

# NUTZER\*INNEN- UND SOZIALRAUM- FORSCHUNG IM KONTEXT SOZIALER ARBEIT

Katja Jepkens

Lisa Scholten

**INTESO – INTEGRATION IM SOZIALRAUM.  
WORKING PAPER NR. 5:**

**Ehrenamtliche Arbeit mit Geflüchteten: Situation,  
Herausforderungen, Bedarfe. Ergebnisse einer  
Online-Befragung ehren- und hauptamtlicher Tä-  
tiger in Düsseldorf.**

**SCHRIFTENREIHE**

**#5**

**FSPE**

**2023**

# IMPRESSUM

**Düsseldorf, 2023**

**Erstveröffentlichung: 2019**

Nutzer\*innen- und Sozialraumforschung im Kontext Sozialer Arbeit | Nr. 5 |  
2023

„INTESO – Integration im Sozialraum. Working Paper Nr. 5: Ehrenamtliche Arbeit mit Geflüchteten: Situation, Herausforderungen, Bedarfe. Ergebnisse einer Online-Befragung ehren- und hauptamtlich Tätiger in Düsseldorf.“

**Autor\*innen**

Katja Jepkens (<https://orcid.org/0000-0002-4381-6080>)

Lisa Scholten (<https://orcid.org/0000-0003-1450-9978>)

**Forschungsprojekt**

Integration im Sozialraum: Lokale Konzepte zur Vernetzung und Steuerung zivilgesellschaftlicher und institutioneller Ressourcen in der Arbeit mit Flüchtlingen (INTESO).

**Projektleitung**

Prof. Dr. Anne van Rießen

Prof. Dr. Ulrich Deinet

Prof. Dr. Reinhold Knopp

**Laufzeit**

09/2016 bis 11/2019

**Herausgeber\*innen**

Prof. Dr. Anne van Rießen

Prof. Dr. Ulrich Deinet

Prof. Dr. Christoph Gille

**Forschungsstelle für sozialräumliche Praxisforschung und Entwicklung**

Hochschule Düsseldorf

Münsterstraße 156

40476 Düsseldorf

**ISSN: 2750-5154**

**DOI: 10.20385/opus4-3524**

Diese Ausgabe wird unter der Creative Commons Namensnennung 4.0 International Lizenz veröffentlicht (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>)

# ABSTRACT

Das Forschungsprojekt INTESO untersucht in den Düsseldorfer Stadtbezirken 5 und 6 die Arbeit von sozialräumlich ausgerichteten Welcome Points und damit Möglichkeiten, Integrationsanliegen sozialräumlich zu handhaben. Dabei werden die Welcome Points als Intermediäre im Sozialraum betrachtet, die zwischen Akteur\_innen und Institutionen der Gesamtstadt und jenen im Sozialraum vermitteln.

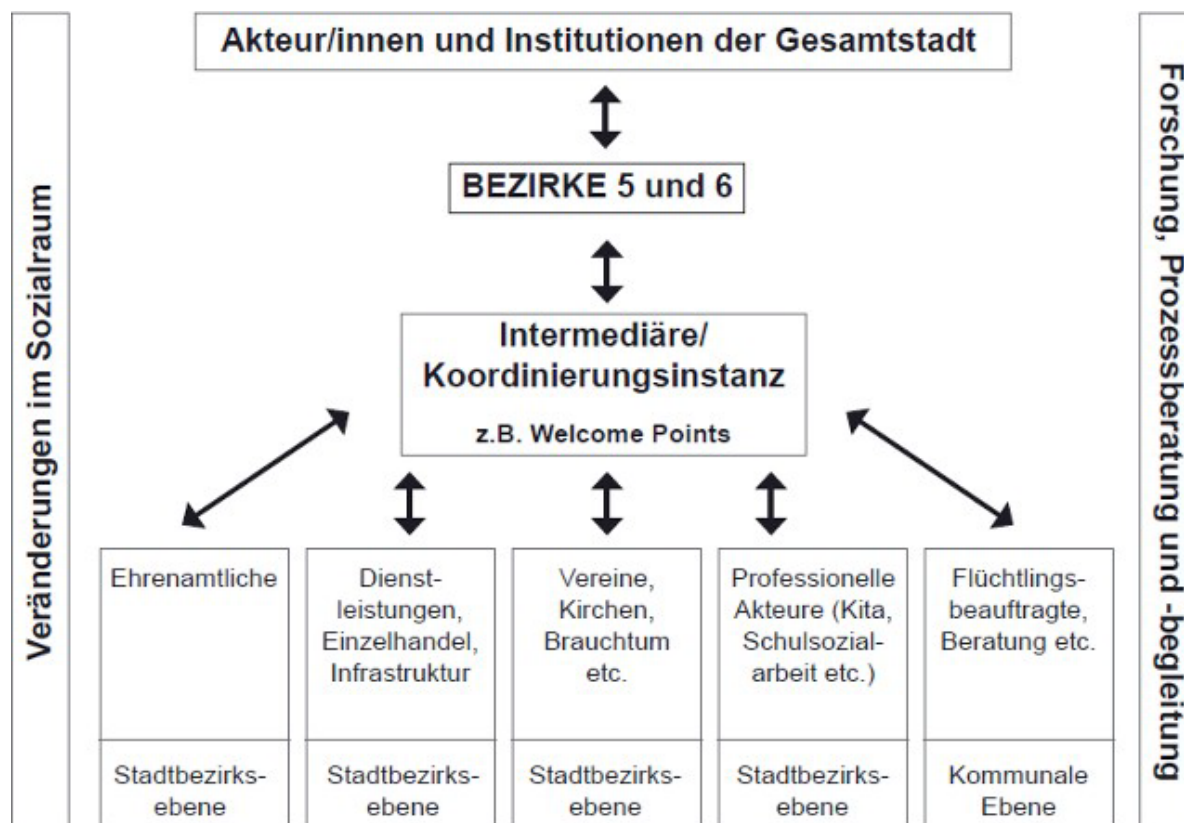


Abbildung 1: INTESO Projektskizze. Eigene Darstellung.

INTESO fragt nach Bedingungen und Voraussetzungen einer sozialräumlichen Zuwanderungs- und Integrationsarbeit, nach der Rolle der Welcome Points im Stadtbezirk und den zuwanderungsbedingten Veränderungen im Sozialraum. Bislang wurden den o.g. Fragestellungen entsprechend vor allem Akteur\_innen(-gruppen) im Sozialraum sowie deren Netzwerke in den Blick genommen.

Das vorliegende Working Paper fokussiert die Sicht der ehren- und hauptamtlich Tätigen in Düsseldorf und richtet den Blick dabei insbesondere auf die ehrenamtlich Tätigen, ihre Arbeit und ihre Wahrnehmung vorhandener Ressourcen und Barrieren. Im Mittelpunkt der Untersuchung stehen des Weiteren auch die Rolle und Funktion der Welcome Points als Intermediäre Instanzen im Sozialraum.

# INHALT

1. DAS PROJEKT INTESO .....	6
2. DIE ONLINE-BEFRAGUNG.....	6
2.1    Methodisches Vorgehen, Sampling und Feldzugang .....	8
2.2    Wer wurde befragt?.....	9
2.3    Zentrale Ergebnisse der Online-Befragung.....	15
3. FAZIT UND EMPFEHLUNGEN.....	25
LITERATUR.....	27



**Abbildungsverzeichnis**

ABBILDUNG 1: INTESO PROJEKTSKIZZE. EIGENE DARSTELLUNG .....	3
ABBILDUNG 2: ARBEITSFELDER DER BEFRAGTEN EHREN- UND HAUPTAMTLICHEN.....	12
ABBILDUNG 3: TÄTIGKEITEN DER BEFRAGTEN EHREN- UND HAUPTAMTLICHEN.....	12
ABBILDUNG 4: TRÄGERSCHAFT EHREN- UND HAUPTAMTLICHER TÄTIGKEIT .....	13
ABBILDUNG 5: GRÜNDE FÜR EHRENAMTLICHES ENGAGEMENT .....	15
ABBILDUNG 6: UNTERSTÜTZUNG HAUPTAMTLICHER DURCH EHRENAMTLICHE .....	16
ABBILDUNG 7: GRÜNDE FÜR DIE NUTZUNG VON VERNETZUNGSTREFFEN ...	22
ABBILDUNG 8: GRÜNDE FÜR DIE NUTZUNG DER WELCOME POINTS .....	24

**Tabellenverzeichnis**

TABELLE 1: VERTEILUNG DER BEFRAGTEN AUF DIE DÜSSELDORFER STADTBEZIRKE.....	10
TABELLE 2: EHRENAMTLICHES ENGAGEMENT ALS RESSOURCE.....	16
TABELLE 3: HINDERLICHE UND FÖRDERLICHE FAKTOREN IN DER ARBEIT MIT GEFLÜCHTETEN .....	19
TABELLE 4: EIGENSCHAFTEN DER NETZWERKTREFFEN.....	23

## 1. DAS PROJEKT INTESO

Im Zuge der kommunalen Entwicklungen aufgrund des Zuzugs von Personen mit Migrations- und Fluchthintergrund und der daraus resultierenden (kommunal-)politischen Herausforderungen wurde im Jahr 2016 an der Hochschule Düsseldorf das Forschungsprojekt INTESO<sup>1</sup> (Integration im Sozialraum: Lokale Konzepte zur Vernetzung und Steuerung zivilgesellschaftlicher und institutioneller Ressourcen in der Arbeit mit Flüchtlingen) initiiert, gefördert vom Ministerium für Kultur und Wissenschaft des Landes Nordrhein-Westfalen. In seiner Laufzeit von September 2016 bis November 2019 untersucht das Projekt die Integration geflüchteter Menschen in den Sozialraum – in enger Kooperation mit den zwei Düsseldorfer Stadtbezirken 5 und 6, insbesondere den dort ansässigen Welcome Points und Bezirksvertretungen, mit dem Jugendamt und dem Amt für Migration und Integration der Stadt Düsseldorf.

Unter anderem geht es um die Frage, wie sich Sozialräume durch den Zuzug von Menschen mit Fluchthintergrund verändern, und darum, wie eine sozialräumliche intermediäre Instanz diese Veränderungsprozesse aufnehmen und zugleich eine Ressource für die beteiligten oder neu zu beteiligenden institutionellen und zivilgesellschaftlichen Akteur\_innen darstellen kann. Damit einhergehend stellt sich die Frage nach der Entwicklung eines generalisierbaren Modells sozialräumlicher Integrationssteuerung, das auch auf andere Kommunen übertragbar ist. Das Forschungsdesign umfasst u.a. Dokumentenanalysen, leitfadengestützte Expert\_inneninterviews, Gruppenbefragungen in Focus Groups, Workshops oder Zukunftswerkstätten, sozialräumliche Beteiligungsmethoden und eine Online-Befragung, wobei einige der Untersuchungsbausteine über die Düsseldorfer Stadtbezirke 5 und 6 hinausgehend die gesamte kommunale Ebene erfassen.

Im Rahmen des Forschungsprojektes INTESO wurden den o.g. Fragestellungen entsprechend vorerst vor allem Akteur\_innen(-gruppen) im Sozialraum sowie deren Netzwerke in den Blick genommen. Im Zuge dieser ersten Erhebungen und Auswertungen wurden dabei wiederkehrende, sich verdichtende Topoi deutlich, die im weiteren Verlauf des Forschungsprojekts zum Ausgangspunkt für die Entwicklung weiterer Erhebungsschritte genommen wurden. Zu diesen zentralen Motiven gehörte neben der großen Bedeutung der kommunalen Ebene für die Arbeit im Sozialraum (zur Bearbeitung vgl. Working Paper 2 und 3) und der mangelnden Repräsentation, Partizipation und Berücksichtigung der Perspektive von geflüchteten Menschen selbst (zur Bearbeitung vgl. Working Paper 4) auch das in vielfacher Hinsicht als herausfordernd beschriebene Verhältnis von haupt- und ehrenamtlicher Tätigkeit in der Arbeit mit geflüchteten Menschen sowie die hohe Bedeutung ehrenamtlichen Engagements für eben diese Arbeit.

Dies als Ausgangspunkt nehmend, entwickelte das Projektteam eine standardisierte Online-Befragung, die sich an ehren- und hauptamtlich Tätige im gesamten Düsseldorfer Stadtgebiet richtete und diese zu ihrer Arbeit mit Geflüchteten, ihrer Erfahrung in der Zusammenarbeit mit haupt- bzw. ehrenamtlich Tätigen, ihrer Vernetzung und Kooperation sowie ihrer Wahrnehmungen bezüglich der Welcome Points befragte.

Die Ergebnisse dieser Online-Befragung werden im vorliegenden Bericht zusammenfassend dargestellt. Nach einer Beschreibung des Vorgehens (siehe Abschnitt 2.1) und einer detaillierten

<sup>1</sup> Nähere Informationen zum Forschungsprojekt INTESO unter: <https://soz-kult.hs-duesseldorf.de/forschung/forschungsaktivitaeten/forschungsprojekte/inteso/aktuelles>

Beschreibung der Stichprobe (Abschnitt 2.2) werden die Ergebnisse der Teilbereiche der Befragung deskriptiv dargestellt (Abschnitt 2.3) und abschließend zusammengeführt, um daraus Empfehlungen abzuleiten (Abschnitt 3).

## 2. DIE ONLINE-BEFragung

Als Reaktion auf die wachsende (Flucht-)Zuwanderung in den Jahren seit 2014 gab es eine große, beispiellose Welle des ehrenamtlichen Engagements für Geflüchtete, ohne die die Unterbringung und Versorgung der Neuzugewanderten nicht möglich gewesen wäre, so die einstimmige Einschätzung (siehe u.a. Gesemann/Roth 2017, S. 16, 41; Gottschalk/Zajak 2018, S. 8; Hamann et al. 2016, S. 12; Han-Broich 2015, S.4; Han-Broich 2012, S. 93; IfD Allensbach 2017, S. 8-9; Karakayali/Kleist 2016, S. 7; Mutz/Wolf 2018, S. 55; Speth/Becker 2016, S. 11). Schiffauer (2016, S. 13) spricht von fünf bis sechs Millionen Engagierten, die in den Jahren 2015 und 2016 aktiv wurden.

Nachdem diese erste Phase der niedrighschwelliger ‚Notfallhilfe‘ für neuankommende Geflüchtete vorbei ist (Jepkens/Hauprich 2018), tritt auch das ehrenamtliche Engagement in eine neue Phase ein, in der langfristige Aufgaben wie der Beziehungsaufbau und die funktionale und soziale Integration vor Ort in den Mittelpunkt treten, was stärker spezialisierte Kenntnisse erfordern kann (Mutz/Wolff 2018, S. 72). Aus dem Projekt INTESO gab es an zahlreichen Stellen Hinweise darauf, dass diese veränderten Rahmenbedingungen aber auch Friktionen in der Kooperation mit anderen Personen und Institutionen, Herausforderungen für die ehrenamtlich Engagierten darstellen.

Im Kontext der beschriebenen „Explosion des bürgerschaftlichen Engagements“ (Hamann et al. 2016, S. 13) ist häufig die Rede von neuen Ehrenamtlichen und neuem Engagement. Dies bezieht sich auf die besondere Gruppe derjenigen, die sich in den letzten Jahren für Geflüchtete engagieren und die sich in ihrer Art des Engagements, ihrer Motivation und in ihrer Zusammensetzung von anderen Engagierten unterscheidet (Schiffauer 2016; Karakayali/Kleist 2016; siehe auch Blickhäuser 2016; Gesemann/Roth 2017, S. 16; Gottschalk/Zajak 2018, S. 8-10; IfD Allensbach 2017, S. 9; Mutz/Wolff 2018).

Diese Gruppe und ihre Zusammensetzung, Tätigkeiten und Wahrnehmungen in Bezug auf die Stadt Düsseldorf zu erfassen, war das Ziel der hier vorgestellten Befragung. Im Folgenden werden Details zur Datenerhebung und -auswertung sowie zentrale Ergebnisse der INTESO-Online-Befragung vorgestellt.

### 2.1 Methodisches Vorgehen, Sampling und Feldzugang

Zur Datenerhebung wurde ein standardisiertes quantitatives Erhebungsinstrument in Form eines online verfügbaren Fragebogens eingesetzt. Die Themenblöcke des Fragebogens basieren zentral auf Vorarbeiten und Zwischenergebnissen des Projektes INTESO (vgl. die bereits veröffentlichten Working Papers, v.a. Nr. 2 und 3). Zudem werden vorhandene Studien zum Thema des ehrenamtlichen Engagements allgemein oder spezifisch für Geflüchtete zugrunde gelegt (hier v.a. die EFA-2-Befragung, s. Karakayali/Kleist 2016, sowie der Deutsche Freiwilligensurvey 2014, s. Simonson et al. 2017a), aber auch theoretische Grundlagen der Vernetzung und Kooperation (siehe hierzu ausführlicher Jepkens/Hauprich 2018, S. 11-14). Der Fragebogenkonstruktion im Winter 2017/2018 folgten zwei Durchgänge von Pretests mit Akteur\_innen der ehren- und hauptamtlichen Zielgruppe sowie zwei Überarbeitungsphasen.

Der Feldzugang erfolgte anfänglich über die E-Mail-Verteiler des Projekts INTESO. In der Folge verbreitete sich diese im Schneeballsystem weiter. Zudem erfolgte eine Bekanntmachung auf

dem Facebook-Auftritt des Amtes für Migration und Integration der Stadt Düsseldorf sowie bei relevanten Veranstaltungen (Runder Tisch Asyl, Veranstaltung des *Kommunalen Integrationszentrums Düsseldorf* für Ehrenamtliche) durch persönliche Vorstellung oder das Verteilen von Flyern.

Im Anschluss an die Erhebung wurden die Daten via EFS Survey und SPSS analysiert. Dabei kamen univariate Analysemethoden zum Einsatz. Die Analyse der Freitextantworten erfolgte ergänzend mit qualitativen Methoden im Sinne der Kategorienbildung gemäß zusammenfassender Inhaltsanalyse nach Mayring (2015, S. 92–109).

## 2.2 Wer wurde befragt?

Die INTESO-Online-Befragung richtete sich an Personen, die im Rahmen ihrer haupt- und/oder ehrenamtlichen Tätigkeit in Düsseldorf Kontakt mit Geflüchteten haben. Im Erhebungszeitraum vom 06.03.2018 bis 20.04.2018 nahmen 250 Personen an der Befragung teil. Von diesen Datensätzen konnten 184 für den hier vorliegenden Bericht verwertet werden.

Die im Folgenden dargestellten Daten stellen neben der Stichprobenbeschreibung einen Überblick über deren Tätigkeiten sowie über die unterschiedlichen Merkmale der Gruppe der haupt- und der ehrenamtlich Tätigen her

### 2.2.1 Soziodemographische Merkmale

Von den 184 befragten Personen gaben 48 % (89 Personen) an, ehrenamtlich und 52 % (95 Personen) hauptamtlich tätig zu sein<sup>2</sup>. 29 % identifizierten sich als männlich, 67 % als weiblich. Anhand der Daten in Tabelle 1 wird sichtbar, wie sich die Befragten auf die Stadtbezirke Düsseldorfs verteilen<sup>3</sup>. So lässt sich nachvollziehen, dass die Verteilung der ehrenamtlichen Teilnehmer\_innen auf die Stadtbezirke deutlich abweicht vom jeweiligen Bevölkerungsanteil des Bezirks. Es haben sich – gemessen am Bevölkerungsanteil – besonders viele Ehrenamtliche in den Bezirken 10, 5 und 7 und besonders wenige in den Bezirken 1, 2 und vor allem im Bezirk 3 beteiligt. Die Gesamtverteilung und die der Hauptamtlichen hingegen weicht weniger stark von der Bevölkerungsverteilung ab, hier lässt sich sagen, dass im Bezirk 6 eine hohe Beteiligung und in Bezirk 9 eine niedrige Beteiligung Hauptamtlicher erreicht wurde. Insgesamt wurden in den Bezirken 5 und 10 verhältnismäßig viele, in den Bezirken 3 und 9 hingegen wenige Personen erreicht.

<sup>2</sup> Die Teilnehmer\_innen wurden gefragt, auf welcher Grundlage ihre aktuelle Tätigkeit basiert. Die Zahlen geben also die Selbstzuordnung der Befragten wieder. Da die genauen Merkmale der Tätigkeit sich nicht nachvollziehen lassen, erfolgt hier keine weitere Auseinandersetzung mit oder Definition von dem Begriff Ehrenamt (siehe dazu ausführlich Simonson et al. 2017b; Vogel et al. 2017).

<sup>3</sup> Düsseldorf ist in zehn Stadtbezirke aufgeteilt (Verwaltungsbezirke mit einer Einwohner\_innenzahl zwischen ca. 25.000 und 120.000 und stark unterschiedlichen Kennziffern im Hinblick auf die örtliche Bevölkerungs- und Bebauungsstruktur).

Stadtbezirk	Anteil der Befragten Gültige %			Bevölkerungsanteil in % der Gesamtbevölkerung Düsseldorfs
	Ehrenamt (n=89)	Hauptamt (n=95)	Gesamt (n=184)	
Bezirk 1	13 %	26 %	20 %	13 %
Bezirk 2	12 %	19 %	16 %	10 %
Bezirk 3	10 %	38 %	24 %	19 %
Bezirk 4	10 %	12 %	11 %	7 %
Bezirk 5	25 %	11 %	17 %	5 %
Bezirk 6	12 %	32 %	22 %	10 %
Bezirk 7	15 %	16 %	15 %	7 %
Bezirk 8	7 %	18 %	13 %	9 %
Bezirk 9	20 %	22 %	21 %	15 %
Bezirk 10	17 %	11 %	14 %	4 %

Tabelle 1: Verteilung der Befragten auf die Düsseldorfer Stadtbezirke

Frage: „In welchen Düsseldorfer Stadtbezirken sind Sie im Rahmen der Flüchtlingshilfe tätig?“ Mehrfachnennungen möglich (n=184). Quelle: Stadt Düsseldorf 2019b; eigene Berechnung. Bevölkerungszahlen Stand 31.12.2017.

95 % der Befragten gaben an, die deutsche Staatsangehörigkeit zu haben, 15 % hatten einen Migrationshintergrund. In der Stadt Düsseldorf lag der Bevölkerungsanteil der Personen mit deutscher Staatsangehörigkeit (76,9 %) deutlich unter diesem Wert, der Wert der Personen mit Migrationshintergrund (46,1 %) deutlich darüber (Stadt Düsseldorf 2019a). Der Großteil der Befragten (78 %) wohnte in Düsseldorf, wobei der Anteil vor allem bei den Ehrenamtlichen mit 97 % hoch war (bei den Hauptamtlichen 60 %).

90 % der Befragten verfügten über die (Fach-)Hochschulreife und 82% über einen akademischen Abschluss an einer (Fach-)Hochschule. Während der überwiegende Großteil der hauptamtlich Tätigen in Vollzeit berufstätig war (78 %), war fast die Hälfte der ehrenamtlich Tätigen Rentner\_innen oder Pensionär\_innen (48 %).

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Befragten überwiegend überdurchschnittlich hoch gebildet und qualifiziert sind (zum Vergleich mit der Bevölkerungsstruktur Deutschlands siehe IfD Allensbach 2017, S. 21f.). Außerdem hat nur ein geringer Anteil von Personen, die selbst einen Migrationshintergrund haben, an der Befragung teilgenommen, v.a. unter den Ehrenamtlichen<sup>4</sup>. Viele der Ehrenamtlichen sind pensioniert oder verrentet und somit älter. Bei ihrem Engagement scheint die räumliche Nähe – und somit der Sozialraum – eine große Rolle zu spielen, da fast alle in Düsseldorf wohnen und sich engagieren.

Die Zusammensetzung der Gruppe der Ehrenamtlichen weicht dabei in einigen Merkmalen von diesbezüglichen Ergebnissen anderer Studien zum ehrenamtlichen Engagement für Geflüchtete ab. So zeigen gleich mehrere Studien, dass die Engagierten im Bereich der Fluchtmigration eher jung sind und sich zu großen Teilen z.B. aus Studierenden zusammensetzen (Karakayali/Kleist 2016, S. 13; Gottschalk/Zajak, S. 9) und dass andernorts viele Personen mit Migrations- und

<sup>4</sup> Eine kritische Auseinandersetzung mit der Faszination für „andere Kulturen“, der „Adressierung von Minderheiten durch mehrheitsangehörige Akteur\_innen“ und dem dem eingeschriebenen Machtverhältnis findet sich u.a. bei Kopahnke 2017 (S. 565-567).

Fluchthintergrund im Engagement für Geflüchtete aktiv sind (Karakayali/Kleist 2016, S. 18; Blickhäuser 2016, S. 140; Han-Broich 2012, S. 94; Gottschalk/Zajak, S. 9; IfD Allensbach 2017, S. 22). Lediglich eine Studie, die sich ebenfalls auf NRW bezieht, kommt bezüglich des Alters und Migrationshintergrunds auf ähnliche Verteilungen (Dymarz 2018, S. 22f.)<sup>5</sup>.

Andere Merkmale hingegen werden auch in anderen Studien in ähnlicher Verteilung wiedergefunden, z.B. das überdurchschnittlich hohe Bildungsniveau oder die Überrepräsentation von Frauen unter den ehrenamtlich Engagierten (Kleist/Karakayali 2016, S. 9; Gottschalk/Zajak 2018, S. 9; IfD Allensbach 2017, S. 21; Mutz/Wolff 2018, S. 55; Dymarz 2018, S. 21-23), wobei vor allem der hohe Anteil an Frauen für das Engagementfeld der Fluchtmigration spezifisch zu sein scheint.

## 2.2.2 Tätigkeiten und Arbeitsfelder

Die Befragten machten Angaben zu ihrer Tätigkeit und deren Rahmenbedingungen, welche ebenfalls Unterschiede zwischen den haupt- und ehrenamtlich Tätigen erkennen lassen (siehe Abbildung 2).

Es zeigt sich, dass Ergebnisse des Projekts aus anderen Erhebungen, die bereits auf die hohe quantitative Bedeutung des Felds „Querschnittsaufgaben“ hingewiesen hatten (vgl. Schlee/Jepkens 2017a, S. 13-15), bestätigt werden. Dieses umfasst die Bereiche Kommunikation, Koordination und Organisation und wird auch hier von beiden Gruppen häufig genannt. Zudem wird sichtbar, dass im Feld „Bildung“, das u.a. Kita, Schule, Ausbildung, aber auch Sprachkurse umfasst, die meisten Befragten tätig sind. Darauf, dass im Bildungsbereich bereits viel und auch erfolgreich gearbeitet wird, wiesen ebenfalls bereits vorherige Ergebnisse hin (vgl. Schlee/Jepkens 2017a, S. 16). Zudem zeigt sich, dass Ehrenamtliche v.a. in der Begleitung von „Patenfamilien“ deutlich stärker vertreten sind als Hauptamtliche, während sie sich seltener im Feld „Beratung“ betätigen.

<sup>5</sup> Ein Großteil der anderen Daten, auf die hier und im Folgenden Bezug genommen wird, stammt aus den Jahren 2015 und 2016. Bezüglich der Abweichungen zu unseren Ergebnissen ist es möglich, dass sich die soziodemographischen Merkmale und die Motivlage der Ehrenamtlichen sowie organisatorische Strukturen in der Zwischenzeit geändert haben.

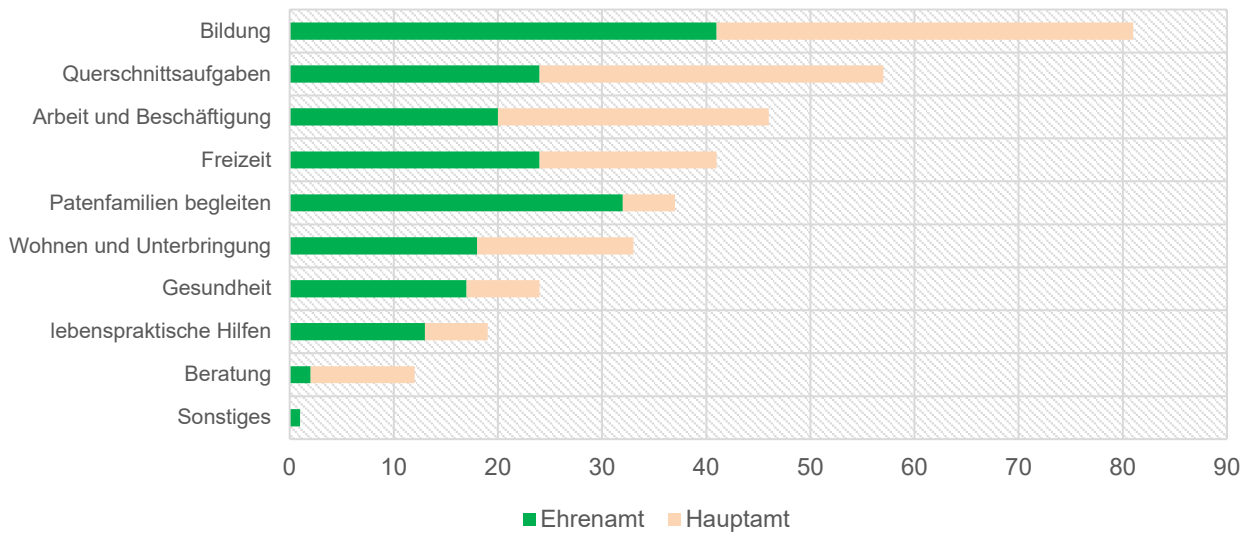


Abbildung 2: Arbeitsfelder der Befragten Ehren- und Hauptamtlichen  
 Frage: „In welchem Bereich/Feld der Flüchtlingsarbeit sind Sie schwerpunktmäßig tätig?“ Häufigkeit der Nennungen, Mehrfachnennungen möglich (n=184).

Im Weiteren wurden die Teilnehmenden zu ihren konkreten Tätigkeiten befragt. Hier zeigen sich ebenfalls klar unterschiedliche Schwerpunkte Ehren- und Hauptamtlicher (siehe Abbildung 3). Während die Hauptamtlichen vor allem im Bereich der Beratung, Querschnittsaufgaben und Verwaltung stärker vertreten sind, sind die Ehrenamtlichen im Bereich der Spendenverwaltung, z.B. in Kleiderkammern, in der Freizeitbetreuung, bei der Sprachunterstützung sowie bei der Begleitung, z.B. zu Behörden oder Ärzt\_innen, häufiger als hauptamtliche Kräfte tätig.

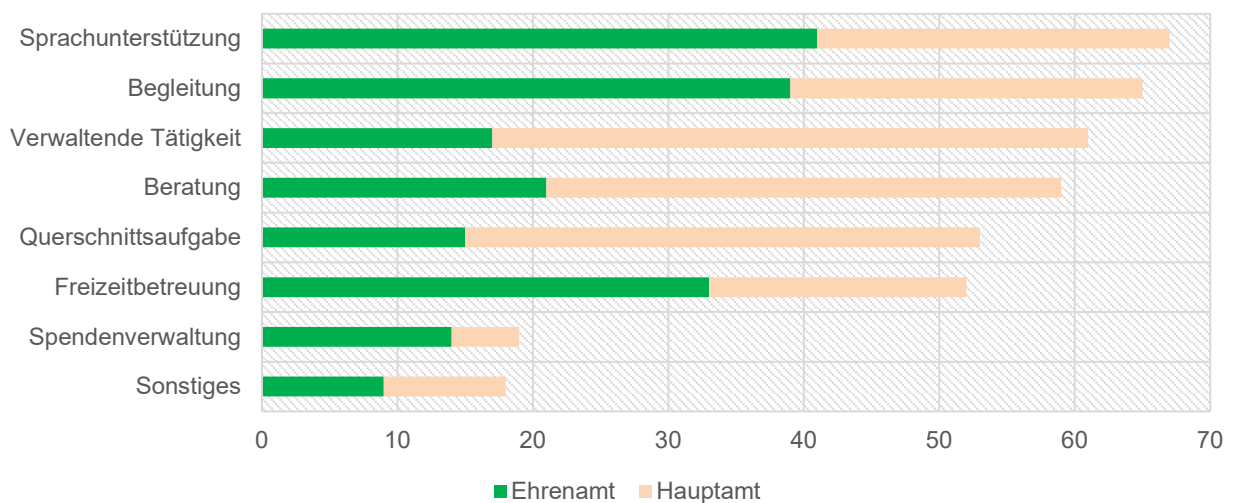


Abbildung 3: Tätigkeiten der Befragten Ehren- und Hauptamtlichen  
 Frage: "Welcher Tätigkeit in der Flüchtlingsarbeit gehen Sie hauptsächlich nach?" Häufigkeit der Nennungen, Mehrfachnennungen möglich (n=184).



Mit 95 % gab der überwiegende Teil aller Befragten an, in ihrer Tätigkeit organisational angebunden zu sein, z.B. an einen öffentlichen oder freien Träger oder ein zivilgesellschaftliches Bündnis. Lediglich 5 % der Befragten arbeiteten selbständig ohne Bindung an eine Organisation. Anhand der Antworten wird die hohe Relevanz bestätigt, die den freien Trägern, zentral den großen Wohlfahrtsverbänden, zukommt, die hier mit Abstand die größte Rolle bei der Bündelung sowohl ehren- als auch hauptamtlichen Engagements spielen: an diese sind über zwei Drittel der Befragten angebunden (siehe Abbildung 4).

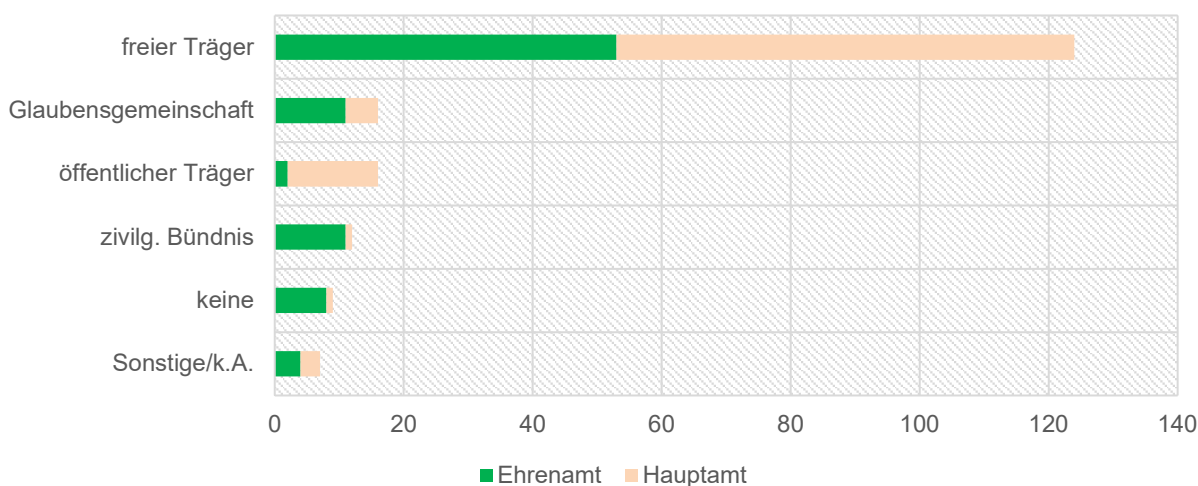


Abbildung 4: Trägerschaft ehren- und hauptamtlicher Tätigkeit  
 Frage: "Wer ist Träger der Organisation, in der Sie tätig sind?" Häufigkeit der Nennungen (n=184).

Die Bedeutung der Wohlfahrtsverbände zur Bündelung ehrenamtlichen Engagements und als Träger hauptamtlicher Tätigkeit wurde bereits in vergangenen Erhebungen des Projektes deutlich (vgl. Schlee/Jepkens 2017a, S. 12; Jepkens/Hauprich 2018, S. 7, 11). Dass sie in dieser Befragung eine so herausragende Rolle auch im Bereich Ehrenamt spielen, kann darauf zurückzuführen sein, dass die Befragung über die Ehrenamtskoordinator\_innen der Wohlfahrtsverbände und über die Welcome Points verbreitet wurde, wobei Letztere ebenfalls weit überwiegend in der Trägerschaft von Wohlfahrtsverbänden sind. Auch die Sozialbetreuung in den Gemeinschaftsunterkünften für Geflüchtete, die ein konkreter Anlaufpunkt für potenzielle Ehrenamtliche sein können, wird von den Wohlfahrtsverbänden geleistet.

Die meisten anderen Studien zum Engagementfeld Fluchtmigration zeigen andere Strukturen auf; die Rede vom ‚neuen Ehrenamt‘ impliziert dies bereits. So zeigt sich vielfach die deutlich größere Rolle eigeninitiativer, selbstorganisierter Engagementformen – sowohl in Form von Flüchtlingsinitiativen/Helferkreisen als auch in Form der Aktivität von Einzelpersonen – gegenüber den traditionellen Wohlfahrtsverbänden (Hamann et al. 2016, S. 13; IfD Allensbach 2017, S. 28; Blickhäuser 2016, S. 141; Karakayali/Kleist 2016, S. 22, Gottschalk/Zajak 2018, S. 10; Gerd/Wolff 2018, S. 58f). Blickhäuser spricht in diesem Kontext beispielsweise vom „selbst organisierten Bürgerschaftlichen Engagement“ (2016, S. 144), Gottschalk und Zajak gar von „Veränderungen der organisationalen Engagement-Infrastruktur“ (2018, S. 10). Gesemann und Roth (2017, S. 42) bestätigen dies, zeigen zugleich aber auch auf, dass durchaus auch „die klassischen Akteure“ vom gestiegenen Engagement profitieren konnten (siehe auch Dymarz 2018). Vor diesem Hintergrund lohnt ein genauerer Blick auf die ehrenamtlich Tätigen.

### 2.2.3 Ehrenamtliche Tätige

Die meisten befragten Ehrenamtlichen (66 %, n=89) gaben an, im Rahmen ihres Ehrenamtes bis zu fünf Stunden wöchentlich tätig zu sein. Weitere 22 % sind zwischen sechs und zehn Stunden und 9 % zwischen elf und 20 Stunden pro Woche tätig, während zwei Prozent über 20 Stunden pro Woche ehrenamtlich tätig sind. Der Großteil der Befragten Ehrenamtlichen (85 %) ist im Laufe der letzten drei Jahre in der Arbeit mit Geflüchteten tätig geworden, also nach dem Jahr 2014 und somit im Kontext der Situation der gestiegenen Zuwanderungszahlen seit diesem Zeitpunkt. Diese Angaben decken sich im Wesentlichen mit den Ergebnissen anderer Studien zum Thema (Karakayli/Kleist 2016, S. 9, 23; Dymarz 2018, S. 21, 24; IfD Allensbach 2017, 23f.).

Gut drei Viertel der Befragten waren vor ihrem aktuellen Engagement bereits ehrenamtlich tätig, vor allem im Bereich der Politik/politischen Interessensvertretung (30 %), der außerschulischen Bildungsarbeit/Erwachsenenbildung (29 %) und im Bereich Schule/Kindergarten (22 %), während jene Bereiche weniger häufig genannt werden, in denen sonst in Deutschland besonders viele Menschen engagiert oder aktiv sind (zum Vergleich siehe Vogel et al. 2017, S. 114), z.B. Sport und Bewegung (12 %), Kultur und Musik (9 %). Diese Verteilung der sonstigen Interessen kann ein Hinweis sein auf ein Merkmal, das zahlreiche andere Studien zum Engagementfeld Flucht-migration herausstellen: Das Engagement für Geflüchtete ist, anders als das in anderen Feldern, stark politisch (Schiffauer 2016; Speth/Becker 2016, 37f.; Gottschalk/Zajak 2018, S. 8).

Dies bezieht sich auch auf die Motivation zum Engagement. Hier geben die von uns Befragten jedoch vor allem an, ehrenamtliches Engagement als Selbstzweck zu begreifen (siehe Abbildung 5; z.B. „Engagement ist Ehrensache“, „Interesse an gesellschaftlichem Engagement“) und/oder ein Interesse spezifisch an der Arbeit mit geflüchteten Menschen als Zielgruppe zu haben (z.B. „Zeichen gegen Rechts zu setzen“, „Neues über die Welt und Kulturen zu lernen“). Aber auch die sinnvolle Gestaltung der eigenen Freizeit in Gemeinschaft mit Anderen spielte eine Rolle.

Die Möglichkeit der eigenen Weiterentwicklung durch den Erwerb neuer Fähigkeiten und Erfahrungen hingegen spielte eine untergeordnete Rolle. Nichtsdestotrotz werden Angebote zur Vermittlung von (Fach-) Wissen bzw. zur Vermittlung von persönlichen Kompetenzen, auf die ein Großteil der Ehrenamtlichen (78 %) zurückgreifen kann, von vielen der ehrenamtlich Tätigen (83 % bzw. 70 %) genutzt.

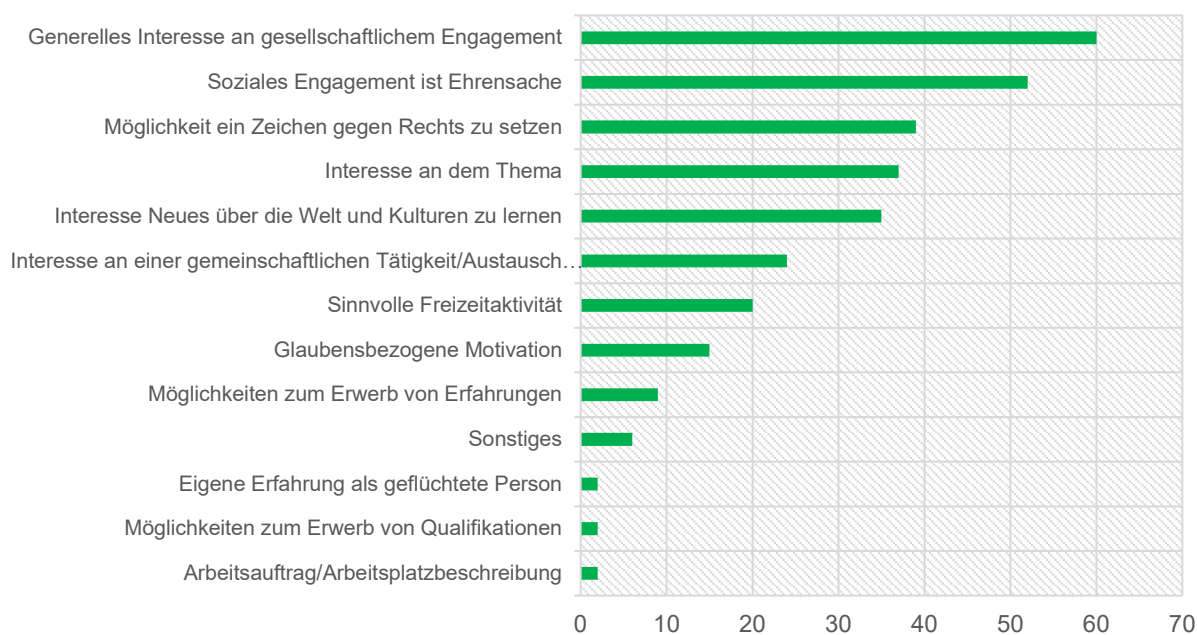


Abbildung 5: Gründe für ehrenamtliches Engagement  
 Frage: „Was waren die Beweggründe für Ihr Engagement in der Flüchtlingsarbeit?“ Häufigkeit der Nennungen, Mehrfachnennungen möglich (n=89).

Diese heterogene, „multimotivierte“ Motivlage (Moschner 2002, S. 8) kann als einigermaßen typisch für ehrenamtliches Engagement bezeichnet werden (siehe Moschner 2002); von Rosenblatt (2000, S. 9) fasst dies so: „Das gängigste Motivbündel verbindet Spaß an der Sache und Altruismus. Wichtig ist einem: dass die Tätigkeit Spaß macht; dass man mit sympathischen Menschen zusammenkommt; etwas für das Gemeinwohl zu tun; anderen Menschen zu helfen.“ Dies zeigt sich in ähnlicher Weise auch in anderen Studien zum ehrenamtlichen Engagement für Geflüchtete (Karakayali/Kleist 2016, S. 30-33; Dymarz 2018, S. 30).

Bei der Unterscheidung in altruistische und egoistische Motive wird sichtbar, dass Frauen altruistische Motive stärker betonen. Ebenso gilt, dass solche Motive eher durch das ‚klassische‘ Ehrenamt angegeben werden als durch neue soziale Bewegungen: „Dabei sind Selbstbezogenheit, Spaßprinzip und biographische Subjektorientierung als charakteristische Merkmale für das ‚neue‘ Ehrenamt und Altruismus, Pflichterfüllung und Gemeinwohlorientierung eher für das »alte« Ehrenamt bestimmend.“ (Han-Broich 2012, S. 82) Dass diese altruistischen Motive bei den Befragten im Vordergrund stehen, passt folglich zu den Ergebnissen der Abschnitte 2.2.1 und 2.2.3, die die befragten Ehrenamtlichen eher dem klassischen, ‚alten‘ Ehrenamt zuordnen.

## 2.3 Zentrale Ergebnisse der Online-Befragung

Die im Folgenden dargestellten Ergebnisse stellen eine Zusammenfassung der zentralen Daten entlang den, in der Einleitung dargestellten Themenbereiche, dar. Der Fokus liegt im Folgenden auf den Themen Kooperation und Vernetzung sowie Rahmenbedingungen gelingender Arbeit.

### 2.3.1 Nutzung von (Jugend-) Freizeiteinrichtungen

Anhand der Analyse von Ergebnissen aus Erhebungen der Projekts INTESO wurden wiederholt mögliche Friktionen in der Zusammenarbeit von ehren- und hauptamtlich Tätigen in der Arbeit mit Geflüchteten sichtbar (vgl. u.a. Jepkens/Hauprich 2018, S. 11; Schlee/Jepkens 2017a, S. 12 f., 20). Dem folgend möchten wir diesen Aspekt im Weiteren genauer beleuchten.

80 % der Ehrenamtlichen und 85 % der Hauptamtlichen gaben an, dass die Möglichkeit zum Austausch zwischen ehren- und hauptamtliche Tätigen im Kontext ihrer Tätigkeit gegeben sei; 85 % davon nutzten die vorhandenen Angebote zum Austausch auch. Einigkeit herrscht bei den Befragten darüber, dass ehrenamtliches Engagement hauptamtliche Tätigkeiten insbesondere bei der Freizeitgestaltung und der Begleitung bei Behördengängen unterstützen und entlasten kann (siehe Abbildung 6). Darüber hinaus sehen die Ehrenamtlichen ihr Unterstützungspotenzial bei der rechtlichen Beratung und bei Bildungsangeboten stärker, als dies die Hauptamtlichen wahrnehmen. Die Hauptamtlichen geben zudem an, dass ehrenamtliche Hilfe in bei der Vermittlung von Wohnraum und Arbeit besonders unterstützend sein kann.

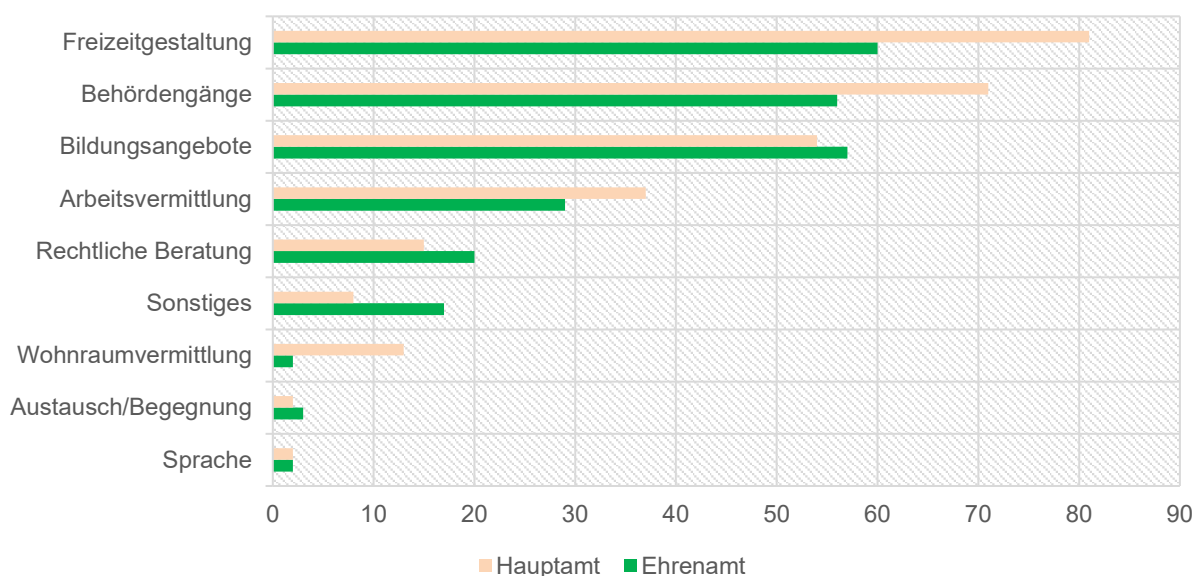


Abbildung 6: Unterstützung Hauptamtlicher durch Ehrenamtliche  
 Frage: "In welchen Bereichen sollten Ehrenamtliche die Arbeit von Hauptamtlichen unterstützen?" Häufigkeit der Nennungen, Mehrfachnennungen möglich (n=184).

Zur Rolle der Ehrenamtlichen im Arbeitsfeld Flucht und Migration insgesamt und zu den unterschiedlichen Ressourcen aber auch Hindernissen bei der Kooperation Ehren- und Hauptamtlicher kamen die Befragten zu einer vorwiegend positiven Einschätzung. So sind sich die befragten ehren- und hauptamtlich Tätigen weitestgehend einig, dass das soziale Ankommen für die Geflüchteten durch ehrenamtliches Engagement erleichtert wird (siehe Tabelle 2, Nr. 1).

Bezüglich der Vorteile, die ehrenamtliches Engagement gegenüber hauptamtlicher Arbeit möglicherweise haben kann (z.B. der im Vergleich zu Hauptamtlichen intensivere bzw. regelmäßige Kontakt zu und vertrautere Umgang mit den Geflüchteten oder die bessere eigene Integration vor Ort), zeigt sich, dass die befragten Ehrenamtlichen diese häufiger gegeben sehen als die befragten Hauptamtlichen (siehe Nr. 6-9).

Eine Konkurrenz zwischen den Gruppen der ehren- und der hauptamtlich Tätigen sahen beide

Gruppen nicht (Nr. 13). Dies kann z.B. auf die unterschiedlichen Tätigkeitsbereiche zurückzuführen sein (siehe Abschnitt 2.2.2) oder darauf, dass die Ehrenamtlichen sich in der Position sehen, das aufzufangen und zu überbrücken, was von anderen Stellen (hauptamtlich) vorübergehend nicht geleistet werden kann (Hamann et al. 2016, S. 50). Allerdings bewerten sowohl die haupt- als auch die ehrenamtlich Tätigen die aktuelle Situation insofern kritisch, als nur eine Minderheit zu der Einschätzung kommt, dass die Koordination von Ehren- und Hauptamtlichen funktioniert (Nr. 10). Dem folgend wünschen sich beide Gruppen mehr Austausch miteinander, wobei ein höherer Anteil der Hauptamtliche hier Förderbedarf sieht, wohingegen die Ehrenamtlichen sich darüber hinaus mehrheitlich eine stärkere Einbindung in die Arbeitsorganisation und Planung wünschen (Nr. 5).

Zu einer kritischen Einschätzung kommen die Befragten hinsichtlich der Qualifikation Ehrenamtlicher für die Tätigkeit mit Geflüchteten: sowohl Ehren- als auch Hauptamtliche gehen weit überwiegend davon aus, dass die Ehrenamtlichen dafür nicht gut qualifiziert sind (Nr. 12). Dazu passt die mehrheitliche Einschätzung, dass ehrenamtliche nicht für ihre Tätigkeit bezahlt werden sollten (Nr. 11). Überraschend mag hier sein, dass vor allem die Ehrenamtlichen selbst dieser Ansicht sind – nur 15 % stimmen der Aussage „Ehrenamtliche sollten für ihre Tätigkeiten bezahlt werden“ zu, während ein Drittel der hauptamtlichen Kräfte dem zustimmen.

Aussage	Zustimmung (stimme voll/eher zu) (n=184)	Zustimmung Ehrenamt (n=89)	Zustimmung Hauptamt (n=95)
1. Durch ehrenamtliches Engagement wird den geflüchteten Personen das (soziale) Ankommen erleichtert.	86 %	88 %	84 %
2. Der Austausch zwischen ehrenamtlichen und hauptamtlichen Mitarbeitenden soll gefördert werden.	79 %	75 %	82 %
3. Ehrenamtliche Angebote zeichnen sich durch Kontinuität aus.	57 %	66 %	47 %
4. Die Tätigkeit von Ehrenamtlichen wird wertgeschätzt.	50 %	48 %	52 %
5. Die Ehrenamtlichen sollen stärker in die Arbeitsorganisationen (beispielsweise Planungen) eingebunden werden.	49 %	55 %	43 %
6. Ehrenamtliche haben einen vertrauteren Umgang mit den Betroffenen als Hauptamtliche.	48 %	61 %	37 %
7. Ehrenamtliche haben einen regelmäßigeren Kontakt zu den Betroffenen als Hauptamtliche.	45 %	60 %	32 %
8. Ehrenamtliche haben einen intensiveren Kontakt zu den Betroffenen als Hauptamtliche.	41 %	55 %	28 %
9. Ehrenamtliche sind besser vor Ort integriert als Hauptamtliche.	38 %	52 %	19 %
10. Die Koordination zwischen Ehrenamt und Fachkräften funktioniert.	28 %	27 %	29 %
11. Die Ehrenamtlichen sollten für ihre Tätigkeiten bezahlt werden.	24 %	15 %	34 %
12. Ehrenamtliche Helfer_innen sind gut qualifiziert.	21 %	27 %	16 %
13. Ehrenamtliche und Hauptamtliche stehen in Konkurrenz zueinander.	4 %	6 %	3 %

Tabelle 2: Ehrenamtliches Engagement als Ressource  
Frage: "Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen zu bzw. nicht zu?"

Aus den Antworten wird insgesamt eine große Wertschätzung ehrenamtlichen Engagements durch die hauptamtlichen Kräfte deutlich. Zudem sehen sich beide Gruppen nicht in Konkurrenz miteinander. Die Koordination zwischen beiden Gruppen weist dennoch Entwicklungsbedarf auf. Blickhäuser (2016, S. 142) benennt neben der bereits genannten Wertschätzung u.a. klare Absprachen, Zuständigkeiten und Anforderungen als Kriterien für die gelingende Zusammenarbeit Ehren- und Hauptamtlicher. Diese Punkte weisen über die konkrete Zusammenarbeit in Einzelsituationen hinaus und lenken den Blick auf die Rahmenbedingungen ehrenamtlicher Tätigkeit. Diese sollen im folgenden Abschnitt näher betrachtet werden.

### 2.3.2 Arbeitsbedingungen: Gelingensfaktoren für die Arbeit im Feld Flucht/Migration

Das Tätigkeitsfeld Flucht und Migration ist eines, das sich im Zuge der starken Veränderungen der letzten Jahre (seit 2014) im Wandel und stetigen Anpassungsprozess befindet. Nach einer

„Eingangsphase“ im Krisenmodus und einer vom Entstehen neuer (Selbstorganisations-) Strukturen geprägten „Interimsphase“ (Jepkens/Hauprich 2018, S. 5) ist davon auszugehen, dass sich die Arbeit nunmehr in einer „Steuerungsphase“ befindet, in der eine ‚Ver-Regelung‘ der neuen Phänomene und Probleme eintritt (ebd.). Jede dieser Phasen birgt spezifische Chancen und Risiken, die wir im Rahmen der Online-Befragung zu erfassen versuchen, indem wir gezielt nach erfolgsfördernden bzw. -hemmenden Faktoren in der Arbeit mit Geflüchteten fragen. Die Antworten (Freitext) wurden von uns zu Kategorien zusammengefasst und die so herausgearbeiteten förderlichen bzw. hinderlichen Faktoren (in der Tabelle mit + bzw. - gekennzeichnet) schließlich den Ebenen „Struktur“, „Interaktion“ oder „Individuum“ zugeordnet, wie in Tabelle 3 zu sehen.

<b>Struktur</b>	<b>Gesamt</b>	<b>237</b>
- strukturelle Defizite des Hilfesystems		41
- Ressourcenmangel		39
- rechtliche und politische Rahmenbedingungen		25
- gesellschaftliche Rahmenbedingungen		23
- Konkurrenz		10
+ Bereitstellung von Ressourcen		30
+ Vernetzung und Kooperation des Hilfesystems		69
<b>Interaktion</b>	<b>Gesamt</b>	<b>134</b>
- Sprachbarrieren		30
- fehlende Zusammenarbeit		23
- Intransparenz		13
+ Kommunikation innerhalb des Hilfesystems		26
+ Arbeitsbeziehung zu den Geflüchteten		42
<b>Individuum</b>	<b>Gesamt</b>	<b>88</b>
- Einstellung der Geflüchteten		16
- Wissensdefizite		9
- Kompetenzdefizite		8
+ Merkmale der Geflüchteten		5
+ Merkmale der Mitarbeiter_innen: Fachwissen		25
+ Merkmale der Mitarbeiter_innen: Kompetenzen		25

Tabelle 3: Hinderliche und förderliche Faktoren in der Arbeit mit Geflüchteten  
 Fragen: "Welche Faktoren sind für Ihre Tätigkeit mit Flüchtlingen besonders erfolgshemmend/erfolgsfördernd?"

## Strukturelle Faktoren

Es wird sichtbar, dass die meisten Antworten die strukturelle Ebene betreffen – sowohl die meisten hinderlichen als auch die meisten förderlichen Faktoren werden dort gesehen. Als förderlich benannten die Befragten vor allem die *Vernetzung und Kooperation* innerhalb des Hilfesystems. Darunter fallen z.B. zuvor bestehende oder neu aufgebaute, individuelle Kontakte und Beziehungen, aber auch Vernetzung, Kooperation und Zusammenarbeit in institutionalisierter Form mit anderen Personen und/oder Institutionen. Die zentrale Rolle, die gelingende Zusammenarbeit für die Arbeit im Engagementfeld Fluchtmigration spielt, beschreiben auch Mutz und Wolff (2018, S. 58), während andernorts die fehlende Zusammenarbeit als Herausforderung der befragten Engagierten ausgemacht (Dymarz 2018, S. 42) und auch die schnellere und bessere Zusammenarbeit der Beteiligten als Bedarf benannt wird (IfD Allensbach 2017, S. 44).

Als wichtige hinderliche Faktoren werden passend dazu in der vorliegenden Studie *strukturelle Defizite des Hilfesystems* (unnötige Bürokratie, mangelnde Flexibilität, lange Bearbeitungszeiten, mangelnde Erreichbarkeit von Behörden) sowie die *Konkurrenz innerhalb des Hilfesystems* genannt. Auch diese Nennungen finden sich in anderen Studien wieder, v.a. in Hinblick auf die langen Bearbeitungs- und Wartezeiten (Dymarz 2018, S. 42; Mutz/Wolff 2018, S. 58) sowie den „Bürokratismus“ (Dymarz 2018, S. 41), „Bürokratiewahnsinn“ (Gottschalk/Zajak 2018, S. 10) oder die „Behördenschikane“ (Dymarz 2018, S. 36).

Aber auch *gesellschaftliche Rahmenbedingungen* (z.B. die negative Berichterstattung der Medien über Geflüchtete, die gesellschaftliche Stimmung, der Wohnungsmarkt) und die *rechtliche Situation Geflüchteter* (unsichere Bleibeperspektiven, strenge Wohnsitzauflage) wurden als Hindernisse benannt.

Als weiterer struktureller Faktor, der sich hinderlich oder förderlich auswirken kann, werden vorhandene bzw. fehlende *Ressourcen* genannt (auch bei IfD Allensbach 2017, S. 44; Dymarz 2018, S. 38, 42). Damit sind neben finanziellen Mitteln auch Personal oder Räume gemeint, deren Verfügbarkeit Einfluss auf die Gestaltungsmöglichkeiten der eigenen Tätigkeit nimmt.

## Interaktionsebene

Auf Ebene der Interaktion finden sich Details der weiter oben unter ‚Vernetzung und Kooperation‘ gefassten Faktoren wieder. Gute Absprache und Kommunikation miteinander sowie das Stattfinden eines Austauschs aller Beteiligten, und zwar arbeitsfeld-, träger- und statusübergreifend, wurden hier als zentraler Gelingensfaktor benannt. Dies betrifft nicht nur die Beziehungen der ehrenamtlich und hauptamtlich Tätigen untereinander, sondern vor allem deren jeweilige Arbeitsbeziehung zu den Geflüchteten, die ihre Unterstützung in Anspruch nehmen. Hier werden eine persönliche Ansprache zu Beginn sowie dauerhafter persönlicher Kontakt auf Augenhöhe und kontinuierliche Beziehungsarbeit als Voraussetzungen für eine gute und gelingende Arbeit genannt. Die Sprachbarrieren, die einer engen und vertrauensvollen Zusammenarbeit im Wege stehen können, werden als hinderlicher Faktor dazu genannt, ebenso wie Intransparenz – in Bezug auf Entscheidungen, aber auch in Bezug auf verfügbare Angebote und Leistungen – und die fehlende Zusammenarbeit, explizit auch zwischen ehren- und hauptamtlich Tätigen.

## Individuelle Ebene



Als individuelle Voraussetzungen für gelingende Arbeit werden vor allem Kompetenzen und Kenntnisse derjenigen genannt, die in diesem Feld tätig werden. Dazu gehören beispielsweise Empathie und Offenheit als notwendige Grundhaltung sowie spezifische Fach- und auch Sprachkenntnisse zur Bearbeitung konkreter Anliegen. Aber auch die Einstellung und Kenntnisse der Geflüchteten selbst werden als wichtige Faktoren genannt, vor allem die aus Sicht der befragten mangelnden Bildungsaspirationen Geflüchteter in Hinblick auf eigene Kinder sowie die mangelnde Bereitschaft zu Pünktlichkeit oder Zuverlässigkeit (siehe auch IfD Allensbach 2016, S. 38; Dymarz 2018, S. 37; Mutz/Wolff 2018, S. 67). Unangemessene und unpassende Erwartungshaltungen sowohl auf Seiten der im Bereich Flucht/Migration Tätigen als auch auf Seiten der Geflüchteten wurden weiter als ungünstige Voraussetzung für eine gelingende, erfolgreiche Arbeit genannt.

Aus den Ergebnissen lässt sich erneut der hohe Stellenwert von Vernetzung und Kooperation für gelingende Arbeit vor Ort ablesen. Einen möglichen Effekt misslingender Vernetzung und Kooperation zeigt das IfD Allensbach in seiner Studie auf: Engagierte, die eine „schlechte Koordination der Hilfe“ sehen, beschreiben besonders häufig, dass die davon betroffenen Ehrenamtlichen frustriert seien (IfD Allensbach 2017, S. 41). Hier stellt sich folglich die Frage, welche Auswirkungen gelingende bzw. misslingende Zusammenarbeit und Kommunikation für die Aufrechterhaltung ehrenamtlichen Engagements haben kann.

### 2.3.3 Vernetzung und Kooperation

Das Thema der Vernetzung und Kooperation steht und stand im Forschungsprojekt INTESO stets im Fokus des Interesses. Es wurde im Working Paper „*Die Welcome Points als Intermediäre in den Strukturen des lokalen politisch-administrativen Systems*“ (vgl. Jepkens/Hauprich 2018) und im Working Paper „*Lokale Netzwerke in der sozialräumlichen Arbeit mit Geflüchteten*“ (vgl. Schlee/Jepkens 2017a) ausführlich und auf Basis empirischer Daten und theoretischer Zugänge beleuchtet.

Im Rahmen der Online-Befragung wurden die Teilnehmer\_innen ebenfalls zu ihrer Teilnahme an Netzwerk- oder Kooperationstreffen, ihren Nutzungsgründe und ihrer Wahrnehmung solcher Treffen befragt. Unter den Teilnehmer\_innen gaben 61 % der Ehrenamtlichen und 74 % der Hauptamtlichen an, im Rahmen der eigenen Tätigkeit mit Geflüchteten an Netzwerks- oder Kooperationsstreffen (z.B. Runde Tische, Arbeitskreise, Stadtteilkonferenzen) teilzunehmen. Sie nutzen diese Treffen vor allem für den Austausch von Informationen und Erfahrungen (siehe Abbildung 7). Insbesondere Hauptamtliche nutzen die Treffen auch aus Gründen der Planung und Initiierung gemeinsamer Projekte oder zum Treffen konkreter Absprachen. Weniger häufig werden die Treffen genutzt, um politische Themen dort einzubringen oder direkt Ressourcen zwischen den Anwesenden auszutauschen.

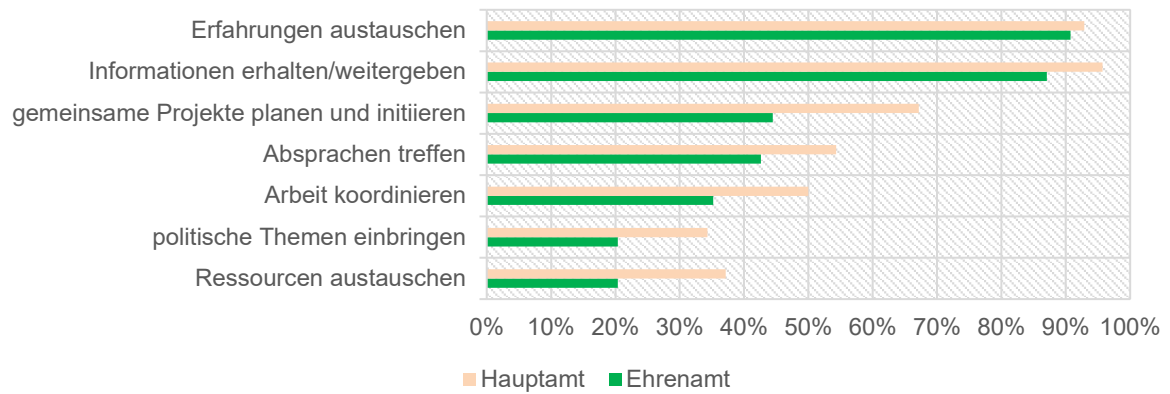


Abbildung 7: Gründe für die Nutzung von Vernetzungstreffen  
 Frage: "Aus welchen Gründen nutzen Sie solche Netzwerks- und Kooperationstreffen?" Häufigkeit der Nennungen, Mehrfachnennung möglich (n=124).

Beim näheren Blick auf die Aussagen werden Unterschiede zwischen der Wahrnehmung der Ehren- und der Hauptamtlichen sichtbar. Den Ablauf und die Organisation der Netzwerktreffen empfanden die Ehrenamtlichen als weniger formell als die Hauptamtlichen. Zudem konzentrieren sich ihre Netzwerkaktivitäten stärker auf Personen, die aus der eigenen Organisation stammen, während Hauptamtliche demgegenüber stärker interorganisational vernetzt sind.

Insgesamt bewerten die Ehrenamtlichen die Netzwerktreffen, an den Sie teilnehmen, weniger positiv als die befragten Hauptamtlichen (siehe Tabelle 4). Beispielsweise zeigen sich Unterschiede in der subjektiven Wirkmächtigkeit, die die Gruppen beschreiben (Nr. 5 und 6) – hier liegen die Werte der Gruppe der Ehrenamtlich deutlich unter denen der Hauptamtlichen, ebenso sehen sie weniger die Chance, eigene Interessen und Positionen zu sichern, während sie häufiger angeben, dass bestimmte Personen oder Gruppen ihre Interessen besser als andere durchsetzen bzw. stärkeren Einfluss als andere nehmen können (Nr. 9 und 10).

Aussage	Zustimmung (stimme voll/ eher zu) (n=124)	Zustimmung Eh- renamt (n=54)	Zustimmung Hauptamt (n=70)
1. Die Teilnehmer_innen der Treffen arbeiten an gemeinsamen Zielen.	62 %	56 %	67 %
2. Die Teilnehmer_innen der Treffen haben ein Wir-Gefühl/Gemeinschaftsgefühl.	44 %	44 %	43 %
3. Durch die Zusammenarbeit können Dinge verwirklicht werden, die die einzelnen Teilnehmer_innen sonst nicht verwirklichen könnten.	58 %	61 %	56 %
4. Ich profitiere von den Treffen.	65 %	59 %	69 %
5. Die anderen Teilnehmer_innen profitieren von meiner Teilnahme an den Treffen.	52 %	31 %	69 %
6. Meine Mitarbeit bei diesen Treffen hat Wirkungen.	48 %	26 %	66 %
7. Durch die Teilnahme habe ich die Möglichkeit die eigene Position und eigene Interessen zu sichern.	37 %	28 %	44 %
8. Unter den Teilnehmer_innen bilden sich bestimmte Gruppen und Cliquen heraus.	19 %	20 %	19 %
9. Einzelne Personen haben bei den Treffen stärkeren Einfluss auf die Arbeit als andere.	49 %	54 %	46 %
10. Einige Teilnehmer_innen können stärker ihre Interessen durchsetzen als andere.	48 %	59 %	39 %
11. Unter den Teilnehmer_innen kommt es auch zu Konkurrenzen.	25 %	22 %	27 %

Tabelle 4: Eigenschaften der Netzwerktreffen

Frage: "Inwiefern stimmen Sie folgenden Aussagen zu den Netzwerk- und Kooperationstreffen zu?" Gültige % (n=124).

Die hier erfasste Abstimmung des Engagements für Geflüchtete über Netzwerk- und Kooperationsstreffen lässt sich mit Hamann et al. (2016) als Netzwerk-Koordination bezeichnen. Alternative Formen der Koordination wären die reine Initiativen-Koordination (intraorganisational) und die zentrale Koordination. Die Einschätzungen v.a. der ehrenamtlichen Befragten, dass einige Personen bei den Netzwerktreffen einen stärkeren Einfluss haben und ihre Interessen stärker durchsetzen können, sie selbst jedoch wenig in die Runde ‚geben‘ können, finden sich in der Beschreibung der Netzwerk-Koordination wieder: an ihr sei schwierig, dass Kommunikation auf Augenhöhe häufig nicht gegeben sei (Hamann et al. 2016, S. 36) und es zu Ausschlüssen bestimmter Gruppen komme (Hamann et al. 2016, S. 37) – vor allem gemeint sind hier die Geflüchteten selbst, die in solchen Koordinationsformen unterrepräsentiert seien. Es gilt hier, diese negativen Effekte der Netzwerk-Koordination und mögliche Alternativen oder Gegenmaßnahmen zu bedenken.

### 2.3.4 Die Welcome Points

Die Welcome Points sollen sowohl haupt- als auch ehrenamtlich Tätigen, die in ihrer Arbeit mit Geflüchteten zu tun haben, als Anlaufstelle für Informationen, Vernetzung und Austausch dienen (siehe ausführlich Schlee/Jepkens 2017b). Deshalb wurden die Teilnehmer\_innen der Online-Befragung auch zu den Welcome Points befragt.

Insgesamt 75 % der Ehrenamtlichen und 88 % der Hauptamtlichen gaben an, die Welcome Points zu kennen. Von diesen wiederum nutzten nach eigener Aussage 49 % der Ehrenamtlichen und 70 % der Hauptamtlichen die Welcome Points auch. Somit nutzten insgesamt ca. die Hälfte der Befragten die Welcome Points, und zwar hauptsächlich, um sich dort über andere, vorhandene Angebote für Geflüchtete zu informieren, aber auch, um eigene Angebote bekannt zu machen

(v.a. Hauptamtliche), um Kontakt zu Gremien aus der Flüchtlingsarbeit herzustellen und Beratung in rechtlichen Angelegenheiten zu erhalten (sowohl Ehren- als auch Hauptamtliche) (siehe Abbildung 8).

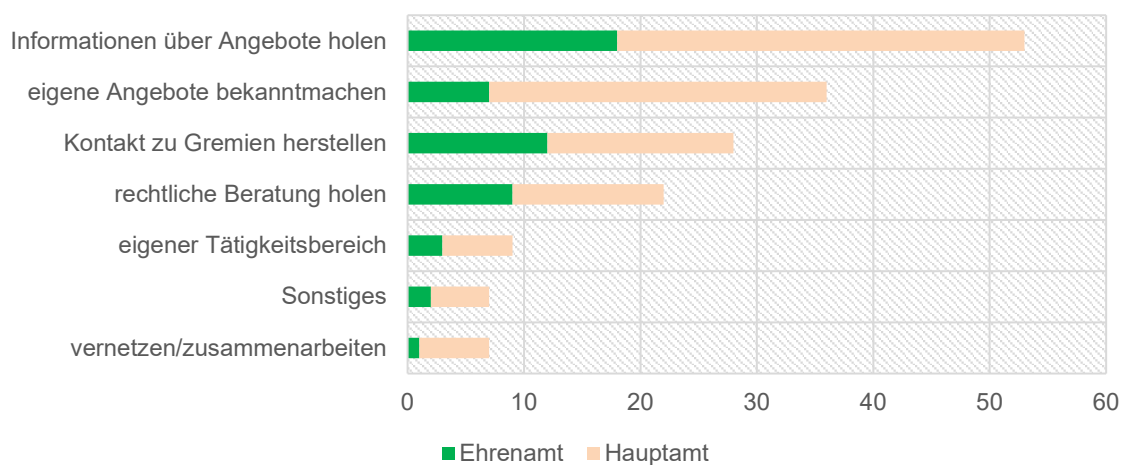


Abbildung 8: Gründe für die Nutzung der Welcome Points  
Frage: "Wozu nutzen Sie die Welcome Points?" Häufigkeit der Nennungen (n=153).

Jene, die die Welcome Points kennen, aber nicht nutzen, wurden nach ihren Gründen für die Nichtnutzung gefragt. Die Befragten hatten die Gelegenheit, dazu selbst eine Antwort zu formulieren, die im Folgenden kategorisiert wurde. Als zentrale Gründe für die Nichtnutzung stellten sich inhaltliche (26 %) und organisatorische Gründe (19 %) sowie kein Bedarf (55 %) heraus, wobei vor allem die Ehrenamtlichen inhaltliche und organisatorische Gründe nannten, während vor allem Hauptamtliche angaben, bislang keinen Bedarf für die Nutzung gesehen zu haben.

Inhaltliche Gründe waren z.B. die Unzufriedenheit mit der Qualität der vorhandenen Angebote, auch im Vergleich mit anderen Angeboten vor Ort, Zweifel an der Kompetenz der Mitarbeitenden sowie mangelnden Informationen bzw. Transparenz, aber auch grundsätzliche Zweifel am Konzept eines Welcome Points. Zu den organisatorischen Gründen zählten vor allem die schlechte Erreichbarkeit und nicht bedarfsgerechte Öffnungszeiten der jeweiligen Welcome Points. Jene Befragten, die keinen Bedarf zur Nutzung der Welcome Points sahen, benannten teils andere Schwerpunkte der eigenen Arbeit bzw. die ‚Konkurrenz‘ der Welcome Points zu bereits vor Ort vorhandenen Strukturen und Angeboten als Grund für den fehlenden Bedarf zur Nutzung.

### 3. FAZIT UND EMPFEHLUNGEN

Aus der Analyse der Daten konnten in anderen Erhebungen des Projekts gewonnene Erkenntnisse zum Feld (Flucht-) Migration bestätigt werden, z.B. zur Bedeutung von Querschnittsaufgaben, zur Bedeutung der Wohlfahrtsverbände als zentrale Akteure oder zum hohen Stellenwert von Kooperation, Vernetzung und Koordination als Gelingensfaktoren für die Arbeit vor Ort.

Zudem ergibt sich das Bild, dass vornehmlich das ‚klassische‘ Ehrenamt erreicht wurde, auch wenn die befragten Ehrenamtlichen sich erst seit wenigen Jahren für Geflüchtete engagieren. Ehrenamt findet vornehmlich im Sozialraum statt und ist neben diesem ‚engeren‘ räumlichen Bezug auch organisational ‚enger‘ aufgestellt: im Vergleich zu den hauptamtlichen sind die ehrenamtlichen Befragten weniger stark interorganisational vernetzt.

Im Bereich (Flucht-) Migration wird das Ehrenamt aller Voraussicht nach in den nächsten Jahren eine große Rolle bei der Bewältigung anstehender Herausforderungen spielen. Für Kommunen und freie Träger ist es deshalb von Interesse, konzeptionelle Überlegungen dazu anzustellen, wie man die Zusammenarbeit Ehren- und Hauptamtlicher verbessert und Engagement aufrechterhält.

#### **Empfehlungen**

##### **...für die Praxis in Kommunen und Wohlfahrtsverbänden**

Blickhäuser (2016, S. 143) empfiehlt, ein „Büro für Bürgerengagement“ einzurichten, das bei rechtlichen Fragen wie Versicherung, Datenschutz etc. unterstützt, aber auch Fortbildung, kollegiale Beratung und Supervision für Ehrenamtliche anbietet. Diese Funktion könnten z.B. die Welcome Points übernehmen.

Eine Stärke der in neugegründeten Initiativen ist es, „schneller, flexibler als staatliche Institutionen“ auf neue Herausforderungen reagieren zu können (Blickhäuser 2016, S. 140). Hier lohnt ein Blick auf deren Spezifika, um herauszuarbeiten, wie diese Stärke trotz zunehmender „Ver-Regelung“ (Jepkens/Hauprich 2018) des Felds Migration und Flucht erhalten, genutzt und möglicherweise auf andere Handlungsfelder übertragen werden kann.

##### **...für die Gewinnung und Pflege von Ehrenamt:**

Wie sich auch aus der hier vorgestellten Analyse ergibt, sind für die Förderung und Aufrechterhaltung ehrenamtlichen Engagements aus Sicht der (potenziellen) Engagierten unter anderem partizipative Elemente und Anerkennung höchst relevant; eher nicht von Bedeutung ist hingegen die „Schaffung materieller Anreize“ (Moschner 2002, S. 9-11). Es empfiehlt sich, Stellen, die mit der Gewinnung und Koordination von Ehrenamt betraut sind, diesbezüglich zu qualifizieren, indem man ihnen derlei Kenntnisse „über Motive, Wirkmechanismen und Potenziale von Ehrenamtlichen“ (Han-Broich 2015, S. 9) vermittelt.

Zur Wahrung des Engagements sollte man folglich dessen „Eigensinn wahren“ und respektieren und partizipativ auf Augenhöhe arbeiten, sodass die Ehrenamtlichen in ihrer Arbeit und als Sprachrohr der Geflüchteten in Verwaltung, Wohlfahrtsverbänden und Politik Anerkennung finden (Gesemann/Roth 2017). Schließlich trägt das Ehrenamt gerade aufgrund der Merkmale, die es

von hauptamtlich Tätigen unterscheidet, maßgeblich zur funktionalen und v.a. sozialen Integration der Geflüchteten bei (Han-Broich 2015, S. 6; 2012, S. 163-166) und leistet demgemäß sowohl für die Aufnahmegesellschaft als auch für die Neuzugewanderten viel:

*„Die Integration von Asylbewerbern und geduldeten Flüchtlingen beruht [...] stark auf dem Engagement von ehrenamtlichen Helfern. Beispielsweise tragen Mentorenprogramme ganz entscheidend dazu bei, die Akzeptanz von Flüchtlingen in der lokalen Bevölkerung zu befördern, indem sie Wissen über die eingeschränkte Lebenssituation von Flüchtlingen vermitteln [...]. Es wurde in den untersuchten Kommunen deutlich, dass die soziale Integration von Flüchtlingen in den lokalen Kontext durch das Engagement von ehrenamtlichen Helfern entscheidend verbessert wird.“*  
(Aumüller/Bretl 2008, S. 145)

### **...für die Forschung:**

Aus der Analyse wird deutlich, dass alle Gruppen (Geflüchtete, Ehrenamt, Hauptamt) das Ehrenamt auf ihre Art ‚nutzen‘ bzw. in Anspruch nehmen. Hier bietet es sich an, die jeweilige Perspektive der Beteiligten als Nutzer\_innen(-gruppen), als Inanspruchnehmende (vgl. bspw. van Rießen 2016) stärker zu fokussieren und zu fragen, was Ehrenamtliche, Hauptamtliche und Geflüchtete von ehrenamtlichem Engagement haben, also den Nutzen der Beteiligten in den Blick zu nehmen. In der Folge stellt sich die Frage nach nutzenstrukturierenden Faktoren des Ehrenamts (Was unterstützt den Nutzen, was nicht?).

Zusätzlich gilt es, einen Umgang mit der Differenz zwischen Ehren- und Hauptamt zu finden. Deren unterschiedlichen organisatorischen und normativen Rahmenbedingungen (z.B. bei der Vernetzung und räumlichen Verortung) wurden in der Analyse herausgestellt. Ihre notwendige Koexistenz in den zentralen Handlungsfeldern Sozialer Arbeit stellt eine Herausforderung für eine nutzenfördernde Gestaltung dar, über deren Auswirkungen im Rahmen einer Kontextualisierung der konkreten Erbringung von Tätigkeiten auch im Handlungsfeld Flucht und Migration nachzudenken ist.

## LITERATUR

- Aumüller, Jutta/Bretl, Carolin (2008):** Lokale Gesellschaften und Flüchtlinge: Förderung von sozialer Integration. Die kommunale Integration von Flüchtlingen in Deutschland. Berliner Institut für vergleichende Sozialforschung. In: [https://www.desi-sozialforschung-berlin.de/wp-content/uploads/Kommunale\\_Integration\\_von\\_Fluechtligen.pdf](https://www.desi-sozialforschung-berlin.de/wp-content/uploads/Kommunale_Integration_von_Fluechtligen.pdf) (Abruf: 26.03.2019).
- Blickhäuser, Angelika (2016):** Engagement in Zeiten der Flucht. Ein Blick aus der Praxis. In: Stadler, Wolfgang (Hrsg.): Theorie und Praxis der Sozialen Arbeit (TUP). Mehr vom Miteinander. Wie bürgerschaftliches Engagement sozialen Zusammenhalt stärken kann. Weinheim/München, S. 140–144.
- Dymarz, Maike (2018):** Was Engagierte bewegt. Ergebnisse einer Befragung von Engagierten in der Flüchtlingsarbeit in Nordrhein-Westfalen. Schwerte. In: [http://www.kircheundgesellschaft.de/fileadmin/Dateien/Das\\_Institut/FMI\\_Engagiert-in-Vielfalt/181010\\_Broschuere\\_Engagiert\\_in\\_Vielfalt\\_-\\_Was\\_Engagierte\\_bewegt.pdf](http://www.kircheundgesellschaft.de/fileadmin/Dateien/Das_Institut/FMI_Engagiert-in-Vielfalt/181010_Broschuere_Engagiert_in_Vielfalt_-_Was_Engagierte_bewegt.pdf) (Abruf: 26.03.2019).
- Gesemann, Frank/Roth, Roland (2017):** Erfolgsfaktoren der kommunalen Integration von Geflüchteten. Forum Berlin. In: [library.fes.de/pdf-files/dialog/13372.pdf](http://library.fes.de/pdf-files/dialog/13372.pdf) (Abruf: 26.03.2019).
- Gottschalk, Ines/Zajak, Sabrina (2018):** Geflüchtetenengagement in Deutschland: Konturen eines neuen Engagementfelds. In: Zajak, Sabrina/Gottschalk, Ines (Hrsg.): Flüchtlingshilfe als neue Engagementfeld. Chancen und Herausforderungen des Engagements für Geflüchtete. Baden-Baden, S. 7-19.
- Hamann, Ulrike/Karakayli, Serhat/Wallis, Mira/Höfler, Leif Jannis (2016):** Koordinationsmodelle und Herausforderungen ehrenamtlicher Flüchtlingshilfe in den Kommunen. Qualitative Studie des Berliner Instituts für empirische Integrations- und Migrationsforschung. Gütersloh. In: [https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/Koordinationsmodelle\\_und\\_Herausforderungen\\_ehrenamtlicher\\_Fluechtlingshilfe\\_in\\_den\\_Kommunen.pdf](https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/Koordinationsmodelle_und_Herausforderungen_ehrenamtlicher_Fluechtlingshilfe_in_den_Kommunen.pdf) (Abruf 26.03.2019).
- Han-Broich, Misun (2012):** Ehrenamt und Integration. Die Bedeutung sozialen Engagements in der (Flüchtlings-) Sozialarbeit. Wiesbaden.
- Han-Broich, Misun (2015):** Engagement in der Flüchtlingshilfe – eine Erfolg versprechende Integrationshilfe. In: Aus Politik und Zeitgeschichte 14-15/2015 ‚Engagement‘. In: <http://www.bpb.de/apuz/203551/engagement-in-der-fluechtlingshilfe?p=all> (Abruf: 26.03.2019).
- Institut für Demoskopie (IfD) Allensbach (2017):** Engagement in der Flüchtlingshilfe. Ergebnisbericht einer Untersuchung des Instituts für Demoskopie Allensbach. Berlin: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ). In: <https://www.bmfsfj.de/blob/jump/122010/engagement-in-der-fluechtlingshilfe-data.pdf> (Abruf: 26.03.2019).
- Jepkens, Katja/Hauprich, Kai (2018):** INTESO Working Paper Nr. 3. Die Welcome Points als Intermediäre in den Strukturen des lokalen politisch-administrativen Systems. [https://www.connectnrw.de/medi-a/content/Working\\_Paper\\_INTESO\\_03-2018.pdf](https://www.connectnrw.de/medi-a/content/Working_Paper_INTESO_03-2018.pdf), (Zugriff 20. März 2019).
- Karakayali, Serhat/Kleist, Olaf J. (2016):** EFA-Studie 2: Strukturen und Motive der ehrenamtlichen Flüchtlingsarbeit in Deutschland, 2. Forschungsbericht: Ergebnisse einer explorativen Umfrage vom November/Dezember 2015, Berlin: Berliner Institut für empirische Integrations- und Migrationsforschung (BIM), Humboldt-Universität zu Berlin. In: [https://www.fluechtlingsrat-brandenburg.de/wp-content/uploads/2016/08/Studie\\_EFA2\\_BIM\\_11082016\\_VOE.pdf](https://www.fluechtlingsrat-brandenburg.de/wp-content/uploads/2016/08/Studie_EFA2_BIM_11082016_VOE.pdf) (Abruf 26.03.2019).
- Kopahnke, Hanna (2017):** Ehrenamtliches Engagement für Geflüchtete. Postkoloniale Perspektiven und die Rolle der Affekte am Beispiel der ehrenamtlichen Vormundschaft. In: Neue Praxis, (2017) 6, S. 561-568.



**Landeshauptstadt Düsseldorf (2019a):** Demografie-Monitoring Düsseldorf 2013-2018. Düsseldorf. [https://www.duesseldorf.de/fileadmin/Amt12/statistik/stadtforschung/download/Demografie-Monitoring\\_2013\\_bis\\_2018.pdf](https://www.duesseldorf.de/fileadmin/Amt12/statistik/stadtforschung/download/Demografie-Monitoring_2013_bis_2018.pdf) (Zugriff: 20.03.2019).

**Landeshauptstadt Düsseldorf (2019b):** Stadtgebietsprofile – Stadtbezirke und Stadtteile. Düsseldorf. In: <https://www.duesseldorf.de/statistik-und-wahlen/statistik-und-stadtforschung/duesseldorf-in-zahlen.html#c62136> (Zugriff: 26.03.2019).

**Mayring, Philipp (2015):** Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. 12., überarb. Aufl. Weinheim, Basel.

**Moschner, Barbara (2002):** Altruismus oder Egoismus - Was motiviert zum Ehrenamt? Diskussionspapier Nr. 20. Universität Bielefeld.

**Mutz, Gerd/Wolff, Lisa (2018):** Besonderheiten des freiwilligen Engagements für geflüchtete Menschen. Empirische Befunde und sozialwissenschaftliche Verortung. In: Zajak, Sabrina/Gottschalk, Ines (Hrsg.): Flüchtlingshilfe als neue Engagementfeld. Chancen und Herausforderungen des Engagements für Geflüchtete. Baden-Baden, S. 53-76.

**Rosenblatt, Bernhard von (2000):** Große Vielfalt bei ehrenamtlichen Tätigkeiten und bürgerschaftlichem Engagement. Ein neues Feld der Sozialberichterstattung in Deutschland. Informationsdienst Soziale Indikatoren, 24, S. 6-10. In: <https://doi.org/10.15464/isi.24.2000.6-10> (Abruf 26.03.2019).

**Schiffauer, Werner (2016):** Eine neue Bürgerbewegung. In: Werner Schiffauer, Anne Eilert, Marlene Rudloff (Hrsg.): So schaffen wir das – eine Zivilgesellschaft im Aufbruch. 90 wegweisende Projekte mit Geflüchteten. Bielefeld, S. 13-34.

**Schlee, Thorsten/Jepkens, Katja (2017a):** INTESO Working Paper Nr. 2. Lokale Netzwerke in der sozialräumlichen Arbeit mit Geflüchteten. [http://connectnrw.de/media/content/INTESO\\_Working\\_Paper\\_092017.pdf](http://connectnrw.de/media/content/INTESO_Working_Paper_092017.pdf), (Zugriff 20. März 2019).

**Schlee, Thorsten/Jepkens, Katja (2017b):** Sozialräumliche Geflüchteten- und Integrationsarbeit im politischen Mehrebenensystem – Konzeptionelle Überlegungen aus dem Projekt INTESO. In: sozialraum.de (9) Ausgabe 1/2017: <http://sozialraum.de/sozialraeumliche-gefluechteten-und-integrationsarbeit-im-politischen-mehrebenensystem.php>, (Zugriff 20. März 2019).

**Scholten, Lisa/Jepkens, Katja/Deinet, Ulrich/van Rießen, Anne (2019):** Raumerleben junger Geflüchteter. Ergebnisse sozialräumlicher Forschung. Düsseldorf. [http://www.fgw-nrw.de/fileadmin/u-ser\\_upload/FGW-Studie-ISE-10-Riessen-2019\\_01\\_07-komplett-web.pdf](http://www.fgw-nrw.de/fileadmin/u-ser_upload/FGW-Studie-ISE-10-Riessen-2019_01_07-komplett-web.pdf) (Zugriff 20. März 2019).

**Simonson, Julia/Vogel, Claudia/Tesch-Römer, Clemens (Hrsg.) (2017a):** Freiwilliges Engagement in Deutschland. Der Deutsche Freiwilligen-survey 2014. Wiesbaden.

**Simonson, Julia/Vogel, Claudia/Ziegelmann, Jochen P./Tesch-Römer, Clemens (2017b):** Einleitung: Freiwilliges Engagement in Deutschland. In: Simonson, Julia/Vogel, Claudia/Tesch-Römer, Clemens (Hrsg.): Freiwilliges Engagement in Deutschland. Der Deutsche Freiwilligen-survey 2014. Wiesbaden, S. 31-49.

**Speth, Rudolf/Becker, Elke (2016):** Zivilgesellschaftliche Akteure und die Betreuung geflüchteter Menschen in deutschen Kommunen. Opusculum Nr. 92. Berlin. In: [https://difu.de/sites/difu.de/files/2016\\_op92.pdf](https://difu.de/sites/difu.de/files/2016_op92.pdf) (Abruf: 26.03.2019).

**van Rießen, Anne (2016):** Zum Nutzen Sozialer Arbeit. Theaterpädagogische Maßnahmen im Übergang zwischen Schule und Erwerbsarbeit, Wiesbaden.

**van Rießen, Anne/Jepkens, Katja/Scholten, Lisa (2019):** Raumerleben junger Geflüchteter. Handlungsempfehlungen für die Praxis der Sozialen Arbeit mit Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit Fluchthintergrund. Düsseldorf. [http://www.fgw-nrw.de/fileadmin/images/pdf/Impuls-FGW-ISE-10-Riessen-2019\\_01\\_23-op-web.pdf](http://www.fgw-nrw.de/fileadmin/images/pdf/Impuls-FGW-ISE-10-Riessen-2019_01_23-op-web.pdf) (Zugriff 20. März 2019).



**Vogel, Claudia/Hagen, Christine/Simonson, Julia/Tesch-Römer, Clemens (2017):** Freiwilliges Engagement und öffentliche gemeinschaftliche Aktivität. In: Simonson, Julia/Vogel, Claudia/Tesch-Römer, Clemens (Hrsg.): Freiwilliges Engagement in Deutschland. Der Deutsche Freiwilligensurvey 2014. Wiesbaden, S. 91-151.

Hochschule Düsseldorf  
University of Applied Sciences

**HSD**

Fachbereich Sozial-  
und Kulturwissenschaften

**SK**

Forschungsstelle für  
sozialraumorientierte Praxis-  
forschung und Entwicklung

Forschungsstelle DIFA -  
Düsseldorfer Integrationsförderung  
in (Aus)Bildung und Arbeit