivation von Ehrenamtlichen mit Migrationshintergrund gehen die befragten VertreterInnen der Organisationen zum größten Teil davon aus, dass es keine Unterschiede im Vergleich zu Freiwilligen ohne Migrationshintergrund gebe. Ein Interviewpartner vermutet jedoch, dass die Gemeinschaft und das Knüpfen von Kontakten bei MigrantInnen keine so große Rolle spiele und stattdessen das Interesse am Bereich des Rettungsdienstes und Katastrophenschutzes überwiege. Die Grundlage für diese Vermutung erläutert er auch auf Nachfrage nicht.

Insgesamt seien MigrantInnen, die den Weg in das Ehrenamt finden, eher motivierter als Personen ohne Migrationshintergrund. Diese hohe Motivation führen die Befragten auf höhere Hürden zurück, die MigrantInnen auf dem Weg ins Ehrenamt nehmen müssen. Dazu zählen sie beispielsweise das Fehlen von Freundschaftsnetzwerken in die Organisationen hinein. Um diese Hürden zu überwinden und als Freiwillige in den Organisationen aktiv zu werden, bedürften sie einer höheren Motivation als Menschen ohne Zuwanderungsgeschichte, die sich dann auch in ihrem Engagement widerspiegelt.

### 6.2.2 Relevanz des Migrationshintergrundes

In Zusammenhang mit dem von den Organisationen konstatierten fehlenden Wissen über die ehrenamtliche Beteiligung von MigrantInnen im Katastrophenschutz steht die Einschätzung, dass der Migrationshintergrund für die Aufgaben und Tätigkeiten des Ehrenamtes nicht relevant sei. Die Inter-

viewpartnerInnen betonen, dass ihre Organisation keine Unterscheidungen vornehme und dass es für sie unerheblich sei, ob ein Migrationshintergrund bestehe oder nicht:

*„[...] jeder, der irgendwie sagt, er hat Interesse... und ist in Anführungsstrichen für [...] die Sache geeignet, ist herzlich willkommen und da ist es egal, wo er herkommt oder welche Hautfarbe er hat oder sonst irgendwie- völlig uninteressant“ (Vertreter JUH)*

*„[...] aber wir würden natürlich nie hingehen und sagen, du bist jetzt ein gebürtiger- dich nehmen wir nicht. Um Gottes willen! Also, nein.“ (Vertreter Feuerwehr)*

Erst bei näheren Nachfragen nach den konkreten Aufgaben im Ehrenamt und bei Bezugnahme auf bestimmte Szenarien werden mögliche Auswirkungen sprachlicher oder kultureller beziehungsweise religiöser Art genannt. So scheint es im Bereich des Rettungsdienstes stellenweise kulturell oder religiös geprägte Besonderheiten von Familien mit Migrationshintergrund zu geben, die für RettungssanitäterInnen nicht immer einfach zu beachten sind.

*„Ebenso ist es auch so, dass das für uns wichtig ist [...] kulturelle Hintergründe zu verstehen. Wir haben die Erfahrung gemacht, dass man in muslimisch geprägten Familien, wenn dort ein Notfall ist, dass man erwartet, die Schuhe auszuziehen, wenn man die Wohnung betritt. Das ist dort wohl offensichtlich so üblich, darauf können wir allerdings nicht verzichten. Also aus sicherheitstechnischen Gründen ist es uns halt nicht gestattet, die Sicherheitsschuhe auszuziehen, und das führt dann immer zu Knackpunkten.“ (Vertreter MHD)*

Dieser Fall wird von zwei Hilfsorganisationen unabhängig voneinander berichtet. Ebenso schildern VertreterInnen verschiedener Organisationen die Besonderheit, dass in muslimischen Familien der Einsatz der SanitäterInnen teilweise stärker überwacht werde und insbesondere der Umgang mit Patientinnen unter Beobachtung durch Familienmitglieder stehe. Kulturell oder religiös geprägte Praktiken in Familien von PatientInnen haben somit Auswirkungen auf das Verhältnis zwischen Einsatzkräften und Betroffenen, das durch beiderseitige Vorbehalte geprägt zu sein scheint.

In Bezug auf sprachliche Auswirkungen der ehrenamtlichen Beteiligung von Menschen mit Migrationshintergrund nennt der Vertreter der Malteser das Beispiel, dass im Rettungsbereich Kenntnisse von Sprachen wie beispielsweise Russisch von Vorteil sein können, wenn die PatientInnen selbst kein oder nur wenig Deutsch sprechen. Konkret auf dieses Beispiel angesprochen, werden die genannten Vorteile auch von anderen Hilfsorganisationen sowie der Feuerwehr bejaht. In diesem Zusammenhang werten die Organisationen den Migrationshintergrund von Ehrenamtlichen als Ressource, da eine gemeinsame Herkunftssprache und -kultur verbindende Elemente sein könnten, die den Zugang zu PatientInnen erleichtern. Freiwillige mit Migrationshintergrund könnten nach Ansicht der OrganisationsvertreterInnen dementsprechend eine Rolle als interkulturelle Mittler einnehmen und gegenseitige Vorbehalte abbauen helfen.

Die ExpertInnen sehen sich hier aber auch in einem Zwiespalt. Denn andererseits befürchten die Befragten, dass dieser „fremde“ Hintergrund bei deutschstämmigen PatientInnen teilweise zu fehlender Akzeptanz und damit zu negativen Erfahrungen für die Freiwilligen führen könnte. Einer der Inter-

viewpartner geht zudem davon aus, dass es sicherlich auch in den verschiedenen Organisationen vereinzelt Mitglieder mit Vorurteilen gebe.

Fehlende oder sehr lückenhafte Deutschkenntnisse bewerten die ExpertInnen als mögliche Hindernisse für die Beteiligung von MigrantInnen. Insbesondere in Leitungsfunktionen würden gute Deutschkenntnisse benötigt. Im Einsatz als RettungstaucherIn sind nach Angabe des Vertreters der DLRG Sprachkenntnisse hingegen nachrangig, da die Kommunikation über international einheitliche Zeichen erfolge.

Insgesamt nehmen die VertreterInnen der Organisationen somit migrationsspezifische Faktoren teilweise als Ressource, teilweise als Hindernis für die Beteiligung von Menschen mit Migrationshintergrund im Ehrenamt wahr.

### 6.2.3 Gründe für die geringe Beteiligung

Die Frage nach möglichen Gründen für die geringe Beteiligung von MigrantInnen im Ehrenamt im Katastrophenschutz ist für die meisten Befragten schwer zu beantworten. Sie geben beispielsweise an, dass ihr Wissen über mögliche migrationsspezifische Interessenlagen oder Verhaltensweisen sehr gering sei, da es kaum Berührungspunkte mit Menschen mit Migrationshintergrund gebe:

*„Das ist der größte Knackpunkt und da fangen ja gerade meine Gedanken an, nicht sehr stichhaltig zu sein, weil ich so wenige Personen mit Migrationshintergrund erlebe im ehrenamtlichen Engagement.“ (Vertreter MHD)*

Andere Organisationen betonen, dass es zwar viele Berührungspunkte mit MigrantInnen in der Arbeit gebe oder auch Versuche der Werbung für das Ehrenamt, dass aber von Seiten der MigrantInnen kein Interesse an einer Mitarbeit bestehe.

#### *Gründe auf Seiten der MigrantInnen*

Das mangelnde Interesse führen die Vertreter der Organisationen mehrheitlich darauf zurück, dass die Struktur des Ehrenamtes im Zivil- und Katastrophenschutz ein historisch entstandenes Phänomen in Deutschland sei, das es auf diese Art in den Herkunftsländern der MigrantInnen nicht gebe. Daher fehle das Bewusstsein für die Möglichkeit und auch Notwendigkeit einer freiwilligen Mitarbeit in diesem Bereich. Ein Interviewpartner vermutet zudem die Bereitschaft zum ehrenamtlichen Engagement durch den Gedanken der „christlichen Nächstenliebe“ motiviert:

*„[...] viele Personen mit Migrationshintergrund führen vielleicht auch nicht- oder leben das Prinzip der Nächstenliebe nicht so, christliche Nächstenliebe [...] so dass wir das Gefühl haben dass das, Interesse, sich sozial zu engagieren, bei Personen mit Migrationshintergrund eingeschränkt ist.“ (Vertreter MHD)*

Manche der InterviewpartnerInnen nehmen an, dass sich die Bereitschaft mit der Zeit angleiche, wenn sich die Zugewanderten und ihre Kinder an die hiesigen Strukturen angepasst hätten.

*„[...] ich meine man sagt ja immer, so 25 Jahre dauert das, bis eine Kultur sozusagen- also was heißt eine Kultur-, also bis die sich [...] ihrer neuen Umgebung wirklich so ein bisschen angenommen haben, dass die Kinder auch soweit sind, und ich glaube [...] das ist noch zu früh.“ (Vertreter JUH)*

Dementsprechend würde sich mit zunehmender Integration und gesellschaftlicher Teilhabe die Beteiligung von MigrantInnen an den Grad des ehrenamtlichen Engagements von Menschen ohne Migrationshintergrund angleichen. Die Bedeutung bereits erfolgter Integration zeige sich auch bei den Ehrenamtlichen mit Migrationshintergrund, die zurzeit oder in der Vergangenheit in den Organisationen in Osnabrück aktiv waren. Sie seien alle sehr gut integriert gewesen; ihre Migrationshintergründe seien allenfalls im Gespräch über ihre familiären Hintergründe bekannt geworden.

*„[...] da ist eigentlich kein Immigrationshintergrund, höchstens bei den Eltern, noch da, ansonsten ist der normal wie ich irgendwie auch oder so groß geworden.“  
(Vertreter ASB)*

In eine ähnliche Richtung geht die Vermutung eines Interviewpartners, der in der Abschottung und räumliche Segregation im Stadtteil von MigrantInnen ein Hindernis für ihre Beteiligung im Ehrenamt sieht. Diese „Ghettoisierung“ schreibt er in erster Linie den MigrantInnen zu, vermutet aber auch, dass sich viele Menschen ohne Migrationshintergrund daran nicht stören und ebenfalls keinen Kontakt zu MigrantInnen suchen.

Die Vertreter der Organisationen bemessen abgesehen davon den Netzwerken der MigrantInnen eine große Rolle bei, da sich vor allem diejenigen engagierten und auch langfristig dabei blieben, die FreundInnen in den Organisationen hätten. Daraus ergebe sich eine Art Teufelskreis, da die derzeitige geringe Beteiligung von MigrantInnen auch zu geringerem Interesse bei Menschen mit Migrationshintergrund führe. Andererseits könne die steigende Beteiligung von MigrantInnen (zurzeit vor allem in den hauptamtlichen Bereichen) diese Schwierigkeiten abmildern. Ein Interviewpartner der Feuerwehr vermutet zudem, dass manche MigrantInnen die Befürchtung hätten, in den Organisationen nicht akzeptiert zu werden.

*„[...] weil ein Einzelner [...] kommt selten zu so einem Verein dazu“  
(Vertreter THW)*

Ein Befragter nimmt an, dass die Bereitschaft, sich im Einsatz unterzuordnen, insgesamt abnehme und bei MigrantInnen eher noch weniger vorhanden sei als bei der Mehrheitsgesellschaft. Daher sei der Bereich des Katastrophenschutzes für Personen mit Migrationshintergrund weniger interessant. In einer anderen Organisation wird im Gegenteil hierzu davon ausgegangen, dass Ehrenamtliche mit Migrationshintergrund aufgrund ihrer strengeren Erziehung „umgänglicher“ seien und weniger Probleme damit hätten, sich unterzuordnen. Diese widerstreitenden Aussagen könnten entweder in unterschiedlichen persönlichen Erfahrungen oder gerade im Fehlen eigener Erfahrungen mit Personen mit Migrationshintergrund begründet liegen.

Insgesamt wird deutlich, dass die VertreterInnen der Organisationen nur Vermutungen über die Gründe für die geringe Beteiligung von MigrantInnen im Ehrenamt anstellen können, da ihnen bislang spezifisches Wissen hierzu fehlt. Um diese Wissenslücke auszugleichen, greifen sie auf die wenigen bis-

herigen Erfahrungen sowie auf ihr Alltagsverständnis gesellschaftlicher und migrationspezifischer Zusammenhänge zurück.

#### *Gründe auf Seiten der Organisationen*

Die Befragten sehen die Gründe für die geringe Beteiligung von MigrantInnen jedoch nicht nur auf der Seite der Menschen mit Migrationshintergrund verortet. Auch in den Strukturen des Ehrenamtes oder der Organisationen an sich vermuten sie mögliche Hindernisse.

Sie bewerten die Bedeutsamkeit von Freundschaftsnetzwerken gerade im Katastrophenschutz als besonders hoch. Anders als beispielsweise Fußballvereine könnten die Organisationen des Zivil- und Katastrophenschutzes besondere Talente und Fähigkeiten, die für die Arbeit als Ehrenamtlicher relevant sind, nicht ohne weiteres erkennen und diese Personen gezielt ansprechen. Stattdessen seien sie auf die Werbung durch bestehende Mitglieder angewiesen. Einer der Befragten könnte sich aber auch vorstellen, dass fehlende Werbung der Organisationen das Problem verschärfe, da man die MigrantInnen somit nur schwer erreiche.

Außerdem wirke allgemein die ehrenamtliche Mitarbeit im Katastrophenschutz auf Außenstehende weniger attraktiv, da noch vor der eigentlichen Mitarbeit eine längere Phase der Vorbereitung und Ausbildung stehe, die „zäher“ sei (Vertreter ASB). Darin wird deutlich, dass auch allgemeine Faktoren ein Hindernis für das ehrenamtliche Engagement darstellen und nicht ausschließlich migrationspezifische Gründe angenommen werden sollten.

Ein Interviewpartner vermutet zudem, dass die Organisationen im Bereich des Katastrophenschutzes, insbesondere die Feuerwehren, einen Ruf in der Bevölkerung hätten, der auf MigrantInnen abschreckend wirken könne. Sie seien als „Männerverein“ bekannt, in denen nach der Arbeit gemeinsam getrunken werde:

*„[...] mehr so ein bisschen stammtischmäßig auch [...] und jetzt, politische Anschauung will ich jetzt gar nicht einsteigen... aber das ist vielleicht teilweise auch manchmal ein bisschen eher konservativ zumindest, um das mal so zu sagen. (Vertreter ASB)*

Dieser Ruf könnte aus einer verzerrten Außenwahrnehmung stammen, die unter anderem dörfliche Gegebenheiten auf die Organisationen in der Stadt übertrage. Auch der Vertreter des THW gibt an, dass seine Organisation früher einmal eine Männerdomäne gewesen sei, dass sich das aber bereits seit geraumer Zeit verändere und die Beteiligung von Frauen zunehme.

Ein Experte geht ferner davon aus, dass die Dienstkleidung und die Rettungsfahrzeuge mit Blaulicht auf Außenstehende wirken könnten, als handele es sich um staatliche Organisationen, was ebenfalls von MigrantInnen negativ wahrgenommen werden könne. Damit würde der Faktor der Einsatzfahrzeuge, der für Menschen ohne Migrationshintergrund als anziehend beschrieben wird, auf MigrantInnen abschreckend wirken.

*„[...] dann ist es so, dass wir einen Spagat machen, weil ein großer Anteil der Personen mit Migrationshintergrund einen muslimischen Glauben hat, und wir einfach eine [...] katholisch geprägte Hilfsorganisation sind.“*  
(Vertreter MHD)

Die Organisationen, die an die Kirchen gebunden seien, würden nach Ansicht des Vertreters der DLRG zudem auf Andersgläubige abschreckend wirken. Diese Wirkung auf (muslimische) Mig-

rantInnen vermuten auch die Malteser, da auch die Gründungsgeschichte und die Verbindungen zum Kreuzrittertum hierfür eine Rolle spielen könnten. Dieser Einschätzung widerspricht ein muslimischer Ehrenamtlicher der Malteser, der die kirchliche Prägung als nicht hinderlich empfindet:

*„Ja gut, es gibt einige Einsätze, wo wir hinmüssen, das ist dann auch wirklich mit so einem Gottesdienst vorher, am Ende, zwischendurch nochmal. Aber da wurde mir dann auch von vornherein gesagt, "du, wenn du willst kannst du hingehen, wenn nicht dann nicht, mach, wie du meinst, mach wie du meinst, ist kein Problem..."“* (Freiwilliger Malteser)

Die Johanniter schätzen ebenfalls die Auswirkungen einer anderen religiösen Prägung (beispielsweise muslimisch) auch bei gemeinsamen Gottesdiensten der HelferInnen als nicht relevant ein:

*„Der könnte sich ja mit reinsetzen, das wäre ja für ihn sicherlich kein Problem. Er braucht ja nicht mitbeten oder braucht ja das [...] Glaubensbekenntnis auch nicht mitsprechen“* (Vertreter JUH)

Auf der Organisationsebene vermuten die Befragten dementsprechend verschiedene Faktoren in Verbindung mit migrationsspezifischen Charakteristika, die Menschen mit Migrationshintergrund von einer Beteiligung abhalten. Die Bedeutung einer möglicherweise anderen kulturellen oder religiösen Prägung wird dabei von den InterviewpartnerInnen unterschiedlich interpretiert.

## 6.3 Mögliche Förderung des ehrenamtlichen Engagements

### 6.3.1 Einschätzung der Bereitschaft zum Ehrenamt

Insgesamt beobachten die befragten VertreterInnen der Organisationen eine tendenzielle Abnahme der Bereitschaft zum Ehrenamt, auch wenn sie sich in Osnabrück zurzeit überwiegend noch gut aufgestellt sehen. Die Helferbindung sei zwar insgesamt im ländlichen Raum aufgrund fehlender Alternativen für die Freizeitgestaltung größer, in Osnabrück wird aber die Beteiligung trotz der hohen Dichte an alternativen Angeboten als verhältnismäßig gut wahrgenommen. Insbesondere die Situation der Freiwilligen Feuerwehren wird als sehr gut dargestellt, was auf die Bekanntheit und das Ansehen der Feuerwehr in Osnabrück sowie auf die etablierte und anerkannte Jugendarbeit zurückgeführt wird.

Dennoch würden insbesondere die Hilfsorganisationen die Beteiligung insgesamt gerne steigern, zumal alle ExpertInnen vermuten, dass in Zukunft aufgrund steigenden Drucks in der Schule, im Berufsleben, des demographischen Wandels und des veränderten Freizeitverhaltens die Beteiligung weiter abnehmen wird. Vor allem auf das modifizierte Freizeitverhalten müsse nach Aussage des Experten vom THW reagiert werden, da die Bereitschaft zu langfristigem Engagement abnehme, während die Bereitschaft zur Mitarbeit in kürzer angelegten Projekten weiterhin vorhanden sei. Daher müssten die Beteiligungsstrukturen entsprechend angepasst werden, um auch in Zukunft über ausreichend Hilfe-

rInnen zu verfügen. Zudem wird die Durchführung von Einsätzen laut verschiedenen Organisationen unter der Woche immer schwieriger, da immer weniger Personen an ihrem Wohnort arbeiteten und somit häufig tagsüber nicht alarmiert werden können.

### 6.3.2 Maßnahmen zur Förderung ehrenamtlichen Engagements

Dem erwarteten zukünftigen Mangel an Nachwuchs treten die Organisationen bereits jetzt durch Anwerbemaßnahmen (siehe Kapitel 6.1.3) entgegen. Sie können sich zudem weitere Möglichkeiten vorstellen, um Ehrenamtliche für den Katastrophenschutz zu gewinnen.

Für besonders notwendig wird erachtet, das Ehrenamt in der Bevölkerung allgemein bekannter zu machen und auf die Möglichkeiten der eigenen Beteiligung hinzuweisen. Dafür würden sich die Befragten auch von höheren staatlichen Ebenen wünschen, dass verstärkt Werbung für das Ehrenamt gemacht würde. Diese sollte organisationsübergreifend die Möglichkeiten zur Beteiligung vorstellen. Dafür könnten überregionale Medien wie das Fernsehen eingebunden werden, um ein möglichst breites Publikum zu erreichen. Der Vertreter des Arbeiter-Samariter-Bundes hebt hervor, dass sich kleinere Organisationen derart groß angelegte Werbekampagnen im Gegensatz zu größeren Organisationen aufgrund des geringen Spendenaufkommens alleine nicht leisten könnten. Er beklagt zudem eine Schlechterstellung der Freiwilligen in Hilfsorganisationen im Vergleich zu den Ehrenamtlichen der Feuerwehren oder des Technischen Hilfswerks, da beispielsweise außerhalb von Katastrophenfällen keine Verpflichtung der Arbeitgeber bestehe, die HelferInnen für Einsätze freizustellen. In dieser Hinsicht würde er sich eine stärkere Unterstützung des Staates in Form von besseren rechtlichen Rahmenbedingungen wünschen. Ebenso erwartet ein Vertreter der Feuerwehr, dass die Politik die Anerkennung des Ehrenamtes auch bei Arbeitgebern fördert und somit das Engagement interessierter Personen vereinfacht.

Desgleichen sollten nach Ansicht der VertreterInnen der Organisationen auf lokaler Ebene die Medien sowie die Politik stärker eingebunden werden, um das Bewusstsein für die Notwendigkeit ehrenamtlichen Engagements zu steigern. Dadurch könnte auch die Anerkennung für das Ehrenamt erhöht werden. Für derartige Kampagnen wäre eine Kooperation der Organisationen denkbar, um gemeinsam die verschiedenen Möglichkeiten des Engagements vorzustellen. Bislang findet eine solche Zusammenarbeit jedoch kaum statt.

Abgesehen von diesen Maßnahmen sprechen die ExpertInnen die Möglichkeit an, das Ehrenamt durch kleine finanzielle Vorteile attraktiver zu gestalten. Insbesondere wird hierbei auf die Ehrenamtskarte verwiesen, die den BesitzerInnen freie oder vergünstigte Eintritte beispielsweise in die städtischen Schwimmbäder oder vergünstigte Gebühren in der Stadtbibliothek gewährt. Zudem erwähnen sie die Möglichkeit einer Feuerwehrrente nach einer gewissen Anzahl an Dienstjahren.

Teilweise jedoch werden Werbestrategien allgemein mit Skepsis betrachtet: „Also wir können hier niemanden bekehren das... geht nicht“ (Vertreter DRK). Es könne nur dafür gesorgt werden, dass die Personen, die ein Interesse an der Mitarbeit haben, bestmöglich gefördert würden. Durch die Hürde, selbst aktiv werden zu müssen, werden nach Ansicht des ASB automatisch die ernsthafter interessierten KandidatInnen herausgefiltert, um die man sich dann besonders bemühe.

*„Im Moment nicht. Also nichts angedacht.  
Wie gesagt, immer vor dem Hintergrund,  
dass wir noch nicht so tätig werden müssen.“*  
(Vertreter Feuerwehr)

Auch in Bezug auf die Fördermöglichkeiten für Personen aus zugewanderten Familien heben die ExpertInnen hervor, dass ihnen bislang die Zugänge zu den MigrantInnen fehlen. Eine gezielte Ansprache bestimmter unterrepräsentierter Gruppen (z. B. Frauen, MigrantInnen) findet zurzeit kaum statt. Dies scheint bei manchen Organisationen eine bewusste Entscheidung zu sein, so dass stattdessen grundsätzlich alle Personen angesprochen werden, da nach Ansicht eines Befragten eine besondere Förderung einzelner Gruppen auch zu Neid führen könne.

*„Ja, im Rahmen der Inklusion würden wir ja nie im Leben jetzt auf eine Gruppe zugehen.“*  
(Vertreterin JUH)

Daher werden Zielgruppen für Werbemaßnahmen nicht nach ihrer derzeitigen Repräsentation in der Organisation ausgewählt, was ein Interviewpartner der Feuerwehr verdeutlicht:

*„Also wir versuchen eigentlich die ganze Bandbreite anzusprechen, weil wir jetzt nicht sagen wollen, was weiß ich, in der Stadt gibt es zu wenig Feuerwehrfrauen, wir sprechen nur noch Frauen an oder nur noch Leute im Alter von bis, weil uns da viele fehlen oder was weiß ich, wir suchen jetzt noch einen, der gut mit Elektrik um kann, wir sprechen nur Elektriker an oder so.“* (Vertreter Feuerwehr)

Viele der OrganisationsvertreterInnen könnten sich aber vorstellen, in Migrantenvereinen oder -gemeinden Werbung für das Ehrenamt zu machen. Eine solche Einbindung von Migrantorganisationen ist jedoch bislang noch nicht umgesetzt worden und die Ideen zu einer möglichen Umsetzung solcher Werbemaßnahmen sind häufig nicht sehr konkret.

Eine zurzeit bereits stellenweise umgesetzte Strategie besteht darin, Informationsmaterial beispielsweise auch auf Türkisch oder Russisch zu drucken. Dadurch wollen die Organisationen zwar nicht Personen anwerben, die keine Deutschkenntnisse haben, aber es soll eine allgemeine Akzeptanz und Offenheit gegenüber MigrantInnen demonstriert werden. Diese Initiativen gehen teilweise von den höheren Ebenen (Landes- und Bundesebene) der Organisationen aus.

## 7 Perspektive der Mitglieder

Dieses Kapitel beinhaltet die Darstellung der Aussagen von Ehrenamtlichen mit und ohne Migrationshintergrund. Sie können als aktive Mitglieder der hier untersuchten Organisationen zunächst über ihre eigenen Erfahrungen einen Einblick in die Abläufe ehrenamtlichen Engagements im Zivil- und Katastrophenschutz geben. Zudem geben sie ihre jeweiligen Einschätzungen zu der Beteiligung von MigrantInnen wider.

### 7.1 Zugangswege

Die befragten Freiwilligen ohne Migrationshintergrund haben ihren Weg in die Organisationen des Zivil- und Katastrophenschutzes mehrheitlich über Bekannte und FreundInnen gefunden und bestätigen damit die Einschätzung der Vertreter ihrer jeweiligen Organisationen über die Bedeutsamkeit

persönlicher Netzwerke. Teilweise sehen sich die befragten Freiwilligen auch persönlich in der Verantwortung, neue Mitglieder zu gewinnen, um den Wegfall des Wehrersatzdienstes zu kompensieren. Ferner wurden einige von ihnen im Rahmen von Katastrophenschutzübungen bzw. Großveranstaltungen auf die jeweiligen Organisationen aufmerksam. Jugendgruppen hingegen sind nicht in allen Organisationen vorhanden, sollen aber beispielsweise beim ASB wieder aufgebaut werden, um Nachwuchs zu rekrutieren.

Auch unter den Engagierten mit Zuwanderungsgeschichte wurde ein Befragter mittels „Mund-zu-Mund-Propaganda“ zum Einstieg motiviert. Der Großteil dieser Gruppe gelangte allerdings über den Wehrersatzdienst bzw. Zivildienst in die Organisationen. Ein Freiwilliger der Malteser weist in diesem Zusammenhang darauf hin, dass der Zugang über diese Kanäle auf nahezu alle ehrenamtlichen Kräfte in der Organisation zutreffe.

Bei der Auswahl der konkreten Einsatzstellen zur Ableistung des Zivil- bzw. Wehrersatzdienstes waren Kriterien wie die Nähe zum Wohnort, Verfügbarkeit von Plätzen oder auch der internetbasierte Eindruck der Organisationen entscheidend. Des Weiteren vermittelte die Osnabrücker Freiwilligenagentur einen an humanitärer Logistik interessierten Freiwilligen in das THW.

Im sozialen Umfeld der Freiwilligen sind FreundInnen partiell in Organisationen des Zivil- und Katastrophenschutzes aktiv. In vielen Fällen sind sie hingegen nicht ehrenamtlich tätig, wenngleich das Engagement im Familien- und Freundeskreis zumeist positiv oder neutral bewertet wird.

## *7.2 Voraussetzungen für das Engagement*

Verschiedene Befragte nennen, ähnlich den ExpertInnen, die körperliche und gesundheitliche Fitness als wichtiges Kriterium. Zudem geben sie die Volljährigkeit bzw. das Erreichen des 16. Lebensjahres beim THW und Roten Kreuz als weitere formale Anforderungen an. Nach den Aussagen eines Freiwilligen mit Migrationshintergrund, der von sich selbst sagt, als erster Farbiger in das THW in Osnabrück eingetreten zu sein, vergewisserte man sich seinen Angaben nach in der Organisation in den Rechtstatuten von der Rechtmäßigkeit des Beitritts eines Ausländers.

Häufig führen die Freiwilligen notwendige soziale Kompetenzen an, die auch in der Arbeit weiterentwickelt werden. In der Feuerwehr müsse man als „Teamplayer“ auftreten und auch in den anderen Organisationen werden soziale Fähigkeiten erwartet. Als weitere Voraussetzungen nennen sie Geduld und „ein dickes Fell“ (Freiwilliger THW) bei Einsätzen ebenso wie den adäquaten Umgang mit Schwerverletzten bei Sanitätseinsätzen. Die Mitarbeit als SanitäterIn setze eine „gewisse geistige Reife“ (Freiwilliger MHD) voraus, was verschiedene Verhaltensweisen und Benimmregeln einschließt.

*„Man muss hier also echt Mensch sein. Du musst mit Leuten reden können, musst die beruhigen können. Du musst sie betreuen können.“  
(Freiwilliger DRK)*

Ein grundsätzliches Interesse an und Bereitschaft zur Arbeit in den Organisationen betrachten die Beteiligten als essentiell:

*„Ja man muss auf jeden Fall Spaß dran haben [...] ein wichtiger Aspekt ist natürlich noch die Bereitschaft, sich ehrenamtlich zu engagieren. Also das ist ja immens wichtig. Ich meine irgendwie mit Nullbock-Stimmung da rein zu kommen, kommt nicht so gut an.“ (Freiwilliger DRK)*

### 7.3 *Motive und Erwartungen der Freiwilligen*

*„Ja, es ging mal darum, ehrenamtlich halt was zu tun, anderen Leuten zu helfen, die Freizeit sinnvoll zu nutzen. Das war eigentlich so die Hauptbegründung, da mal zum THW zu gehen und natürlich der Spaß an der Sache, der kam dann mit der Zeit.“ (Freiwilliger THW)*

Mehr als zwei Drittel nennen als Grund ihres Engagements, anderen Menschen ehrenamtlich helfen zu wollen.

Ferner ist ein Beweggrund, im Ernstfall einer Katastrophe vorbereitet zu sein und helfen zu können. Ein Freiwilliger mit Migrationshintergrund, der beabsichtigt, in sein Herkunftsland zurückzukehren, möchte die im Ehrenamt erlernten Fähigkeiten dort weiter nutzen. Dies wird von dem Wunsch verstärkt, selbst als BotschafterIn bzw. ExpertIn der entsprechenden Organisation im Herkunftsland zu fungieren und als AnsprechpartnerIn bei Einsätzen vor Ort beispielsweise des THW zu dienen. Zugleich wird die freiwillige Tätigkeit als ein Beitrag an der deutschen Gesellschaft vor dem Hintergrund der in der Herkunftsregion geleisteten Entwicklungshilfe betrachtet.

Ein weiteres wesentliches Motiv ist für einen Befragten der persönliche Nutzen bzw. der Aufbau eines positiven (Selbstwert-)Gefühls durch das Engagement. Mögliche berufliche Vorteile des Ehrenamts scheinen für die Freiwilligen hingegen eine allenfalls sehr geringe Rolle zu spielen.

Für mehr als die Hälfte der HelferInnen bildet das Interesse bzw. der Spaß an den Aktivitäten ein zentrales Motiv. Daher sind auch die konkreten Aufgaben in den einzelnen Organisationen für manche der Freiwilligen ausschlaggebend für ein Engagement in einer spezifischen Organisation gewesen. Einen hohen Stellenwert messen viele der Freiwilligen zudem dem Austausch und der Zusammenarbeit mit anderen Ehrenamtlichen und Menschen bei. Die intensiven zwischenmenschlichen Beziehungen innerhalb der Organisationen sowie das Engagement als eine Plattform des Kennenlernens und der gesellschaftlichen Partizipation werden an vielen Stellen herausgestellt:

*„Vor allem ich finde das ist ein unheimlicher Vorteil. Wenn du in eine Stadt kommst, dich ehrenamtlich engagierst, ist es eine unheimliche Möglichkeit der [...] Partizipation. Man ist eingliedert in die Gesellschaft. Man lernt immer neue Leute kennen.“ (Freiwilliger DRK)*

Dieser gemeinschaftliche Umgang sowie der Spaß an den Tätigkeiten hat viele Freiwillige dazu bewogen, auch nach Abschluss des Zivil- bzw. Wehersatzdienstes in den Organisationen weiterhin ehrenamtlich tätig zu bleiben.

*„[...] der Spaß halt, man ist ja nicht nur da und man lernt und man bildet sich aus [...] man hat Spaß und man fährt zelten und so was, so dieses Gemeinschaftliche. Das hat mich dann dazu gehalten, da zu bleiben.“ (Freiwilliger ASB)*

Viele Freiwillige, insbesondere die ehemaligen Zivil- und Wehersatzdienstleistenden, führen aus, dass sie im Vorfeld keine konkreten Erwartungen an ihre ehrenamtlichen Tätigkeiten hatten. Sie er-

*„Ja, was ich erwarte, ist, dass der Zusammenhalt eben bestehen bleibt, dass man auch viele Sachen unternimmt, nicht unbedingt jetzt bei den Dienstabenden, sondern dass man zusammen mal freizeitmäßig was macht. Das ist eigentlich ganz gut.“  
(Freiwilliger MHD)*

achteten vor allem die Vereinbarkeit mit dem Studium, einen Ausgleich zum beruflichen Alltag sowie das Durchlaufen einer Ausbildung als wichtig. Viele formulieren den Spaß an der ehrenamtlichen Tätigkeit als zentrale Erwartung. Dazu gehören auch ein gewisser Handlungsspielraum und die Wahrung von Freiheit, z. B. bei der Wahl der Dienste sowie Möglichkeiten zur

Selbstentfaltung. Eine Anerkennung der ehrenamtlichen Arbeit sowohl in den Organisationen als auch in der Öffentlichkeit wird vielfach erwartet.

Damit stellen sich ein positives Gemeinschaftsgefühl und eine aktive Beteiligung an Einsätzen als Erwartungen der Freiwilligen dar, die ihnen selbst oftmals nicht bewusst zu sein scheinen. Dennoch würde eine fehlende Erfüllung dieser Vorstellungen die große Zufriedenheit der Ehrenamtlichen mit ihrem Engagement, von dem sie in ihren Aussagen zeugen, vermutlich verringern. Zum Teil steigerten die Arbeit und der Aufbau neuer Projekte auch die Freude am Ehrenamt. Viele der Befragten kritisieren jedoch eine fehlende Anerkennung und Akzeptanz des Engagements in der Bevölkerung.

In der alltäglichen Arbeit nahm eine Freiwillige insbesondere in der Anfangszeit die ihr zu Teil werdende gesonderte Behandlung als kritisch wahr:

*„Und gerade als Frau ist es halt manchmal [...] so, wenn die Jungs dann sagen, "nee das ist zu schwer für dich" oder so. [...] Und da habe ich immer gesagt, "ich möchte genau das machen, was ihr auch macht. Ich möchte keine Sonderbehandlung." Mittlerweile klappt das auch.“  
(Freiwillige THW)*

## **7.4 Mitglieder mit Zuwanderungsgeschichte**

### 7.4.1 Einschätzung der Beteiligung von MigrantInnen

Ähnlich den ExpertInnen äußern fast alle Freiwilligen zunächst, dass der Migrationshintergrund für eine ehrenamtliche Tätigkeit im Bereich des Zivil- und Katastrophenschutzes nicht von Relevanz sei. Hierbei betonen sie die Offenheit der Organisationen, die jedem Interessierten ungeachtet des Hintergrundes die Möglichkeit einer Beteiligung böten und zugewanderte Menschen beispielsweise im Erlernen von Fachtermini unterstützten. Zwei Helfer mit Migrationshintergrund heben allerdings explizit die mit einem Migrationshintergrund einhergehenden Ressourcen, wie Mehrsprachigkeit im Umgang

mit KlientInnen sowie eine stärkere Vertrauensbasis gegenüber Angehörigen der eigenen Migrantengruppe, hervor.

Als Barriere erlebt ein Befragter mit Migrationshintergrund des Öfteren die offene Diskriminierung vor allem seitens alkoholisierter PatientInnen in den Rettungseinsätzen. Auch in anderen Organisationen wird konstatiert, dass voreingenommene PatientInnen die Arbeit im Umgang mit migrantischen HelferInnen erschweren. Im Fall eines Katastropheneinsatzes sei dieses Problem hingegen weniger von Bedeutung:

*„Da geht man unter in der Masse. Wenn wirklich was Größeres ist, dann läuft ja so viel durch die Gegend, [...] bis man das realisiert hat, guck mal, der hat schwarze Haare, ist nicht- ich sage mal blond oder was-“ (Freiwilliger MHD)*

In der Einschätzung des Migrantenteils in den Organisationen weichen die Aussagen der Freiwilligen z. T. voneinander ab (einer der Freiwilligen mit Zuwanderungsgeschichte geht von einem Anteil von 40% in seiner Organisation aus). Tendenziell vermuten die hier befragten Ehrenamtlichen jedoch einen niedrigen Anteil an Menschen mit Migrationshintergrund. Die Schätzungen gehen zudem mit einer persönlichen Bewertung einher. Manche von ihnen kritisieren diese Unterrepräsentation und fordern, Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils zu ergreifen:

*„Mein persönliches Bedürfnis ist allerdings, das zu ändern. Ich persönlich habe einen Migrationshintergrund und will das natürlich auch fördern.“ (Freiwilliger DRK)*

Nach anderen Befragten falle die geringe Beteiligung nicht auf und stelle kein Problem dar.

Auffällig war, dass sich verschiedene Befragte mit zugewanderten Eltern(teilen) oder eigenen Migrationserfahrungen im Vorfeld bzw. während der Interviews in ihrem Selbstverständnis nicht als MigrantInnen verstanden. Oft ordneten sie sich erst im Gespräch und nach näheren Erläuterungen dieser Kategorie zu bzw. identifizierten sich nicht als Menschen mit Migrationshintergrund. Diese Freiwilligen sprachen häufig von MigrantInnen in der dritten Person.

#### 7.4.2 Gründe für die geringe Beteiligung von MigrantInnen

Die Gründe für die überwiegend wahrgenommene geringe Repräsentation von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte verorten die Freiwilligen ebenso wie die Vertreter der Organisationen auf zwei Ebenen.

##### *Gründe auf Seiten der MigrantInnen*

Verschiedene HelferInnen berichten aus ihrem persönlichen Umfeld, dass unter FreundInnen mit Migrationshintergrund oft zeitliche Engpässe existieren bzw. kein Interesse an einem Engagement bestehe. Vielfach präferierten sie eine selbstbestimmte Freizeitgestaltung.

Ebenso wie die Vertreter der Organisationen führen viele Freiwillige die geringe Vertretung von MigrantInnen auf deren Unkenntnis bezüglich der deutschen Katastrophenschutzarchitektur zurück, die vielen aus ihren Herkunftsländern nicht vertraut sei. Oft existierten ungenaue Vorstellungen hinsichtlich der freiwilligen Tätigkeit. So werde angenommen, dass die Arbeit als SanitäterIn eine Ausbildung

als Arzt voraussetze. Nach Ansicht eines Helfers sei das ehrenamtliche Engagement letztlich auf die Erziehung und Vermittlung entsprechender Werte sowie eine Sensibilisierung für eine ehrenamtliche Tätigkeit zurückzuführen. Die Bildung der Eltern sei dabei zweitrangig und vor allem die Heranführung an das Engagement entscheidend.

Von einzelnen Befragten wird des Weiteren eine gewisse Distanz von BürgerInnen mit Migrationshintergrund zu den Organisationen beobachtet.

*„Also ich denke mal [...], das größte Problem ist bei uns, wenn ich mal von Problem reden darf, dass der Aufbau zu solchen Leuten relativ schwierig ist. Die haben jetzt nicht so, wie die meisten Deutschen, wirklich konsequent dieses, „oh ich guck mir das gerne mal an“, wenn wir irgendwo stehen, sondern die trauen sich nicht in unsere Nähe meistens, höchstens wenn ihnen etwas passiert.“ (Freiwilliger DRK)*

Auch bestehe oft unter bekannten MigrantInnen der Eindruck, dass es sich bei der Feuerwehr oder dem THW um konservative Einrichtungen handle.

Ferner wird strukturell zwischen den verschiedenen Migrantengruppen differenziert und es werden weitere relevante Einflussfaktoren wie die persönliche Situation betrachtet. Bei neu zugewanderten MigrantInnen habe das Einleben und Erlernen der Sprache oberste Priorität und stelle ein zusätzliches Motivationshemmnis für die Aufnahme einer ehrenamtlichen Tätigkeit dar. Ferner seien beispielsweise AsylbewerberInnen oder auch andere Migrantengruppen mit ernsthaften Problemen wie Einkommensabsicherung konfrontiert und können sich demzufolge nicht auf ein freiwilliges Engagement konzentrieren.

*„Für Leute, die da sind, die wirklich [...] auch mal nicht genug zu essen haben, [...] leider die nicht die Chance gehabt haben, zu studieren oder einfach mal eine vernünftige Ausbildung zu machen, die haben andere Sorgen als doch mal freiwillig zu helfen, weil deren Sorgen sind zuerst doch mal so ja die Sicherheit [...]. Ich glaube, [...] das sind viele Faktoren, die mitspielen.“ (Freiwilliger THW)*

Als weiterer Grund wird die „Angst, nicht akzeptiert zu werden“ (Freiwilliger Malteser) artikuliert. Dies beziehe sich allerdings weniger auf eine empfundene Geschlossenheit der Organisation als vielmehr auf die Befürchtung, nicht ausreichende Deutschkenntnisse vorweisen zu können. Ein Freiwilliger mit Migrationshintergrund äußert, dass in seiner Organisation vorrangig auf geringe Sprachkenntnisse als Defizite rekurriert werde und im geringeren Maße die Potenziale von MigrantInnen in anderen Bereichen wahrgenommen werden.

#### *Gründe auf Seiten der Organisationen*

Auf der Organisationsebene werden verschiedene Ansatzpunkte zur Erklärung des geringen Migrantenanteils beschrieben. Die Freiwilligen stellen heraus, dass die Unwissenheit der BürgerInnen mit Migrationshintergrund zum Ehrenamt im Zivil- und Katastrophenschutz auch mit der Öffentlichkeitsarbeit der Organisationen zusammenhängt. Vielfach seien sich Organisationen, wie das THW oder das Rote Kreuz, auf der Leitungsebene der Wichtigkeit einer Einbeziehung und Ansprache von MigrantInnen bewusst, bisher wurde allerdings in Osnabrück nicht gezielt in dieser Richtung angeworben und

informiert. Eine Ansprache erfolge auch im Rahmen der alltäglichen Dienste nicht, stattdessen betonen viele der Befragten die egalitäre bzw. inklusive Ausrichtung der Werbestrategien, die sich ohne Unterscheidung an alle BürgerInnen richte. Zudem erschwere die geringe Präsenz von Organisationen wie den Maltesern im Stadtbild eine Einbindung interessierter BürgerInnen.

### 7.5 Ideen zur Förderung des Ehrenamts

Die Befragten haben unterschiedliche Vorstellungen zur möglichen Förderung des Ehrenamts. Sie schlagen ebenfalls eine stärkere Werbung, beispielsweise in den Medien und der Öffentlichkeit, zur Bekanntmachung der im Ehrenamt tätigen Organisationen vor. Auch auf beruflicher Seite könne durch eine Informierung der ArbeitgeberInnen zu Themen wie Entschädigung bei Verdienstaussfällen z. B. bei THW-Einsätzen die Vereinbarkeit mit dem Beruf klargestellt werden. Neben der beruflichen Perspektive sei auch das Verständnis und Wissen über die ehrenamtlichen Leistungen unter den BürgerInnen z. B. bei Bombenräumungen zu fördern. Auch die persönliche Ansprache von Menschen mit und ohne Migrationshintergrund und eine Vorstellung der Organisationen im Rahmen des Berufes und/ oder im Umgang mit jungen Menschen und Kindern in Schulen und Kindergärten stellen Wege zur Förderung des ehrenamtlichen Engagements dar.

Die Attraktivität des Ehrenamtes kann ferner durch verschiedene Strategien wie die Verbindung der freiwilligen Arbeit mit weiteren Freizeitaktivitäten erhöht und damit die Gemeinschaft auch abseits der ehrenamtlichen Verpflichtungen gestärkt werden.

*„Ich sage mal, man sollte das Nützliche oder [...] die Arbeit mit dem Schönen verbinden. Dass man eventuell dann über schöne Erlebnisse [...] über Ausflüge und so was, was nicht direkt unbedingt etwas mit dem Ehrenamt zu tun hat, dass man damit eventuell Leute binden könnte.“*  
(Freiwilliger ASB)

Während einzelne Freiwillige keinen Handlungsbedarf in Bezug auf die Gruppe der Menschen mit Migrationshintergrund sehen, äußert die Mehrheit Ideen zur Förderung und Erhöhung des Anteils an engagierten MigrantInnen in den Organisationen. Ähnlich wie bei den ExpertInnen besteht allerdings auch hier z. T. Ratlosigkeit in der Formulierung geeigneter Strategien.

Eine gezielte Öffentlichkeitsarbeit und Ansprache von Menschen mit Migrationshintergrund wird von Freiwilligen aus allen Organisationen gefordert. Die Öffentlichkeitsarbeit könne dabei sowohl von den Organisationen ausgehen und beispielsweise mehrsprachige Informationsmaterialien umfassen als auch von öffentlicher Stelle des Bundes gefördert werden. In der konkreten ehrenamtlichen Arbeit in den Organisationen wird u. a. die Übersetzung wichtiger Fachbegriffe in verschiedene Sprachen als hilfreich angesehen. Die unterschiedlichen Migrantengruppen, die z. T. in der dritten Generation hier leben oder auch neu zugewandert sind, bedürften einer spezifischen Ansprache. Konzeptionell seien langfristige Strategien unter temporär festgelegten Zielsetzungen bezüglich bestimmter Zielgruppen wie türkeistämmige MigrantInnen oder (Spät)AussiedlerInnen zu erarbeiten. Letztlich erfordern derartige Projekte finanzielle Ressourcen, welche die Organisationen bereit sein müssen, zu investieren.

*„Ja gut, man muss sie natürlich [...] an den Orten, oder an den Interessenbereichen, die die Leute haben, wo sie viel Zeit verbringen, vielleicht auch direkt ansprechen oder Kontakt aufnehmen“*  
(Freiwilliger ASB)

Von einer beliebigen Ansprache und Inklusion von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte mit dem Ziel, den MigrantInnenanteil in jedem Fall zu steigern, rät ein Freiwilliger ab. Auch wird teilweise die Form einer direkten Anrede auf der Straße als nicht zielführend betrachtet und als Belästigung der PassantInnen wahrgenommen. Diese könne stattdessen über Werbung, bei öffentlichen Anlässen sowie einem Tag der Offenen Tür verlaufen. Insgesamt heben jedoch verschiedene Mitglieder ein aktives Zugehen der Organisationen auf MigrantInnen in Osnabrück als unerlässlich hervor. Sie sehen die Präsenz auf Stadtteilstesten, in Wohnvierteln mit hohen Einwandereranteilen, z. B. unter muttersprachlicher Ansprache, sowie ferner die Abhaltung von Sanitätsdiensten und Veranstaltungen in MigrantInnenvereinen als förderlich an.

*„Klar, die Werbung sollte ausgeglichen sein. Also jetzt nicht nur für Leute mit Migrationshintergrund. Das bringt es dann auch nicht, wenn wir nur Leute mit Migrationshintergrund haben.“*  
(Freiwilliger DRK)

In diesem Prozess sei gleichsam eine einseitige Fokussierung auf MigrantInnen zu vermeiden und anstelle dessen Menschen mit Migrationshintergrund als eine Zielgruppe unter vielen anzusprechen.

Ein wesentlicher Punkt betrifft zudem die fehlende Anerkennung unter den Ehrenamtlichen:

*„Zuerst die Leute, die beim THW sind, um deren Engagement zu fördern, das geht meiner Meinung nach nicht ohne Anerkennung. Und das fehlt. [...] wichtig ist also, man sollte doch mal versuchen, andere [...] Elemente zu finden, was positiv wäre [...]. Nicht unbedingt zu sagen, „ok, na ja der kann sowieso kein Deutsch sprechen“. [...] Man muss, meiner Meinung nach, [...] Akzeptanz haben, also Anerkennung und auch die Anderen respektieren.“* (Freiwilliger THW)

Dementsprechend wollen die Ehrenamtlichen mit Migrationshintergrund in den Organisationen nicht als MigrantInnen wahrgenommen werden, sondern stattdessen als Freiwillige mit verschiedenen Qualitäten und Fähigkeiten z. B. als FahrzeugführerIn oder EDV-SpezialistIn anerkannt und respektiert werden. Diese Aspekte sollten die Organisationen nach Ansicht der Freiwilligen in der Ansprache von MigrantInnen hervorheben und eine einseitige Fokussierung auf das Merkmal des Migrationshintergrundes vermeiden.

Darüber hinaus sehen die Freiwilligen strukturelle Änderungen in den Organisationen oder eine Modifikation der Arbeitsfelder und Tätigkeiten für eine Rekrutierung und Einbindung von MigrantInnen als nicht notwendig an.

## **8 Engagement und Freizeitverhalten unter SchülerInnen**

Als dritte Gruppe wurden in der vorliegenden Studie SchülerInnen nach ihrem Freizeitverhalten sowie ihren Ansichten und ihrem Wissen über das Ehrenamt befragt.

### **8.1 Freizeitverhalten**

Um zu erfahren, auf welche Weise die SchülerInnen allgemein ihre Freizeit verbringen, wurden sie danach gefragt, welche Aktivitäten sie ausüben und ob sie in Vereinen Mitglied sind. In der Gesamt-

schule und im Gymnasium sind einige der SchülerInnen in Sportvereinen aktiv, sowohl als Mitglieder als auch als TrainerInnen. Zu den genannten Sportarten gehören Fußball, Tanzen, Tischtennis und Judo. Einige der Jugendlichen nehmen auch an kirchlichen Aktivitäten teil und betreuen beispielsweise Ferienfreizeiten für Kinder oder erteilen Konfirmandenunterricht. Damit zeigt sich eine grundsätzliche Bereitschaft dieser SchülerInnen zu ehrenamtlichen Aktivitäten. Auch die Schule scheint zu ehrenamtlichem Engagement anzuregen: eine der Teilnehmerinnen aus dem Gymnasium erzählte von einer Arbeitsgemeinschaft der Schule, in der die SchülerInnen älteren Menschen den Umgang mit Computern erklärten.

In der Berufsschule hingegen nimmt kein Jugendlicher an derartigen strukturierten Freizeitaktivitäten in Vereinen etc. teil, auch wenn sie teilweise früher ebenfalls Fußball gespielt oder getanzt haben. Die hier befragten SchülerInnen verbringen ihre Freizeit lieber zu Hause oder mit Freunden, mit denen sie sich beispielsweise in der Stadt treffen. Einer der Teilnehmer gibt an, in einer Band Gitarre zu spielen.

In der Beantwortung dieser Frage lassen sich keine Unterschiede zwischen SchülerInnen mit und ohne Migrationshintergrund erkennen, stattdessen sind die Unterschiede zwischen den befragten Schulformen auffällig.

## *8.2 Wissen zu ehrenamtlichem Engagement*

In der Gesamtschule und im Gymnasium sind den SchülerInnen viele Möglichkeiten des ehrenamtlichen Engagements in Osnabrück bewusst. Einige der genannten Beispiele scheinen ihnen aus ihrem eigenen Umfeld oder ihren eigenen bisherigen Erfahrungen bekannt zu sein, wie FußballtrainerIn, Nachhilfe oder die Mitarbeit in der Kirchengemeinde. Zwei Schüler der Gesamtschule waren früher auch bei der DLRG Mitglied, haben dieses Engagement aber beendet, als die Zeit knapper wurde oder Freunde ausgetreten sind. Es wird aber auch allgemein Engagement beispielsweise bei Greenpeace genannt. Zudem erzählen die SchülerInnen vom Engagement für benachteiligte oder diskriminierte Gruppen, wie z. B. Menschen mit Behinderungen, MigrantInnen, Homosexuelle etc., für die man sich ehrenamtlich einsetzen könne.

Die SchülerInnen der Berufsschule nennen ebenfalls FußballtrainerInnen, zudem sind ihnen auch Organisationen wie die Freiwillige Feuerwehr und das Deutsche Rote Kreuz bekannt.

Das Wissen über mögliches Engagement im Zivil- und Katastrophenschutz ist insgesamt jedoch bei den befragten Gruppen begrenzt. Einige der SchülerInnen haben Freunde oder Verwandte, die in den hier untersuchten Organisationen aktiv sind oder waren. Welche Aktivitäten, Ausbildung und Einsätze mit dem Engagement verbunden sind, ist ihnen jedoch mehrheitlich nicht bewusst. Die jeweils ehrenamtlich engagierten Personen scheinen über ihr Engagement wenig zu erzählen. Ebenso wenig fragen die SchülerInnen nach, was aus allgemeinem Desinteresse zu resultieren scheint:

*CP: „Was erzählen die so? Also-“*

*Schüler der Berufsschule: „Nie befragt, weil mich das nicht interessiert...“*

Die SchülerInnen wurden mehrheitlich noch nicht direkt von den Organisationen angesprochen oder über die Möglichkeiten des Engagements informiert. Auch im Rahmen der Erste-Hilfe-Kurse, die viele der Jugendlichen bereits für die Vorbereitung auf den Führerschein absolviert haben, wird der

Kontakt nicht bewusst wahrgenommen. Überwiegend sind die Organisationen, die den Kurs anbieten, im Nachhinein nicht mehr namentlich bekannt. Im Gymnasium, wo ein Schulsanitätsdienst existiert, ist die Möglichkeit der Mitarbeit dort bekannt, aber keine/r der Befragten nimmt diese wahr. Es wird jedoch ein Schüler aus der gleichen Stufe genannt, der im Schulsanitätsdienst mitarbeitet. Dieser sei gleichzeitig Mitglied beim Technischen Hilfswerk.

### *8.3 Motive und Erwartungen an das Ehrenamt*

Bei der Frage, ob sie sich generell für die Zukunft ein ehrenamtliches Engagement vorstellen könnten, ergibt sich ebenfalls eine deutliche Spaltung zwischen den Schulformen. Im Gymnasium geben viele der SchülerInnen an, sich grundsätzlich ehrenamtliches Engagement vorstellen zu können. Das hänge aber von der Art der Aktivität und vom jeweiligen Zeitaufwand ab. Einige der SchülerInnen weisen darauf hin, dass aktuell der Zeitaufwand für die Schule zu umfangreich sei, um nebenher ehrenamtlich aktiv zu sein.

In der Gesamtschule ist die Reaktion verhaltener. Auch hier wird grundsätzlich die Bereitschaft bejaht, die Jugendlichen hatten jedoch kaum konkrete Vorstellungen davon, welche Art von Tätigkeit sie ausüben würden. Sie geben an, darüber noch nicht nachgedacht zu haben.

Einige der SchülerInnen dieser beiden Schulformen engagieren sich bereits. Die genannten Gründe für dieses Engagement sind der Spaß an den Aktivitäten oder die Hilfe für andere Menschen. Dabei interessieren sie insbesondere die sozialen Bereiche sowie die Arbeit mit Kindern. Auch für ein zukünftiges Engagement wäre den Jugendlichen wichtig, dass ihnen die Aufgaben Spaß machen, dass sie helfen können oder dass sie anderen etwas von ihrem Wissen und ihren Fähigkeiten weitergeben können. Sie würden zudem erwarten, für ihre Ideen und Vorhaben Unterstützung zu erhalten, beispielsweise in der Form, dass eigene Auslagen, z. B. für Schwimmbadbesuche mit behinderten Menschen, erstattet werden.

In Bezug auf das Ehrenamt im Zivil- und Katastrophenschutz waren die SchülerInnen deutlich zögerlicher:

*TN6: „Ja, weiß ich nicht. Als Mädchen ist das ja ein bisschen, also, als Mädchen weiß ich nicht, was man da so machen muss.“*

*TN7: „Ja. Und man weiß ja auch nicht genau, was da jetzt alles so dazu gehört. Also ich wüsste das jetzt nicht so genau.“ (SchülerInnen des Gymnasiums)*

Da ihnen der Bereich des Katastrophenschutzes insgesamt fremd ist, würden sich die Jugendlichen mehr Information durch die Organisationen wünschen, bevor sie über eine eigene Mitarbeit nachdenken würden. Zudem könnten sie sich eher vorstellen, gemeinsam mit FreundInnen ehrenamtlich aktiv zu werden bzw. über FreundInnen in den Zivil- und Katastrophenschutz hineinzufinden. Dieser Weg sei auch bei ihren Bekannten der überwiegende Zugangsweg in die Organisationen gewesen.

In der Berufsschule war hingegen grundsätzlich keine Bereitschaft zu ehrenamtlichem Engagement vorhanden. Für die eigene Aktivität wird eine in der Regel finanzielle Gegenleistung erwartet. Ein Schüler gibt aber an, er könne sich ein Engagement als Rettungsschwimmer vorstellen: „Kannst du jeden Tag Urlaub machen. Voll geil.“ Außerdem habe er im Fernsehen gesehen, dass Rettungsschwimmer gesucht würden. Überwiegend werden jedoch, wie oben bereits erwähnt, strukturierte Gemeinschaftsaktivitäten (auch im Freizeitbereich) als nicht attraktiv wahrgenommen.

*„Warum soll ich denn das freiwillig machen? Wenn ich montags bis freitags arbeite, nach Hause komme, dann geh ich doch nicht samstags oder sonntags noch irgendwo anders [...] arbeiten.“*  
(Schüler der Berufsschule)

#### 8.4 Freiwillige mit Migrationshintergrund

Die SchülerInnen sehen ebenso wie die beiden anderen befragten Gruppen fehlende Informationen über die Möglichkeiten des Engagements als einen Hauptgrund für die geringe Beteiligung von Menschen mit Migrationshintergrund im Zivil- und Katastrophenschutz. Dieses fehlende Wissen sei auch dadurch beeinflusst, dass möglicherweise in den Familien kein Bewusstsein für mögliche ehrenamtliche Aktivitäten vorhanden sei. Als Unterstützung könnten sich die Jugendlichen vorstellen, Informationsmaterialien gezielt an Familien mit Migrationshintergrund zu verschicken oder allgemein durch Werbung in Schulen Jugendliche insgesamt sowie SchülerInnen mit Migrationshintergrund über das Ehrenamt im Zivil- und Katastrophenschutz zu informieren.

In der Berufsschule gehen einige SchülerInnen allerdings auch davon aus, dass ein Ehrenamt als nicht entlohnte Tätigkeit für MigrantInnen nicht attraktiv sei, da diese nach Deutschland gekommen seien, um Geld zu verdienen. Für neu Zugewanderte sehen die befragten Jugendlichen zudem fehlende Deutschkenntnisse als mögliches Hindernis für ein Engagement.

Des Weiteren wird vermutet, dass MigrantInnen in den Organisationen möglicherweise nicht so gut akzeptiert werden. Ein Schüler mit Zuwanderungsgeschichte von der Berufsschule geht sogar davon aus, dass er als Migrant nicht zur Zielgruppe der Organisationen gehöre, da er bei Werbeaktionen in der Innenstadt grundsätzlich übergangen werde. Ein anderer Schüler bestätigt diese Wahrnehmung.

*„Nein, wir haben ja schwarze Haare. Warum sollen die uns ansprechen? [...] weil die denken, wir bauen sowieso nur Scheiße. Und das ist das Ding doch.“*  
(Schüler der Berufsschule)

Damit widersprechen die befragten SchülerInnen dem von den Organisationsvertretern dargestellten Selbstbild als offene Organisationen, die alle Personengruppen gleichermaßen ansprechen.

Auch wenn im Gymnasium nicht explizit von Diskriminierung gesprochen wird, gehen die SchülerInnen davon aus, dass sich das Engagement von MigrantInnen steigern ließe, indem sich die Organisationen offener gegenüber MigrantInnen präsentieren:

*TN2: Ja gezielter ansprechen und auch sagen, dass es halt für alle ist irgendwie.  
TN6: Ja. Ja vielleicht denken die Migranten ja, dass es nicht für die ist oder so.  
TN7: Ja dass man denen vielleicht zeigt, dass sie da auch wirklich da willkommen sind.*  
(SchülerInnen des Gymnasiums)

## 9 Fazit

Die vorliegende qualitative Befragung von ExpertInnen und Freiwilligen innerhalb der Organisationen des Zivil- und Katastrophenschutzes sowie von Schülergruppen verschiedener Schultypen in Osnabrück zeigt bedeutsame Erkenntnisse bezüglich einer Einbindung von Freiwilligen mit Migrationshintergrund. Bei den befragten HelferInnen mit Migrationshintergrund handelt es sich mehrheitlich um die einzigen bzw. eine(n) von wenigen MigrantInnen in den untersuchten Organisationen. Somit lässt sich die bundesweite Tendenz einer signifikant geringen Repräsentation von Menschen mit Migrationshintergrund in den beteiligten Organisationen des Zivil- und Katastrophenschutzes auch in Osnabrück feststellen (Gensicke et al. 2006: 328).

Die geringe Präsenz von MigrantInnen im ehrenamtlichen Zivil- und Katastrophenschutz Osnabrücks erschließt sich als ein komplexes Phänomen. Die Zugangswege sind hierbei von zentraler Bedeutung. Die Gewinnung neuer Mitglieder über soziale Netzwerke und „Mund-zu-Mund-Propaganda“ trifft für einen Großteil der Mitglieder ohne Migrationshintergrund zu. Die Mehrheit der Freiwilligen mit Zuwanderungsgeschichte kam hingegen erst im Zuge des Zivil- und Wehersatzdienstes mit dem Ehrenamt in den jeweiligen Organisationen in Berührung. In ihrem sozialen und familiären Umfeld war ein ehrenamtliches Engagement, insbesondere im Zivil- und Katastrophenschutz, nicht verankert.

Ähnlich den Ergebnissen des Freiwilligensurveys (Gensicke et al. 2006: 325; 2009: 23) weisen die exemplarisch befragten Ehrenamtlichen mit Migrationshintergrund spezifische Charakteristika, wie eine lange Aufenthaltsdauer in Deutschland bzw. hohe formale Bildungsabschlüsse, auf. Der Einfluss der Bildung auf die Bereitschaft zum Engagement wurde auch in der Befragung von Schülergruppen deutlich. Demnach steigt die Bereitschaft zum Ehrenamt unabhängig vom Migrationshintergrund mit zunehmendem Bildungsgrad. Zudem wurden u. a. von Freiwilligen mit Migrationshintergrund sowie von einigen SchülerInnen die spezifischen Problemlagen wie z. B. der sozioökonomische Status einiger MigrantInnen als Hinderungsgrund für ein Ehrenamt herausgestellt (siehe Kapitel 3; Halm 2007: 19). Zwischen den Motiven und Erwartungen der Ehrenamtlichen mit und ohne Migrationshintergrund ließen sich keine grundlegenden Unterschiede feststellen. Spezifische Motivlagen wie technische Affinität wirken sich dabei auf die Auswahl der konkreten Organisation aus.

Weiterhin sind die von allen Befragten angeführten geringen Kenntnisse von MigrantInnen hinsichtlich einer Ehrenamtstätigkeit in Organisationen des Zivil- und Katastrophenschutzes zu nennen. Dabei wird jedoch deutlich, dass hierbei verallgemeinernde Annahmen vorherrschen und das Bewusstsein für die Vielfalt der unterschiedlichen Lebenslagen in der Gruppe der Menschen mit Migrationshintergrund nicht immer vorhanden ist bzw. nicht reflektiert wird. Insbesondere die VertreterInnen der Organisationen verfügen kaum über Kontakte zu MigrantInnen und betonen, dass sie daher nur allenfalls sehr geringes Wissen über Wertorientierungen und Interessenlagen von Menschen mit Migrationshintergrund besitzen. Daher sind ihre Aussagen häufig von einem Alltagsverständnis von Migrations- und Integrationsprozessen geprägt, das oftmals Deutungs- und Interpretationsweisen aus den Medien aufgreift. Ein Beispiel hierfür ist die Vermutung, dass MigrantInnen sich absichtlich von der Mehrheitsgesellschaft distanzieren oder die Annahme, dass ehrenamtliche Tätigkeiten im Zivil- und Katastrophenschutz in den Herkunftsgesellschaften der MigrantInnen nicht üblich seien. Hierbei setzen die Befragten die MigrantInnen implizit mit kürzlich zugewanderten Personen gleich. Die große Gruppe der Menschen mit Migrationshintergrund ist jedoch in Deutschland geboren und aufgewachsen und

hat wenig bis gar keinen Bezug zu den Einstellungen und der Bedeutung von Freiwilligentätigkeiten in den Herkunftsgesellschaften. Die VertreterInnen der Organisationen beziehen zudem in ihre Einschätzungen nicht mit ein, dass es verschiedene andere Formen des freiwilligen Engagements gibt, die häufig weniger organisiert ausgeübt werden. Derartiges Engagement besitzt gemäß verschiedener Studien bei MigrantInnen einen hohen Stellenwert (European Volunteer Centre 2006; Huth 2011: 210). Auch andere Formen der Nächstenliebe, wie sie beispielsweise im Islam verankert sind, werden von den Organisationen vielfach nicht in Erwägung gezogen oder als relevant für die Bereitschaft zu freiwilligem Engagement angesehen.

Derartige Annahmen gehen mit dem meist einseitigen Verständnis verschiedener Befragter von Integration einher, das Integration mit der Angleichung an die Mehrheitsgesellschaft gleichsetzt (s. o. Kapitel 6.2.3). Diese verallgemeinernden und teils vorurteilsbehafteten Ansichten zu Menschen mit Migrationshintergrund könnten sich auch in der Außendarstellung der Organisationen widerspiegeln und dazu führen, dass diese von MigrantInnen als geschlossen und unattraktiv wahrgenommen werden.

Persönliche Diskriminierungserfahrungen, beispielsweise der befragten migrantischen BerufsschülerInnen mit mehrheitsgesellschaftlichen Organisationen, können die Distanz zu diesen befördern. Verschiedene Aussagen von Freiwilligen und SchülerInnen machen deutlich, dass die von einer Vielzahl der Interviewten postulierte Offenheit und Willkommensstruktur der Organisationen in der Gesellschaft und speziell unter MigrantInnen nicht gleichermaßen wahrgenommen werden (Halm et al. 2007: 175). Dieser Eindruck wird auch von einigen befragten jungen Frauen geteilt, die ein Engagement in diesen als männerdominiert wahrgenommenen Bereichen nicht in Betracht ziehen. Diese Aussagen zeigen, dass möglicherweise auch Überschneidungen zwischen verschiedenen Barrieren für ein ehrenamtliches Engagement, beispielsweise für junge MigrantInnen, zum Tragen kommen können.

In diesem Zusammenhang wird deutlich, dass die in verschiedenen bundesdeutschen und internationalen Studien (u.a. Halm et al. 2007: 175) als notwendig herausgestellte Außendarstellung als offene Organisation, die die Diversität ihrer Mitglieder schätzt und fördert, auf der lokalen Ebene vielfach mangelhaft ausgeprägt ist. Im Bereich des Zivil- und Katastrophenschutzes könnte zusätzlich die wahrgenommene Distanz nach Ansicht der ExpertInnen durch Faktoren wie die Dienstkleidung und -fahrzeuge verstärkt werden.

Als weitere Gründe für die geringe Beteiligung von Menschen mit Migrationshintergrund werden von ExpertInnen und Freiwilligen fehlende Kontakte und Netzwerke der Organisationen zu MigrantInnen sowie eine fehlende direkte Ansprache als Hindernisse identifiziert (Klausing 2010: 4ff.). In dem für alle Organisationen charakteristischen egalitären Ansatz gegenüber interessierten BürgerInnen ist eine migrationssensible Einbindung sowie explizite Ansprache von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte jedoch nicht vorgesehen.

Die in den untersuchten Organisationen befragten Freiwilligen mit Migrationshintergrund zeichnen sich jedoch insgesamt durch eine hohe Zufriedenheit im sozialen Umfeld der Organisation und an der ehrenamtlichen Arbeit aus. Als kritische Punkte berichten sie teilweise von Diskriminierung in Einsätzen durch die Bevölkerung und in einem Fall von einer als problematisch wahrgenommenen Sichtweise in der Organisation. Überwiegend erfahren die Ehrenamtlichen mit Migrationshintergrund in den

Organisationen jedoch Anerkennung und Akzeptanz. Ein muslimischer Ehrenamtlicher nimmt dabei auch die christliche Prägung seiner Organisation nicht als Problem wahr.

Zudem stellt für die Vertreter der Organisationen sowie für einen Großteil der Freiwilligen die Erhöhung des Anteils an migrantischen Freiwilligen ein wünschenswertes Ziel dar. Insbesondere im Zusammenhang mit einer für die Zukunft erwarteten Nachwuchsproblematik wird die Steigerung des Anteils an Ehrenamtlichen mit Migrationshintergrund angestrebt. Dabei ist jedoch eine geringe Vertrautheit mit dem Thema, u. a. resultierend aus den geringen Kontakten mit MigrantInnen, evident. Das mögliche Potenzial von Ehrenamtlichen mit Migrationshintergrund wird nur selten auf Anhieb erkannt, wenngleich es bei Nachfragen bestätigt wird. Dazu gehört auch, dass Menschen mit Migrationshintergrund in erster Linie unter migrationsspezifischen Aspekten wie einer angenommenen kulturellen oder religiösen Prägung oder sprachlichen Fähigkeiten betrachtet werden.

Eine Wahrnehmung als Person mit spezifischen Fähigkeiten und Kompetenzen jenseits des Merkmals „MigrantIn“ bleibt zumeist aus. Ist ein Migrationshintergrund vorhanden, nimmt die Organisation und ihre Mitglieder sie fast ausschließlich als Freiwillige mit Migrationshintergrund und weniger als Freiwillige mit spezifischen Kompetenzen und Ressourcen wahr. Einige Freiwillige mit Migrationshintergrund nehmen demgegenüber jedoch eine stärker ressourcenorientierte Sichtweise ein und betonen ihre für die Freiwilligenarbeit spezifischen Kompetenzen. Sie positionieren sich als Mitglieder der Organisation und weniger als Mitglied mit Migrationshintergrund in der Organisation. Damit entsprechen die Befragten mehr als die Organisation selbst der Zielsetzung des Konzeptes zur interkulturellen Öffnung, in dem Organisationen sich für alle Bevölkerungsgruppen gleichermaßen offen zeigen und ihre Mitglieder als Menschen mit spezifischen Ressourcen und Fähigkeiten wahrnehmen und weniger mittels Zuschreibungen differenzieren sollten.

Diese Unterschiede verdeutlichen, dass in den Organisationen ein differenzierterer Blick auf potentielle Mitglieder erforderlich ist. Allgemein sollte dabei die Sensibilität der Organisationen für spezifische Bedarfs- und Interessenlagen gestärkt werden. Beispielsweise erwecken auch die Aussagen zu Jugendlichen den Eindruck, dass diese vorrangig als mögliche Nachwuchskräfte zum Nutzen der Organisation wahrgenommen werden. Eine Berücksichtigung ihrer individuellen Interessen findet hierbei allenfalls am Rande statt: wie in den Interviews mit Freiwilligen ebenso wie in den Schülergruppendiskussionen ersichtlich wurde, sind der Spaß an gemeinsamen Aktivitäten sowie die dabei entstehenden zwischenmenschlichen Beziehungen für Jugendliche von hoher Bedeutung. Dementsprechend könnten Jugendgruppen durch ihre gemeinsame Freizeitgestaltung weitere soziale Funktionen übernehmen, die durch die bloße Schulung der Jugendlichen im Rahmen von Schulsanitätsdiensten nicht abgedeckt werden können. Migrant\*innen spielen dabei durch ihr Alter und nicht durch ihren Migrationshintergrund gleichermaßen eine Rolle wie Jugendliche ohne Migrationshintergrund.

Insgesamt scheint das Thema „Diversität“ in den Organisationen auf lokaler Ebene in Osnabrück erst allmählich diskutiert zu werden. Eine interkulturelle Öffnung, wie sie von den beteiligten Organisationen mehrheitlich auf Bundesebene sowie vom Bundesamt für Bevölkerungsschutz und Katastrophenhilfe angestrebt wird, scheint sich bislang auf Ortsebene nicht im gewünschten Maße zu vollziehen (siehe 4.1.3). Interkulturelle Öffnung wird zurzeit weniger als Querschnittsaufgabe der Ortsverbände begriffen:

*„[...] wenn man sich damit [mit interkultureller Öffnung, Anm. d. Verf.] befasst, dann muss es wirklich schon so etwas wie eine Abteilung für sich sein, weil das Ganze so allumfassend ist und ja, hier derzeit die Notwendigkeit einfach nicht so da ist.“ (Vertreter DRK)*

Um dem Anspruch einer auch nach außen sichtbar offenen Organisation gerecht zu werden und zugleich Menschen mit Zuwanderungsgeschichte für eine ehrenamtliche Tätigkeit zu aktivieren, sind entsprechende Maßnahmen zu ergreifen. Einer intensiven Auseinandersetzung auf Ortsebene mit Themen der Diversität und MigrantInnen als Zielgruppe freiwilligen Engagements kommt hierbei eine Schlüsselrolle zu. Ebenso sind Schritte einer interkulturellen Öffnung in Orientierung an den in Kapitel 10 formulierten Handlungsempfehlungen und bestehenden Bundes- bzw. Länderprogrammen der Organisationen unerlässlich. Vor diesem Hintergrund sollten Ehrenamtliche mit Migrationshintergrund nicht nur als im Zuge der Nachwuchswerbung, sondern darüber hinaus als Potenzial für die Organisationen sowie für die Förderung des gesamtgesellschaftlichen Zusammenhalts wahrgenommen werden.

Erste Ansätze hierfür sind auch auf Ortsebene in Osnabrück vorhanden: Das Potential heterogener Gruppen und die Widerspiegelung gesellschaftlicher Heterogenität in der eigenen Mitgliederstruktur wird deutlich von einigen Befragten als Ziel herausgestellt.

*„Ich würde mir eigentlich wünschen, dass das mehr wären. Denn wir haben doch einen deutlich höheren [...] Bevölkerungsanteil mit Migrationshintergrund oder ausländische Mitbürger, und die spiegeln sich nicht in den Mitgliederzahlen wider, und das wäre eigentlich auch erstrebenswert, dass sich dann auch in ähnlicher Weise die, sich auch bei uns engagieren würden.“ (Vertreter THW)*

*„[...] generell ist eine bunte Gruppe immer schöner als wenn man nur eine Sichtweise hat- das ist ja ganz klar.“ (Vertreter JUH)*

Einige der untersuchten Organisationen verfügen bereits über Kooperationen zu Schulen und führen gezielt Veranstaltungen in Vereinen/ Organisationen durch, die vornehmlich von Menschen mit Migrationshintergrund besucht werden (Moscheen). Diese Kooperationen werden zumeist ausschließlich mit der Zielsetzung der Gewinnung zusätzlicher Mitglieder durchgeführt oder in Betracht gezogen. Migrant\*innenvereine und -gemeinden erscheinen dabei als reiner „Lieferant“ von Ehrenamtlichen:

*„Man muss mit den Verbänden von ihrer Seite muss man [...] zusammenarbeiten und sagen, dass auch von denen Werbung gemacht wird, von der Seite auch gesagt wird, "das ist eine gute Sache, macht das mal"“ (Vertreter Feuerwehr)*

Dabei wird nicht berücksichtigt, dass diese Vereine ebenfalls von ihren Mitgliedern abhängig sind und vermutlich kein Interesse daran haben, ihre eigenen Mitglieder an den Katastrophenschutz zu verlieren. Für Kirchengemeinden wird dies durchaus erkannt: „Also man nimmt ja ein- einer Kirchengemeinde“

meinde nicht die Kinder weg.“ (Vertreter Malteser); für Migrantenorganisationen wird dies bislang weniger berücksichtigt. Dies könnte für die Kooperation hinderlich sein, wenn derart konfligierende Ziele bei der konkreten Umsetzung und Ansprache von Vereinen oder Gemeinden nicht bedacht werden. Eine Ansprache dieser spezifischen Organisationen als Kooperationspartner und weniger als „Mitgliederlieferant“ sowie ihrer Mitglieder als Personen mit spezifischen Ressourcen und Interessen und weniger die Reduzierung auf den Migrationshintergrund und mögliche „Brückenfunktionen“ der Freiwilligen zwischen Organisationen des Katastrophenschutzes und den Migrantengruppen könnte zugleich die Attraktivität der Organisationen für Migranten erhöhen.

Das in unterschiedlichen Studien herausgestellte Engagement- und Mobilisierungspotenzial in der migrantischen Bevölkerung (Gensicke et al. 2006: 329f.; Beck 2011: 24 ff.) sowie die hohe Zufriedenheit unter den in dieser Studie befragten Mitgliedern in den im Zivil- und Katastrophenschutz beteiligten Organisationen sind für eine Aktivierung von Menschen mit Migrationshintergrund und die Umsetzung einer Strategie zur interkulturellen Öffnung vor Ort in hohem Maße vielversprechend. Und auch die untersuchten Organisationen befinden sich vielfach schon auf dem richtigen Weg: Sie nehmen Migranten als potentielle Mitgliedergruppe vermehrt wahr und versuchen gezielt Migrantenorganisationen mit ihren Aktivitäten zu erreichen. Allein die Grundgedanken des Konzeptes interkultureller Öffnung und weniger die gesonderte Herausstellung der Bedeutung des Migrationshintergrundes für die Organisation müssen noch stärker in den Strukturen und Zielen der untersuchten Organisationen verankert werden. Mit der Realisierung eines derartigen Konzeptes könnte einerseits eine verbesserte Repräsentation der lokalen Bevölkerung in den Organisationen des Zivil- und Katastrophenschutzes erreicht werden. Andererseits könnte durch eine verstärkte Beteiligung der MigrantInnen in diesem Bereich die Selbstschutzzfähigkeit der Bevölkerung mit Migrationshintergrund verbessert werden.

## 10 Handlungsempfehlungen

Die Organisationen des Zivil- und Katastrophenschutzes stehen damit vor Herausforderungen, die sie mit vielen weiteren Vereinen und Organisationen teilen: die Anpassung an eine sich grundlegend in ihrer Struktur verändernden Gesellschaft für eine zukunftsfähige Ausgestaltung des Ehrenamtes. Dazu gehört nicht nur der zunehmende Anteil an Menschen mit Migrationshintergrund in der Bevölkerung. Die VertreterInnen der Organisationen nennen Faktoren wie den Ausbau der Ganztagsbeschulung, die Veränderung des Arbeitslebens und des Freizeitverhaltens als Entwicklungen, die eine Nachwuchssicherung im Rahmen der derzeitigen Strukturen des Ehrenamts im Zivil- und Katastrophenschutz erschweren. Hierauf müsste unter anderem mit einer Flexibilisierung der Strukturen reagiert werden, die eine auch kurzfristige Teilhabe ermöglichen.

Hinzu kommt die Anforderung, die gesellschaftliche Vielfalt in Bezug auf nationale, kulturelle und religiöse Hintergründe stärker im Ehrenamt des Zivil- und Katastrophenschutzes widerzuspiegeln. Hierfür ist, wie oben erläutert, ein Prozess der interkulturellen Öffnung erforderlich, der auf der lokalen Ebene der Organisationen umgesetzt und gelebt werden muss, um Wirkung zu zeigen. Erste, vielversprechende Ansätze hierfür sind in Osnabrück bereits vorhanden. Hierzu zählen Versuche der Kontaktaufnahme zu Migrant-Communities durch Blutspendetermine in Moscheen ebenso wie das Interesse der Organisationen an einer Erhöhung des MigrantInnenanteils. Diese Ansätze sollten die Orga-

nisationen ausbauen, um nach außen eine stärkere Offenheit gegenüber MigrantInnen zu demonstrieren.

Bislang wird ein systematischer Prozess der interkulturellen Öffnung nicht umgesetzt und die Kontakte zwischen den Organisationen des Zivil- und Katastrophenschutzes und MigrantInnen sind gering. Daraus resultieren Hürden für eine stärkere Beteiligung von Menschen mit Migrationshintergrund, da die Organisationen von außen als geschlossen wahrgenommen werden. Eine interkulturelle Öffnung in den beteiligten Organisationen im Sinne eines „bottom-up“-Prozesses erscheint in diesem Zusammenhang zielweisend.

Daraus ergeben sich die folgenden Handlungsempfehlungen:

### *10.1 Allgemeine Empfehlungen in Bezug auf interkulturelle Öffnung:*

1. Die auf Bundes- und Landesebene angestoßenen Prozesse interkultureller Öffnung müssen in stärkerem Maße als bisher Eingang in die lokale Mitgliederaus- und -fortbildung finden. Nur durch eine interkulturelle Sensibilisierung aller Mitglieder kann interkulturelle Öffnung als Querschnittsaufgabe der Organisationen gelingen.
2. Für die interkulturelle Öffnung sind langfristige Strategien nötig. Die Strukturen der Organisationen sollten systematisch auf mögliche diskriminierende Faktoren hin untersucht werden.
3. Das Wissen über Migrantengruppen und die Zugänge zu ihnen können über Kooperationen oder Tandemprojekte zwischen den Organisationen des Zivil- und Katastrophenschutzes und Migrantenorganisationen gefördert werden. Einen interessanten Ansatz bot das Angebot des DRK, Blutspendetermine in einer Moschee anzubieten. Derartige Angebote sollten im Rahmen der jeweiligen Organisationsaufgaben reflektiert und ausgebaut werden.
4. Ebenso könnten Organisationen die Schaffung von Positionen wie LotsInnen oder MultiplikatorInnen erwägen. Sie würden in Methoden der interkulturellen Öffnung geschult und könnten helfen, diese als Querschnittsaufgabe in allen Bereichen der Organisation voranzubringen.
5. Für eine gelingende Kooperation muss die Bereitschaft zu beiderseitigen interkulturellen Lernprozessen vorhanden sein. MigrantInnen und ihre Organisationen müssen umfassend als Potential verstanden und nicht nur für die Mitgliederwerbung instrumentalisiert werden.
6. Um die interkulturelle Öffnung der Organisationen zu unterstützen, könnten die Prozesse wissenschaftlich evaluiert und begleitet werden. Dadurch können konkrete Handlungsbedarfe und anschließende Fortschritte bestmöglich ermittelt werden.

### *10.2 Spezifische Empfehlungen für die Einbindung von MigrantInnen*

7. Im Rahmen der interkulturellen Öffnung sollte der Blick auf MigrantInnen geöffnet werden: Diese dürfen nicht nur unter dem Gesichtspunkt des Migrationshintergrundes, sondern müssen als Personen mit spezifischen persönlichen, fachlichen und sozialen Kompetenzen wahrgenommen werden.

8. Für eine gezieltere Ansprache von MigrantInnen sollten die Organisationen folgende Aspekte diskutieren und berücksichtigen:
  - a. Welche Zielsetzungen verfolgen wir im Hinblick auf die Beteiligung von Menschen mit Migrationshintergrund?
  - b. Welche Gruppen von MigrantInnen sollen angesprochen werden?
  - c. Durch welche Merkmale zeichnen sich diese Zielgruppen aus? Welche Interessen und Erwartungen haben sie in Bezug auf das Ehrenamt?
9. Eine gezieltere Ansprache von Menschen mit Migrationshintergrund widerspricht nicht dem Gedanken der Inklusion. Werbemaßnahmen, die sich scheinbar an „alle BürgerInnen“ richten, erfassen oft die Gruppe der Menschen mit Migrationshintergrund nicht. Daher sollten derartige Maßnahmen stärker in Bezug auf ihre Reichweite reflektiert werden. Eine gezielte Information über das Ehrenamt in Deutschland, z. B. im Rahmen von Integrationskursen, sollte erwogen werden.
10. Aufgrund der hohen Bedeutung von Mund-zu-Mund-Propaganda für die Mitgliederwerbung nach dem Wegfall der Wehrpflicht könnten Ehrenamtliche mit und ohne Migrationshintergrund gezielter zur Ansprache von Bekannten und FreundInnen motiviert werden.
11. Die Ansprache von BürgerInnen im Rahmen der alltäglichen Dienstleistungen könnte von den Organisationen stärker genutzt werden. Dadurch würden allgemein die Bekanntheit sowie die Anerkennung für das Ehrenamt gesteigert.
12. Um sich auch hierbei für MigrantInnen zu öffnen, könnten die Organisationen eine stärkere Präsenz in Migrantenvereinen oder -gemeinden oder allgemein bei interkulturell ausgerichteten Veranstaltungen (z. B. das städtische „Fest der Kulturen“) in Betracht ziehen.

### *10.3 Empfehlungen für die lokale, regionale und bundesdeutsche Politik*

13. Politische Akteure sollten im Rahmen ihrer Möglichkeiten das Ehrenamt fördern. Beispiele hierfür sind die Ehrenamtskarte oder eine „Ehrenamtsrente“ nach einer gewissen Anzahl an Dienstjahren.
14. Die politischen Akteure sollten die Gleichstellung der ehrenamtlich Engagierten in den unterschiedlichen Organisationen des Zivil- und Katastrophenschutzes fördern.
15. Bezüglich der Möglichkeit ehrenamtlicher Beteiligung sollte rechtliche Klarheit herrschen. Dadurch könnten Schwierigkeiten zwischen Ehrenamtlichen und ihren Arbeitgebern vermindert werden. Wichtig ist zum Beispiel, dass die Freistellung von der Arbeit für Einsätze außerhalb des Katastrophenschutzfalles rechtlich ermöglicht wird und nicht zu Nachteilen für ehrenamtlich engagierte MitarbeiterInnen führt.

## 11 Literaturverzeichnis

- Akgün, Lale (2008):** Integration und sozialer Zusammenhalt in der Bürgergesellschaft, in: Bürsch, Michael (Hrsg.): Mut zur Verantwortung, Mut zur Einmischung, Bürgerschaftliches Engagement in Deutschland, Bonn: Dietz-Verlag, S. 21-38.
- Alscher, Mareike; Dathe, Dietmar; Priller, Eckhard; Speth, Rudolf (2009):** Bericht zur Lage und zu den Perspektiven des bürgerschaftlichen Engagements in Deutschland. Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB), in: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.): Informationsbroschüre, Rostock (u.a.).
- 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, Paderborn: Druck Buch Verlag.
- Beck, Sebastian (2011):** Migranten und Engagement: Die Milieuperspektive, in: Forschungsjournal Soziale Bewegungen, 02/2011, S. 24-37.
- Beck, Ulrich (1996):** Das Zeitalter der Nebenfolgen und die Politisierung der Moderne, in: Beck, Ulrich; Giddens, Anthony; Lash, Scott (Hrsg.): Reflexive Modernisierung: Eine Kontroverse, Frankfurt a.M.: Suhrkamp Verlag, S. 19-112.
- British Red Cross (Hrsg.) (2002):** The Role of Non-Governmental Organisations' Volunteers in Civil Protection in European Member States & European Economic Area Countries. Project Final Report. Auf: [http://ec.europa.eu/echo/civil\\_protection/civil/act\\_prog\\_rep/croixrouge\\_volont\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/echo/civil_protection/civil/act_prog_rep/croixrouge_volont_en.pdf) (Zugriff: 25.04.2012).
- Bundesamt für Migration und Flüchtlinge; Stiftung für Bürger (2009):** Engagiert für Integration. Erkenntnisse und Handlungsempfehlungen aus 16 Modellprojekten zum interkulturellen bürgerschaftlichen Engagement, Informationsbroschüre, Berlin (u.a.).
- Bundesministerium des Innern (2010):** Bundesweites Integrationsprogramm. Angebote der Integrationsförderung in Deutschland – Empfehlungen zu ihrer Weiterentwicklung, Informationsbroschüre, Berlin (u.a.).
- Bundesregierung (2010):** Nationale Engagementstrategie der Bundesregierung. Auf: [http://www.bmi.bund.de/SharedDocs/Downloads/DE/Themen/Politik\\_Gesellschaft/GesellZusammenhalt/engagementstrategie.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](http://www.bmi.bund.de/SharedDocs/Downloads/DE/Themen/Politik_Gesellschaft/GesellZusammenhalt/engagementstrategie.pdf?__blob=publicationFile), Stand: 06.10.2010 (Zugriff: 28.06.2012).
- Community Partnership Consultants (2003):** MEM-VOL Migrant and Ethnic Minority Volunteering. Summary: Final Report The Netherlands. Auf: [http://www.mem-volunteering.net/download/MEM-VOL\\_summary\\_netherlands.pdf](http://www.mem-volunteering.net/download/MEM-VOL_summary_netherlands.pdf) (Zugriff: 15.05.2012).
- Deutscher Bundestag (2002):** Bericht der Enquete-Kommission „Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements“, Drucksache 14/8900, Bonn: Bundesanzeiger Verlagsgesellschaft mbH.
- Deutsches Rotes Kreuz e.V., Generalsekretariat, Team Migration und Integration (2007):** Das Deutsche Rote Kreuz – nicht nur für Deutsche. Rahmenkonzeption Interkulturelle Öffnung im DRK, Berlin.
- Düsener, Kathrin (2010):** Integration durch Integration? Migrantinnen und Migranten auf der Suche nach Inklusion, Bielefeld: Transcript Verlag.
- Engels, Dietrich; Köller, Regine; Koopmans, Ruud; Höhne, Jutta (2011):** Zweiter Integrationsindikatorenbericht erstellt für die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration, in: Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration (Hrsg.), Berlin (u.a.).

- European Volunteer Centre (2006):** Involve. Involvement of third country nationals in volunteering as a means of better integration. Final project report. Auf: <http://www.cev.be/data/File/INVOLVEreportEN.pdf> (Zugriff: 14.05.2012).
- Fachbereich Stadtentwicklung und Integration (2009a):** Entwicklung der Bevölkerung mit Migrationshintergrund Stadt Osnabrück. Auszug aus dem Datenmonitoring Demografischer Wandel. Einwohnermeldedatei der Stadt Osnabrück.
- Fachbereich Stadtentwicklung und Integration (2009b):** Kinder/Jugendliche im schulpflichtigen Alter (Alter 6-17). Erhebung über Familienverbandsnummer.
- Gensicke, Thomas; Picot, Sibylle; Geiss, Sabine (2006):** Freiwilliges Engagement in Deutschland 1999 – 2004. Ergebnisse der repräsentativen Trenderhebung zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftlichem Engagement, in: TNS Infratest Sozialforschung; Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.): Empirische Studien zum Bürgerschaftlichen Engagement, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Gensicke, Thomas; Geiss, Sabine (2010):** Hauptbericht des Freiwilligensurveys 2009. Ergebnisse der repräsentativen Trenderhebung zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und Bürgerschaftlichem Engagement, in: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.): Informationsbroschüre, Berlin (u.a.).
- Halm, Dirk (2011):** Bürgerschaftliches Engagement in der Einwanderungsgesellschaft. Bedeutung, Situation und Förderstrategien, in: Forschungsjournal Soziale Bewegungen, 02/2011, S. 14-24.
- Halm, Dirk; Sauer, Martina (2007):** Bürgerschaftliches Engagement von Türkinnen und Türken in Deutschland, in: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.): Empirische Studien zum Bürgerschaftlichen Engagement, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Hoorn, Alexandra; Illmer, Daniel; Kleemann, Wolfgang (2010):** Förderung des Engagements benachteiligter Jugendlicher und junger Menschen mit Migrationshintergrund in den Strukturen des organisierten Sports. Expertise zum Stand von Forschung und Praxis im Rahmen der wissenschaftlichen Begleitung des Projektes „JETST! – Junges Engagement im Sport“ der Deutschen Sportjugend, in: Deutsche Sportjugend im Deutschen Olympischen Sportbund e.V. (Hrsg.), Frankfurt a. M. .
- Huth, Susanne (2011):** Selbstorganisation und bürgerschaftliches Engagement, in: Fischer, Veronika; Springer, Monika (Hrsg.): Handbuch Migration und Familie. Grundlagen für die soziale Arbeit mit Familien, Schwalbach/Ts.: Wochenschau-Verlag, S. 208-216.
- Huth, Susanne (2007):** Bürgerschaftliches Engagement von Migrantinnen und Migranten. Lernorte und Wege zu sozialer Integration, Partizipation und Kompetenzentwicklung, in: Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungsforschung e. V.; Projekt Qualifikations-Entwicklungs-Management (Hrsg.), QUEM-Materialien, Berlin, Nr. 83.
- Institute for Volunteering Research (2003) :** MEM-VOL Migrant and Ethnic Minority Volunteering. Summary: Final Report United Kingdom. Auf: [http://www.mem-volunteering.net/download/MEM-VOL\\_summary\\_united-kingdom.pdf](http://www.mem-volunteering.net/download/MEM-VOL_summary_united-kingdom.pdf) (Zugriff : 14.05.2012).
- IRIV (Institut de Recherche et d'Information sur le Volontariat) (2003):** MEM-VOL Migrant and Ethnic Minority Volunteering. Summary: Final Report France. Auf: [http://www.mem-volunteering.net/download/MEM-VOL\\_summary\\_france.pdf](http://www.mem-volunteering.net/download/MEM-VOL_summary_france.pdf) (Zugriff : 15.05.2012).
- Klausing, Julia (2010):** Einstellungs- und Interessenlagen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund zum ehrenamtlichen Engagement in der Jugendfeuerwehr in Niedersachsen. Eine explorative Studie im Auftrag des Niedersächsischen Ministeriums für Inneres, Sport und Integration, in: Niedersächsisches Ministerium für Inneres, Sport und Integration, Referat 51 – Grundsatzfragen der Integration (Hrsg.): Informationsbroschüre, Hannover.

- Klein, Ansgar; Huth, Susanne (2011):** Das Thema Migration/Integration im Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement, in: Forschungsjournal Soziale Bewegungen, Heft 02/2011, S. 90-91.
- Lange, Hans-Jürgen; Endreß, Christian; Wendekamm, Michaela (2011):** Ehrenamtliches Engagement im Zivil- und Katastrophenschutz. Kurzfassung der Studie, Universität Witten/Herdecke. Auf: [http://www.nbwg.eu/wp-content/uploads/2012/03/120313\\_Umfrage-Ehrenamt-Uni-Witten\\_Kurzfassung-19122011.pdf](http://www.nbwg.eu/wp-content/uploads/2012/03/120313_Umfrage-Ehrenamt-Uni-Witten_Kurzfassung-19122011.pdf), Stand: 19.12.2011, (Zugriff: 28.06.2012).
- Niedersächsisches Landesamt für Statistik (2010):** SchülerInnen des Schuljahrgangs 8 (kurz vor Schulabgang). 1.711 ausländische Schüler/-innen in Osnabrücker Schulen, Hannover.
- Presse- und Informationsamt der Bundesregierung; Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration (2011):** Nationaler Aktionsplan Integration. Zusammenhalt stärken – Teilhabe verwirklichen, Informationsbroschüre, Berlin.
- Projektgruppe des Ludwig-Uhland-Instituts (2010):** Meier. Müller. Shahadat. Migranten bei der Feuerwehr und dem Roten Kreuz, in: Warneken, Bernd J. (Hrsg.): Beiträge von Ludwig-Uhland-Institut für Empirische Kulturwissenschaft, Tübingen: Tvv Verlag.
- Sénat, Service des Affaires Européennes (2001):** Les Services d’Incendie et de Secours. Les Documents de Travail du Sénat. Série Législation comparée. n° LC 85. Auf: <http://www.senat.fr/lc/lc85/lc85.pdf> (Zugriff: 14.05.2012).
- Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2012a):** Arbeitsmarkt in Zahlen. Eckwerte für JobCenter. 26401 JC Osnabrück Stadt, Juli 2012.
- Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2012b):** Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort Osnabrück (Quartalsdaten). Stadt Osnabrück, Team Strategische Stadtentwicklung und Statistik, Februar 2012.
- Statistisches Bundesamt (2011a):** Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Bevölkerung mit Migrationshintergrund – Ergebnisse des Mikrozensus 2010 –, Fachserie 1, Reihe 2.2, Migration in Deutschland 2010. Auf: <http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Publikationen/Fachveroeffentlichungen/Bevoelkerung/MigrationIntegration/Migrationshintergrund2010220107004,property=file.pdf>, Stand: 26.09.2011 (Zugriff: 28.06.2012).
- Statistisches Bundesamt (2011b):** Beschäftigungsstatistik. Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort am 30.06. des Jahres. Quelle: Statistik der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit. Auf: <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesamtwirtschaftUmwelt/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetigkeit/Beschaeftigungsstatistik/Tabellen/Insgesamt.html> (Zugriff: 07.08.2012).
- Wilson, Ruth (2006):** Involve. Involvement of third country nationals in volunteering as a means of better integration. National Report England. Volunteering England (Hrsg.). Auf: [http://www.involve-europe.eu/pdf/NAT\\_ENGLAND.pdf](http://www.involve-europe.eu/pdf/NAT_ENGLAND.pdf) (Zugriff : 14.05.2012).