

# Bürgerschaftliches Engagement Geflüchteter in Sachsen

Erste Ergebnisse der Interviews mit Geflüchteten und  
Einsatzstellen – vorgestellt auf dem AWO Fachforum Mai 2019



Landesverband  
Sachsen e.V.

## **Impressum**

Herausgeber: AWO Landesverband Sachsen e. V.  
Georg-Palitzsch-Straße 10  
01239 Dresden  
Telefon: +49(0)351-84704-0  
Telefax: +49(0)351-84704-540  
E-Mail: [landesverband.kontakt@awo-sachsen.de](mailto:landesverband.kontakt@awo-sachsen.de)  
Internet: [www.awo-sachsen.de](http://www.awo-sachsen.de)

Herausgeber: Anne Röder, Projektkoordinatorin  
„Bürgerschaftliches Engagement“  
Redaktion: Dr. Adrienne Krappidel, Micha Steinwachs, Lukas Damme, Janin Eissing, Sylvia Freitag, Julia Schieferdecker  
Layout / Satz: Thomas Ritter

© AWO Landesverband Sachsen e. V.  
Mai 2019

Abdruck, auch in Auszügen, nur mit ausdrücklicher Genehmigung des Herausgebers. Alle Rechte vorbehalten.

## | Petra Köpping:

„Die aktive Teilhabe am gesellschaftlichen Leben ist für mich eine wichtige Säule gelingender Integration. Dabei finde ich es außerordentlich bedeutsam, dass auch Geflüchtete die Chance erhalten, sich zu engagieren und in unsere Gemeinschaft einzubringen. Es ist selbstverständlich, dass wir sie dabei unterstützen und für gute Rahmenbedingungen sorgen. Jede und jeder Einzelne trägt in sich ein großes Potential und kann so viel beisteuern, um den Zusammenhalt in unserer Gesellschaft zu erhalten und zu stärken.“

Eine gelingende Integration schaffen wir nur gemeinsam, indem jede und jeder gleich welcher Herkunft in ihrem und seinem Bereich Verantwortung übernimmt, Toleranz und Solidarität übt.“



**Petra Köpping**  
Staatsministerin für Gleichstellung und Integration

## | Margit Wehnert:

„Der Freiwilligendienst ist mit über 200 Personen jährlich ein wichtiger Schwerpunkt der Arbeit der Arbeiterwohlfahrt. Es ist uns immer ein Anliegen, Menschen mit und ohne Migrationserfahrungen in das soziale Ehrenamt zu integrieren. Freiwilliges Engagement bietet eine Möglichkeit zu gesellschaftlicher Teilhabe und damit die Grundlage für ein gelingendes Miteinander.“



**Margit Wehnert**  
Landesvorsitzende der Arbeiterwohlfahrt Sachsen e.V.

# | Inhalt

	<b>Vorwort</b>	
<b>1</b>	<b>Einbettung und Ziele der Studie</b>	<b>6</b>
<b>2</b>	<b>Methodisches Vorgehen</b>	<b>7</b>
<b>3</b>	<b>Beschreibung der Stichprobe</b>	<b>8</b>
<b>4</b>	<b>Ergebnisse der Interviews</b>	<b>9</b>
4.1	Kategorienbasierte Auswertung der Einzelinterviews	9
4.1.1	Motivlage der Engagierten	10
4.1.2	Engagementbereiche	11
4.1.3	Lernerfolge durch Engagement	11
4.1.4	Kontakte durch Engagement	13
4.1.5	Schwierigkeiten bei der Ausübung des Engagements	14
4.1.6	Bleibewunsch, Zukunftspläne und Teilhabevoraussetzungen	16
4.1.7	Empfehlungen der Engagierten	17
4.2	Kategorienbasierte Auswertung der Gruppeninterviews	17
4.2.1	Motive für den Einsatz von geflüchteten Engagierten	18
4.2.2	Akquise von geflüchteten Engagierten	18
4.2.3	Aufgabenverteilung in der Einsatzstelle	19
4.2.4	Erwartungen an die Geflüchteten	20
4.2.5	Positive Auswirkungen in der Zusammenarbeit mit Geflüchteten	20
4.2.6	Negative Auswirkungen in der Zusammenarbeit mit Geflüchteten	21
4.2.7	Schwierigkeiten der Einsatzstellen	21
4.2.8	Empfehlungen der Einsatzstellen	22
<b>5</b>	<b>Ausblick</b>	<b>22</b>
	<b>Quellenverzeichnis</b>	<b>23</b>
	<b>Abkürzungsverzeichnis</b>	<b>23</b>

## Vorwort

### I Liebe Leser\*innen,

seit 1994 ist die Arbeiterwohlfahrt in Sachsen aktiv in der Integrationsarbeit tätig. Mit verschiedenen Projekten haben wir seitdem versucht, zugewanderte Menschen bei ihrem Integrationsprozess zu begleiten und Angebote zur Verbesserung ihrer Teilhabemöglichkeiten zu schaffen. Wir sind der Auffassung, dass eine gelingende Integration nur in einer solidarischen und offenen Gesellschaft entstehen kann.

Mit unserem Projekt, das im Jahr 2018 ins Leben gerufen wurde, möchten wir geflüchtete Menschen zu einem Engagement bei der Arbeiterwohlfahrt in Sachsen motivieren, um sie für die soziale Arbeit zu gewinnen. Unser Ziel ist es, den Menschen dadurch neue Wege zu eröffnen und ihnen eine Möglichkeit zur Verbesserung ihrer Sprachkenntnisse zu bieten, während sie einer sinnvollen Tätigkeit nachgehen.

Neben der Akquise von neuen Engagierten wird das Projekt gleichzeitig durch eine qualitative Studie wissenschaftlich begleitet. In dieser fragen wir, was die Beweggründe für Geflüchtete sind, einen Freiwilligendienst zu absolvieren oder Ehrenamt auszuüben, und welche Erwartungen seitens der Einrichtungen an die Freiwilligendienstleistenden bestehen. So möchten wir herausfinden, was Geflüchtete benötigen, um sich zu engagieren.

Die gewonnenen Erkenntnisse können anschließend zur Klärung der Frage verwendet werden, ob sich ein bürgerschaftliches Engagement positiv auf die gesellschaftlichen Teilhabechancen für Geflüchtete auswirkt.

In der Ihnen vorliegenden Broschüre stellen wir Ihnen die Studie vor, erläutern das Vorgehen und möchten Ihnen erste Ergebnisse an die Hand geben.

Wir wünschen Ihnen eine anregende Lektüre.

#### **Anne Röder**

*Dipl. Soziologin*

*Projektkoordinatorin*

*„Bürgerschaftliches Engagement“*



**Anne Röder**

Dipl. Soziologin

Projektkoordinatorin „Bürgerschaftliches Engagement“

# Studie zum Engagement von Geflüchteten in Sachsen

## I 1 Einbettung und Ziele der Studie

Die Studie zum bürgerschaftlichen Engagement von Geflüchteten in Sachsen ist Teil eines durch das sächsische Staatsministerium für Gleichstellung und Integration geförderten Projekts (2018–2020). Dieses Projekt „Bürgerschaftliches Engagement als Chance zur Inklusion von geflüchteten Menschen in Sachsen – Evaluation, Beratung, Netzwerkausbau und Engagementförderung“ des AWO Landesverbandes Sachsen hat sich zum Ziel gesetzt, Geflüchtete zum einen mittels bürgerschaftlichen Engagements in die sächsische Gesellschaft zu integrieren und somit ihre Chancen für eine aktive Partizipation am gesellschaftlichen Leben zu verbessern. Zum anderen soll in diesem Projekt wissenschaftlich untersucht werden, was genau Geflüchtete brauchen, um

über ein Engagement in der Gesellschaft anzukommen.

Da bislang recht wenig über das Engagement von Geflüchteten bekannt ist, verfolgt die Studie einen explorativen, das heißt erkundenden, Ansatz. Sie soll einerseits einen Überblick über die aktuelle Situation der Engagierten in Sachsen geben und andererseits über die Voraussetzungen eines Engagements von Geflüchteten Auskunft geben. Dabei interessiert sich die Studie unter anderem für die zugrundeliegenden Motive, Erwartungshaltungen und Ressourcen beziehungsweise Netzwerkstrukturen, die bei der Aufnahme eines Engagements eine Rolle spielen können.

## 2 Methodisches Vorgehen

Die Studie des AWO Landesverbandes hat sich dem Forschungsziel von zwei Seiten genähert. Zum einen wurden qualitative leitfadengestützte Einzelinterviews mit engagierten Geflüchteten geführt, die entweder ein Ehrenamt ausüben oder einen Freiwilligendienst absolvieren. Bei dieser Form der Interviewführung wurden die Geflüchteten als Expert\*innen ihrer Lebenswirklichkeiten betrachtet. Zum anderen fanden ebenso qualitative leitfadengestützte Gruppeninterviews mit Vertreter\*innen der Einsatzstellen und den Engagierten statt. Hierdurch konnten Erkenntnisse über Erwartungen und Erfahrungen im Hinblick auf den Einsatz von

Engagierten mit Fluchterfahrung aus Sicht der Einsatzstellenleitung, der Mitarbeitenden und der Engagierten selbst gewonnen werden.

Bei der Planung der Interviews wurde darauf geachtet, dass ein Vergleich der Formate Ehrenamt und Freiwilligendienst, sowie ein Vergleich von ländlichen und städtischen Regionen in Sachsen möglich ist<sup>1</sup>. Dabei sollte den Einzelinterviews in der Regel ein Gruppeninterview folgen, was sich jedoch nicht in jedem Fall realisieren ließ. So wurden von Juli 2018 bis Februar 2019 neun Einzel- und sieben Gruppeninterviews geführt.

Tabelle 1: Verteilung der Interviews nach Engagementformat und Engagementregion

	Einzelinterviews		Gruppeninterviews		Gesamt
	Ehrenamt	Freiwilligendienst	Ehrenamt	Freiwilligendienst	
Mittelzentren	2	2	1	2	7
Oberzentren	2	3	2	2	9
<b>Gesamt</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>16</b>

Da der Einsatz von Dolmetscher\*innen bei Interviews wissenschaftlich kontrovers diskutiert wird, zudem noch nicht hinreichend bekannt ist, wie sich der Prozess des Dolmetschens auf die Untersuchungsergebnisse auswirkt und um eine vertrauensvolle Interviewatmosphäre zu schaffen, wurde auf einen Dolmetscher\*inneneinsatz verzichtet. Somit wurden die Interviews in deutscher Sprache geführt und das Risiko des Informationsverlustes aufgrund unzureichender Deutschkenntnisse der Interviewpartner\*innen bewusst in Kauf genommen.<sup>2</sup>

Die Interviews wurden anschließend verschriftlicht und mittels eines computergestützten Verfahrens zur qualitativen Daten- und Textverarbeitung (Maxqda) analysiert. Um eine Ordnung und Strukturierung des erhobenen Datenmaterials vorzunehmen, wurden die Transkripte mit Hilfe der qualitativen Inhaltsanalyse nach Kuckartz (2012) und Schreier (2014) ausgewertet. Diese Methode erlaubt eine stärker textbasierte Datenstrukturierung und -auswertung, indem sie ein weniger theoriegeleitetes Prinzip der Kategorienbildung anwendet und somit weniger empirisches Vorwissen voraussetzt.

1 Aus forschungspragmatischer Sicht fungierten sächsische Oberzentren (Dresden, Leipzig, Hoyerswerda) als städtische und sächsische Mittelzentren (Delitzsch, Grimma, Freital, Pirna) als ländliche Untersuchungsregionen. Bei der Erstellung des Erhebungsplans zeigte sich, dass sich die Zielgruppe sowie soziale Einrichtungen eher in Ober- und Mittelzentren finden lassen.

2 Nach Abschluss der Interviews kann resümiert werden, dass es allen Interviewpartner\*innen möglich war, auf die Fragen zu antworten. Wenn sie etwas nicht verstanden haben, haben sie darauf hingewiesen und die Frage wurde neu formuliert. Bei der Abschrift der Interviews erfolgte keine grammatikalische Korrektur.

### 3 Beschreibung der Stichprobe

Bei den Interviewpartner\*innen der Einzelinterviews handelte es sich um Personen, die aus ihrer Heimat geflüchtet sind. Der rechtliche Aufenthaltsstatus der Geflüchteten war aufgrund der Forschungsfrage für die Studie nicht von Belang. Des Weiteren hatten bei der Auswahl der Interviewpartner\*innen die Kriterien Alter, Geschlecht, Herkunftsland oder Religionszugehörigkeit keinen Einfluss. Im Befragungszeitraum waren die geflüchteten Engagierten zwischen 20 und 40 Jahre alt und entsprachen damit den Altersgruppen der Personen, die sich statistisch gesehen am häufigsten engagieren<sup>3</sup>. Acht von neun der Interviewpartner\*innen waren männlich. Vier waren aus Syrien und jeweils einer aus Afghanistan, dem Irak, aus Indien sowie aus den Gebieten Kurdistan und Palästina geflüchtet.

Wie in Tabelle 1 gezeigt, sind vier Geflüchtete ehrenamtlich aktiv, wobei einer ebenfalls einen Freiwilligendienst absolvierte und sich zum Befra-

gungszeitpunkt in einem befristeten Beschäftigungsverhältnis, welches sich an den Freiwilligendienst anschloss, befand. Vier der übrigen fünf Interviewpartner\*innen absolvierten zum Befragungszeitpunkt ihren Freiwilligendienst; ein weiterer befand sich bereits in der Ausbildung zum Altenpfleger. Fünf der neun Befragten engagierten sich in Einrichtungen der Arbeiterwohlfahrt in Sachsen, zwei bei Initiativen, die sich dem Schutz und der Unterstützung von Geflüchteten in Sachsen widmen und jeweils einer bei einer Einrichtung der Caritas und einer Gewerkschaft. Mit insgesamt sieben Einrichtungen wurden ebenfalls Interviews geführt, bei denen jeweils die Sichtweisen der Einrichtungsleitung, der Mitarbeitenden und der Engagierten im Fokus standen. Dabei handelte es sich um Einrichtungen der Kindertagespflege, der Kinder- und Jugendhilfe, der Alten- und Seniorenpflege sowie der Beratung und Betreuung von Migrant\*innen (MBE) und der Beratung, Betreuung und Unterbringung von Geflüchteten (FSA und GU).

<sup>3</sup> Laut Deutschen Freiwilligensurvey ist der Anteil engagierter Personen in den Altersgruppen 14 – 29 Jahre und 30 – 49 Jahre am größten (Simonson et al. 2017: 22).



## 4 Ergebnisse

Der anschließende Ergebnissteil gliedert sich in einen Ergebnisbericht über die Einzelinterviews und einen über die Gruppeninterviews. Der erste Teil gibt Auskunft über Motive, Erwartungshaltungen und Wirkungen von bürgerschaftlichem Engagement aus der Perspektive der Geflüchteten. Der zweite Teil umfasst die Auswertung der Motive, Erwartungshaltungen und Wirkungen im Hinblick auf die Zusammenarbeit mit Geflüchteten aus der Perspektive der Einrichtungen und Trägerorganisationen. Bei den folgenden Ergebnissen handelt es sich zunächst um

rein deskriptive, das heißt beschreibende, Ergebnisse der qualitativen kategorienbasierten Inhaltsanalyse.

Da die vorliegende Studie keine Vollerhebung darstellt, besitzen diese Ergebnisse keinen Verallgemeinerungsanspruch. Die Ergebnisse sind nicht repräsentativ für die Gesamtheit der geflüchteten Menschen sowie Einsatzeinrichtungen und Träger bürgerschaftlichen Engagements in Sachsen.

### 4.1 Kategorienbasierte Auswertung der Einzelinterviews

Die Auswertung der Interviews folgte dem Schema des Interviewleitfadens, welcher in Anlehnung an vorangegangene Studien konzipiert worden war. Somit war eine (deduktive) Strukturierung des Datenmaterials in Oberkategorien möglich. Weitere

Unterkategorien sowie Ausprägungen von Kategorien wurden (induktiv) aus dem Datenmaterial selbst entwickelt. Die folgenden Unterkapitel bilden jeweils eine Oberkategorie mit den dazugehörigen Unterkategorien und Ausprägungen ab.

### 4.1.1 Motivlage

Auf die Frage, was die Geflüchteten motiviert hat, sich zu engagieren, gab es zwar unterschiedlich lange Antworten und Prioritäten, jedoch konnten vier Gründe als Hauptmotive ausfindig gemacht werden: Die Engagierten möchten (1) durch ihr Engagement in Arbeit kommen, (2) sie möchten sich (weiter-)bilden, (3) Kontakte knüpfen und (4) einer sinnstiftenden Tätigkeit nachgehen und dabei anderen Menschen helfen. Beim vierten Motiv spielt der Reziprozitätsgedanke, ein Konzept der gegenseitigen Hilfe, eine bedeutende Rolle: Die selbst erfahrene Hilfe wird häufig zum Anlass genommen, der Gesellschaft etwas zurückgeben zu wollen. Durch das Gefühl, gebraucht zu werden, fördert es zudem die psychische Gesundheit der Engagierten.

Das dritte Motiv, Kontakte zu Personen der Aufnahmegesellschaft zu knüpfen, war wiederum eng mit dem zweiten Motiv, sich (weiterzu-)bilden, verbunden. Dieses wurde am häufigsten in Verbindung mit dem Erlernen der deutschen Sprache erwähnt. Ein wesentliches Motiv, was zur Aufnahme eines Engagements geführt hat, war die Hoffnung auf einen Ausbildungs- oder Arbeitsplatz durch das eigene Engagement. Drei Befragte gaben an, dass sie den Freiwilligendienst (5) zur Vorbereitung auf eine Ausbildung in ihrem Wunschberuf absolvieren. Dies stellt zwar eine Spezifizierung des Hauptmotives dar, wurde jedoch als starkes Motiv im Freiwilligendienst als eigene Kategorie erfasst.

Abbildung 1: Motivlagen nach Engagementregion und Engagementformat

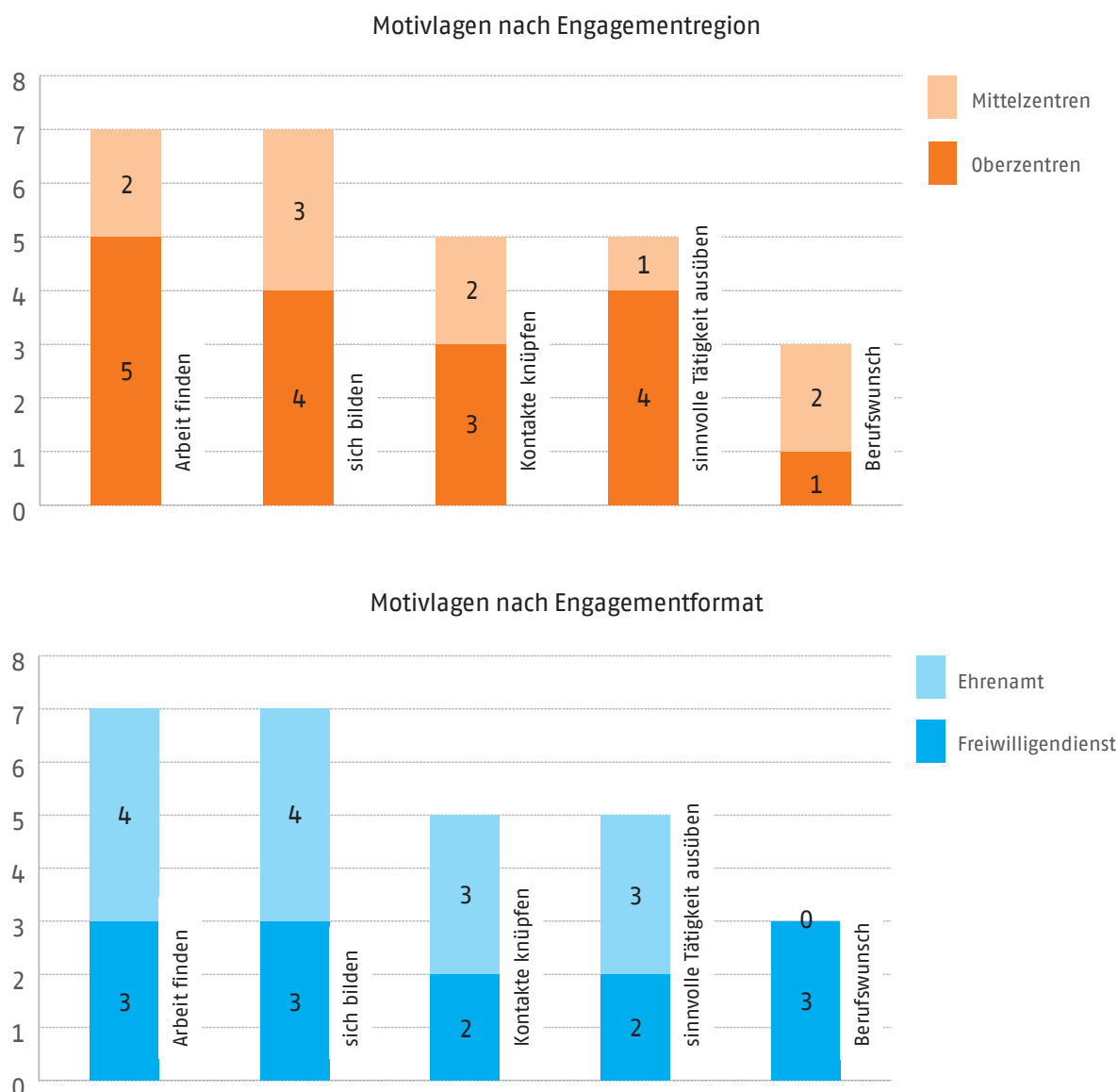


Abbildung 1 zeigt, dass es kaum Unterschiede bei den Motivlagen gibt. Der größte Unterschied zeigt sich beim Motiv des Berufswunschs, da dieses ausschließlich von Freiwilligendienstleistenden genannt wird. Beim Vergleich der Regionen zeigt sich, dass das Motiv, einer sinnvollen Beschäftigung nachzugehen, etwas häufiger von Geflüchteten, die sich in Oberzentren engagieren, erwähnt wird.

**„Also ich arbeite als Freiwilligendienst oder Bufdi [...]. Nicht, weil ich Geld verdienen möchte. Einfach mehr lernen, also mein Beruf, wie ein Ausblick haben zu meinem Beruf. Meine Sprache zum Beispiel verbessern. Mehr Kontakt mit den deutschen Leuten.“** (Freiwilligendienstleistende, Kita)

## 4.1.2 Engagementbereiche

Als Freiwilligendienstleistende übernahmen die Geflüchteten oft unterstützende Tätigkeiten bei der Bewältigung des Tagesgeschäftes zum Beispiel im pflegerischen oder erzieherischen Bereich, und erhielten dabei eine pädagogische Begleitung durch die Einsatzstelle. Ein Freiwilliger berichtete, mit einem eigenen Projekt betraut worden zu sein, welches sehr eng mit seiner beruflichen Qualifikation in Verbindung steht.

Alle ehrenamtlich Engagierten betätigten sich als Sprach- und Kulturmittler im Bereich der Beratung und Betreuung von Migrant\*innen (MBE) und der Beratung, Betreuung und Unterbringung von Geflüchteten (FSA und GU). Sie unterstützten damit nicht nur die hauptamtlichen Mitarbeiter\*innen, sondern entwickelten dabei auch selbständige Formen des Engagements, wie z. B. das Ausrichten von Veranstaltungen oder Freizeitaktivitäten.

**„Eigentlich bin ich ja seit [...] Ende 2016 bei der Caritas und ja, ich bin eigentlich wo anders auch engagiert. Zum Beispiel da arbeite ich als Dolmetscher und ich gebe manchmal so Workshop.“** (Ehrenamtlicher, FSA)

**„Ich arbeite als Ehrenamtlicher auch seit zwei Jahren ungefähr. Wir machen auch Veranstaltungen und so weiter. [...] ich habe zweimal Arabischkurs gemacht. Ich war Dozent, war der Lehrer bei Akademie zweimal, [...] oder ich bin bei Volkshochschule auch Leiter bei Kochkurse und diese was mit Kultur zu tun hat.“**

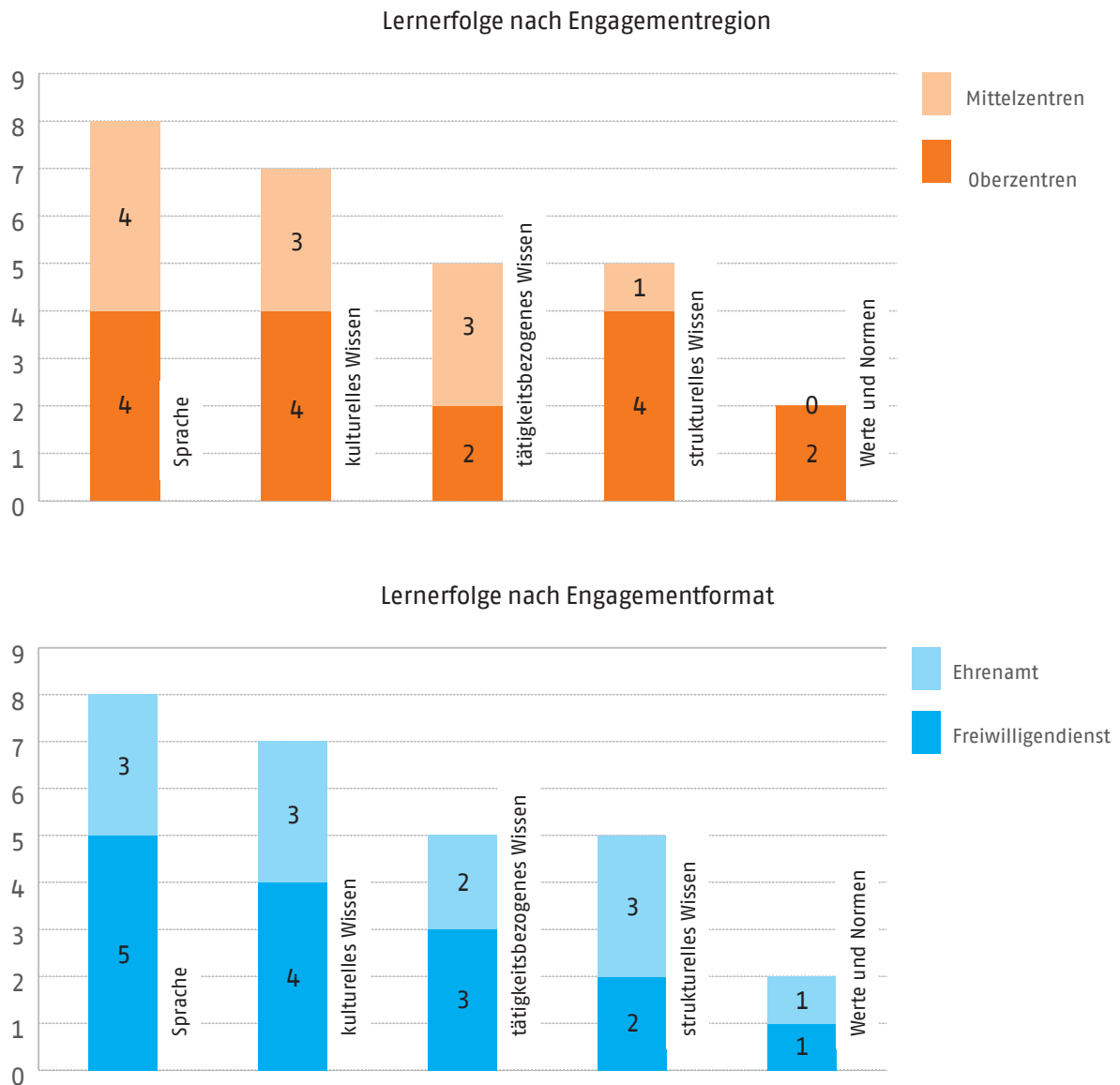
(ehem. Freiwilligendienstleistender, GU)

## 4.1.3 Lernerfolge

Am häufigsten wurde davon berichtet, dass die Engagierten durch das Engagement (1) ihre Deutschkenntnisse verbessern konnten. Wie man aus Abbildung 2 entnehmen kann, konnten die Engagierten aus beiden Engagementregionen und Engagementformaten ihre Deutschkenntnisse gleichermaßen verbessern. Der leichte Unterschied beim Engagementformat ist darauf zurückzuführen, dass die Anzahl der geführten Interviews in den Formaten voneinander abweicht. Auch individuelle Eigenschaften und Präferenzen der interviewten Personen können ursächlich dafür sein. In sieben von neun Interviews gaben die Geflüchteten an, dass sie sich (2) kulturelles Wissen aneignen konnten. Etwas mehr als die Hälfte berichtete davon, dass sie einen Einblick in

Arbeitsabläufe gewinnen und somit (3) tätigkeitsbezogenes Wissen erlangen konnten. Ebenso viele gaben an, durch ihre Aufgaben (4) besser mit formalen Abläufen und rechtlichen Rahmenbedingungen umgehen zu können (strukturelles Wissen), wobei sich der überwiegende Teil derer in Oberzentren im Ehrenamt engagiert. Das erworbene strukturelle Wissen betrifft häufig Abläufe im Hinblick auf ihre Tätigkeit; aber auch darüber hinaus fühlen sich einige sicherer im Umgang mit Formalien, Behörden und Ämtern. Zwei der Engagierten in sächsischen Oberzentren berichteten außerdem davon, dass sie gelernt und akzeptiert haben, wie man sich (5) in bestimmten Situationen und Arbeitskontexten loyal und konform verhält (Werte und Normen).

Abbildung 2: Lernerfolge nach Engagementregion und Engagementformat



„Und wie gesagt, also die Sprache lernt man nicht in der Schule. [...] Dass ich gleichzeitig theoretisch lerne und auf Arbeit praktisch lerne. Ich lerne das System kennen, das ist nicht einfach. Die Kultur, die Leute, das lernt man nie von den Büchern [...]. Ich [...] bin sehr froh, dass ich die Gesellschaft, die Kultur besser kennengelernt habe.“

(Freiwilligendienstleistender, Gewerkschaft)

„Bevor ich da bei Caritas angefangen habe, habe ich keine Ahnung, was heißt Engagement, und jetzt habe ich eine gute Ahnung, wo man sich engagieren kann oder wo man Spaß haben kann oder wo man Arbeit finden kann oder so was auch.“

(Ehrenamtlicher, FSA)

„Da ich ja so viel gelernt, wie die Sachen beim Jobcenter [...]. Das kenne ich ganz gut. Ich kann jetzt meine Sachen auch selber ausfüllen.“

(ehem. Freiwilligendienstleistender, GU)

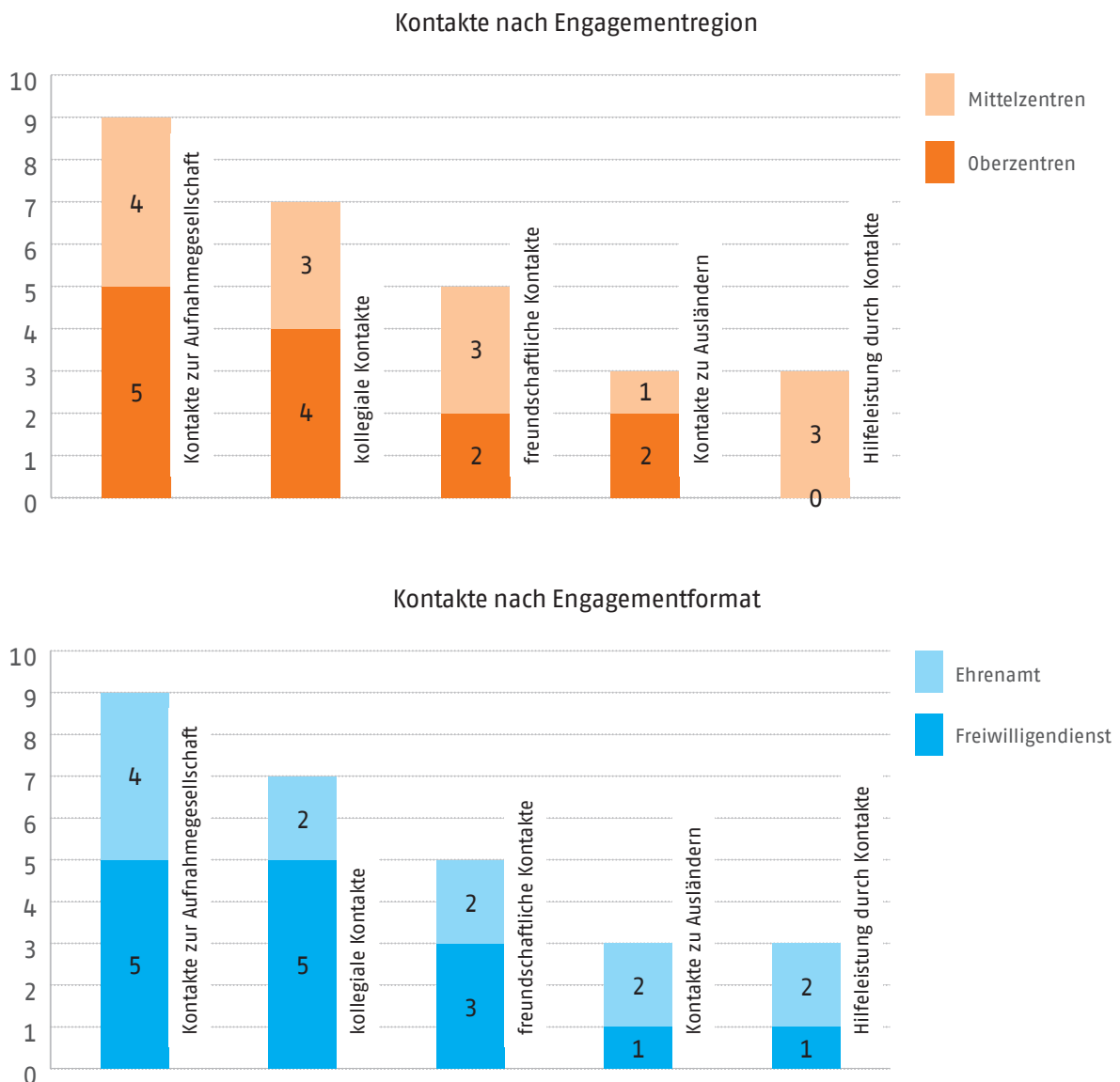
### 4.1.4 Kontakte

Auf die Frage, welche Personen die Geflüchteten durch ihr Engagement kennengelernt haben, nannten alle (1) Personen aus der Aufnahmegesellschaft. Die meisten sprachen in diesem Zusammenhang über die Kontakte zu Kolleg\*innen. Die Freiwilligendienstleistenden erwähnten zusätzlich die Kontakte zu anderen Freiwilligen, die sie während der Seminarwochen kennengelernt haben. Die meisten gaben an, dass es sich um (2) rein kollegiale Kontakte handelte. Etwas über die Hälfte der Befragten beschrieb die geknüpften Kontakte als (3) freundschaftlich. Schaut man sich die verschiedenen Formate an, fällt auf, dass die ehrenamtlich Engagierten weniger kollegiale Kontakte angaben.

Sie berichteten außerdem von Kontakten zu Initiativen und Vereinen, die sich ebenfalls der Beratung und Betreuung von Migrant\*innen und Geflüchteten widmen. Bedingt durch die Engagementbereiche erwähnten zwei der vier Ehrenamtlichen (4) Kontakte zu anderen Ausländern; bei den Freiwilligendienstleistenden war dies nur einmal der Fall.

**„Ich habe auch meine Zeugnisse hingegeben, und er hat Kontakte mit Causa Stelle, [...] heißt das, und er hat mit seinen Freunden Kontakte gehabt, und er hat uns geholfen, die Zeugnisse anerkennen lassen.“** (ehemaliger Freiwilligendienstleistender, Seniorenpflegeheim)

Abbildung 3: Kontakte nach Engagementregion und Engagementformat



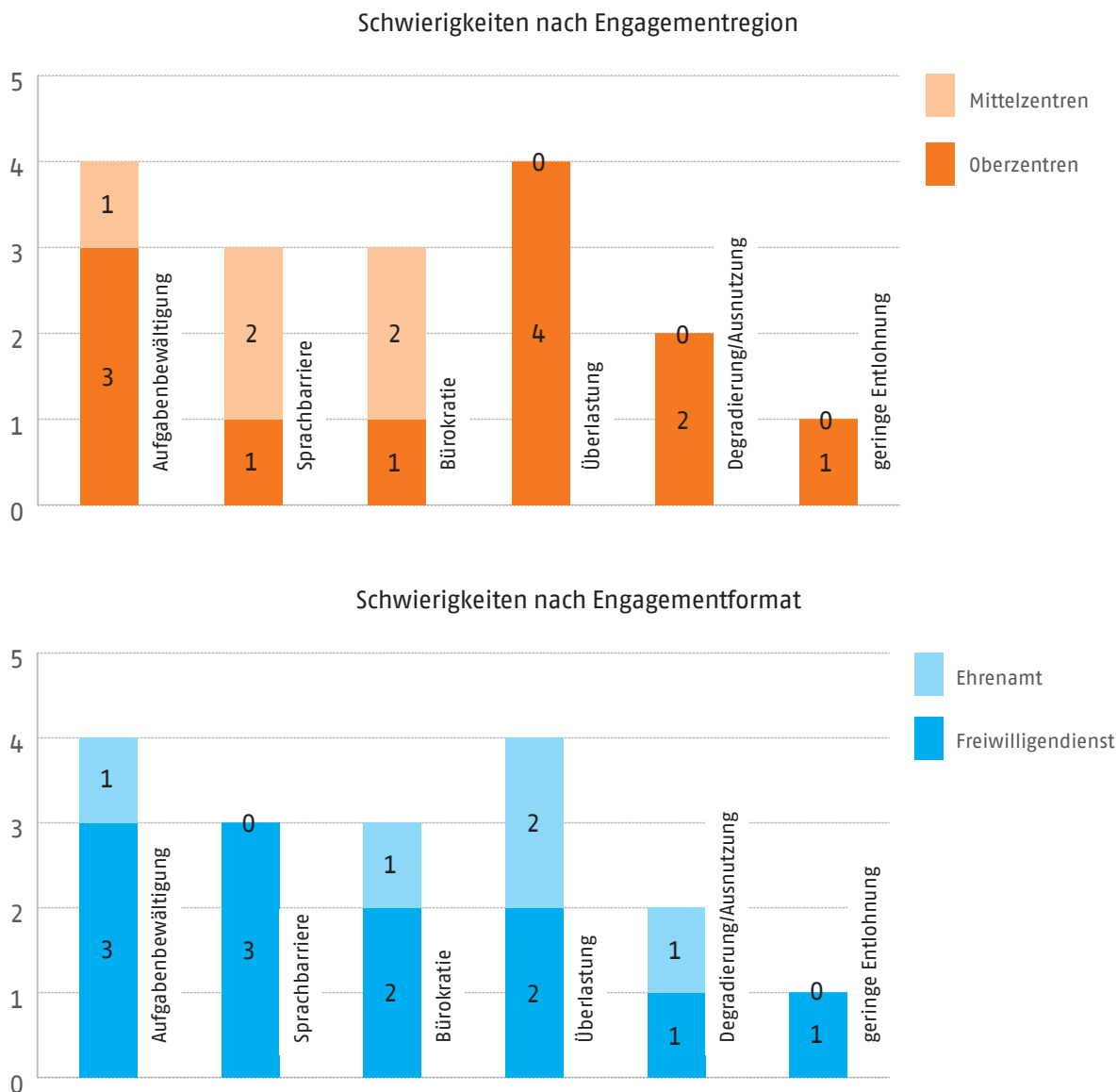
### 4.1.5 Schwierigkeiten

Die in den Interviews genannten Probleme in Zusammenhang mit dem Engagement sind in der Regel von individuellen Ressourcen abhängig. Dennoch zeigen sich innerhalb der untersuchten Regionen und Formate Unterschiede in der Wahrnehmung von Problemlagen. Während in den Oberzentren insgesamt mehr Probleme angegeben werden und öfter von Problemen bei der (1) Aufgabenbewältigung berichtet wird, haben die Engagierten in den Mittelzentren etwas häufiger Probleme aufgrund der (2) Sprachbarriere und der (3) deutschen Bürokratie erwähnt. Schwierigkeiten, von denen ausschließlich in den Oberzentren gesprochen wurde, sind (4) Probleme bei der

Vereinbarkeit von verschiedenen Aufgaben und Pflichten (Überlastung), (5) das Gefühl, ausgenutzt oder degradiert zu werden, vor allem, wenn sie bereits über Berufserfahrung im Heimatland verfügen, und einer (6) geringen Entlohnung.

**„Und also [vor dem Freiwilligendienst] habe ich auch mir überlegt, dass ich Soziale Arbeit studiere. [...] Vor ein paar Monaten habe ich einen Deutschkurs besucht und ich wollte den C1 Kurs ablegen, und da konnte ich nicht die Balance zwischen Arbeiten und dem Sprachkurs machen. (Freiwilligendienstleistender, Kita)**

Abbildung 4: Vergleich der Schwierigkeiten nach Engagementregion und Engagementformat



Unterschiede im Engagementformat lassen sich vor allem bei der Wahrnehmung von Problemen beobachten, die bei der Aufgabenbewältigung sowie durch Sprachbarrieren entstanden sind. Freiwilligendienstleistende berichten deutlich häufiger von Anfangsschwierigkeiten beim Verstehen und Umsetzen von Arbeitsabläufen.

**„Ich hatte Angst, dass die Kinder mich nicht verstehen oder ich keinen Weg mit den Kindern finde, aber hat gut geklappt.“** (Freiwilligendienstleistender, Kita)

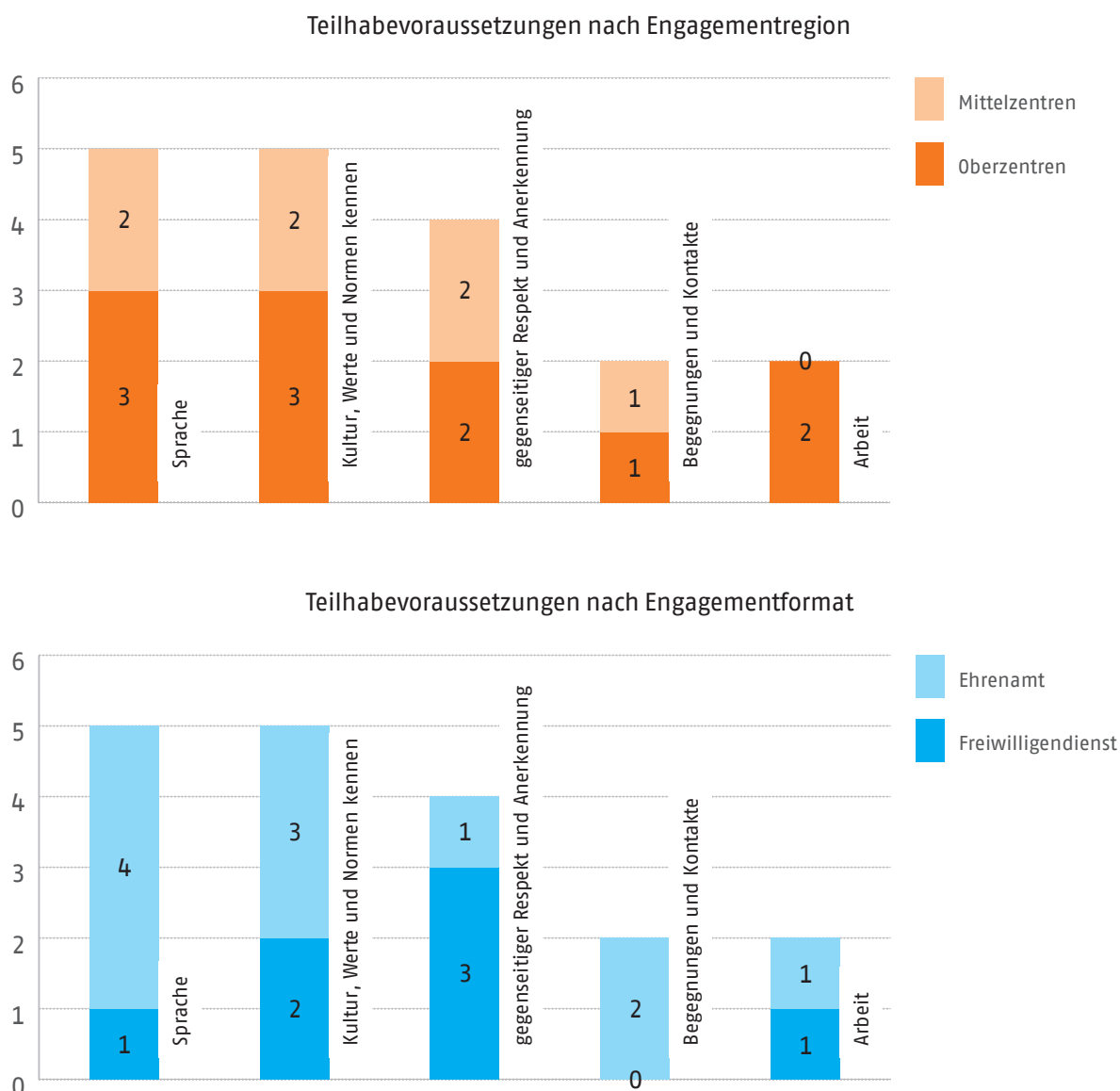
**„Na ja, Schwierigkeiten mit Sprache und so, das war schon, ja. Aber das wird immer verbessert, immer. [...] Aber die Schwierigkeiten war, [ein Verständnis für die Grundbegriffe in der Pflege zu entwickeln], habe ich, na ja, einen Monat habe ich gebraucht, alles zu lernen, [...] das war alles für mich bisschen kompliziert, ja.“** (ehem. Freiwilligendienstleistender eines Seniorenpflegeheims)

## 4.1.6 Bleibewunsch, Zukunftspläne und Teilhabevoraussetzungen

Auf die Frage, ob sie in Deutschland bleiben möchten, gaben vier an, dauerhaft in Deutschland bleiben zu wollen. Vier anderen Interviewpartner\*innen fiel es schwer, die Frage zu beantworten. Auf der einen Seite könnten sie und ihre Familien hier in Sicherheit vor Krieg und Verfolgung leben. Auf der anderen Seite verbiete ihnen der Heimatverlust und das starke Heimweh die Frage mit „ja“ zu beantworten. In den Aussagen eines Interviewten spürt man, dass die traumatische Situation weiter anhält. Der Schmerz, die Heimat nicht freiwillig verlassen zu haben, sitzt tief und beeinflusst den Bleibewunsch erheblich. Eine Person signalisiert deutlich, dass kein dauerhafter Bleibewunsch besteht. Sie äußert starkes Heimweh und meinte, sobald stabile Verhältnisse herrschen, möchte sie zurück in ihr Heimatland.

**„Also, als ich nach Deutschland gekommen bin, habe ich überlegt: Will ich hier bleiben oder nicht? Ja, in Syrien gibt es Krieg, wo ich aufgewachsen bin und viele Erinnerung habe und meine Wohnung, meine Arbeit, naja, also zuerst wollte ich nicht in Deutschland bleiben. Nur vielleicht ein Jahr, zwei Jahre, bis zum Ende des Krieges und dann zurück. Jetzt weiß ich es nicht wirklich. Also weil die Situation oder der Krieg in Syrien wird immer schlimmer, [...]. Meine Kinder sind jetzt hier. Sie haben Deutsch gelernt, sie gehen in die Schule, in den Hort, Vereine auch. Der Kleine geht reiten, der Große geht Volleyball spielen. Ich weiß nicht wirklich.“** (ehem. Freiwilligendienstleistender, GU)

Abbildung 5: Teilhabevoraussetzungen aus Sicht der engagierten Geflüchteten





Als die Interviewpartner\*innen von ihren Zukunftsplänen berichteten, sprachen sie hauptsächlich von ihren beruflichen Zielen, welche sie in naher Zukunft erreichen möchten. Alle waren bereit, eine (zusätzliche) Ausbildung oder Studium zu absolvieren, um ihre beruflichen Ziele zu erreichen. Vier von Ihnen streben eine akademische Laufbahn an.

Daran anknüpfend wurden sie gefragt, welche Voraussetzungen für eine erfolgreiche Teilhabe am gesellschaftlichen Leben aus ihrer Sicht erfüllt sein müssen, um sich eine gesicherte Zukunft in Deutschland aufbauen zu können. Am häufigsten nannten die Befragten (1) das Beherrschen der deutschen Sprache, (2) kulturelles Wissen sowie das Wissen über gesellschaftliche Traditionen, Werte und Normen. Dem gegenübergestellt erwarten sie auch (3) wechselseitigen Respekt und Anerkennung. Zwei ehrenamtliche Interviewpartner\*innen nannten als notwendige Voraussetzung den (4) Kontakt zu Personen aus der Aufnahmegesellschaft; es braucht interkulturelle Begegnungen und Freundschaften. Zwei Engagierten aus sächsischen Oberzentren ist eine erfolgreiche (5) Arbeitsmarktintegration in diesem Zusammenhang besonders wichtig.

**„Erstmal die Sprache lernen, weil die Sprache ist der Schlüssel des Landes. Zweitens also die Kultur kennen lernen.“** (ehem. Freiwilligendienstleistender, GU)

**„Die wichtige Sache für mich ist meine Religion. Ich versuche immer, meine Religion gut zu zeigen, und ich warte immer auf die Leute das akzeptieren einfach.“** (Freiwilligendienstleistende, Kita)

**„Keine Arbeit, keine Integration, keine Freundschaften.“** (Freiwilligendienstleistender, Gewerkschaft)

#### 4.1.7 Empfehlungen der Engagierten

Acht der neun Interviewpartner\*innen würden anderen Geflüchteten empfehlen, sich zu engagieren. Gerade im Ankommensprozess halten es die Befragten für sinnvoll, ein Ehrenamt oder einem Freiwilligendienst auszuüben. Hier sei es besonders sinnvoll, da man sich orientieren müsse und es oft noch nicht möglich ist, einer Erwerbsarbeit nachzugehen. Die Freiwilligendienstleistenden gehen davon aus, dass sich ihr Engagement positiv auf ihre berufliche Karriere auswirkt. Sie berichteten, dass es ihnen hilft, sich beruflich zu orientieren, die Sprachkenntnisse zu verbessern, und dass es das praktische Lernen fördert. Darüber hinaus gibt der Großteil an, dass ihnen das Engagement Spaß macht und sie zufrieden sind, einer guten und sinnvollen Aufgabe nachzugehen.

**„Sich in einem Bundesfreiwilligendienst zu engagieren, das ist sehr sinnvoll, sehr richtig, sehr gut, und man lernt andere Leute kennen. Man lernt die Sprache, wie gesagt. Dieser erste Schritt kann man nicht schaffen, wenn man nur in der Schule lernt. Von meinen Kollegen hier habe ich vieles gelernt. Ohne diese Leute könnte ich dieses Deutsch nicht. Ohne diese Leute könnte ich die Gesellschaft nicht kennen lernen. Ohne diese Leute könnte ich das Gefühl nicht haben. [...] Aber in meinem Freiwilligendienst habe ich dieses Gefühl von Familie gefunden.“** (Freiwilligendienstleistender, Gewerkschaft)

#### 4.2 Kategorienbasierte Auswertung der Gruppeninterviews

Analog zur Auswertung der Einzelinterviews mit den Geflüchteten folgt die kategorienbasierte Auswertung der Gruppeninterviews in den Einsatzeinrichtungen dem Schema des Interviewleitfadens.

Die Aussagen in diesen Interviews wurden themenspezifisch ausgewertet. Eine Analyse der Antworten einzelner Sprecher\*innen war nicht vorgesehen.

### 4.2.1 Motive für den Einsatz von geflüchteten Engagierten

Für die Einsatzstellen der Beratung, Betreuung und Unterbringung von Migrant\*innen und Geflüchteten war die Nähe zur Zielgruppe einer der Hauptgründe, Geflüchtete anzusprechen. Gerade in der Beratung war es wichtig, Menschen zu kennen, die beim Übersetzen und Vermitteln von Hintergrundinformationen helfen. So wurde die Arbeit innerhalb der Beratung und Betreuung wesentlich vereinfacht.

Das paritätische Prinzip von Einrichtungen der Kindertagespflege sowie der Kinder- und Jugendhilfe sieht vor, gleichermaßen geflüchtete und einheimi-

sche Kinder und Jugendliche zu betreuen. Um die Kommunikation zwischen den Kindern und Jugendlichen sowie ihren Betreuer\*innen und Eltern zu verbessern, wurde gleichermaßen die Notwendigkeit und die Chance erkannt, Geflüchtete als Freiwilligendienstleistende einzusetzen.

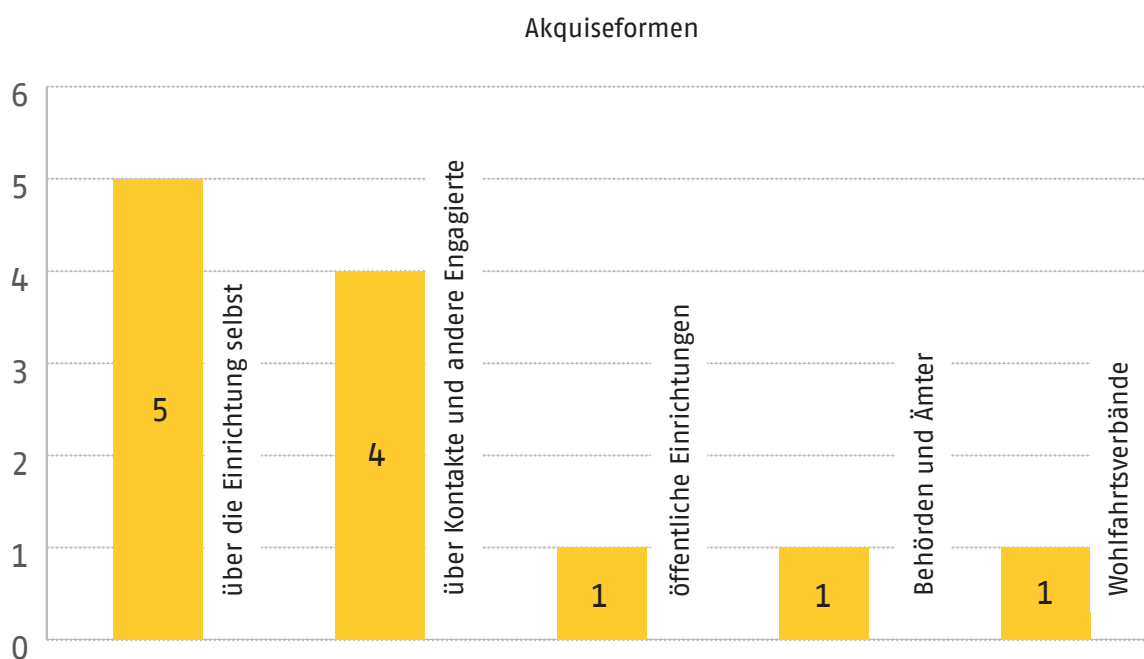
Die Hauptgründe für den Einsatz von Geflüchteten lagen somit in der Unterstützung beim Sprach- und Kulturmitteln zwischen Einheimischen und Geflüchteten und der Entlastung des hauptamtlichen Personals.

### 4.2.2 Akquise von geflüchteten Engagierten

So sehr sich die Motive für den Einsatz von Geflüchteten ähneln, so stark unterscheiden sich die Formen der Ansprache und Akquise dieser Zielgruppe. Am erfolgreichsten gestaltete sich die Akquise von Geflüchteten durch eine persönliche Ansprache, entweder durch die Einrichtung selbst oder durch andere Engagierte. Diejenigen Einrichtungen, die über einen unmittelbaren Zugang zur Zielgruppe verfügen, befanden sich gegenüber den anderen im Vorteil. So konnten Freiwillige zum Beispiel über die eigenen Beratungsstellen akquiriert werden.

Zwei der interviewten Einrichtungen arbeiteten zusätzlich mit Aushängern. Eine Einsatzstelle berichtete, dass sie ihre Freiwilligendienstleistenden mit Fluchterfahrung in der Regel über das zuständige Jobcenter der Agentur für Arbeit vermittelt bekommen. Eine andere Einsatzstelle bezieht ihre Freiwilligen ausschließlich über die Koordinierungsstelle der Freiwilligendienste des AWO Landesverbandes Sachsen. Nur in einem Fall wurde sich bei der Akquise auch an Sprach- und Integrationskursanbieter gewandt.

Abbildung 6: Formen der Ansprache und Akquise von Geflüchteten



„Hauptsächlich Mundpropaganda. Das [...] [funktioniert], dass irgendjemand kommt und sagt: Ich mache das sowieso schon, ich helfe ohnehin schon Anderen und ich habe gehört, da kann man eben hier bei der AWO ein paar Euro dazubekommen. Oder wir sprechen manchmal auch gezielt die Leu-

te an. [...] Wenn du möchtest, kannst du gerne bei uns einen Bundesfreiwilligendienst machen – was übrigens auch schon welche verweigert haben, weil sie gesagt haben: Das ist mir zu wenig, ich will gleich richtig arbeiten.“ (Einrichtungsleitung, GU)

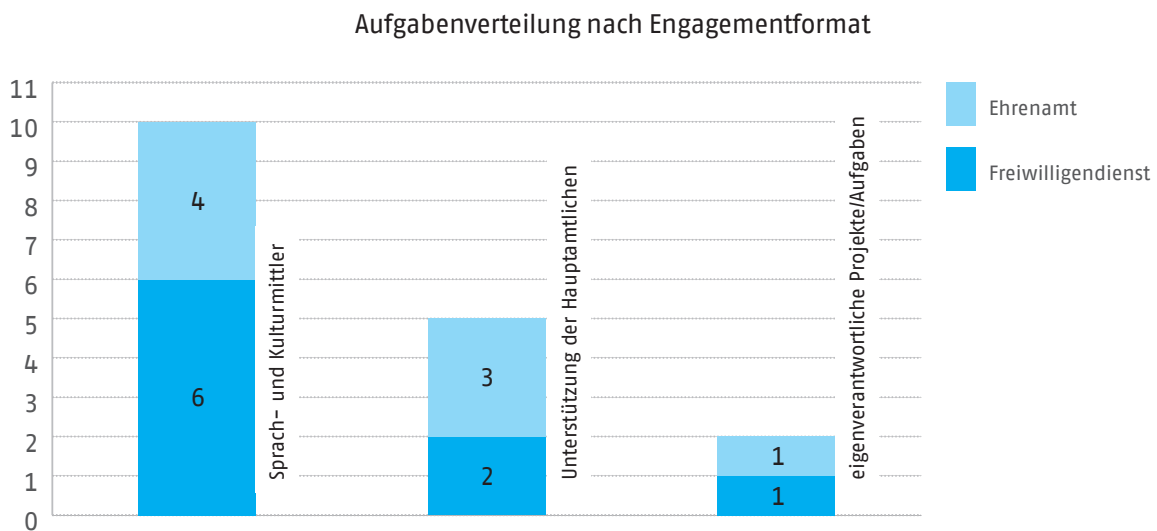
### 4.2.3 Aufgabenverteilung in der Einsatzstelle

Am häufigsten wurden Geflüchtete als Sprach- und Kulturmittler\*innen in den Einrichtungen eingesetzt. Die Engagierten unterstützten das hauptamtliche Personal bei der Betreuung und Begleitung von Klient\*innen und deren Familien z. B. bei Behörden- oder Arztterminen oder bei der Übersetzung von Dokumenten und Formularen. Sie halfen außerdem bei der Erweiterung Angebote, sowie der Beratungs- und Betreuungskapazitäten. In einer Einsatzstelle wurden ergänzende Angebote in Form einer Fahrradwerkstatt, eines Spiel- und Nähzimmers, sowie einer Wäscherei geschaffen, welche ohne die Ehrenamtlichen nicht hätten bedient werden

können. Die Freiwilligendienstleistenden unterstützen ihre Praxisanleiter\*innen, indem sie zusätzlich zum Tagesgeschäft anfallende Aufgaben übernehmen, zu denen den Hauptamtlichen die Zeit fehlte. Im Bereich der Pflege handelte es sich dabei um einfache Aufgaben, wie z. B. Zuhören, Ansprechpartner\*in zu sein.

„Als erstes auf jeden Fall für die Übersetzung. Jetzt während der Beratung. Teilweise auch Begleitung zu Ämterterminen und dabei dann die Übersetzung, als Sprachmittler dann.“ (Mitarbeiterin, FSA)

Abbildung 7: Aufgabenverteilung nach Engagementformat



## 4.2.4 Erwartungen an die Geflüchteten

Vier der befragten Einrichtungen betonten explizit, dass sie in ihren Erwartungen nicht zwischen einheimischen Engagierten und Engagierten mit Fluchterfahrung unterscheiden. Die gesteckten Ziele sollten erreicht werden, und niemand sollte sich in irgendeiner Form benachteiligt fühlen. Die Engagierten sollten ihrer Arbeit gerne nachgehen und dabei nicht überfordert werden. In diesem Zusammenhang legten drei Einrichtungen Wert darauf, dass die Geflüchteten ihre Fähigkeiten reflektieren und Probleme anzeigen können. Eine gewisse Motivation und Zuverlässigkeit in der Einhaltung bestimmter Regeln und Strukturen im Arbeitskontext wird von vier der interviewten Einrichtungen erwartet.

**„Aber ich wüsste nicht einen einzigen Punkt, wo ich sage, dass ich [...] an einen Geflüchteten eine andere Anforderung hätte oder eine andere Erwartung hätte an das Zusammenarbeiten als an einen einheimischen Freiwilligen. Da gibt es aus meiner Sicht eigentlich keine Unterschiede.“** (Einrichtungsleitung, Seniorenpflegeheim)

Die Geschäftsführung einer Initiative formulierte eher eine gesellschaftspolitische Erwartung, als eine, die sich an die Engagierten richtete. Sie betonte, dass ihre größte Erwartung darin lag, dass Geflüchtete eine echte Chance bekommen, sich zu beteiligen.

**„[...] in den zwölf Jahren, in denen ich in der Beratungsstelle gearbeitet habe, habe ich ja vieles miterlebt. Wie Geflüchteten alles verwehrt wird, keine Arbeitsmöglichkeiten, keine Integrationsmöglichkeiten, keine Möglichkeiten, sich irgendwie einzubringen oder auch sich nur zu beschäftigen. Und das war einfach eine super Chance für alle, und ich sehe es auch von beiden Seiten, die Einsatzstelle muss etwas davon haben, die Gesellschaft muss etwas davon haben, der Geflüchtete – die Geflüchtete – muss etwas davon haben.“** (stellv. Geschäftsführung, Initiative)

## 4.2.5 Positive Auswirkungen in der Zusammenarbeit mit Geflüchteten

Neben den Erwartungen, welche an die Zusammenarbeit mit Geflüchteten im Ehrenamt und im Freiwilligendienst gestellt wurden, waren auch die positiven sowie negativen Effekte der Zusammenarbeit für die Studie von großem Interesse. Aus der Sichtweise der interviewten Einrichtungen gab es folgende positive Auswirkungen: Bei Beratung und Begleitung in der Flüchtlingssozialarbeit wird das Engagement als deutlicher Zugewinn beschrieben.

**„[...] Die Beratung kann schneller vorstattgehen, die Menschen sind besser versorgt, können ihre Anliegen besser formulieren, [...] alle haben die Möglichkeit, zielgerichtet auf ein Ziel gemeinsam hinarbeiten. Aber besonders positiv ist auch zu zeigen, der Umwelt zu zeigen, dass es sehr viele aktive Menschen gibt, die ihr Leben gestalten wollen [...].“** (Einrichtungsleitung, FSA)

In den Bereichen der Kindertagespflege, sowie bei der Kinder- und Jugendhilfe, war der Einsatz von geflüchteten Freiwilligen in der Kommunikation mit den Flüchtlingsfamilien äußerst hilfreich. Die Familien fühlten sich sicherer, wenn sie mit jemandem in ihrer Muttersprache sprechen konnten. Des Weiteren hatte das Engagement laut drei Einrichtungen positive Auswirkungen auf das Kollegium. Die Kolleg\*innen kamen so mit der anderen Kultur in

Berührung und konnten Vorurteile und Ängste abbauen. Gleiches galt für die zu betreuenden Personen.

**„Also als Hauptpunkt sehe ich positiv, dass unsere Mitarbeiter, [die mit] dem Thema Migration konfrontiert werden [diesem] auch offener gegenüberstehen... und sagen: ja, [Der Freiwillige] ist ein bestes Beispiel dafür, dass Integration gelingen kann. [...] Ganz am Anfang war natürlich eine gewisse Hemmnis da von den Kollegen und Mitarbeitern, die sich aber relativ schnell, ja wirklich relativ schnell, gelegt hat.“** (Pflegedienstleiterin, Seniorenpflegeheim)

Für die Engagierten ist das Ehrenamt oder ein Freiwilligendienst zudem eine gute Möglichkeit, sich den Wünschen und Fähigkeiten entsprechend zu beteiligen, sich Wissen und Fertigkeiten anzueignen, ohne zu sehr in die Verantwortung genommen zu werden.

**„Die meisten bei uns haben wirklich den Bundesfreiwilligendienst auch als eben das gewünschte Sprungbrett nutzen können, in Ausbildung, in Arbeit, in das Leben in Deutschland, in die Gesellschaft [...].“** (stellv. Geschäftsführung, Initiative)

## 4.2.6 Negative Auswirkungen in der Zusammenarbeit mit Geflüchteten

Die Nachteile im Bereich der Geflüchtetenhilfe sind, dass sich die Klient\*innen öfter an die Freiwilligendienstleistenden oder Ehrenamtlichen der entsprechenden Landessprache gerichtet haben und deren Aufgaben(pensum) damit überfordert wurde. Eine Einrichtung der Flüchtlingssozialarbeit betont zudem, dass das Engagement von Geflüchteten kein Ersatz für Leistungen der Behörden (zum Beispiel Ausländerbehörde) und Regeldienste in diesem Bereich werden dürfe.

Ein großes Problem für die Einsatzstelle ist die relativ hohe Fluktuation der geflüchteten Engagierten. Sobald sich eine berufliche Perspektive bietet, wird das Engagement in der Regel schnell beendet.

**„Ich denke manchmal, dass man immer aufpassen muss, gerade mit den Sprachmittlern, dass man nicht quasi die Pflichtaufgabe, welche die Ausländerbehörde beispielsweise zu leisten hat, [...] [dass] man da in so eine Lücke hineinspringt, das ist sicher auch ab und zu mal grenzwertig.“** (Mitarbeiterin, FSA)

Eine Einrichtung wies darauf hin, dass diese Gruppe der Engagierten zum Teil traumatisiert sind und diese Erfahrungen erst einmal aufgearbeitet und bewältigt werden müssen. Die Einsatzstellen sollten sich bewusst sein, dass, wenn es zu Problemen kommt, diese in der Aufgabenbewältigung oder der Zusammenarbeit kommt, diese mit der nötigen Sensibilität zu lösen sind.

## 4.2.7 Schwierigkeiten der Einsatzstellen

Eine große Herausforderung bei der Beschäftigung von Geflüchteten im Freiwilligendienst ist der große bürokratische Aufwand. Mehrere Einsatzstellen beschreiben das Format des Bundesfreiwilligendienstes als verwaltungstechnisch sehr kompliziert. Die Geflüchteten müssen eine Arbeitserlaubnis vorweisen, obwohl dieser Dienst lediglich einen an das Gemeinwohl gerichteten Bildungs- und Orientierungsauftrag besitzt. Dieser wird zwar geringfügig entlohnt, stellt aber im arbeitsrechtlichen Sinne keine Erwerbsarbeit dar. In der Kommunikation mit den Geflüchteten ließ sich dieses Prinzip schwer vermitteln. Ein Einrichtungsleiter bemängelte die Forderung nach dem Vorliegen einer Arbeitserlaubnis dahingehend, dass gerade diejenigen, die sich häufig engagieren, keine Arbeitserlaubnis vorweisen können.

Beim Ehrenamt spielen bürokratische Hürden keine große Rolle. Einrichtungen, die auf die Hilfe von Ehrenamtlichen angewiesen sind, haben eher mit einer hohen Fluktuation zu kämpfen.

**„Grundsätzlich erst mal die Erlaubnis der Arbeitserteilung [...]. Das ist die allergrößte Hürde, weil oftmals ist es tatsächlich so: Diejenigen, die keine Arbeitserlaubnis haben, sind am meisten engagiert, das ist ganz seltsam. Und die, die sofort eine Arbeitserlaubnis haben, sagen: Das ist mir zu wenig, was du mir anbietest.“** (Einrichtungsleitung, GU)

**„Das System Bundesfreiwilligendienst Menschen mit Migrationshintergrund und auch Geflüchteten zu erklären ist schwierig. Da gibt es oft Missverständnisse, weil öfter auch erwartet wird, dass das die Chance ist für eine entlohnte Tätigkeit [...].“** (stellv. Geschäftsführung, Initiative)

## 4.2.8 Empfehlungen der Einsatzstellen

Im Gruppeninterview mit der Einsatzstelle wurde abschließend danach gefragt, was sie anderen Einrichtungen mit auf den Weg geben würden, wenn diese Geflüchtete sich als Ehrenamtliche oder im Freiwilligendienst beschäftigen möchten. Die Einrichtungen sollten kultursensibel sein und ihre Ehrenamtlichen und Freiwilligen professionell begleiten. Sie sollten darauf eingestellt sein, dass die Geflüchteten einen anderen kulturellen Hintergrund haben und oft auch traumatische Situationen erlebt haben können, die sich auch auf den normalen Arbeitsalltag auswirken können. Die Einrichtungen müssen im Blick haben, dass es einigen von ihnen lange untersagt war, einer Tätigkeit nachzugehen. Deshalb müssen Einrichtungen darauf achten, keine falschen Versprechungen zu machen, wie es nach dem Engagement weitergehen könnte.

Geflüchtete verfügen oft über andere Kompetenzen und können auf andere Erfahrungen als einheimische Engagierte zurückgreifen. Dadurch sind sie eine wertvolle Bereicherung sowohl für das Team als auch für die zu betreuenden Personen. Weiterhin können Berührungspunkte und Vorbehalte gegenüber Geflüchteten abgebaut werden.

**„Also ich kann jedem empfehlen, es auszuprobieren. Es sind Menschen, die einen sehr großen Erfahrungsschatz haben, die einfach auch nochmal einen anderen Blick mitbringen können. Und das ist auf jeden Fall sehr wertvoll auch für die Bewohner oder für die Klienten, je nach dem, in welcher Einrichtung es ist. Es ist in jedem Fall eine wertvolle Erfahrung, dort einfach Berührungspunkte abzubauen. Man muss einfach bei der Aufgabenverteilung darauf achten, dass halt Aufgaben [herausgesucht werden], die auch für den Freiwilligen passen jetzt, je nach Fähigkeiten und Fertigkeiten.“** (Einrichtungsleitung, Kinder- und Jugendhaus)

Da gegebenenfalls nicht jeder die nötige Toleranz gegenüber den Geflüchteten mitbringt, sollte großer Wert auf eine sachliche und positive Kommunikation zwischen der Einrichtungsleitung und den Mitarbeitenden im Vorfeld gelegt werden.

**„Und da muss [...] die Leitung ganz klar positioniert sein in der Sache. Man kann zu einzelnen Themen unterschiedlicher Meinung sein. Da kann man sich austauschen, auf einer Sachebene. Aber man muss erst mal positiv da zustimmen. [...] Und da muss man, denke ich, die Mitarbeiter darauf vorbereiten ein Stück weit und die Angst nehmen, [...].“** (Einrichtungsleitung, Seniorenpflegeheim)

## 5 Ausblick

Der kategorienbasierten Auswertung der Interviews der Studie folgt eine komplexere Auswertung der Zusammenhänge zwischen den Unterkategorien innerhalb einer Oberkategorie, sowie eine Auswertung der Zusammenhänge zwischen den einzelnen Oberkategorien. Erst dann kann abschließend resümiert werden, inwiefern das bürgerschaftliche Engagement von Geflüchteten deren Integration in die sächsische Gesellschaft fördern und somit ihre Chancen auf eine aktive Partizipation nachhaltig verbessern kann.

Die Erkenntnisse der Studie sollen in einem zweiten Schritt für eine Intensivierung der Beratung und Gewinnung engagierter Geflüchteter sowie interessierter Einrichtungen der Untersuchungsregionen genutzt werden. Abschließend werden die Erfahrungen mittels weiterer Gruppengespräche reflektiert. So können aus der Studie Standards abgeleitet werden, wie Geflüchtete als neue Zielgruppe für bürgerschaftliches Engagement gewonnen werden können. In diesen Standards sollen die dafür notwendigen Abläufe erfasst und transparent auch für andere Träger dargestellt werden.

## Quellennachweise

Kuckartz, Udo (2012): Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung. Beltz Verlag: Weinheim Basel, 3. überarb. Auflage 2016.

Schreier, Margrit (2014): Varianten qualitativer Inhaltsanalyse: Ein Wegweiser im Dickicht der Begrifflichkeiten. Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research, 15(1), Art. 18. Online: <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0114-fqs1401185> [03.05.2019].

Simonson, Julia et al. (2017): Zentrale Ergebnisse des Deutschen Freiwilligensurveys 2014. In: Simonson, Julia/Vogel, Claudia/Tesch-Römer, Clemens [Hrsg.]: Freiwilliges Engagement in Deutschland. Der deutsche Freiwilligensurvey 2014. Springer VS: Wiesbaden, S. 21–27.

## Abkürzungsverzeichnis

<b>AWO</b>	Arbeiterwohlfahrt
<b>FSA</b>	Flüchtlingssozialarbeit
<b>GU</b>	Gemeinschaftsunterkunft
<b>Kita</b>	Kindertagesstätte
<b>MBE</b>	Migrationsberatung für Erwachsene

Diese Maßnahme wird mitfinanziert durch Steuermittel auf der Grundlage des von den Abgeordneten des Sächsischen Landtags beschlossenen Haushaltes.



STAATSMINISTERIUM  
FÜR SOZIALES UND  
VERBRAUCHERSCHUTZ



Die Staatsministerin für Gleichstellung und Integration