

Ehrenamtliches Engagement von Menschen mit Migrationshintergrund in „Blaulichtorganisationen“

Susanne Huth, INBAS-Sozialforschung GmbH

Input

„Integriert ist, wer an den gesellschaftlichen Prozessen mehr oder minder teilhat und sich eingefügt hat in die soziale Struktur. Man kann sich integrieren – wenn man die Chance erhält – und integriert werden, wenn Andere dies wollen und man mitmacht. Dass sich Menschen nicht aus eigener Kraft, sondern nur kooperativ integrieren können, wird übersehen oder nicht angesprochen. So kann man Einzelne verantwortlich machen für ein Scheitern, ohne dass die Rolle der gesellschaftlichen Umgebung auf den Prüfstand muss.“¹

Das Zitat verdeutlicht den wechselseitigen Zusammenhang: Ehrenamtliches Engagement ist Motor und gleichzeitig Ausdruck für Integration. Wer an der Gesellschaft teilhat, wird auch für das Gemeinwesen Verantwortung übernehmen und dadurch zugleich weitere Teilhabechancen erhalten.

Das Engagement von Menschen mit Migrationshintergrund unterscheidet sich in großen Teilen von dem der Bevölkerung ohne Migrationshintergrund. Sie weisen eine niedrigere Engagementquote auf und sind im klassischen Ehrenamt unterrepräsentiert. Sie engagieren sich dagegen eher in informellen Bezügen, Migrantenorganisationen und ethnischen Netzwerken. Dabei umfasst ihr Engagement ein breites Spektrum des freiwilligen Engagements – sowohl thematisch (Bildung, Kultur, Religion, Begegnung, Sport, Gesundheit, pol. Interessenvertretung usw.) als auch strukturell (informell, in Vereinen/Verbänden organisiert).

Als Erklärungsfaktoren reichen strukturelle Faktoren – Bildung, Einkommen, beruflicher und sozialer Status – dafür nicht aus. Der Deutsche Freiwilligensurvey 2014 belegt erstmals, dass sich das Engagement vor allem in Abhängigkeit von eigener Migrationserfahrung und Staatsangehörigkeit unterscheidet.²

Dabei wirken zudem bestehende Barrieren und Hemmschwellen, z.B.

- Unkenntnis über Möglichkeiten des ehrenamtlichen Engagements, der Einrichtungen und Angebote
- Sprachbarrieren
- Öffentlichkeitsarbeit von Vereinen und Verbänden erreicht Menschen mit Migrationshintergrund kaum und ist selten auf sie zugeschnitten
- Wahrnehmung aufnahmegesellschaftlicher Zusammenhänge als „geschlossene Gemeinschaft“
- mangelnde Ansprache durch Vereine und Verbände trotz vermeintlicher Offenheit
- soziokulturelle Prägung von Engagement (z.B. Freiwillige Feuerwehr, Sport, Traditionsvereine)

¹ Brumlik, Micha (2015): „Was heißt eigentlich Integration?“, taz vom 09.11.2015.

² Vgl. Simonson, Julia/Vogel, Claudia/Tesch-Römer, Clemens (Hrsg.) (2016): Freiwilliges Engagement in Deutschland. Der Deutsche Freiwilligensurvey 2014.

Zugänge zum Engagement eröffnen sich v.a. durch aufsuchende, persönliche Ansprache und durch Multiplikatorinnen und Multiplikatoren der eigenen ethnischen Community, bspw. aus Migrantenorganisationen oder Ausländervertretungen in den Kommunen. Hilfreich sind zudem Stadtteil- und Lebensweltorientierung. Insgesamt muss die Förderung des Engagements von Menschen mit Migrationshintergrund und eines interkulturellen Miteinanders auf drei Ebenen ansetzen:

- individuelle Ebene: Schaffung von Zugängen und Beteiligungsmöglichkeiten durch Ansprache, Gewinnung, Bindung und Anerkennung;
- strukturelle Ebene: Schaffung geeigneter Rahmenbedingungen in Migrantenorganisationen und Interkulturelle Öffnung traditioneller Engagementstrukturen;
- Vernetzungsebene: Kooperation und Vernetzung von Migrantenorganisationen und traditionellen Engagementstrukturen.

Diskussion

Ehrenamtliches Engagement in „Blaulichtorganisationen“ unterscheidet sich von anderen Engagementbereichen durch besondere Anforderungen an die Ehrenamtlichen, was den zeitlichen Aufwand, die Einsatzbereitschaft, Zuverlässigkeit und Pünktlichkeit etc. angeht. Für neue Engagierte ist es eine Frage der persönlichen Einstellung, weniger der Kultur, ob man sich darauf einlassen kann und will. Man muss sich in hohem Maße aufeinander verlassen können. Daher sind die Engagierten oft eine eingeschworene, geschlossene Gemeinschaft. Unsicherheit, Fremdheit und Unzuverlässigkeit können im Einsatz gefährlich werden, daher ist die Bereitschaft, sich zu öffnen, eher geringer als in anderen Engagementbereichen. Uniformen können auf Zugewanderte zudem abschreckend wirken, zumal mit der Brandbekämpfung eine Aufgabe freiwillig ausgeführt wird, die in anderen Ländern staatliche Aufgabe ist und bspw. vom Militär wahrgenommen wird.

Vor diesem Hintergrund bedarf es zur Interkulturellen Öffnung des Blaulichtengagements nicht nur der gezielten Ansprache von Menschen mit Migrationshintergrund, sondern auch der internen Vorbereitung auf neue Engagierte, bspw. durch Fortbildungsmodule zur interkulturellen Kompetenz, und den Willen, nach Lösungen zu suchen (Beispiel Kopftuch unter Schutzbekleidung).

Zur Ansprache und zur Information über die Engagementmöglichkeiten in Blaulichtorganisationen sollten Kooperationen mit Migrantenorganisationen initiiert und gepflegt werden. Jugendfeuerwehren können als Einstieg dienen. Die lokale Engagementförderung sollte die Bedeutung des Blaulichtengagements für den Heimatort vermitteln. Beispielfhaft wird auf das schulische Wahlpflichtfach Feuerwehr in Rheinland-Pfalz verwiesen.

Bei Aufnahme- bzw. Auswahlgesprächen sollten die Erwartungen an die Ehrenamtlichen (Flexibilitäts- und Mobilitätserfordernisse) klar formuliert werden, dabei ist zu klären, ob die Tätigkeit mit den persönlichen Rahmenbedingungen zusammenpassen. Mentorinnen und Mentoren / Patinnen und Paten können neue Engagierte begleiten.

Für Blaulichtorganisation stellt das Heranführen neuer Ehrenamtlicher eine Anstrengung dar, die Ausbildung ist aufwendig und teuer. Der Ressourceneinsatz dafür aber lohnt sich und ist ein Gewinn – nicht nur für die Organisationen, sondern auch für den sozialen Zusammenhalt in unser Gesellschaft!