



HANDREICHUNG

# Wie interkulturelles Engagement gelingt



DEUTSCHE STIFTUNG  
FÜR ENGAGEMENT  
UND EHRENAMT

## Impressum

Bonn, 2025

**Eine Handreichung des Bonner Instituts für Migrationsforschung und Interkulturelles Lernen (BIM) e.V.**

Autorin: Marisa Hafner  
mit unterstützendem Einsatz der künstlichen Intelligenz des Anbieters ChatGPT

Herausgeber der Serie:  
Bonner Institut für Migrationsforschung und Interkulturelles Lernen (BIM) e.V.  
Brüdergasse 16-18, 53111 Bonn  
<https://migrapolis.de>

gefördert durch



DEUTSCHE STIFTUNG  
FÜR ENGAGEMENT  
UND EHRENAMT

# Inhaltsverzeichnis

<b>Einleitung</b>	4
<b>Zum Projektträger</b>	6
<b>Teil 1: Beschreibung des Projekts MuT</b>	7
<b>Angebotsformate</b>	7
1) Workshops für Vereine und MSOs zur Professionalisierung der Freiwilligenkoordination	7
2) Beratung von Einrichtungen zur interkulturellen Öffnung	8
3) Austausch- und Vernetzungsrunden/ Kooperationsprojekt	9
4) Schulungen in Selbstfürsorge für Engagierte	10
5) Coachings für Engagierte	11
<b>Erfahrungen aus der Projektdurchführung</b>	12
<b>Herausforderungen</b>	12
1) Gewinnung von Teilnehmenden	12
2) Geringe Verbindlichkeit in der Teilnahme	13
3) Balance zwischen Zeitknappheit und Zeitaufwand	13
4) Terminplanung im Konflikt zwischen Arbeitszeit und Freizeit	14
5) Verständigung bei Sprachbarrieren	14
6) Projektlaufzeit	15
<b>Erfolge und Erfolgsfaktoren von MuT</b>	15
1) Flexible Wissensvermittlung	16
2) Zeit für Austausch und Vernetzung	16
3) Vielfalt der Teilnehmenden	16
4) Fachliche Expertise und reflektierte Haltung der Referentinnen	17
5) Stärkung der Selbstfürsorge und Bedeutung von Wertschätzung	17
<b>Teil 2: Best Practice - Beispiele</b>	19
<b>Interview: “Man muss auf die Menschen zugehen”</b>	19
<b>Interview: “Ehrenamtsförderung für alle ist Demokratieförderung”</b>	22

<b>Teil 3: Interkulturelle Engagementförderung</b>	28
<b>Die gesellschaftliche Dimension interkultureller Engagementförderung</b>	28
<b>Konkrete Empfehlungen für die Umsetzung einer interkulturellen Engagementförderung</b>	29
1) Ausgangslage und Bedarfe klären	29
2) Alle mitnehmen, Widerstände ernst nehmen	29
3) Selbstverständnis und die Vereinskultur reflektieren	29
4) Eine qualifizierte Ansprechperson im Verein	31
5) Aufgabenprofile und Tätigkeitskonzepte	31
6) Gewinnung von Engagierten	32
7) Kommunikation bewusst gestalten	33
<b>Anhang</b>	34
Bildnachweis	34
Quellenverzeichnis	34
Weiterführende Literatur und Links	34

## Einleitung

Bürgerschaftliches Engagement ist eine tragende Säule unserer Gesellschaft, denn es stärkt den sozialen Zusammenhalt und bietet Räume des Mitgestaltens. Ehrenamt schließt Lücken, wo staatliche Strukturen an ihre Grenzen stoßen, und es trägt dazu bei, dass Menschen füreinander Verantwortung übernehmen. Ob in der Nachbarschaftshilfe, in Sportvereinen, Kulturprojekten oder sozialen Initiativen – Ehrenamt bietet Räume, in denen Teilhabe praktisch gelebt wird. Es schafft Begegnung und fördert dadurch gegenseitiges Vertrauen und Mitgefühl. Damit stärkt freiwilliges Engagement das demokratische Miteinander und wirkt sich zusätzlich positiv auf die Engagierten selbst aus. Sie erfahren Sinnhaftigkeit, erleben sich als selbstwirksam und handlungsfähig, erweitern ihr soziales Netzwerk und haben Spaß – essenzielle Faktoren zur Stärkung der individuellen Resilienz in unseren krisengeschüttelten Zeiten. Gerade für Menschen mit Flucht- und Migrationsbiografie ist ein Ehrenamt eine Form direkter Teilhabe in einem sonst marginalisierten und im Fall von Geflüchteten stark fremdbestimmten Alltag. So bietet ein Engagement ihnen Möglichkeiten, Kontakte aufzubauen, mit ihren Stärken und Talenten gesehen zu werden, Deutsch zu üben, auf Augenhöhe zur Gesellschaft beizutragen sowie selbstbestimmt gestalten zu können. Zudem bereichern Engagierte mit Migrationsbiografie die Vereine im Kleinen und die Gesellschaft im Ganzen mit ihren vielfältigen Perspektiven, Sprachen und kulturellen Erfahrungen. Durch ihr Engagement bauen

sie Brücken zwischen unterschiedlichen Lebenswelten.

Mit dem Projekt **MuT - Mitmachen und Teilhaben** reagierte das Bonner Institut für Migrationsforschung und Interkulturelles Lernen (BIM) e.V. auf zwei Erfahrungen aus seinem 30jährigen Bestehen. Zum einen zeigte sich, dass Initiativen und Vereine, die von Menschen mit Migrationsbiografie mit viel Elan und Herzblut gegründet wurden, sich häufig nach relativ kurzer Zeit wieder auflösen. Zum anderen weist der „Freiwilligensurvey 2019“<sup>1</sup> darauf hin, dass Menschen mit Migrationsbiografie um bis zu 30% seltener ehrenamtlich aktiv sind. Hauptsächlich gründet das auf unzureichenden Zugängen zu bestehenden Ehrenamtsstrukturen, Sprachbarrieren, mangelnden Informationen, fehlender Anerkennung und Diskriminierung.

Das Projekt *MuT - Mitmachen und Teilhaben* zielte darauf ab, Menschen mit und ohne Migrationsbiografie in ihrem ehrenamtlichen Engagement zu stärken, Migrant:innen-selbstorganisation (MSO) in ihrer Freiwilligenkoordination zu professionalisieren und Organisationen dabei zu unterstützen, sich interkulturell zu öffnen. Der Projektstandort war Bonn, eine Stadt mit ca. 340.000 Einwohner:innen und einem Bevölkerungsanteil von rund 33 % mit Migrationsbiografie. In Bonn existiert eine Vielzahl unterschiedlich aktiver MSO und interkultureller Vereine. Um dieses Potenzial nachhaltig zu fördern, braucht es gezielte Unterstützung, Vernetzung und Sensibilisierung – damit Vielfalt im Ehrenamt noch stärker zur tragenden Kraft einer offenen und solidarischen Stadtgesellschaft werden kann.

In der Projektlaufzeit von 1,5 Jahren sammelten wir mit Engagierten, Vereinen und Organisationen vielfältige Erfahrungen hinsichtlich Hürden und Gelingensfaktoren. Dabei wurde deutlich: Teilhabe entsteht dort, wo Menschen sich gesehen und willkommen fühlen sowie wo Strukturen so gestaltet sind, dass ein Mitmachen auf Augenhöhe wirklich möglich ist. Oft braucht es dazu keine großen Ressourcen, sondern vor allem eine offene Grundhaltung, Geduld und die Bereitschaft, Neues auszuprobieren.

Diese Handreichung fasst die wichtigsten Erkenntnisse aus dem Projekt MuT zusammen. Sie berichtet im Teil 1 von Erfolgen und Herausforderungen in der Projektdurchführung sowie schildert zentrale Erfahrungen aus der Praxis. Im Teil 2 werden in zwei Interviews Best-Practice-Beispiele vorgestellt, die zeigen, wie es gelingt, die Ehrenamtsförderung zugänglicher und attraktiver für alle zu gestalten. Ergänzt werden diese Einblicke im Teil 3 durch gebündelte Empfehlungen für die Umsetzung einer interkulturellen Engagementförderung in Vereinen. Im Anhang finden Sie weiterführende Links und Literaturtipps.

Diese Handreichung hat weder den Anspruch einer wissenschaftlichen Analyse noch eines Sachberichts des Projekts MuT. Vielmehr soll sie sowohl Rückblick als auch Werkzeug sein – ein praktischer Leitfaden, der zeigt, wie Mitmachen und Teilhaben in einer vielfältigen Gesellschaft möglich wird.

Wir hoffen, dass diese Handreichung dazu beiträgt, gute Ideen weiterzutragen, neue Impulse zu setzen und gemeinsam noch mehr Räume für Begegnung, Beteiligung und Zusammenhalt zu schaffen.



#### **Ehrenamt / Freiwillige / Engagierte / Ehrenamts- oder Freiwilligenkoordination?**

Im Rahmen dieser Handreichung werden die Begriffe *Ehrenamt / Freiwilligenarbeit / Engagement* sowie *Ehrenamts- oder Freiwilligenkoordination* synonym verwendet. Da die Begriffe *Freiwillige* und *Engagierte* universell leichter zu verstehen sind als das deutsche Wort *Ehrenamt*, verwenden wir eher diese im Kontakt mit MSOs und Menschen mit Migrationsbiografie.

## Zum Projektträger

Das Bonner Institut für Migrationsforschung und Interkulturelles Lernen (BIM) e.V., gegründet 1995, setzt sich für bürgerschaftliches Engagement, Integration und Mitgestaltung in unserer Migrationsgesellschaft ein. Seit 2011 betreibt das BIM in freier Trägerschaft das *MIGRApolis - Haus der Vielfalt* im Bonner Stadtzentrum als soziokulturelles Zentrum und Begegnungsort. Bonner MSOs können die Räume für ihre Vereinsarbeit nutzen, und sie erhalten Unterstützung und Vernetzungsmöglichkeiten im *House of Resources*. BIM e.V. ist seit 2010 freier Träger der Jugendhilfe in Bonn und Umgebung mit Spezialisierung auf die interkulturelle sozialpädagogische Familienhilfe. Das BIM ist Träger zahlreicher Projekte zur Förderung von Integration, Bildung, Kultur, Ehrenamt und Nachhaltigkeit. Über das *ARTpolis Community Arts & Music Lab* führt das BIM seit 2014 partizipative und interkulturell vermittelnde Kulturprojekte durch. Mit seinem rund 20köpfigen multiprofessionellen Team bietet es eine Vielzahl an Qualifizierungsangeboten an im Bereich Projektmanagement und -förderung, interkulturelle Kompetenz und Gewaltfreie Kommunikation, Engagementförderung, Vereinsarbeit und Jugendhilfe. Als Institut für Migrationsforschung begleitet es universitäre Arbeiten und erstellt Leitfäden, Handreichungen sowie wissenschaftliche Evaluationen. Außerdem betreut es eine öffentlich zugängliche Fachbibliothek für Migration und Integration.



### **Kontakt:**

Bonner Institut für Migrationsforschung und Interkulturelles Lernen (BIM) e.V.  
Brüdergasse 16-18  
53111 Bonn  
[www.migrapolis.de](http://www.migrapolis.de)

# Teil 1: Beschreibung des Projekts

Das Projekt MuT – Mitmachen und Teilhaben zielte darauf ab, das freiwillige Engagement von Menschen mit Migrationsbiografie in Bonn zu stärken, Organisationen für diese Zielgruppe zu öffnen sowie Ehrenamtliche individuell in ihrer Handlungskompetenz zu unterstützen. Dazu adressierte es gleichzeitig die drei verschiedenen Zielgruppen mittels fünf verschiedener Angebotsformate:

- a) Migrant:innenselbstorganisationen (MSOs)
- b) primär nicht-migrantische Organisationen
- c) Engagierte mit und ohne Migrationsbiografie

## Angebotsformate

### 1) Workshops für Vereine und MSOs zur Professionalisierung der Freiwilligenkoordination

Zwischen Oktober 2024 und September 2025 fanden drei Durchgänge eines 4tägigen Workshops zur Qualifizierung im Bereich Freiwilligenkoordination statt.

Pro Durchgang sollten jeweils 6 MSOs und 4 nicht-migrantische Organisationen gemeinsam teilnehmen, um Perspektivwechsel, Sensibilisierung für das Erleben marginalisierter Menschen, Empowerment sowie Vernetzung unter den Teilnehmenden zu befördern. Insgesamt haben 24 Vereine und Organisationen, darunter 14 Migrant:innenselbstorganisationen (MSOs), teilgenommen.

Angelehnt an das *Riesenrad-Modell der Engagementförderung*<sup>2</sup> (siehe Infokasten auf Seite 8) der Akademie für Ehrenamtlichkeit Deutschland lernten die Teilnehmenden an zwei aufeinanderfolgenden Wochenenden die Grundlagen, Bestandteile und Werkzeuge der Freiwilligenkoordination kennen. Die Workshops fanden in Präsenz im MIGRAPolis - Haus der Vielfalt im Bonner Stadtzentrum statt und kombinierten fachliche Wissensvermittlung, Erfahrungsaustausch sowie viele praktische Übungen zum Transfer des Gelernten auf den eigenen Verein.



## 2) Beratung von Einrichtungen zur interkulturellen Öffnung

13 weitere nicht-migrantische Organisationen wurden mittels 1:1-Beratung mit einem Kontingent von bis zu 10 Stunden pro Organisation in der interkulturellen Öffnung ihrer Engagementförderung begleitet. Die Beratung umfasste eine Bestands- und Bedarfsanalyse, Wissensvermittlung zur ganzheitlichen Engagementförderung, angeleitete Perspektivwechsel und kollegialen Austausch. Ziel der Beratung war es einerseits, die Verantwortlichen in den Organisationen für die strukturellen und menschlichen Voraussetzungen eines interkulturellen Engagements zu sensibilisieren und sie andererseits ressourcenorientiert zu ersten konkreten Schritten in der Umsetzung zu ermutigen. Die Beratungen fanden entweder vor Ort bei den Vereinen oder im MIGRApolis - Haus der Vielfalt statt. Vier der 13 Organisationen schöpften das Beratungskontingent aus, während neun von ihnen nur einen Teil der Termine in Anspruch nahmen. In den Beratungen häuften sich Fragen, wie sie Engagierte mit Migrationsbiografie als Zielgruppe gewinnen können, welche Veränderungen es in den Strukturen und der Arbeitsweise im Verein braucht und wie langjährige Mitglieder sowie Ehrenamtliche, die Widerstände gegen solche Veränderungen zeigen, im Prozess mitgenommen werden können.



### Das Riesenrad-Modell der Engagementförderung

Die Akademie für Ehrenamtlichkeit Deutschland veranschaulicht mit dem Bild eines Riesenrads die 8 unterschiedlichen Aspekte der Engagementförderung: Das Fundament des Riesenrads besteht aus den Rahmenbedingungen der Freiwilligenkoordination. So verdeutlicht das Bild die Relevanz solider, klarer Rahmenbedingungen für eine stabile Freiwilligenkoordination. Die Achse des Riesenrads, um die sich alles dreht und die alles verbindet, stellt die Ansprechperson für Ehrenamtliche, sprich, den/die Ehrenamtskoordinator:in dar. Darum herum kreisen die Aspekte: Bestand & Bedarfe, Gewinnung von Engagierten, Vereinbarungen treffen, Ankommen im Engagement, Begleitung & Anerkennung sowie Verabschiedung. Diese systematische Darstellung ermöglicht einen ganzheitlichen Blick auf Engagementförderung und dient als Grundlage, um die eigenen Strukturen sowie Abläufe im Umgang mit Ehrenamtlichen zu reflektieren.

In folgendem kurzen Video erklärt die *Akademie für Ehrenamtlichkeit Deutschland* das Modell:

<https://vimeo.com/824756963> oder



**Beratung**  
für Vereine und Organisationen in Bonn

**Ehrenamt inklusiv gestalten**

In einer kostenlosen Beratung unterstütze ich Sie bei Fragen wie:

- Wie gewinnen wir neue Ehrenamtliche und was brauchen sie, um engagiert dabei zu bleiben?
- Wie können Menschen vielfältiger Biografien gleichberechtigt teilhaben im Verein?
- Wie gestalten wir unsere Arbeit im Verein, so dass sie für neue Zielgruppen attraktiv ist?

**Für Fragen und Terminvereinbarung:**  
Marisa Hafner  
Tel.: 01556 034 9753 und hafner@bimev.de

MuT - Mitmachen und Teilhaben ist ein Projekt des Bonner Instituts für Migrationsforschung und interkulturelles Lernen (BIM) e.V.

gefördert durch  
DEUTSCHE STIFTUNG FÜR ENGAGEMENT UND EHRENAMT



### 3) Austausch- und Vernetzungsrunden/ Kooperationsprojekt

Beim monatlichen *Runden Tisch Engagement* hatten MSOs und nicht-migrantische Organisationen Gelegenheit, sich auszutauschen, voneinander zu lernen und sich zu vernetzen. Dieses Stammtischformat fand zu Beginn monatlich an einem Mittwochabend 18 bis 20 Uhr im Café im MIGRApolis - Haus der Vielfalt statt. Weil dieses Angebot nur von einer bis drei Personen wahrgenommen wurde, wandelte die Projektleiterin es zu Beginn 2025 wie folgt um:

Die Termine wurden ab 2025 aufgeteilt, einerseits auf einen *Runden Tisch für inklusive Engagementförderung*, der ausschließlich hauptamtliche Ehrenamtskoordinator:innen anspricht. Entsprechend fand dieses Format monatlich an einem wechselnden Wochentag zur Mittagszeit statt, inklusive Snacks, Kaffee und Keksen. Mit sehr hoher Kontinuität nahmen 7 Ehrenamtskoordinator:innen an diesem kollegialen Austausch teil. Hier sprachen sie

über Erfolge und Herausforderungen in der Arbeit mit Engagierten mit Flucht- und Migrationsbiografie sowie tauschten Lösungs-ideen und hilfreiche Kontakte aus. Dass sie sich in dieser vertrauensvollen Runde auch mit Gefühlen wie Frustration, Ärger oder Unsicherheit zeigten und sich dabei gegenseitig wertschätzend begegneten, werten wir als besonderen Erfolg dieses Formats. Gleichzeitig kooperierte MuT andererseits an dieser Stelle mit dem *Runden Tisch für Vielfalt* des BIM-Projekts *House of Resources*. Durch die Zusammenlegung der Stammtische an einem Mittwochabend pro Quartal zum *Runden Tisch für Engagement und Vielfalt* sprach das Format mehr Teilnehmer:innen an. Durchschnittlich nahmen 6 Engagierte teil. Es wurden keine Themen vorgegeben, sondern Raum geschaffen, dass die Engagierten mit ihren Anliegen und Herausforderungen gehört wurden, sich untereinander Rat geben und Kontakte austauschen konnten.



Zusätzlich war im Projekt vorgesehen, dass die Teilnehmenden der drei Workshopreihen zur Freiwilligenkoordination (Format 1) ein gemeinsames Vorhaben realisieren. Dieses Ziel wurde mit einem *Interkulturellen Engagementbasar* erfolgreich umgesetzt.



Bei dieser Veranstaltung im Café des MIGRApolis wendeten 12 Vereine, darunter 6 MSOs, die Inhalte der Workshops praktisch an. Im Vorfeld erstellten sie klare Aufgabenprofile für neue Freiwillige und arbeiteten an einer einladenden Darstellung ihrer Vereine. Bei der Veranstaltung informierten sie die ca. 60 Besuchenden ansprechend über die vielfältigen Möglichkeiten eines Engagements bei ihnen. Während die Projektleiterin die Organisation und Öffentlichkeitsarbeit für die Veranstaltung übernahm, waren es die teilnehmenden Vereine, die das Programm planten, gestalteten und umsetzten. Mit einem bunten kulturellen Rahmenprogramm schufen sie Raum für Begegnung und Austausch sowie zum Feiern. Als erfreulicher Nebeneffekt ist zu nennen, dass die gemeinsamen Vorbereitungstreffen die Vernetzung der Vereine und MSOs vertieften.





## Interkultureller Engagementbasar

### 21.11.2025, 14-18 Uhr

Du willst was Gutes tun  
und suchst noch den Ort und die Menschen dafür?

Lerne verschiedene Vereine in Bonn kennen  
und tausche dich mit Engagierten aus.



Finde ein Engagement,  
das zu dir passt.



ohne Anmeldung

Ort: Café im Haus MIGRApolis, Brüdergasse 16-18, Bonn

Infos bei Marisa Hafner unter:  
Tel.: 01556 034 9753 und hafner@bimev.de

MuT - Mitmachen und Teilhaben ist ein Projekt  
des Bonner Instituts für Migrationsforschung  
und Interkulturelles Lernen (BIM) e.V.



gefördert durch



DEUTSCHE STIFTUNG  
FÜR ENGAGEMENT  
UND EHRENAME

#### 4) Schulungen in Selbstfürsorge für Engagierte

Des Weiteren wurden 48 Ehrenamtliche, davon 13 mit Migrationsbiografie, mit einer Reihe von sieben je 4-stündigen Schulungen in ihrer Selbstfürsorge und Handlungskompetenz im Ehrenamt gestärkt. Die Themen der Schulungen waren: Umgang mit eigenen Kräften und Grenzen, Gewaltfreie Kommunikation, Grenzen setzen und „Nein“ sagen, Umgang mit Ärger und Stress sowie Umgang mit Trauma im Ehrenamt. Die Schulungen fanden jeweils an einem Samstag von 10 bis 14 Uhr statt, und es nahmen jeweils durchschnittlich 8 Engagierte teil.

Zusätzlich führte die Projektleiterin extern zwei weitere halbtägige Schulungen in zwei Vereinen für deren 22 Ehrenamtliche durch. Damit reagierte sie einerseits flexibel auf die Herausforderung der Zeitknappheit von Ehrenamtlichen und entsprach andererseits dem Wunsch der Gruppen nach einem geschützteren vertrauenswürdigeren Rahmen, indem sie in der Schulung unter sich in ihren Räumlichkeiten waren.

### 5) Coachings für Engagierte

Als weiteren stärkenden Baustein bot die Projektleitung eine offene Sprechstunde für Freiwillige an, die sie bei Stress, Konflikten oder Problemen in ihrem Ehrenamt aufsuchen konnten. 14 Engagierte haben das Angebot eines vertraulichen Coachings wahrgenommen, davon 5 mit Migrationsbiografie, im Umfang von ein bis drei Coachingterminen à jeweils 60 bis 90 Minuten. Häufige Themen waren: Grenzen setzen, Reflexion von herausfordernden Situationen, mangelnde Begleitung der Engagierten in den Einrichtungen sowie eine Abgrenzung der ehrenamtlichen Tätigkeit zu hauptamtlichen Aufgaben und Verantwortungen.

Eine Besonderheit des Projekts lag darin, dass es über die verschiedenen Formate und deren Zielgruppen gleichermaßen auf organisationaler (Format 1 bis 3) als auch auf individueller Ebene (Formate 4 und 5) wirkte. Um den Zugang zu den Angeboten möglichst niedrigschwellig zu halten, war die Teilnahme an allen Angeboten kostenlos und mit Verpflegung. Zudem gab es die Möglichkeit, den Teilnehmenden die Fahrtkosten zu erstatten sowie bei Bedarf eine Übersetzung zu finanzieren. Dies wurde jedoch kaum in Anspruch genommen. Im Bewusstsein, dass Wochentag und Uhrzeit der Veranstaltungen eine weitere Hürde für eine Teilnahme sein können, führte die Projektleitung zu Beginn eine Umfrage zum geeignetsten Termin unter den Interessierten durch und suchte Kompromisse für die unterschiedlichen Bedürfnisse der Teilnehmenden (z.B. Haupt- und Ehrenamtliche, Vollzeit- und Teilzeit, Studierende, Eltern und Rentner:innen).

Das Projekt MuT – Mitmachen und Teilhaben wurde getragen vom gemeinnützigen Verein Bonner Institut für Migrationsforschung und Interkulturelles Lernen (BIM) e.V. und gefördert von der Deutschen Stiftung für Engagement und Ehrenamt (DSEE) im Programm "TransformD" zur Stärkung des gesellschaftlichen Zusammenhalts im Zeitraum von Juli 2024 bis Dezember 2025. Personell umfasste die Förderung eine Projektleitungsstelle mit 25 Wochenstunden.

gefördert durch



**Link zur Projektseite**  
<https://migrapolis.de/projekt/mut-mitmachen-und-teilhaben/>



**Scan mich**  
↩

# Erfahrungen aus der Projektdurchführung

---

## Herausforderungen

### Gewinnung von Teilnehmenden

Zahlreiche soziale Projekte scheitern trotz umfangreicher Öffentlichkeitsarbeit und Werbung an zu geringen Anmeldezahlen. Auch für MuT stellten die Ansprache der drei unterschiedlichen Zielgruppen MSOs, Vereine und Engagierte, und deren Gewinnung als Teilnehmende eine Herausforderung dar. Die Gewinnung der Teilnehmenden erfolgte über verschiedene Zugangswege. So wurden Ehrenamtliche und MSOs direkt persönlich auf die Angebote von MuT angesprochen, während Organisationen zunächst telefonisch oder auf Netzwerkveranstaltungen darüber informiert wurden und in einer angekündigten anschließenden E-Mail alle Informationen und Termine schriftlich in Form von Flyern erhielten. Das Projekt wurde mit Aushängen im MIGRApolis, auf der Webseite und den Social-Media-Kanälen des BIM e.V. bekannt gemacht sowie in Newsletter von Netzwerkpartnern gestreut. Es lässt sich festhalten, dass in der Gewinnung von Teilnehmenden – Ehrenamtlichen wie auch Hauptamtlichen – der persönliche Kontakt am wirkungsvollsten war, während digitale Kommunikationswege zwar positive Resonanz, aber kaum Anmeldungen erzeugten. Zudem zeigte sich der Einfluss von vertrauensvollen, langfristigen Beziehungen in der Zielgruppenarbeit. So meldeten sich

selbst jene MSOs, die seit Jahren eng mit dem BIM e.V. kooperieren, erst für eine Teilnahme an, nachdem die ihnen vertrauten Kolleg:innen ihnen das Projekt empfohlen hatten. Die Kontaktaufnahme zu weiteren MSOs und Vereinen wurde dadurch erschwert, dass z.B. das Vereinsregister der Stadt Bonn und die digitale Übersicht entsprechender Ämter veraltete Daten enthielten. Auch die eigenen Webseiten und Social-Media-Kanäle vieler Vereine und MSOs zeigen nicht mehr erreichbare Kontaktdaten an. Obwohl die Ansprechpersonen städtischer Stellen und Ämter im Bereich Ehrenamt, Soziales und Migration zu Beginn großes Interesse am Projekt MuT äußerten, war ihre Unterstützung in der Bekanntmachung des Projekts und Vermittlung von passenden Teilnehmenden sehr begrenzt. So war es lediglich möglich, die Termine von MuT in den öffentlichen (und ohnehin zugänglichen) Veranstaltungskalender der Stadt Bonn sowie in den Newsletter der Freiwilligenagentur aufzunehmen. Eine weitere Bekanntmachung über ihre Verteiler und Medien oder direkte Vermittlung erfolgte kaum. Zum Teil wurde dies damit begründet, dass sie sich in ihrer personell angespannten Situation auf ihr Kerngeschäft konzentrieren, aber auch, dass MuT mit 1,5 Jahren eine zu kurze Projektlaufzeit habe, um dies zu unterstützen. Gleichzeitig blieb auch der erhoffte Schneeballeffekt, d.h. Weiterempfehlung des Angebots durch die teilnehmenden MSOs und Vereine, aus.

Auf Grundlage dieser Erfahrungen empfehlen wir die individuelle und persönliche Ansprache der MSOs, Organisationen und Engagierten mit genügend zeitlichen und personellen Kapazitäten in den Zeitplan eines solchen Projekts einzuplanen. Außerdem unterstützt es, wenn die im Projekt Verantwortlichen in ihrer Kommunikation und Auftreten eher extrovertiert nach außen gehen und die Fähigkeit haben, andere für sich und die Angebote zu begeistern. Dafür könnte es hilfreich sein, Multiplikator:innen für die Werbung zu gewinnen, insb. Personen, die das Vertrauen der Zielgruppen besitzen und deren Sprachen sprechen und darüber leichter in das Angebot vermitteln können. Schließlich empfehlen wir dahin zu gehen, wo die Zielgruppe ist - räumlich und medial – das heißt z.B. die Vereine bei ihren Veranstaltungen aufsuchen und die Kommunikationskanäle, insb. Social Media, der Zielgruppe nutzen.

### **Geringe Verbindlichkeit in der Teilnahme**

Ein weiterer zu bedenkender Faktor ist die Frage der Verbindlichkeit bei kostenlosen Angeboten. Die Teilnahme an allen Angeboten war bewusst kostenlos, damit das knappe Budget von gemeinnützigen Vereinen und sozialen Organisationen kein Hindernis war. Auf der Kehrseite zeigte die Erfahrung, dass einem kostenlosen Angebot weniger Verbindlichkeit in der Teilnahme entgegengebracht wird. So ist zu überlegen, ob eine geringe Teilnahmegebühr oder ein Pfandsystem, bei dem die Teilnehmenden die

Gebühr bei ausreichender Teilnahme zurückerstattet bekommen, die Regelmäßigkeit der Teilnahme erhöht. Gleichzeitig waren jene, die sich angemeldet hatten, gerade jene, die am aktivsten in ihren Vereinen waren. Dies führte dazu, dass sie durch ihr hohes Engagement aufgrund anderer Verpflichtungen oder zeitgleicher Vereinsveranstaltungen spontan nicht an den Terminen von MuT teilnehmen konnten. Da könnte es hilfreich sein, den Teilnehmenden die Bedeutung und Chancen ihrer Teilnahme zu verdeutlichen sowie ihnen gleichzeitig die Möglichkeit zu eröffnen, bei Verhinderung eine andere Person als Vertretung zu schicken.

### **Zeitknappheit**

#### ***Balance zwischen Zeitknappheit und Zeitaufwand***

Grundsätzlich galt es, alle Angebote auszubalancieren zwischen den geringen Zeitkapazitäten der Teilnehmenden und dem Zeitaufwand, den es benötigte, um den Themen der Workshops, Schulungen und Beratungen gerecht zu werden. So wurden die Inhalte des Workshops Freiwilligenkoordination auf 16 Stunden komprimiert, in der Hoffnung, dass vier Termine an zwei aufeinanderfolgenden Wochenenden die zeitliche Teilnahmehürde senkten. Leider beschränkte dies den Raum für Erfahrungsaustausch und die praktische Anwendung. Die halbtägigen Schulungen zur Selbstfürsorge konnten wiederum nur Impulse geben, aber nicht den hohen Bedarf der Engagierten decken, das Gehörte tatsächlich anzuwenden,

um zu lernen, sich abzugrenzen, eigene Bedürfnisse wichtig zu nehmen und klarer zu kommunizieren. Dies zeigte sich in den im Evaluationsbogen häufig geäußerten Wunsch nach vertiefenden Schulungen und regelmäßigen Übungsmöglichkeiten. Auch das Angebot der Beratung von Organisationen zu ihrer interkulturellen Öffnung litt unter Zeitknappheit seitens der Organisationen. So zeichnete sich teilweise ab, dass, trotz großer Begeisterung für das Thema, die in der Beratung erarbeiteten Maßnahmen nur langsam umgesetzt wurden. Eine Nachfrage ergab, dass den Organisationen dafür die Personal- und Zeitkapazitäten fehlten und sie sich auf das Alltagsgeschäft konzentrieren mussten. Die Hälfte der 13 Organisationen, die sich beraten ließen, beendeten dies trotz Wissen um ihren Beratungsbedarf nach ein bis zwei Terminen und schöpften damit nur einen Teil ihres Beratungskontingents von 10 Stunden aus. Die Gründe dafür mögen mannigfaltig sein, jedoch weisen sie auch auf die im sozialen Bereich chronische Unterfinanzierung hin, welche verhindert, dass sich die Hauptamtlichen die Zeit und Mühe nehmen können, aus dem Alltagsgeschäft auszusteigen und die eigene Arbeit aus der Metaperspektive mit Angeboten, wie jenen von MuT, zu reflektieren.

### **Terminplanung im Konflikt zwischen Arbeitszeit und Freizeit**

Gleich zu welcher Uhrzeit ein Angebot stattfand, schloss es einige Menschen davon aus.

So hatten viele Ehrenamtliche, die meist voll berufstätig waren, erst abends und am Wochenende Zeit, wohingegen Hauptamtliche Termine in ihrer Arbeitszeit bevorzugten, weil sie abends selbst Angebote für ihre Ehrenamtlichen durchführten oder zu anderen Netzwerkveranstaltungen gingen. Die Termine für den Workshop Freiwilligenkoordination (Freitag 16:30-19:00 Uhr, Samstag 10:00-15:30 Uhr) sollten einen Kompromiss darstellen. Die Schulungen zur Selbstfürsorge richteten sich an Ehrenamtliche und wurden folglich auf einen Samstag 10 bis 14 Uhr gelegt.

### **Verständigung bei Sprachbarrieren**

Eine unerwartete zeitliche Herausforderung zeigte sich im Umgang mit Sprachbarrieren. Zwar wurde das Angebot einer Übersetzung bekannt gemacht, jedoch von den Teilnehmenden meist direkt abgelehnt. Im Nachhinein stellte sich heraus, dass jene, die eine Übersetzung gebraucht hätten, dies als schamhaft empfanden. Sie zogen es vor, die Materialien wie Handouts still mit Online-Übersetzungswerkzeugen für sich zu bearbeiten. Dies erschwerte die Vermittlung der Inhalte und führte zu mehr Missverständnissen, deren Klärung deutlich mehr Zeit in Anspruch nahm. Gleichzeitig entsprach es dem ressourcenorientierten Ansatz des Projekts, allen Menschen den Raum zu geben, in den ihnen möglichen sprachlichen Mitteln mit dem gehört zu werden, was ihnen wichtig ist.

## Projektlaufzeit

Zuletzt erwiesen sich auch die 1,5 Jahre Projektlaufzeit als zu knapp. Es brauchte etwa zwei Drittel der Projektlaufzeit, bis sich die Angebote in der Stadt herumgesprochen hatte und Interessierte von sich aus Workshops, Schulungen, Beratung oder ein Coaching anfragten. Dies ist insofern frustrierend, als dass zum Zeitpunkt, wo die Basis steht, die Arbeit im Projekt zu Ende geht.

## Erfolge und Erfolgsfaktoren von MuT

Der Erfolg des Projekts lässt sich an folgenden Zahlen bemessen:

- 24 Vereine (darunter 14 MSOs) erwarben das Wissen und Werkzeug zur professionellen Ehrenamtskoordination, und 12 von ihnen (darunter 6 MSOs) wandten es zum Interkulturellen Engagementbasar direkt erfolgreich an.
- 13 Organisationen wurden insgesamt 72 Stunden zur interkulturellen Öffnung ihres Engagements beraten.
- 70 Engagierte mit und ohne Migrationsbiografie lernten, besser auf ihre Kräfte und Grenzen zu achten
- weitere 14 Engagierte erhielten individuelle Unterstützung durch ein Coaching

Doch es sind auch die nicht quantifizierbaren Momente, welche die Wirksamkeit des Projekts ausmachen. So stellen wir im Folgenden die Erfolge und positiven Nebeneffekte des Projekts MuT vor sowie die zentralen Faktoren, die dazu beigetragen haben. Damit möchten wir wertvolle Anregungen für zukünftige Projektvorhaben geben.



Stimmen von Teilnehmenden des Workshops

*“Es hat Spaß gemacht, weil es so interaktiv war.”*

*“Der Workshop ermutigt mich, im Verein mit Ehrenamtlichen zu arbeiten.”*

*“Die Workshop-Tage sowie das von den Referentinnen zur Verfügung gestellte Material sind eine wertvolle Unterstützung und Orientierungshilfe für meine Arbeit.”*

*“Jetzt verstehe ich, wie viel Arbeit das ist, sich um Ehrenamtliche zu kümmern.”*

*“Ich bin hergekommen mit vielen Fragen und Zweifeln, ob wir es im Verein richtig machen. Jetzt habe ich viele Antworten bekommen.”*

## 1. Flexible Wissensvermittlung

Die Teilnehmenden hoben besonders positiv hervor, dass sich die Referentinnen viel Zeit für individuelle Fragen nahmen und die Inhalte prozessorientiert vermittelten. Konkret bedeutete dies, dass die Referentinnen den Fragen und Bedürfnissen der Teilnehmenden folgten und dafür mehrfach spontan Ablauf wie Inhalt des Workshops umstellten. Diese setzte eine hohe Flexibilität im Workshopkonzept voraus.

## 2. Zeit für Austausch und Vernetzung

In den Workshops und Schulungen wurde durch die Wahl der Methoden reichlich Möglichkeit zum Austausch unter den Teilnehmenden gegeben. So waren regelmäßige Austauschrunden in Kleingruppen oder im Plenum feste Bestandteile des Workshopkonzepts. Gleichzeitig wurde auch bewusst Zeit und Raum für informellen Austausch geschaffen, etwa durch längere Pausen und gemeinsames Mittagessen. Dieser vertrauensvollere Rahmen ermöglichte es den Teilnehmenden, auch über Schwierigkeiten in der Vereinsarbeit oder im Engagement zu sprechen. Dadurch wurden sie in ihren Erfahrungen gehört und konnten erkennen, dass sie mit ihren Herausforderungen nicht allein sind sowie welche Lösungen andere in ähnlichen Situationen gefunden haben. Dabei erkannten sie, dass sie mit ihrer Vereinsarbeit oft ähnliche Ziele verfolgen, und sie entwickelten gerade in geselligen Kaffeepausen neue Ideen für gemeinsame Vorhaben. Das Präsenzformat trug entscheidend zu dieser Gruppendynamik bei.

## 3. Vielfalt der Teilnehmenden

Die im Projekt angelegte Begegnung vielfältiger Teilnehmender in den Workshops, Schulungen und beim Runden Tisch trug zahlreiche Früchte. Die Teilnehmenden stammten aus Organisationen unterschiedlicher Größe, Struktur, finanzieller und räumlicher Ressourcen sowie Erfahrungshintergründe, waren ehrenamtlich oder hauptamtlich aktiv, hatten eine eigene Flucht- oder Migrations-erfahrung oder nicht. Diese Vielfalt führte zu einem wertvollen Austausch zwischen unterschiedlichen Perspektiven und Erfahrungswelten, der weit über die reine Wissensvermittlung hinausging. So erfuhren etablierte Organisationen von den Teilnehmenden mit Migrationsbiografie, warum sie über ihre bisherige Öffentlichkeitsarbeit diese Zielgruppe kaum erreichten oder was diese von einem Ehrenamt bei ihnen abhielt. Gleichzeitig erhielten migrantische Vereine Einblicke in administrative Abläufe etablierter Organisationen und lernten das deutsche Ehrenamtssystem kennen.

” Stimmen von Teilnehmenden des Coachings

**“Nach dem Coaching bin ich wieder viel motivierter. Es tut so gut, sich mit jemandem auf dieser konzeptionellen Ebene über die Vereinsarbeit auszutauschen.”**

Die Kraft des bestärkenden Nebeneffekts dieser Mischung der Teilnehmenden zeigt sich eindrücklich am Beispiel zweier Frauen aus einem ukrainischen Verein. Sie trafen im Workshop Freiwilligenkoordination auf eine

Vertreterin einer deutschen, weltweit agierenden Hilfsorganisation. Sie hatten zuvor in der Ukraine bislang nur als Empfängerinnen von Unterstützungsleistungen mit dieser Organisation zu tun. Nun saßen sie mit dieser Hilfsorganisation an einem Tisch und erlebten sich mit dieser auf Augenhöhe. Beide beschrieben dies im Feedback am Ende des Tages als starkes und befähigendes Erlebnis.

Gleichzeitig wirkte sich auch die Begegnung von Teilnehmenden ähnlicher Kontexte sehr positiv aus. Die Ehrenamtskoordinator:innen aus meist professionellen etablierten Organisationen erkannten sich im Rahmen des Runden Tisches für interkulturelle Engagementförderung gegenseitig in ihren meist bürokratisch administrativen Hürden und inspirierten sich gegenseitig, einen gelasseneren konstruktiven Umgang mit diesen zu finden.

#### **4. Fachliche Expertise und reflektierte Haltung der Referentinnen**

Ein weiterer Faktor für den Erfolg des Projekts waren die Praxiserfahrung, Arbeitsweise und Sensibilität der Projektleiterin und ihrer Co-Referentin. Indem beide von ihren eigenen Erfahrungen als Ehrenamtskoordinatorin eines migrantisch geprägten Nachbarschaftszentrums und als Mitglied einer MSO sprachen, vermittelten sie den Teilnehmenden, dass ihnen sowohl die Herausforderungen als auch die Chancen und Erfolge in dieser Arbeit vertraut sind. So konnten sie anhand eigener Erfahrungen veranschaulichen, wie die Methoden der

Engagementförderung eingesetzt werden können und mit welcher Wirkung. Dies ermutigte einige Teilnehmende dazu, das Gelernte selbst in ihrem Verein anwenden zu wollen. Hinzukommt, dass die Co-Referentin neben ihrer Expertise als Beraterin für Interkulturelle Engagementförderung und Anti-Diskriminierungstrainerin auch ihre Lebenserfahrung als Schwarze muslimische Frau mit Migrationsbiografie einbrachte. Dies wirkte sich derart aus, als dass die Referentinnen die Workshops im Bewusstsein für Machtungleichheiten und Diskriminierung konzipierten. So achteten sie auf ausgewogene Redeanteile Weißer und Schwarzer Teilnehmender sowie zwischen Männern und Frauen, und sie gaben unterschiedlichen Perspektiven und Lösungswegen gleich viel Raum. Sie ermutigten stillere Teilnehmende, sich mitzuteilen und betonten die Stärken sowie Ressourcen aller Teilnehmenden. Dies erleichterte, dass die Teilnehmenden trotz aller Unterschiede, z.B. auch hinsichtlich der finanziellen und personellen Ressourcen ihrer Organisationen, in Verbindung kamen. Die Auswahl der Methoden und Beispiele unterstützte diesen Ansatz und förderte ein wertschätzendes, partizipatives sowie bestärkendes Lernklima.

#### **5. Stärkung der Selbstfürsorge und Bedeutung von Wertschätzung**

In den Schulungen zur Selbstfürsorge kamen manche Ehrenamtliche erstmals bewusst mit ihren eigenen Bedürfnissen in Kontakt. Sie erkannten, dass sie auch auf ihre eigenen Bedürfnisse achten müssen, wenn sie langfristig und nachhaltig Gutes für andere

tun wollen, ganz nach dem Motto, im Flugzeug zuerst sich selbst die Sauerstoffmaske überzuziehen, bevor sie anderen helfen. Diese Erkenntnis wurde mehrfach als wichtiges Aha-Erlebnis benannt.

Eine Haupterkenntnis im Workshop Freiwilligenkoordination war für die meisten die hohe Relevanz von Wertschätzung gegenüber Engagierten. Diese schlägt sich nicht nur im Bedanken und Verteilen von Geschenken nieder, sondern insbesondere in einer empathischen Begleitung der Engagierten. Sie zeigt sich auch durch eine kontinuierliche und gut erreichbare Ansprechperson oder auch im Gestaltungsfreiraum und Mitentscheidungsmöglichkeiten hinsichtlich der ehrenamtlichen Tätigkeit. Die Teilnehmenden reflektierten ihre Anerkennungskultur, und einige planten im Anschluss an den Workshop Maßnahmen zu deren Verbesserung. Eine MSO beantragte beim Integrationsrat der Stadt Bonn gleich Fördergelder für eigene Veranstaltungen zur Würdigung ihrer Engagierten.

Insgesamt zeigen zahlreiche Rückmeldungen der Teilnehmenden sowie Beobachtungen der Projektleiterin, dass MuT ein hohes Maß an Wirksamkeit entfalten konnte – sowohl auf individueller Ebene der Engagierten als auch auf organisationaler Ebene der teilnehmenden Vereine, MSOs und Organisationen. Die Kombination aus fachlicher Expertise, partizipativen Methoden, einer sensibel gestalteten Lernumgebung sowie der gezielten Förderung von Austausch und Vernetzung erwies sich dabei als zentrales Fundament des Erfolgs. Die positiven Entwicklungen, neuen Kooperationen und

zahlreichen Empowerment-Momente verdeutlichen, welches Potenzial in einer bewusst interkulturell ausgerichteten Engagementförderung liegt. Zugleich machen die Ergebnisse deutlich, dass nachhaltige Veränderungen und deren Begleitung mehr Zeit, Kontinuität und verlässliche Strukturen benötigen, als ein 1,5jähriges Projekt bieten kann.

## Teil 2: Best Practice-Beispiele

---

Das Projekt MuT begann als Idee am Schreibtisch und wurde durch Gespräche mit Kolleg:innen sowie Engagierten mit Leben gefüllt. In diesem Teil möchten wir drei von ihnen selbst zu Wort kommen lassen, um zu zeigen, wie (leicht) die interkulturelle Öffnung von Einrichtungen und die Zusammenarbeit mit Ehrenamtlichen mit Flucht- und/ oder Migrationsbiografie gelingen kann.

### “Man muss auf die Menschen zugehen - Vertrauen wächst durch echte Begegnung”

Interview mit der Ehrenamtskoordinatorin (EAK) einer Gemeinschaftsunterkunft für Geflüchtete in NRW zur Einbindung der Bewohnenden in das Ehrenamt

#### Wie ist es gelungen, die Bewohnenden der Unterkunft in ehrenamtliche Tätigkeiten einzubinden?

EAK: „Wir haben sehr gute Erfahrungen damit gemacht, die Geflüchteten in bestehende Angebote der Ehrenamtlichen einzubeziehen – etwa im Kreativfrauencafé und Männercafé, beim Projekt Heimatkochen, bei Umweltprojekten und Müllsammelaktionen oder bei der Begleitung zu Ausflügen. Sie waren nicht nur Teilnehmende, sondern haben eine eigene Rolle in den Veranstaltungen bekommen. Besonders erfolgreich war unser Buddy-System.

Dabei begleitete eine engagierte Bewohnerin oder ein Bewohner die Angebote der externen Ehrenamtlichen und wirkte somit wie ein Bindeglied zwischen den Ehrenamtlichen und der Bewohnerschaft. Das hat Hemmschwellen bei den Bewohnenden abgebaut, so dass mehr von ihnen an den Angeboten teilgenommen haben. Einige der Geflüchteten, die schon länger hier wohnten, haben den neu angekommenen bei der ersten Orientierung geholfen.“

#### Was war aus Ihrer Sicht entscheidend für das Gelingen dieser Zusammenarbeit?

EAK: „Der persönliche und regelmäßige Kontakt war der wichtigste Faktor. Ich war als Ehrenamtskoordinatorin mit einer Vollzeitstelle die meiste Zeit vor Ort, habe mit den Menschen in den Angeboten gesprochen. Durch meine Sprachkenntnisse in Arabisch und Französisch konnte ich viele direkt ansprechen – das hat Vertrauen geschaffen. Vertrauen ist die Grundlage von allem. Man muss auf die Menschen zugehen, ihnen Verantwortung geben und ihre Stärken sehen.

Ich frage immer: „Worauf habt ihr Lust, und was habt ihr im Herkunftsland gemacht?“. Wenn etwas machbar ist, ermögliche ich es. Die Menschen blieben lange aktiv, weil ich sie sich mit dem einbringen können, was ihnen Spaß macht, was sie gut können und weil ich ihnen im Rahmen der Möglichkeiten große Freiheit gebe. So sind tolle eigene Projekte der Bewohnenden entstanden – zum Beispiel hat eine Bewohnerin, die selbst Yoga macht,

regelmäßig Yoga für alle angeboten. Anfangs wurde sie noch begleitet durch eine Sozialbetreuerin, später lief das ganz selbstständig. Ein junger Mann, der in Syrien Schreiner war, hat hier neue Bänke für die Unterkunft gebaut. Mein Job ist es, den Menschen zu ermöglichen, sich mit ihren Fähigkeiten hier einzubringen. Die Bewohnenden sind so nach und nach auf immer mehr Ideen gekommen, was sie hier für die anderen Bewohnenden machen können.

Gleichzeitig braucht es klare Grenzen und Strukturen, damit niemand überfordert wird – auch ich nicht. Außerdem ist für mich Wertschätzung relevant. Die zeige ich auch darin, dass ich ihnen gutes Feedback der Teilnehmenden weiterleite, sie in ihren Behördenangelegenheiten sowie bei Sprachkursen unterstütze und sie zur Weihnachtsfeier des Teams einlade. Damit zeige ich, dass ich ihr Engagement sehe. Wir haben die Geflüchteten in ihre Aufgaben eingearbeitet und ihnen klar umrissene Verantwortungsbereiche übertragen. Dadurch haben sie erlebt, dass sie etwas bewirken können. Viele blieben über Monate, manche sogar Jahre dabei – einfach, weil sie Freude an ihrer Aufgabe hatten. Viele der engagierten Bewohnenden bleiben auch nach ihrem Auszug aus der Gemeinschaftsunterkunft bei uns aktiv, und drei haben hier sogar eine feste Anstellung gefunden.“

### **Wie gehen Sie mit Sprachbarrieren um?**

EAK: „Sprache ist natürlich eine Herausforderung, aber keine unüberwindbare.

Viele können ein bisschen Deutsch, und wenn nicht, helfen Hände, Füße, Geduld und manchmal Dolmetscher. Wenn keine gemeinsame Sprache besteht, braucht es halt mehr Zeit und Geduld, um sicher zu gehen, dass man vom Gleichen redet. Ich habe mit denen zusammengearbeitet, mit denen eine grundlegende Kommunikation möglich war und die motiviert waren.“

”

**„Entscheidend ist die Haltung: Wer will, findet Wege, sich zu verständigen. Sprachliche Hürden kann man überwinden, fehlende Beziehung nicht.“**



### **Welche Herausforderungen kamen auf?**

EAK: „Zu Beginn braucht es eine Klärung, was eine ehrenamtliche Aufgabe bedeutet. Es ist kein bezahlter Job, und dennoch braucht es Verbindlichkeit. Doch, wenn die Bewohnenden selbst an den Angeboten anderer Ehrenamtlicher teilgenommen

haben, dann wissen sie, wie doof es ist, wenn dort doch keiner da ist und das Angebot, wie z.B. der Deutschkurs, nicht stattfindet. Daher verstehen sie, wie wichtig es ist, verbindlich und verlässlich zu sein, wenn sie dann selbst ehrenamtlich aktiv sind. Außerdem habe ich ihnen erklärt, dass ich als Koordinatorin Pläne mache und mich auf sie verlassen können möchte. Mit diesem Perspektivwechsel war das dann klar.

Manche wiederum dachten, sie seien jetzt Mitarbeitende und könnten anderen Anweisungen geben. Da musste ich klar machen, wo ihre Aufgaben liegen und was sie nicht dürfen. Das braucht Geduld und Wiederholung – manchmal auch in mehreren Gesprächen. Wichtig ist, dass diese Klärung wertschätzend und auf Augenhöhe geschieht.“



### **Was meinen Sie, welche Bedeutung hat das Ehrenamt für die Geflüchteten selbst?**

EAK: „Eine enorme. Viele Geflüchtete haben kaum Entscheidungsfreiheit in ihrem Alltag, nicht wo und wie sie wohnen, was sie essen, wann sie essen, wohin sie sich bewegen können. Im Ehrenamt können sie in einem klaren Rahmen wieder frei entscheiden, Verantwortung übernehmen und ihre Fähigkeiten einbringen. Das gibt ihnen Würde und das Gefühl zurück, gebraucht zu werden und wirksam zu sein. Und ich sage mal so, Menschen, die sich wertgeschätzt und eingebunden fühlen, sind weniger anfällig für schlechte Einflüsse. Das Ehrenamt gibt Struktur, Sinn und soziale Anerkennung – und wirkt wie eine niedrigschwellige Extremismusprävention.“

## “Ehrenamtsförderung für alle ist Demokratieförderung”

Ein Gespräch mit Heike Sperber und Monika Lorenz zu Relevanz und Gelingensfaktoren der interkulturellen Öffnung des Ehrenamts in Organisationen



*Monika Lorenz ist Ehrenamtsmanagerin des Caritasverbands der Stadt Bonn e.V. und Gründerin des Projekts „Einfach Machen!“ zur Stärkung des interkulturellen Engagements.*



Heike Sperber (links) mit dem langjährigen Engagierten Sharif Abu-Jabir

*Heike Sperber ist Leiterin der Fachstelle Ehrenamt und Freiwilligendienste des Sozialdiensts Katholischer Männer SKM e.V. und hat dort das Projekt „EFA – Ehrenamt für Alle“ gegründet. Sie gibt Schulungen für Ehrenamtskoordinator:innen zur Förderung des Engagements von Menschen mit Hilfebedarf.*

**Marisa Hafner:** „Ich bin gespannt auf eure beiden Perspektiven. Heike, du hast Erfahrung damit, Menschen in prekären Lebenslagen, wie Suchterkrankte und Wohnungslose, in ein Ehrenamt zu begleiten. Monika, du unterstützt als Ehrenamtsmanagerin andere Ehrenamtskoordinator:innen der Einrichtungen der Caritas darin, Ehrenamtliche mit Flucht- und Migrationsbiografie aufzunehmen und blickst damit besonders auf die Organisationen und Strukturen. Was beschäftigt euch gerade mit diesem Thema?“

**Monika Lorenz:** „Wir können wir noch mehr die Türen öffnen für Menschen, die am Rand stehen?“

**Heike Sperber:** „Mich beschäftigt gerade wieder, dass man da auch von seinem hohen Ross runter muss, wenn Klienten zu Mitarbeitern werden. Da kommt es zu einer Rollenveränderung, und es ist nicht immer leicht, sich auf Augenhöhe zu begegnen. Die Schwierigkeit ist, den Mitarbeitenden den Mehrwert zu verdeutlichen, den es hat, wenn sich ehemalige Klient:innen nun aktiv beteiligen. Da müssen die Hauptamtlichen mitgenommen werden. Dabei ist Haltung die zentrale Frage. Wo stehe ich? Wie blicke ich auf andere? Wie kann es ein selbstverständlicher Bestandteil unserer Einrichtung werden, dass sich alle Menschen engagieren können? Ich denke da gerade an unsere Zusammenarbeit mit der muslimischen Gemeinde. Seit Jahren haben wir einen festen Ansprechpartner bei der Gemeinde, einen älteren Herrn, mit dem wir auch schon oft

gemeinsam das Fastenbrechen gefeiert haben. Herr Sharif Abu-Jabir macht unglaublich viel für die Menschen. Das hat auch was damit zu tun, sich das Leben zurückzuerobern und selbstwirksam zu sein.“

**Marisa Hafner:** „Welche Erfahrungen habt ihr gemacht mit Engagierten mit Migrationsbiografie?“

**Heike Sperber:** „Da fällt mir ein türkischer Geflüchteter ein. Er hat einen Fahrdienst gemacht und ist nicht für, sondern mit einem anderen Herrn einkaufen gefahren. Das war ein absolutes Win-Win für alle. Er konnte Deutsch lernen, und dem Herrn wurde geholfen. Dann habe ich einen iranischen IT-Spezialisten an das Quartiersmanagement vermittelt. Dort gibt er für Senioren Handykurse. Er kann gut Deutsch und hat viel Geduld. Das kommt super an. Und es gibt noch einen Mann, der auch aus der Türkei geflüchtet ist, er ist Mathelehrer. Er kann sich rudimentär verständigen, aber er kann vor allem Mathe. Er gibt im Nachbarschaftstreff den Kindern Mathenachhilfe, und die Kinder feiern ihn. Er hilft ihnen, und sie können ihm Deutsch beibringen. Da ist eine Begegnung unter Menschen. Die Kinder merken, dass jeder was kann und was nicht kann und sie sich da gegenseitig unterstützen können. Das ist für die Kinder eine neue Erfahrungswelt.“

**Monika Lorenz:** „Viele Menschen mit Migrationsbiografie kommen zu mir in die Beratung und sagen, sie wollen Deutsch lernen und helfen, am liebsten was mit alten

Menschen. Das kommt oft als erstes, doch wenn ich dann nachhake, was sie wirklich gerne tun und können, dann beginnen die Augen irgendwann zu leuchten. So ist ein Literaturkreis einer Türkin in einer Kirchengemeinde entstanden. Mit der Leidenschaft zur Literatur hat sie einen großen Überschneidungspunkt mit den Damen und Herren der Kirchengemeinde gefunden.“

**Marisa Hafner:** „Oftmals äußern Ehrenamtskoordinator:innen, dass die fehlenden Deutschkenntnisse sie daran hindern, mit Menschen mit Migrationsbiografie zusammenzuarbeiten. Wie geht ihr damit um?“

**Heike Sperber:** „Ich würde die Fähigkeit, sich zu verständigen, nicht an den B1-, B2-Stufen der Deutschkurse festmachen. Das sagt gar nichts aus, denn manche trauen sich nicht zu sprechen. Man muss den Menschen kennenlernen und dann gemeinsam weiterschauen. Manche können mit ihren Augen und Händen sprechen. Die kann ich gut gebrauchen. Ich hatte hier einen Geflüchteten aus der Ukraine, der gehörlos ist. Ich habe ihn sehr geschätzt, weil er sehr eigeninitiativ war und einfach mit anpackt, wo er Arbeit sieht. Ich dachte, er könnte wunderbar im Möbellager mitmachen. Doch die dortige hauptamtliche Ansprechperson meinte, es mache ihr zu viel Arbeit zu überlegen, wie sie ihn barrierefrei begleiten könne. Ach, das war schade.“

**Monika Lorenz:** „Viele Menschen mit tollen Talenten und Fähigkeiten werden darauf reduziert, dass sie EINE Sprache nicht beherrschen.“

Sie müssen dann wieder bei Null anfangen. Dabei kann ihnen ein Ehrenamt Selbstwirksamkeit und Selbstvertrauen schenken. Ich glaube, es braucht Arbeit in unseren Köpfen. Möglicherweise hat das mit Unsicherheit und Sorgen zu tun, weil uns die Situation aus der Komfortzone rausbringt. Es gibt manche, die machen einfach mal und schauen, wenn Probleme auftauchen, wie sie die dann lösen. Und es gibt andere, die überlegen erst, was alles schief gehen kann.“

**Heike Sperber:** „Ja, es gibt Ermöglicher und Verhinderer.“

**Monika Lorenz:** „Beides ist wichtig, doch sollte es ein gutes Mittelmaß geben. Es finden sich immer Lösungen. Manchmal brauchen sie einfach Zeit.“

**Heike Sperber:** „Apropos Zeit, ich hatte hier eine Frau, die eine an Demenz erkrankte Dame begleitet hat. Sie wollte von der Hauptamtlichen mehr Informationen über die Dame bekommen, um zu wissen, was ihr wichtig ist, und Freude bereiten könnte. Die Hauptamtliche hat mir dann tatsächlich gesagt: „Wenn ich der Ehrenamtlichen das alles erklären soll, kann ich die Begleitung auch gleich selbst machen.“ Wir dürfen die Begleitung der Ehrenamtlichen nicht unter dem Licht der Zeiteffizienz betrachten.“

**Marisa Hafner:** „*Ein weit verbreiteter Vorbehalt ist die Annahme, Ehrenamtliche mit Migrationsbiografie wären weniger verbindlich und zuverlässig. Was sind da eure Erfahrungen?*“

**Heike Sperber:** „Also, drei Monate tolles Engagement sind besser als keine drei Monate Engagement.“

**Monika Lorenz:** „Wo ist da der Unterschied zu anderen Ehrenamtlichen? Menschen kommen, wenn sie den Sinn darin erkennen und sie sich gesehen und gewürdigt fühlen.“

**Heike Sperber:** „Genau, und ich spitze es mal zu. Wenn ein Ehrenamtlicher oder eine Ehrenamtliche nicht wiederkommt, sollten sich Ehrenamtskoordinator:innen fragen, wie sie dazu beigetragen haben.“

**Monika Lorenz:** „Da kommt wieder die Haltung ins Spiel. Sehe ich Engagierte als jemanden, dem oder der ich die Welt erklären muss, oder als Menschen mit vielen Talenten?“

**Marisa Hafner:** „*Einige Koordinator:innen oder Ansprechpersonen sehen in der Zusammenarbeit mit Ehrenamtlichen mit Flucht- oder Migrationsbiografie zuallererst eine Mehrarbeit und Belastung. Wie blickt ihr darauf?*“

**Heike Sperber:** „Es ist Arbeit, und die Frage ist, welche Strukturen helfen.“

**Monika Lorenz:** „Ich frage die Ehrenamtskoordinator:innen: Woran würdest du erkennen, dass es sich lohnt? Ich finde es so wichtig, mit einer konzeptionellen Perspektive daranzugehen. Um die Ehrenamtskoordinator:innen zu entlasten, sollten sie ausgebildet und gut für den Job vorbereitet werden.“

Dabei ist es auch wichtig, ihren Zweifeln und Sorgen Raum zu geben und diesen dann einen Realitätscheck zu verpassen, also eine lösungsorientierte Haltung einzunehmen.“

**Marisa Hafner:** „Dazu fällt mir ein Zitat von Marcel Proust ein: »Die wahre Entdeckung liegt nicht im Finden von neuen Ufern, sondern im Sehen mit anderen Augen.« Was trägt denn zum Gelingen bei?“

**Heike Sperber:** „Ehrenamtliche sind wie die Sahne und Kirschen auf der Torte. Den Boden müssen die Hauptamtlichen stellen, und die Torte sollte auch ohne Ehrenamtliche halten und schmecken. Gleichzeitig ist es mit Sahne und Kirschen oben drauf noch schöner. Dafür müssen Hauptamtliche den Ehrenamtlichen Freiraum geben. Und es braucht Strukturen, die verhindern, dass Ehrenamtliche überfordert werden. Ich habe super Erfahrungen damit gemacht, Tandems aus zwei Ehrenamtlichen zu bilden. So kann einer zum Beispiel beim Möbeltransport besser Packen, der andere besser reden. Das funktioniert auch gut in der Kleiderkammer oder bei der Lebensmittelausgabe. Das Team muss einfach bereit sein, und die organisierenden Menschen brauchen mehr Geduld.“

**Monika Lorenz:** „Bevor ich Menschen an Einrichtungen vermittele, überlege ich, welche Einrichtungen in Frage kommen und welche nicht. Ich schicke Menschen mit Migrationsbiografie dahin, wo die Türen offen sind. Wir brauchen Menschen, die gewillt und offen sind für das Thema und darin eine Wichtigkeit sehen.“

Es benötigt ein gutes Konzept, an dessen Entstehung die Engagementkoordinator:innen der Einrichtungen partizipativ beteiligt sind. Und es braucht vorab eine gute Klärung der Erwartungshaltung der Ehrenamtlichen: Was versprechen sie sich von ihrem Engagement, und was erwarten sie von den Hauptamtlichen? Geht es darum, Kontakt zu anderen Menschen zu haben, Deutsch zu üben, eingebunden zu sein oder um einen bezahlten Job? Was können die hauptamtliche Ansprechperson und das Engagement tatsächlich erfüllen? So vermeiden wir Frustration bei den Engagierten und den Einrichtungen.

Was ich noch beobachte, ist, wie viele Unsicherheiten hinsichtlich möglicher Gefahren durch die Anstellung eines migrantischen Ehrenamtlichen vorhanden sind. Manche Einrichtungen vermuten Probleme bei der Erstellung eines polizeilichen Führungszeugnisses oder befürchten, die Engagierten könnten Probleme mit der Ausländerbehörde oder dem Jobcenter bekommen.

Manchmal bleiben Hürden in den Köpfen bestehen, auch wenn sachlich keine Gründe gegen ein Engagement sprechen. Es ist nötig, die Ehrenamtskoordinator:innen auf sicheren Boden zu bringen und ihnen transparent zu machen, dass sie weder sich noch die Ehrenamtlichen mit Flucht- oder Migrationsbiografie in Schwierigkeiten bringen.“

**Heike Sperber:** „Ja, zuerst das Haus richten. Das bedeutet auch, den Rückhalt des Vorstands einzuholen – immer wieder neu.“

Es bedeutet, die hauptamtlichen Ansprechpersonen und Begleitpersonen vorzubereiten, insbesondere in ihrer Haltung gegenüber Ehrenamtlichen. Es muss in der Einrichtung über Wertschätzung gesprochen werden, und die Aufgaben der Ehrenamtlichen müssen klar definiert und abgegrenzt werden. Das ist Arbeit in den Köpfen des Teams.“

**Marisa Hafner:** *„Heike, du hast die Wertschätzung angesprochen. Das ist aus meiner Sicht ein entscheidender Faktor, an dem Ehrenamt auch scheitern kann, wenn die Wertschätzung fehlt. Ein Ehrenamt ist nie umsonst. Ich mag dieses doppeldeutige Sprichwort. Zum einen lohnt sich Ehrenamt für die Ehrenamtlichen, sie gewinnen was für sich daraus. Zum anderen sind Ehrenamtliche für die Einrichtungen nicht einfach kostenlose Mitarbeitende. Wir zahlen zwar kein Geld, jedoch „bezahlen“ wir Ehrenamtliche mit Menschlichkeit, Aufmerksamkeit, herzlichen Gesprächen, aufrichtigem Interesse an ihrem Leben und zuletzt der Zeit, die wir ihnen als Ansprechperson schenken. Wie lebt ihr Wertschätzung mit euren Ehrenamtlichen?“*

**Monika Lorenz:** *„Ich stimme dir da zu. Bei uns gibt es eine große Feier alle drei Jahre mit allen Haupt- und Ehrenamtlichen zusammen. Was ich auch mache, ist, die Ehrenamtlichen auf kostenlose Veranstaltungen hinzuweisen, die über meinen Verteiler laufen oder, die ich im Internet finde.“*

**Heike Sperber:** *„Schau mal hier (zeigt den Instagram-Kanal des SKM): Wir stellen sehr regelmäßig Posts in unsere Social Media.*

Darin stellen sich die Ehrenamtlichen vor und erzählen, was sie machen. Der hier wurde 178.000 Mal angeklickt und kriegt sehr gutes Feedback! Diese Sichtbarmachung ist mir wichtig. Dann laden wir die Ehrenamtlichen zu kostenlosen Weiterbildungen im Bereich Deeskalation, Gewaltfreie Kommunikation sowie Selbstfürsorge ein und organisieren Ausflüge. Beim Weihnachtsmarkt bekommen sie Gutscheine im Wert von 15 Euro, wir machen eine Karnevalsparty, und natürlich gibt es Treffen zum Erfahrungsaustausch.“

**Marisa Hafner:** *„Ihr beide habt mich inspiriert, beim Kennenlerngespräch geduldiger und forschender zu fragen, was die interessierte Person gut kann und mag. Könnt ihr noch was dazu sagen?“*

**Heike Sperber:** *„Menschen blühen auf, wenn sie die Chance dazu bekommen.“*

**Marisa Hafner:** *„Ja, ich weiß von mir selbst, als ich noch Ehrenamtskoordinatorin war, dass ich bei Frauen, die mir sagten, sie seien Hausfrauen und hätten keine bestimmten Fähigkeiten, manchmal unsicher war, was ich ihnen als Ehrenamt anbieten könne. Einige konnten mir auch nach mehrmaligem Fragen nicht sagen, was sie gerne machen würden oder besonders gut können. Es hat mich dann frustriert, ihnen zu sagen, dass ich ihnen dann nur anbieten kann, einfach im Café zu sitzen. Erst wenn ich länger ins Gespräch kam und mehr nachfragte, fiel einigen ein, dass sie doch gerne Stricken oder Malen, gut mit dem Computer umgehen können oder doch eine Ausbildung absolviert hatten vor der Familiengründung...“*

**Monika Lorenz:** „Auch wenn es nicht zur Aufnahme einer Tätigkeit kommt, berührt mich die Dankbarkeit der Menschen dafür, dass ich mir Zeit genommen habe. Ich habe den Raum, Menschen Zeit zu schenken und zu schauen, wo sich Türen öffnen können. Hilfreich ist es dann auch, das eigene Netzwerk mitzudenken, um sie gegebenenfalls weiter zu vermitteln. Ich glaube daran, dass unsere Gesellschaft enorm profitiert, wenn wir verschiedene Lebenswelten, Ansichten und Sichtweisen zusammenbringen und voneinander lernen. Das ist der Kitt, der uns zusammenhält.“

**Marisa Hafner:** *“Habt ihr zum Schluss noch Tipps für andere Ehrenamtskoordinator:innen?”*

**Heike Sperber:** „Haltung, Haltung, Haltung und Mut, Neugier und Offenheit für neue Erfahrungen.“

**Monika Lorenz:** „Es könnte ja auch einfach gut werden.“

**Marisa Hafner:** *“Ich danke euch für das herzliche offene Gespräch.”*

” *“Freiwilliges Engagement kann ein Raum der Selbstwirksamkeit, der Teilhabe und der Neuorientierung sein - auch und gerade für Menschen, die mit Erfahrungen von (ehemaliger) Wohnungslosigkeit, psychischer Belastung, körperlicher Einschränkung, Armut oder Flucht leben. Projekte wie "Efa - Ehrenamt für Alle" zeigen, wie stark Engagement wirken kann, wenn Menschen mit Hilfebedarf nicht nur Empfängerinnen und Empfänger von Hilfe bleiben, sondern als aktiv Mitgestaltende anerkannt werden. Doch der Weg dorthin ist nicht immer leicht: Betroffene berichten von strukturellen Hürden, institutionellen Vorbehalten oder Unsicherheiten im Umgang mit Menschen mit eigenem Hilfebedarf, die sich engagieren wollen.“*

**Heike Sperber, SKM Köln**

## Teil 3: Interkulturelle Engagementförderung

---

(Interkulturelle) Engagementförderung beginnt damit, sich aus dem Alltagstrubel des Vereins herauszunehmen, um wie aus der Vogelperspektive einen frischen klaren Blick auf Routinen, Strukturen, das Miteinander und das Selbstverständnis im Verein zu gewinnen. Die folgenden Empfehlungen können Ihnen dafür Orientierung bieten. Dabei stellt sich die Frage, worin sich eine interkulturelle Engagementförderung von einer allgemeinen Freiwilligenkoordination und -förderung unterscheidet. In den Gesprächen zu den Best-Practice-Beispielen (Kapitel 2) wurde deutlich, dass die Unterschiede zwischen Engagierten mit und ohne Flucht- oder Migrationsbiografie häufig überschätzt werden. Wenn wir alle, die sich engagieren (wollen), als Menschen mit Fähigkeiten und Ressourcen betrachten, dann rücken Aufenthaltstitel, Nationalität, Sprache und Kultur in den Hintergrund. Gleichzeitig wurde auch deutlich, dass es seitens der Vereine durchaus Hürden in den Einstellungen, Strukturen, Abläufen und Rahmenbedingungen gibt, die es Menschen mit Flucht- oder Migrationsbiografie erschweren oder gar verhindern, teilzuhaben.

### Die gesellschaftliche Dimension interkultureller Engagementförderung

Es ist wichtig, sich vor Augen zu halten, dass es bei der interkulturellen und auch inklusiven Engagementförderung nicht nur darum geht, wie Vereine ihren Alltagsbetrieb mit genügend freiwilligem Personal aufrechterhalten.

Sich als Verein für alle Menschen zu öffnen - sei es mit Migrationsbiografie, in prekären Lebenssituationen oder mit körperlichen oder psychischen Einschränkungen - hat eine gesellschaftliche demokratische Dimension. In Vereinen erhalten marginalisierte Menschen die Möglichkeit, eine eigene aktive Rolle in der Gesellschaft einzunehmen. Ein solches Engagement "schafft den Rahmen, in dem sich Menschen als selbstbestimmte Akteure begegnen und gemeinsam Gesellschaft gestalten können".<sup>3</sup>

Gleichzeitig weist der eben zitierten sehr zu empfehlenden Leitfaden "*Neue Engagierte - Freiwilliges Engagement von geflüchteten Menschen fördern*" darauf hin, dass Geflüchtete in Herkunftsländern erfahren haben, dass "zivilgesellschaftliche Aktivitäten von staatlicher Seite rasch als unerwünschte Einmischung gedeutet und reglementiert, zum Teil sogar als widerständiges Verhalten mit Strafen sanktioniert werden."<sup>4</sup> So ist es auch Bestandteil einer interkulturellen Engagementförderung, über die Bedeutung von Ehrenamt und seinem hohen Stellenwert in Deutschland aufzuklären.

# Konkrete Empfehlungen für die Umsetzung einer interkulturellen Engagementförderung

## 1. Ausgangslage klären

Die Grundlage jeder zielgerichteten Weiterentwicklung sind eine sorgfältige Analyse und Bestandsaufnahme. Dabei können folgende Fragen unterstützen:

- Wie steht es um unsere Engagementförderung?
- Wie gewinnen, qualifizieren und begleiten wir bisher unsere Ehrenamtlichen?
- In welchen Tätigkeitsbereichen sind wir bereits gut aufgestellt, und welche sind ausbaufähig?
- Welche Zielgruppen möchten wir künftig besser erreichen?
- Was kann uns dabei unterstützen, und was kann uns behindern?
- Wie homogen oder divers ist unser Verein hinsichtlich der Mitglieder, Engagierten und Gäste?

## 2. Alle mitnehmen, Widerstände ernst nehmen

Interkulturelle Öffnung betrifft die gesamte Organisation, und nur, wenn alle "an Bord" sind, kann sie nachhaltig wirken. Daher ist es wichtig:

- alle Beteiligten aktiv einzubinden,
- Vorbehalte und Unsicherheiten ernst zu nehmen und auf die Bedürfnisse dahinter zu schauen, Veränderungen transparent zu kommunizieren,
- gemeinsam Lösungsstrategien zu entwickeln.

## 3. Das Selbstverständnis und die Vereinskultur reflektieren

Um die äußeren Rahmenbedingungen und Strukturen nachhaltig zu verändern, raten wir Ihnen, zunächst die eigene Haltung zu Ehrenamt und Geld, die gelebte Vereinskultur sowie das Selbstverständnis des Vereins und seiner Mitglieder, insbesondere auch des Vorstands, zu reflektieren. Denn die Rahmenbedingungen und Strukturen des Ehrenamts im Verein spiegeln die inneren Einstellungen der Vereinsmitglieder wider.

### *Selbstverständnis und Haltung*

- Haben wir im Verein eine bewusste Entscheidung getroffen, mit Ehrenamtlichen zusammenzuarbeiten?
- Wie ist unsere Haltung zu Engagement, Geld und Anerkennung?
- Betrachten wir Ehrenamtliche als kostenlose Mitarbeiter, oder sehen wir andere gute Gründe, mit ihnen zusammenzuarbeiten?

“*Wer den Sinn von Arbeit nur mit Geld begründen kann, dem fehlen die besseren Argumente.*”  
(Urheber:in unbekannt)

- Was wünschen wir uns im Verein mit Blick auf Diversität?
- Für wen wollen wir als Verein offen und zugänglich sein und für wen nicht? Warum? (Z.B. um einen geschützten Raum für marginalisierte und diskriminierte Menschen zu schaffen.)

### **Vereinskultur**

Eine offene, wertschätzende und fehlerfreundliche Kultur ist Voraussetzung dafür, dass sich neue Engagierte willkommen fühlen. Vereine sollten sich fragen:

- Wie zeigen wir Wertschätzung im Alltag?
- Wie gehen wir mit Fehlern um?
- Wie zeigen wir untereinander Anerkennung – nicht nur formell, sondern im alltäglichen Miteinander?
- Wie gehen wir mit neuen Engagierten um?
- Leben wir eine Willkommenskultur?
- Wie aufgeschlossen sind wir gegenüber Neuem und Unbekanntem?

### **Selbstbewusste Vermarktung**

Soziale Organisationen und Vereine tun sich oft schwer, sich gegenüber Freiwilligen zu vermarkten. Häufig sehen sie sich in einer Art Bittsteller-Rolle, in der sie dankbar sein müssten für jede:n Engagierte:n, die/ der ihnen ihre Zeit und Fähigkeiten schenkt. Manch Ehrenamtskoordinator:in hat gar Schuldgefühle, den Engagierten kein Geld für die Arbeit zahlen zu können. An dieser Stelle laden wir Sie zu einer neuen

Perspektive ein. Denn Engagierte geben nicht nur etwas an den Verein, sondern bekommen auch vieles vom Verein zurück. Machen Sie sich nicht kleiner als die Engagierten, sondern erkennen Sie, dass Sie mit Ihrer Arbeit – angefangen mit Förderanträge schreiben, Verwaltung, Öffentlichkeitsarbeit, Vereinssitzungen und dem Alltagsgeschäft - die Strukturen und Rahmenbedingungen schaffen, die den Engagierten überhaupt erst ein Engagement ermöglichen. Sie ermöglichen es den Engagierten, sich darüber ihre eigenen Bedürfnisse zu erfüllen, wie u.a. Aufmerksamkeit, eine Tagesstruktur, das Gefühl gebraucht zu werden, Anerkennung, Sinnhaftigkeit, neue Kontakte, neue Fähigkeiten lernen, Wachstum, Inspiration, Gemeinschaft, Spaß, Routine, Sicherheit und Zugehörigkeit.

Mit dieser Perspektive, auf Augenhöhe mit den Engagierten Ihres Vereins, können Sie im nächsten Schritt üben, in wenigen Worten auf den Punkt zu bringen:

1. Wer und was ist unser Verein?
2. Was sind die Werte unseres Vereins?
3. Was macht ihn besonders?
4. Warum sollten sich Interessierte ausgerechnet hier in ihrer Freizeit einbringen?
5. Was haben Engagierte von einem Engagement bei uns?

Die folgende Methode des Elevator Pitch hilft, um zu üben, die Besonderheiten und Vorzüge des Vereins kurz und prägnant vorzustellen:

## Anleitung Elevator Pitch

Stellen Sie sich vor, Sie steigen mit einer Person, die sich ehrenamtlich betätigen möchte, in einen Fahrstuhl in einem Hochhaus. Sie werden im 20. Stock aussteigen und haben nur so lange (oder kurz) Zeit, die Person davon zu überzeugen, dass Ihr Verein der beste Ort für ein Engagement ist.

Üben Sie, Ihrem Gegenüber innerhalb von 60 bis 90 Sekunden vorzustellen (ohne schneller zu sprechen!), was Ihr Verein macht, welche Werte er verfolgt, was Engagierte von einem Ehrenamt bei Ihnen haben und warum sie mitmachen sollte. Wenn Sie oben angekommen sind, sollte Ihr Gegenüber begeistert von Ihrem Verein sein und gleich mitmachen wollen.

## 4. Eine qualifizierte Ansprechperson im Verein

Die Ansprechperson für Freiwillige im Verein ist der Dreh- und Angelpunkt in der Engagementförderung und ist deshalb besonders wichtig zu reflektieren.

- Gibt es eine konkrete Person, die bei uns für die Freiwilligenkoordination zuständig ist?
- Sind ihre Aufgaben klar definiert und allen bekannt?

Ein Erfolgsfaktor in der Arbeit mit Engagierten mit Flucht- und Migrationsbiografie liegt in den sozialen Kompetenzen der Ansprechpersonen und deren Geduld, Flexibilität, Sensibilität, ressourcenorientierten Einstellung, Empathiefähigkeit sowie Bereitschaft zum Perspektivwechsel.

- Ist unsere für die Freiwilligenkoordination zuständige Person für diese Aufgabe genügend qualifiziert und geeignet?
- Werden neue Engagierte strukturiert im Verein eingearbeitet? Hat die Ansprechperson dafür genügend zeitliche Kapazitäten? Wer könnte sie dabei unterstützen?
- Werden Engagierte kontinuierlich begleitet, z.B. durch regelmäßige Feedbackgespräche?

## 5. Aufgabenprofile und Tätigkeitskonzepte

Gut formulierte Aufgabenprofile erleichtern die Gewinnung neuer Engagierter und sorgen für klare Erwartungen auf beiden Seiten. Sie sollten enthalten:

1. Titel, Inhalt, Ziel und Sinn der Aufgabe
2. Zeitlichen Aufwand
3. Benötigte Fähigkeiten und Eigenschaften
4. Was Engagierte vom Verein geboten bekommen (z.B. Austauschtreffen, Kaffee und Kuchen, Schulungen, Übernahme von Fahrtkosten, Versicherung, Feiern, Geburtstagsgrüße etc.)
5. Weitere Voraussetzungen (wie polizeiliches Führungszeugnis, Führerschein, Hygienezeugnis)

Überprüfen Sie die Aufgabenprofile hinsichtlich folgender Aspekte:

- Eignen sich die Aufgaben in Ihrem Verein auch für Menschen mit geringen Deutschkenntnissen?
- Könnten Sie Aufgaben kreieren, bei denen die Sprachkenntnisse nicht relevant sind?
- Was könnte ermöglichen, dass Menschen mit geringen Deutschkenntnissen eine Aufgabe übernehmen? (z.B. Tandem mit einem zweiten Engagierten, Tätigkeit in einer Gruppe von Freiwilligen)
- Welche Aufgaben eignen sich für kurzfristige flexible Einsätze, und welche brauchen einen langfristigen kontinuierlichen Einsatz von Engagierten?
- Wie viel Flexibilität und Gestaltungsfreiraum sind bei verschiedenen Aufgaben gegeben?
- Ist es möglich, bestehende Aufgaben an die Fähigkeiten und die Möglichkeiten der Engagierten flexibel anzupassen?
- Welche neuen Formate könnten Sie ausprobieren, um Menschen in unterschiedlichen Lebenssituationen ein Engagement im Verein zu ermöglichen?

## 6. Gewinnung von Engagierten

Wenn Sie mittels der Tätigkeitsprofile genau formuliert haben, wofür Sie Freiwillige suchen und welche Fähigkeiten sowie zeitlichen Kapazitäten diese mitbringen sollten, können Sie fokussierter nach passenden Freiwilligen suchen. Dazu ist es hilfreich zu schauen, wo sich die potenziellen Engagierten im Alltag und in ihrer Freizeit aufhalten, und dort ansprechende Werbung für Ihren Verein zu verbreiten. Von zentraler Bedeutung ist dabei, die passenden Medien zu nutzen.

Gedruckte Flyer werden deutlich weniger gelesen als Beiträge in den sozialen Medien. Am erfolgversprechendsten bleibt jedoch die persönliche Ansprache. Dabei spielen Vertrauenspersonen als Multiplikator:innen eine entscheidende Rolle. So bietet es sich an, mit den Hauptamtlichen zusammenzuarbeiten, die bereits das Vertrauen der Menschen mit Flucht- und Migrationsbiografie genießen. Diese können passende Engagierte vermitteln und sie idealerweise auch bei den ersten Treffen in Ihren Verein begleiten. Etwas weniger zeitaufwendig wäre es, eine bestehende Gruppe, z.B. eines Integrationskurses oder eines Deutsch-Konversationscafés, zu einem Besuch in Ihrem Verein einzuladen.

In der Ansprache von Menschen mit Flucht- und Migrationsberatung können Sie bestehende Netzwerke nutzen, z.B. die Sprach- und Integrationskurse, Willkommensinitiativen, Treffpunkte in Kirchen- und Moscheegemeinden, Stadtteilzentren oder öffentliche Stellen wie die Asylsozialberatungsstellen von Vereinen und Kirchen, die Integrationsbeauftragten der Kommunen, die Sachbearbeiter:innen in den Jobcentern oder die Ehrenamts-koordinator:innen in den Sammelunterkünften.<sup>5</sup>

Auf der anderen Seite sollte es darum gehen, den Menschen, die sich engagieren wollen und die den Voraussetzungen der Tätigkeitsprofilen nicht entsprechen, dennoch eine niedrigschwellige flexible Aufgabe anbieten zu können.

## 7. Kommunikation bewusst gestalten

### *Kanäle prüfen und anpassen*

Viele Vereine stellen fest, dass ihre bisherigen Kommunikationswege nicht alle erreichen.

Prüfen Sie daher:

- Sind unsere Flyer und Materialien leicht zu verstehen und anschaulich?
- Erreichen wir alle, die wir mit unseren E-Mails / Verteilern / Messangertexten / Social Media- oder Pressebeiträgen erreichen wollen?
- Wer liest unsere E-Mails tatsächlich – und wer nicht?
- Wer ist alles in der Messenger-Gruppe – und wer nicht?
- Welche Kanäle nutzen unsere Mitglieder und Engagierten, und haben wir die gleichen?
- Ist es möglich, mehr direkten persönlichen Kontakt zu haben (vis à vis oder telefonisch)?
- Sprechen wir die Sprachen der Engagierten und jener, die wir neu dazugewinnen wollen?
- Wie könnte die Kommunikation mit Engagierten funktionieren, mit denen die Ansprechpersonen im Verein keine gemeinsame Sprache teilen?
- Gäbe es z.B. andere Engagierte, die übersetzen könnten?
- In welche Deutschlernangebote im eigenen Haus oder in der Nähe können wir Interessierte mit unzureichenden Deutschkenntnissen hin vermitteln?

### *Sprachsensibilität ernst nehmen*

Im Kontakt mit Menschen mit geringen Deutschkenntnissen sollte zusätzlich Zeit eingeplant werden:

- für Übersetzung
- um Missverständnisse zu vermeiden (z.B.: Ein Ehrenamt ist kein Jobeinstieg!)
- um Erwartungen und Vorstellungen abzugleichen
- für das Ausformulieren von Gedanken in einer Fremdsprache,
- für Rückfragen und Verständnisabgleich.

### **Alle Menschen wollen verstanden werden**

**– das braucht Raum und Geduld.**

# Anhang

## Bildnachweis

Soweit nicht anders angegeben, stammen alle Bilder von der Autorin Marisa Hafner.

**Titelbild:** Gerd Altmann / [geralt](https://pixabay.com) über pixabay.com. Nutzung unter der Pixabay Inhaltslizenz.

Quelle: <https://pixabay.com/de/illustrations/ai-generiert-menschen-gesichter-8570267/>

**Seite 22:** Foto von Monika Lorenz: © Monika Lorenz

Quelle: [https://www.caritas-bonn.de/export/sites/bonn-2021/galleries/bilder/mitarbeiter/Lorenz-Monika.jpg\\_585768387.jpg](https://www.caritas-bonn.de/export/sites/bonn-2021/galleries/bilder/mitarbeiter/Lorenz-Monika.jpg_585768387.jpg)

**Seite 22:** Foto von Heike Sperber: © Selina Pfrüner

Quelle: <https://www.caritas.de/magazin/zeitschriften/sozialcourage/archiv/jahrgang-2022/artikel/integration-in-zwei-geschwindigkeiten>

## Quellenverzeichnis

- <sup>1</sup> Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.): Freiwilliges Engagement in Deutschland. Zentrale Ergebnisse des Fünften Deutschen Freiwilligensurveys (FWS 2019). 2022.
- <sup>2</sup> vgl. Akademie für Ehrenamtlichkeit Deutschland  
[www.ehrenamt.de/Akademie/412\\_Publikationen.htm](http://www.ehrenamt.de/Akademie/412_Publikationen.htm)
- <sup>3</sup> Annette Wallentin/Bagfa: Neue Engagierte - Freiwilliges Engagement von geflüchteten Menschen fördern - Ein Leitfaden für die Praxis. S.2:
- <sup>4</sup> ebd., S.12.
- <sup>5</sup> vgl. ebd., S.10.

## Weiterführende Literatur und Links

Akademie für Ehrenamtlichkeit Deutschland: Handreichung "Förderung von ehrenamtlichen und freiwilligem Engagement", Berlin.

Bestellbar unter: [https://www.ehrenamt.de/Akademie/412\\_Publikationen.htm](https://www.ehrenamt.de/Akademie/412_Publikationen.htm)

Das Erzbischöfliche Ordinariat Freiburg führt auf ihrer Webseite eine sehr umfangreiche Sammlung an Tipps, Leitfäden, Checklisten und weitere Hilfestellungen in der Arbeit mit Freiwilligen.

Kostenlos nutzbar unter: <https://www.ebfr.de/erzdioezese-freiburg/erzbischoefliches-ordinariat/hauptabteilung-6-grundsatzfragen-und-strategie/ehrenamt-und-engagementfoerderung/materialbereich/>

Magazin des Sozialdienstes Katholischer Männer SKM e.V. Köln "Zeitgeschenke - Informationen rund um Ehrenamt und Freiwilligendienste beim SKM Köln"

Kostenloser Download der letzten Hefte unter: <https://www.skm-koeln.de/mitmachen-helfen/#toggle-id-1>

Dr. Rita Panesar / ZiviZ gGmbH (Hg.): Leitfaden "Wie interkulturelle Öffnung gelingt", Edition Stifterverband. Essen 2017.

Kostenloser Download unter: <https://ziviz.info/leitfaden-interkulturelle-oeffnung>

Annette Wallentin / Bundesarbeitsgemeinschaft der Freiwilligenagenturen (bagfa) e.V. (Hg.): Neue Engagierte - Freiwilliges Engagement von geflüchteten Menschen fördern - Ein Leitfaden für die Praxis.

Kostenloser Download unter: [www.bagfa.de](http://www.bagfa.de)



gefördert durch



DEUTSCHE STIFTUNG  
FÜR ENGAGEMENT  
UND EHRENAMT

**MuT - Mitmachen und Teilhaben  
Wie interkulturelles Engagement gelingt**

Bonner Institut für Migrationsforschung und Interkulturelles Lernen (BIM) e.V.  
Brüdergasse 16-18, 53111 Bonn  
[www.migrapolis.de](http://www.migrapolis.de)

Bonn, 2025