Fachhochschule Nordwestschweiz
Hochschule für Wirtschaft

Freiwillige gesucht:

Nachwuchsförderung in Migrationsvereinen

Schlussbericht

Auftraggeberschaft: GGG Migration
Autorin: Karin Freiermuth

Ort, Datum: Basel, 5. Februar 2025

Freiwillige gesucht:
Nachwuchsförderung in Migrationsvereinen

Autorin
Karin Freiermuth
Fachhochschule Nordwestschweiz
Hochschule für Wirtschaft
Institut für Nonprofit- und Public Management
Peter Merian-Str. 86
4002 Basel
karin.freiermuth@fhnw.ch

Auftraggeberschaft
GGG Migration
Eulerstrasse 26
4051 Basel
mail@ggg-migration.ch

Basel, 5. Februar 2025

Danksagung

In den vergangenen Monaten stellten sich ehrenamtlich engagierte Personen aus neun Basler Migrationsvereinen für ein Interview zur Verfügung und gaben Einblick in die Tätigkeiten, Strukturen, Anliegen und Herausforderungen ihrer Vereine. Ihnen sei an dieser Stelle herzlich gedankt: für ihr Vertrauen, ihre Offenheit und Zeit. Ein weiterer Dank richtet sich an die drei Fachexpertinnen, die sich ebenfalls Zeit für ein Gespräch genommen und ihr Wissen geteilt haben.

Ein grosses Danke geht auch an GGG Migration, die das vorliegende Projekt möglich gemacht und sowohl fachlich wie auch organisatorisch unterstützt hat.

Inhaltsverzeichnis

Danksagung II

Inhaltsverzeichnis III

1 Einleitung 1

2 Methodisches Vorgehen 3

2.1 Qualitatives Interview 3

2.2 Angaben zu den Befragten 3

2.3 Datenerhebung und -auswertung 4

3 Überblick Freiwilligenarbeit 5

4 Definition und Aufgaben von Migrationsvereinen 7

4.1 Begriffsklärung 7

4.2 Aufgaben und Funktionen von Migrationsvereinen 7

4.3 Angaben zu den befragten Migrationsvereinen 8

5 Motive für das Ausüben einer freiwilligen Tätigkeit 11

5.1 Objektive, subjektive und soziale Gründe 11

5.2 Motive gemäss dem Freiwilligen-Monitor Schweiz 12

5.3 Weitere Hinweise zu den Motiven 15

6 Freiwilligenarbeit in Vereinen 16

6.1 Nachwuchsschwierigkeiten in Vereinen 16

6.2 Strukturelle Veränderungen in der Freiwilligenarbeit 17

6.3 Gründe für Nachwuchsschwierigkeiten in Vereinen 18

7 Freiwilligenarbeit bei den befragten Migrationsvereinen 21

7.1 Aktuelle Situation 21

7.2 Rekrutierung von Freiwilligen 22

7.3 Erwartungen an die Migrationsvereine 23

7.4 Informelle Freiwilligenarbeit und Online-Communities 24

7.5 Weitere Herausforderungen 25

8 Lösungsansätze und Empfehlungen 26
8.1 Lagebeurteilung im Verein 26
8.2 Projektbezogene und flexible Einsätze 28
8.3 Partizipation für Freiwillige 29
8.4 Rekrutierung von Freiwilligen 30
8.5 Anliegen und Sinnhaftigkeit des Engagements 32
8.6 Offen sein für Junge und Andere 33
8.7 Persönlicher Nutzen der Freiwilligenarbeit 35
8.8 Anerkennung des Engagements 35
9 Fazit und Ausblick 37
Literaturverzeichnis 40
Abbildungsverzeichnis 45
Tabellenverzeichnis 46
Anhang 47

1 Einleitung

Die Schweiz verfügt über eine grosse und lebendige Vereinslandschaft, sie wird mitunter als «Land der Vereine» (Hürzeler, 2017, S. 4) bezeichnet. Seit rund 300 Jahren ist das Konzept der Selbstorganisation von grosser Bedeutung und trägt wesentlich zum gesellschaftlichen Zusammenhalt bei. Die Anzahl der Vereine in der Schweiz wird auf 100'000 geschätzt (Hürzeler, 2017, S. 4). Die einfache Rechtsform macht den Verein zu einem beliebten und leicht zugänglichen Format, wenn mehrere Personen einen gemeinsamen ideellen, nichtwirtschaftlichen Zweck verfolgen (Schumacher, 2017, S. 8). Gleichzeitig haben die Schwierigkeiten bei der Besetzung der ehrenamtlichen Leitungspositionen in Vereinen in den letzten Jahren zugenommen. Die Gewinnung und Bindung von Vorstandsmitgliedern und aktiven Freiwilligen bereiten vielen Vereinen Mühe (Vitamin B, 2022, S. 2).

Auch das zivilgesellschaftliche Engagement von Migrant*innen findet häufig in formellen Vereinen statt. Diese bieten den Migrant*innen die Möglichkeit, an gesamtgesellschaftlichen Prozessen zu partizipieren und spielen eine wichtige Rolle im Integrationsprozess. Weiter übernehmen die Vereine eine Brückenfunktion zwischen den Einheimischen und den Zugezogenen (Pries, 2013, S. 5).

Die Zusammenarbeit mit Migrationsvereinen ist ein wichtiger Bestandteil der Integrationsarbeit von GGG Migration in Basel. Im Rahmen eines Vernetzungstreffens im Jahr 2023 tauschte sich GGG Migration mit diversen Migrationsvereinen aus Basel über deren Bedürfnisse aus. Dabei wurde festgestellt, dass die Nachwuchsförderung zahlreichen Migrationsvereinen ein Anliegen ist. Auch für Migrationsvereine ist es teilweise schwierig, genügend aktive Freiwillige, besonders für die Vorstandsarbeit, zu finden. Zudem stehen einige vor einem Generationenwechsel und sind auf die Mitarbeit der nachfolgenden Generation angewiesen.

In diesem Projekt wurde untersucht, wie die Nachwuchsförderung in Migrationsvereinen gelingen kann. Finanziert wurde es mit einem Innovationsscheck der Innosuisse. Dieser ermöglichte die Durchführung von zwölf Interviews mit Mitgliedern von Migrationsvereinen aus Basel und mit Fachpersonen. Dabei standen folgende Fragestellungen im Fokus:

- Warum ist es für Migrationsvereine schwierig, genügend aktive Freiwillige, insbesondere Vorstandsmitglieder zu finden?
- Welche Lösungsansätze und Ideen gibt es, um das freiwillige Engagement in Migrationsvereinen zu fördern?
- Was könnten die Migrationsvereine tun, damit die Mitarbeit im Verein attraktiver und interessanter wird, vor allem für jüngere Menschen?

Die vorliegende Arbeit widmet sich explizit der Freiwilligenarbeit, die in Migrationsvereinen geleistet wird. Dabei steht die Frage der Nachwuchsförderung im Zentrum. Nicht thematisiert wird, wie das Engagement von Migrant*innen in Vereinen der 'Mehrheitsgesellschaft'[1] gefördert und wie die Zusammenarbeit zwischen Migrationsvereinen und Institutionen der 'Mehrheitsgesellschaft' gestärkt werden kann. Die Freiwilligenarbeit, die Migrant*innen ausserhalb von formalen Strukturen leisten (informelle Freiwilligenarbeit), wird ebenfalls nicht vertieft beleuchtet. Genauso wenig wird die Frage diskutiert, inwiefern sich die Mitarbeit in einem Migrationsverein integrationsfördernd oder -hemmend auswirkt, wie dies beispielsweise in Deutschland mehrfach untersucht wurde (vgl. dazu Pries, 2013, S. 3-4).

Der Aufbau dieses Berichts sieht wie folgt aus: In Kapitel 2 sind Angaben zum methodischen Vorgehen zu finden. Das dritte Kapitel bietet einen Überblick über die Freiwilligenarbeit im Allgemeinen, während im vierten Kapitel die Tätigkeiten und Funktionen von Migrationsvereinen erläutert werden. Da beim Thema der vorliegenden Arbeit auch die Motive von Freiwilligen zu beachten sind, erfolgt in Kapitel 5 eine Zusammenfassung der wichtigsten Beweggründe. Anschliessend werden die strukturellen Veränderungen in der Freiwilligenarbeit und die Ursachen für Nachwuchsschwierigkeiten besprochen. Das Kapitel 7 widmet sich der Freiwilligenarbeit in den befragten Migrationsvereinen. Das achte Kapitel beleuchtet ausgewählten Themen, die für die Förderung des Engagements von Bedeutung sind. Im abschliessenden Kapitel 9 wird ein Fazit gezogen.

[1] In der vorliegenden Arbeit wird der Begriff *Mehrheitsgesellschaft* dreimal verwendet – im Bewusstsein, dass er für eine pluralistisch Gesellschaft nur noch bedingt zutrifft. Gerade in der Schweiz als Einwanderungsland kann nicht mehr von einer schweizerischen Mehrheitsgesellschaft und einer migrantischen Minderheitengesellschaft gesprochen werden. Da in der für diese Arbeit herbeigezogenen Literatur die Bezeichnung Mehrheitsgesellschaft mehrfach benutzt wird (vgl. z.B. Pries, 2013, S. 2; Sariaslan, 2014, S. 165; Weiss, 2013, S. 24), wurde in Absprache mit GGG Migration entschieden, diesen Begriff zu verwenden, jedoch in Anführungszeichen.

2 Methodisches Vorgehen

Für eine umfassende Bearbeitung der Fragestellung wurden neben einer Literaturanalyse zwölf qualitative Interviews geführt; neun mit Vertreter*innen von Migrationsvereinen und drei mit Fachpersonen. Das genaue methodische Vorgehen wird in diesem Kapitel erläutert.

2.1 Qualitatives Interview

Die vorliegende Untersuchung erhebt nicht den Anspruch auf Repräsentativität. Vielmehr ging es darum, ausgewählte Migrationsvereine und Expertinnen ausführlich zu Wort kommen zu lassen. Deswegen wurde ein qualitativer Ansatz gewählt. Dieser ermöglicht es, die Fragestellung aus unterschiedlichen Blickwinkeln zu beleuchten und die Erzählungen, Bedürfnisse, Ideen und Empfehlungen der befragten Personen vertieft zu analysieren.

Es wurden zwölf qualitative, semi-strukturierte Interviews anhand eines Leitfadens durchgeführt. Der Leitfaden für ein qualitatives Interview enthält die wichtigsten Themen mit offen formulierten Fragen, gibt aber weder eine fixe Reihenfolge der Fragen noch bestimmte Antwortmöglichkeiten vor. Durch die offene Gesprächsführung und die geringe Standardisierung kann die befragte Person ausführlich erzählen und frei antworten. Gleichzeitig dient der Leitfaden der Gesprächsstrukturierung und ermöglicht die Einhaltung eines roten Fadens und damit die Vergleichbarkeit der Interviewergebnisse (Mayer, 2009, S. 37-38).

2.2 Angaben zu den Befragten

Die Auswahl der Interviewpartner*innen erfolgte in Absprache mit GGG Migration. Bei den Migrationsvereinen aus dem Raum Basel wurde darauf geachtet, eine Heterogenität bezüglich Herkunftsland, Vereinstätigkeit, -grösse und -alter zu erreichen. Es wurden explizit nicht nur Vereine ausgesucht, die Nachwuchsschwierigkeiten haben. Auch bei diesem Kriterium wurde auf eine gute Durchmischung geachtet; deswegen wurden auch eher junge und teilweise sehr aktive Vereine befragt.

Die Interviews mit den Migrationsvereinen wurden jeweils mit einem Mitglied des Vorstands geführt, bei einem Gespräch waren sowohl der Präsident wie auch der Vizepräsident anwesend. Ein Gespräch wurde mit einer Person geführt, die sich seit vielen Jahren in verschiedenen Migrationsvereinen und -vorständen und in einem Dachverband engagiert(e). Diese Person berichtete aus der Perspektive diverser Vereine. Alle anderen Befragten bezogen sich auf die spezifische Situation im eigenen Verein.

Den befragten neun Vertreter*innen der Migrationsvereine wurde Anonymität versprochen. Deswegen werden sie und ihre Vereine weder namentlich genannt noch genau porträtiert. In Kapitel 4.3 sind jedoch einige Eckwerte zu den Vereinen festgehalten.

Bei der Auswahl der Expert*innen stand der fachliche und praktische Bezug zu den Themen 'Freiwilligenarbeit' und '(Migrations-) Vereine' im Fokus. Folgende Fachpersonen stellten sich für ein Interview zur Verfügung:

- Deniz Yüksel, Fachspezialistin Beratung und Diskriminierungsschutz / Ansprechperson für Migrationsvereine, Fachstelle Integration, Kanton Zürich
- Fanni Dahinden, Fachstellenleiterin Vitamin B, Zürich
- Ursula Baum, Geschäftsleiterin GGG Benevol, Kompetenzzentrum für Freiwilligenarbeit, Basel

2.3 Datenerhebung und -auswertung

Die Gespräche fanden zwischen Mitte Mai und Ende August 2024 statt. Zwei Gespräche wurden online geführt; alle anderen persönlich, entweder im Vereinslokal oder am Arbeitsplatz der Befragten, bzw. der Interviewerin. Damit sich die Befragten auf das Gespräch vorbereiten konnten, wurde ihnen der Leitfaden (vgl. Anhang A und B) im Voraus zugestellt. Die Vertreter*innen der Migrationsvereine füllten zudem einen Fragebogen zu ihrem Verein aus (vgl. Anhang C).

Die Gespräche dauerten zwischen sechzig und neunzig Minuten und wurden mit dem Einverständnis der interviewten Personen auf Tonband aufgezeichnet. Je nach Präferenz der Befragten wurden die Interviews auf Hochdeutsch oder Mundart geführt.

Die wichtigsten Aussagen wurden anhand der Tonbandaufnahmen schriftlich festgehalten (Hochdeutsch). Besonders zentrale Gesprächspassagen wurden wortwörtlich transkribiert. Anschliessend wurden die Protokolle gemäss thematischen Kategorien ausgewertet. Dabei wurden die einzelnen Aussagen verschiedenen Kategorien zugeteilt, die sich aus der Theorie und den Interviews ergaben. So konnte das Textmaterial systematisch bearbeitet und analysiert werden.

Den Expertinnen, welche in diesem Dokument namentlich erwähnt sind, wurde der Text zum Gegenlesen zugestellt.

3 Überblick Freiwilligenarbeit

Freiwilligenarbeit bezeichnet Tätigkeiten, die den Mitmenschen oder der Umwelt zugutekommen. Wichtig dabei ist, dass die Einsätze unbezahlt sind und ausserhalb des eigenen Haushalts stattfinden. Deswegen zählen die ebenfalls unentgeltlich geleistete Haus- und Familienarbeit sowie die Pflege von kranken oder betagten Familienmitgliedern, die im selben Haushalt leben, nicht dazu. Im Weiteren braucht es «eine bewusst reflektierte proaktive und produktive Leistung» (Freitag, Manatschal, Ackermann, & Ackermann, 2016, S. 35). Freiwilligenarbeit wird so abgegrenzt von spontaner Unterstützung, beispielsweise nach einem Unfall. Freiwilliges Engagement kann informell stattfinden, indem man zum Beispiel für Menschen in der Nachbarschaft oder im Freundeskreis einkaufen geht, Kinder betreut, Tiere versorgt usw. Der Begriff der formellen Freiwilligenarbeit bezeichnet Einsätze, welche für eine Organisation oder einen Verein erbracht werden. Die formellen Tätigkeiten wiederum werden unterteilt in allgemein freiwillige und ehrenamtliche Aufgaben. Bei Letzterem wird eine Person in ein Amt gewählt (Vorstandsmitglied eines Vereins, Mitglied einer Schulkommission etc.), wodurch der Verpflichtungsgrad höher ist im Vergleich zur Basisarbeit, die alle unentgeltlichen Engagements meint. Beispiele für die Basisarbeit sind: Fahrdienst für ältere Personen, Deutschkurse für geflüchtete Menschen, Umweltschutzeinsätze usw. (Freitag u. a., 2016, S. 33-35).

Formen von Freiwilligenarbeit

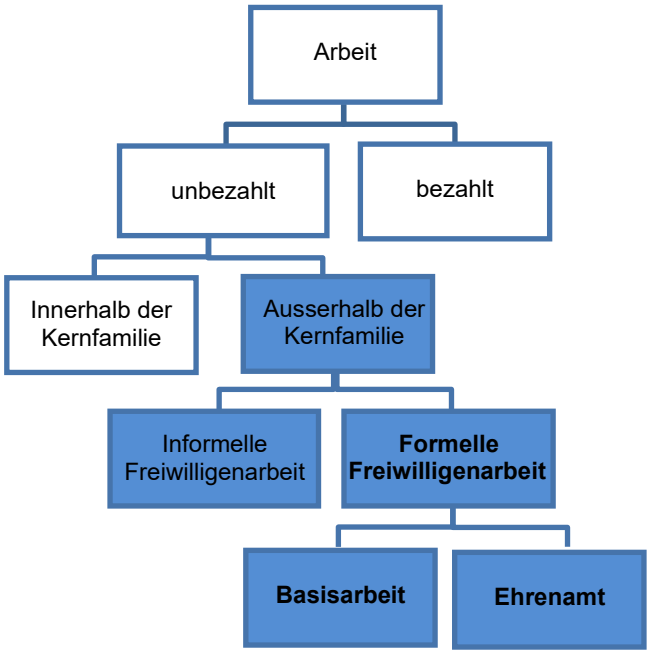

Abbildung 1: Formen von Freiwilligenarbeit (eigene Darstellung in Anlehnung an: Freitag u. a., 2016, S. 34)

Die vorliegende Arbeit konzentriert sich auf den Bereich der formellen Freiwilligenarbeit, d.h. auf das Engagement, das Migrant*innen innerhalb eines Vereins leisten, sei es an der Basis oder in Form eines Vorstandsamtes. Nur die passive Mitgliedschaft in einem Verein wird somit nicht berücksichtigt. Engagement wird verstanden als aktive Partizipation und Mitarbeit.

4 Definition und Aufgaben von Migrationsvereinen

Das Spektrum von Migrationsvereinen ist breit und eine allgemeingültige Definition dessen, was unter einem Migrationsverein verstanden wird, existiert nicht. Dennoch erfolgt in diesem Kapitel eine Annäherung an den Begriff sowie eine Beschreibung einiger zentraler Aufgaben der Vereine.

4.1 Begriffsklärung

Migrationsvereine sind sehr heterogen, verfolgen unterschiedliche Ziele und üben dementsprechend verschiedene Aktivitäten aus. Es gibt nicht den einen Migrationsverein; der Begriff bezieht sich auf eine Vielzahl von Zusammenschlüssen. Eine einheitliche Definition existiert nicht. Dazu kommt, dass verschiedene Bezeichnungen für diese Gemeinschaften verwendet werden: In Deutschland spricht man in der Regel von Migrantenorganisationen oder Migrantenselbstorganisationen. Weitere ähnliche Begriffe sind ethnischer Verein, migrantischer Verein, Zuwandererverein oder migrantische (Selbst-)Organisation (SVR-Forschungsbereich, 2020, S. 8-9). In dieser Arbeit wird die Formulierung 'Migrationsverein' verwendet, da GGG Migration diese Bezeichnung benutzt.

Gestützt auf die Definition von Ludger Pries (2013, S. 1) sind Migrationsvereine Zusammenschlüsse, die mehrheitlich von Menschen mit Migrationshintergrund getragen werden und die sich migrationsrelevanten Themen bzw. Tätigkeiten widmen. Die Mehrheit der Organisationen wurde von Migrant*innen gegründet, und die meisten (Vorstands-)Mitglieder sind Menschen mit einer Zuwanderungsgeschichte. Die Vereinsmitglieder weisen somit einen starken Bezug zu einem gemeinsamen Herkunftsland oder einer Herkunftsregion und/oder zu einem migrationsbedingten Kontext auf. Es wird unterschieden zwischen herkunftshomogenen und herkunftsheterogenen Vereinigungen. Als herkunftshomogen gelten Vereine, wenn deren Mitglieder zu über achtzig Prozent aus einem einzigen Staat, einer einzigen Region oder Stadt stammen oder zu einer bestimmten ethnischen oder religiösen Gruppe gehören (Aksünger, 2013, S. 43).

Wichtig für die vorliegende Arbeit ist, dass alle Vereine vollständig ehrenamtliche Strukturen haben. Es handelt sich um gemeinnützige Zusammenschlüsse, in denen sich alle Beteiligten unentgeltlich engagieren.

4.2 Aufgaben und Funktionen von Migrationsvereinen

Migrationsvereine beteiligen sich aktiv an der Gestaltung der Einwanderungsgesellschaft. Sie sind Foren der Selbstorganisation und der gesellschaftlichen Partizipation. In der Regel sind die Vereine in mehreren Bereichen parallel tätig und verfolgen verschiedene Ziele, z.B. religiöse, kulturelle, soziale oder politische. Die Aktivitäten können herkunftslandorientiert oder auf das Einwanderungsland bezogen sein. Viele Vereine bieten Kultur- und Lernangebote an, leisten Beratungs- und

Informationsarbeit – beispielsweise bei der Arbeits- oder Wohnungssuche, bei Familien- und Finanzfragen –, unterstützen bei Behördengängen, machen Übersetzungen etc. Ihr Angebot kann den Integrationsprozess insbesondere von neu zugezogenen Personen erleichtern. Des Weiteren bieten die Vereine den Raum für Diskussionen zu aktuellen Themen sowohl im Herkunfts- als auch im Aufnahmeland. Zusätzlich sind die Vereine Ansprechpartner für die Verwaltung, Politik und andere lokale Organisationen und bilden eine Brücke zwischen der Migrationsbevölkerung und der 'Mehrheitsgesellschaft' (Sariaslan, 2014, S. 155-156). Cattacin und Domenig (2012, S. 125) bezeichnen Migrationsvereine als «zentrale Informationsdrehscheibe» zwischen der zugewanderten und der lokalen Bevölkerung. Vereine würden «einen wesentlichen, wenn nicht gar den wichtigsten Beitrag zur sozialen und systemischen Inklusion» von Migrant*innen leisten. Emine Sariaslan betont ferner, dass Migrant*innen, die in einem Verein mitwirken, sich einfacher in öffentliche Debatten einbringen und ihre Bedürfnisse besser vertreten können. «Organisiert können sie sich Gehör verschaffen und werden von den anderen Akteuren besser wahrgenommen, sie können Einfluss nehmen» (Sariaslan, 2014, S. 160). Auch laut Cornelia Hürzeler (2015, S. 7) ermöglicht das Engagement in einem Verein Menschen ohne Schweizer Staatsbürgerschaft die Mitwirkung und Einflussnahme sowie «Erfahrungen mit einer demokratischen Form, die dem politischen System der Schweiz entspricht und ein grosses Integrationspotenzial hat».

Laut Sariaslan existierten 2014 mehr als 1'000 Migrationsvereine in der Schweiz (Sariaslan, 2014, S. 156). Aktuellere Zahlen sind nicht bekannt. Auf Anfrage teilte das Bundesamt für Statistik mit, dass es keine Informationen zu gemeinnützigen Vereinen erhebe und kein Vereinsverzeichnis führe.

4.3 Angaben zu den befragten Migrationsvereinen

Die für diese Arbeit interviewten Migrationsvereine übernehmen vielfältige Aufgaben und sind in verschiedenen Bereichen tätig. Einige davon sind hier aufgeführt:

- Unterstützung bei der Wohnungs- und Jobsuche sowie beim Ausfüllen von Formularen und der Steuererklärung
- Übersetzungen
- Beratung bei familiären Schwierigkeiten und bei Schulproblemen der Kinder
- Durchführung von Informationsmodulen zu verschiedenen Themen zum Leben in der Schweiz (z.B. Mietrecht, Sprachkurse, Schulsystem), in Zusammenarbeit mit GGG Migration
- Sprachcafé (Deutschkonversation)
- Netzwerk-Anlässe / informelle Austauschtreffen / Community Building
- Kunstausstellungen, Konzerte, kulturelle Veranstaltungen, Tanzkurse
- Teilnahme an Demonstrationen

- Politische Aktionen, Mitarbeit im Wahllokal
- Antirassismusprojekte
- Organisation von Führungen, beispielsweise im Universitätsspital
- Förderung der Bildungschancen
- Ausflüge für Kinder, Kinderfest
- Beratung für Menschen, die in ihr Herkunftsland zurückkehren möchten oder die eine Liegenschaft im Herkunftsland besitzen

Allen Vereinen ist es ein Anliegen, das interkulturelle Verständnis zu fördern und ihre Mitglieder beim Integrationsprozess in der Schweiz zu unterstützen. Manche Vereine bieten auch Nicht-Mitgliedern Unterstützung an und lassen sie an Veranstaltungen teilnehmen (häufig gegen Bezahlung).

In der untenstehenden Tabelle sind einige Angaben zu den befragten Vereinen ersichtlich. Es handelt sich dabei um Informationen, bzw. Schätzungen der Befragten.

Bezeichnung	**Gründungsjahr**	**Anzahl Mitglieder**	**Anzahl Vorstandsmitglieder**	**Alter Mitglieder**	**Alter Vorstand**	**Geschlecht Mitglieder**	**Geschlecht Vorstand**
Verein A	2006	40	15	25-50 J.	25-50 J.	80% Frauen 20% Männer	12 Frauen 3 Männer
Verein B	2013	60	7	90%: 30-50 J.	40 J.	50% Frauen 50% Männer	3 Frauen 4 Männer
Verein C	2018	25	4	70%: 25-50 J. 10%: Ü50 J.	25-37 J.	70% Frauen 30% Männer	2 Frauen 2 Männer
Verein D	1943	87	5	80%: Ü50 J. 20%: 25-50 J.	40-75 J.	50% Frauen 50% Männer	3 Frauen 2 Männer
Verein E	2012	22	3	Ü40 J.	45-75 J.	60% Frauen 40% Männer	2 Frauen 1 Mann
Verein F	2023	70	9	25-60 J.	25-45 J.	50% Frauen 50% Männer	*Keine Angaben*
Verein G	2018	20	6	*Keine Angaben*	*Keine Angaben*	6 Frauen 14 Männer	4 Männer 2 Frauen
Verein H	1965	100	5	60%: Ü50 J. 40%: 25-50 J.	Durchschnitt: 55 J.	80% Frauen 20% Männer	4 Frauen 1 Mann
Person I	War und ist in verschiedenen Migrationsvereinen engagiert.						

Tabelle 1: Angaben zu den befragten Vereinen (eigene Darstellung)

Bei der grossen Mehrheit der Vereine handelt es sich um herkunftshomogene Organisationen. Die meisten Mitglieder haben somit ihre Wurzeln in einem einzigen Land/einer einzigen Region oder gehören einer bestimmten ethnischen Gruppe an. In einem Verein sind verschiedene Nationalitäten vertreten, da er sich an Expats richtet.

5 Motive für das Ausüben einer freiwilligen Tätigkeit

Da im weiteren Verlauf dieser Arbeit Bezug auf die Beweggründe von Freiwilligen genommen wird, werden an dieser Stelle die Hauptmotive aufgezeigt. Jedoch gab es in der Schweiz bislang noch keine repräsentative Erhebung zu den Motiven von Menschen, die in Migrationsvereinen aktiv sind. Deswegen werden andere Studien herangezogen, welche die Beweggründe von Freiwilligen beleuchten. Teilweise handelt es sich um Umfragen, die keinen spezifischen Bezug zur Freiwilligenarbeit von Migrant*innen haben. Es wird aber davon ausgegangen, dass die nachfolgende Zusammenstellung durchaus Hinweise auf die Motive von Freiwilligen in Migrationsvereinen gibt.

5.1 Objektive, subjektive und soziale Gründe

Cattacin und Domenig untersuchten 28 Migrationsvereine in der Schweiz und erhoben in Interviews mit Freiwilligen unter anderem deren Motive (Cattacin & Domenig, 2012, S. 18-19). Sie unterteilten die Beweggründe der Befragten in drei Motivgruppen: objektive, subjektive und soziale Gründe:

<u>Objektive Gründe</u>

Bei dieser Gruppe engagieren sich Migrant*innen aus Nützlichkeitsgründen. Das heisst, die Freiwilligenarbeit ist immer an einen konkreten persönlichen Profit gekoppelt. Der Verein dient als Ort, wo man an wichtige Informationen gelangt, zum Beispiel zu Arbeitsmöglichkeiten, medizinischer Versorgung, Schulen etc. Zudem kann der Einsatz für einen Verein als alternative Karriere dienen.

<u>Subjektive Gründe</u>

Hier sind die Migrant*innen auf der Suche nach identitärer Stabilisierung. Über ihre Freiwilligentätigkeit lernen Migrant*innen, sich selbst zu sein. Der Verein dient in diesem Fall als Rückzugsort und als Raum der «identitären Selbstvergewisserung» (Cattacin & Domenig, 2012, S. 123). Im Verein können die Migrant*innen stolz auf ihre Herkunft und Sprache sein und ihr Wohlbefinden stärken.

<u>Soziale Gründe</u>

Die dritte Motivgruppe ist gekennzeichnet durch soziale oder parapolitische Motive. Indem man sich in einem Verein engagiert, hat man die Legitimation, mit Behörden, Schulen, anderen Vereinen usw. in Kontakt zu treten, öffentlich auf Ungleichbehandlung, Diskriminierung und Rassismus hinzuweisen sowie politisch Stellung zu beziehen (Cattacin & Domenig, 2012, S. 123-124).

Cattacin und Domenig weisen darauf hin, dass die Motive von Migrant*innen zwar durchaus unterschiedlich sein können, dass jedoch letztlich die Gemeinsamkeiten dominieren. Unabhängig davon, in welchen Vereinen sich die Menschen engagieren, lassen sich häufig ähnliche Beweggründe beobachten. Weiter machen sie darauf aufmerksam, dass für Freiwillige in Migrationsvereinen im Verlauf der Zeit alle drei Motivgruppen eine Rolle spielen: Eine Person, die erst vor Kurzem in die

Schweiz eingereist ist, schliesst sich einem Verein primär aus objektiven, d.h. existenzsichernden Gründen an. Hat diese Person mit der Zeit in der Schweiz Fuss gefasst und ist nicht mehr so stark mit existenziellen Problemen konfrontiert, werden identitäre Fragen wichtiger. Sobald Migrant*innen die eigene Persönlichkeit gestärkt und gelernt haben, sich selbst zu sein, treten soziale Motive in den Vordergrund. In dieser Phase taucht ausserdem die Frage auf, wie die eigene Herkunft den Kindern, die in der Schweiz aufwachsen und den Ursprungsort teilweise nur aus dem Urlaub oder gar nicht kennen, vermittelt werden kann. Auch hierbei kann ein Engagement in einem Verein wichtig sein (Cattacin & Domenig, 2012, S. 125).

5.2 Motive gemäss dem Freiwilligen-Monitor Schweiz

Der Freiwilligen-Monitor untersucht regelmässig die Freiwilligentätigkeit in der Schweiz. An der Befragung können in der Schweiz wohnhafte Personen ab 15 Jahren teilnehmen (Lamprecht u. a., 2020, S. 130). Der Monitor 2016 widmet sich unter anderem dem Thema 'Migration und Freiwilligenarbeit' und macht dabei die Unterscheidung zwischen 'Ausländer*innen' und 'eingebürgerten Schweizer*innen' (Freitag u. a., 2016, S. 184). Im Freiwilligen-Monitor werden jeweils auch die Motive von Freiwilligen erläutert. Im Monitor 2016 werden die Motive der Befragten aufgeschlüsselt nach Schweizer*innen, eingebürgerten Schweizer*innen und Ausländer*innen:

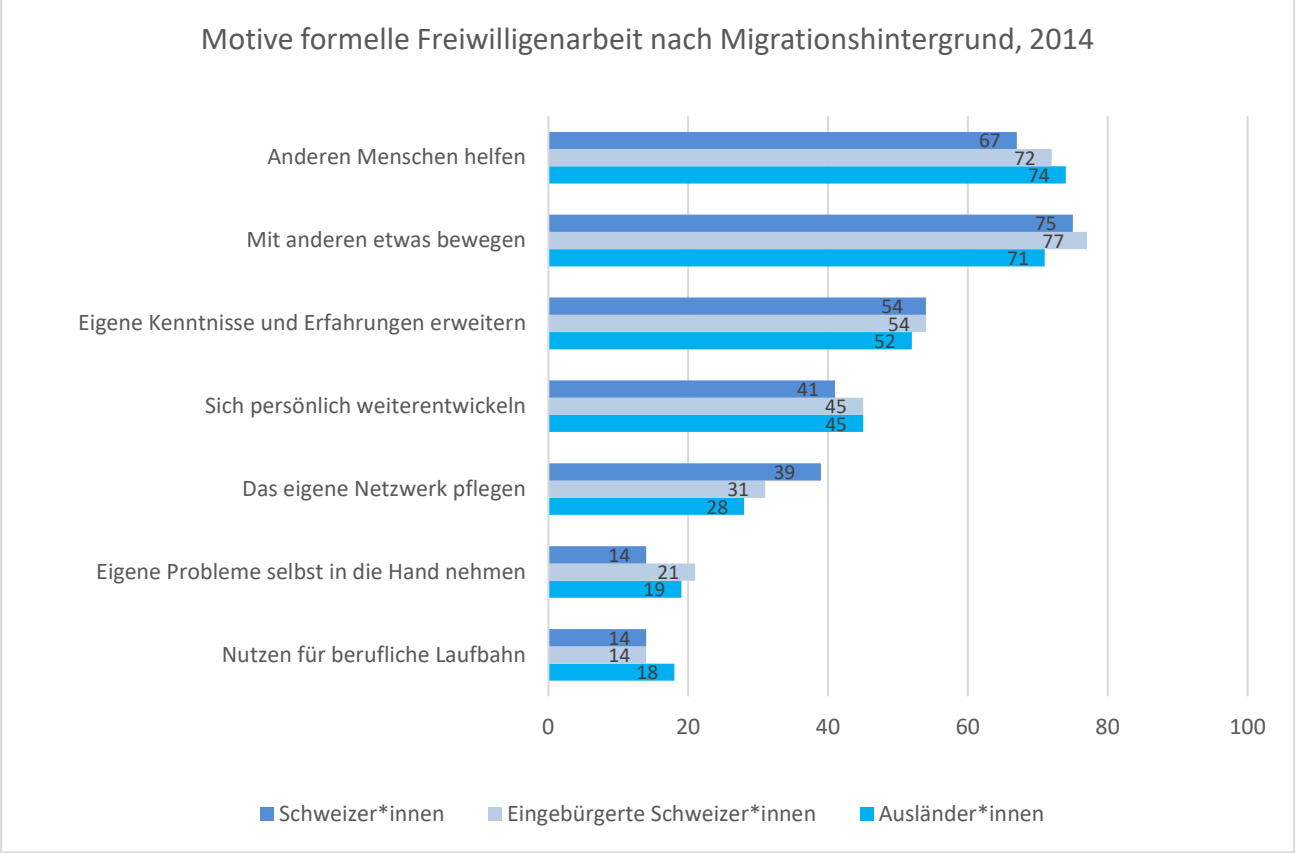

Abbildung 2: Motive für die formelle Freiwilligenarbeit nach Migrationshintergrund; Anteil der Freiwilligen, für die das entsprechende Motiv zutrifft, in Prozent (eigene Darstellung in Anlehnung an: Freitag u. a., 2016, S. 214)

Im Freiwilligen-Monitor 2016 wird somit ersichtlich, dass Menschen – mit oder ohne Migrationshintergrund – aus ähnlichen Gründen Freiwilligenarbeit ausüben und dass bei allen sowohl altruistische wie auch selbstbezogene Motive eine Rolle spielen.

Der Monitor 2016 schlüsselt die Motive zusätzlich nach Altersgruppen auf:

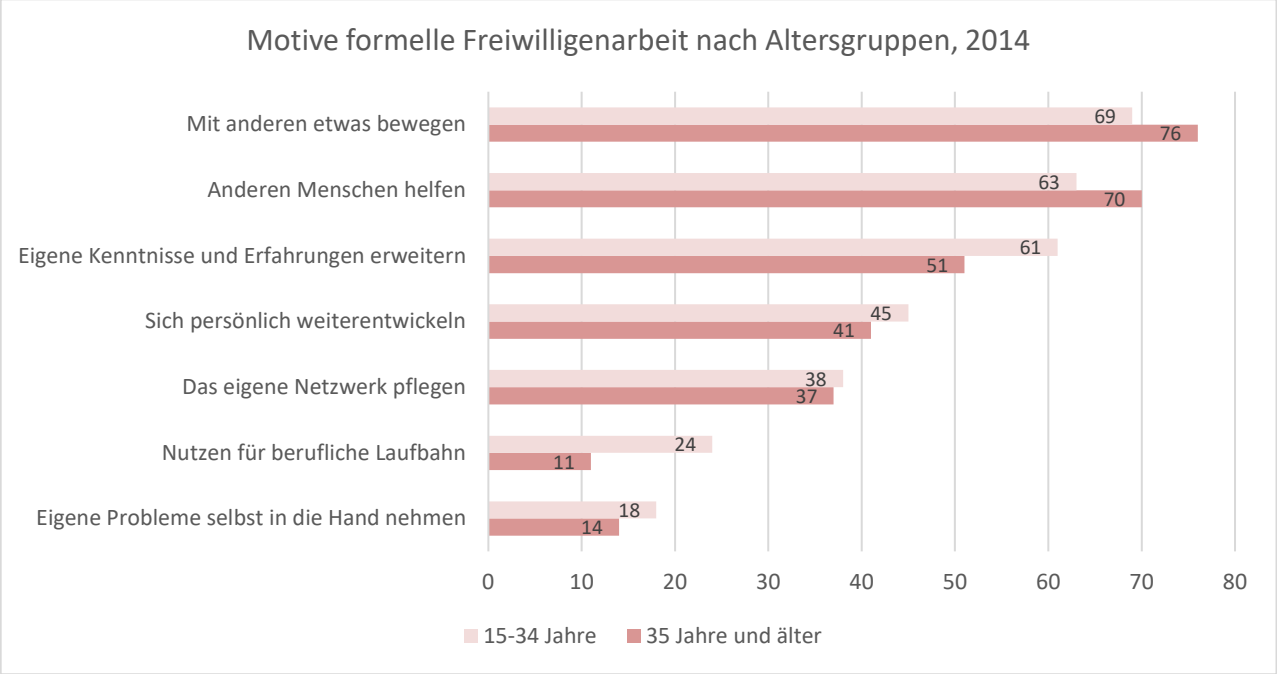

Abbildung 3: Motive für die formelle Freiwilligenarbeit nach Altersgruppe; Anteil der formell Freiwilligen, für die das entsprechende Motiv zutrifft, in Prozent (eigene Darstellung in Anlehnung an: Freitag u. a., 2016, S. 176)

Diese Darstellung zeigt, dass sich die beiden Altersgruppen hinsichtlich ihrer Beweggründe für eine Freiwilligentätigkeit nicht wesentlich unterscheiden. Auffällig ist hingegen, dass die selbstbezogenen Motive einen höheren Stellenwert haben für junge Menschen. Die 15- bis 34-Jährigen räumen den Motiven ‘eigene Kenntnisse und Erfahrungen erweitern’ und ‘sich persönlich weiterentwickeln’ eine grössere Bedeutung ein. Den deutlichsten Unterschied zwischen den beiden Altersgruppen gibt es beim ‘Nutzen für die berufliche Laufbahn’: Bei den 15-34-Jährigen gibt es eine Zustimmung von 24%, bei den 35-Jährigen und Älteren beträgt die Zustimmung nur 11%. Jüngere Menschen hegen somit eher die Erwartung, dass ihnen das freiwillige Engagement in einem Verein für die berufliche Karriere von Nutzen sein kann (Freitag u. a., 2016, S. 176).

Vergleicht man die beiden Auswertungen miteinander, lässt sich Folgendes feststellen: Die Beweggründe für das Ausüben einer Freiwilligenarbeit sind sich allgemein sehr ähnlich. Das Motiv ‘anderen Menschen helfen’ ist insbesondere für Ausländer*innen und Menschen, die 35 Jahre oder älter sind, wichtig. Das Motiv ‘Nutzen für die berufliche Laufbahn’ wird von Menschen zwischen 15 und 34 Jahren und von Ausländer*innen höher gewichtet.

Im Freiwilligen-Monitor 2020 werden die Beweggründe nicht mehr nach unterschiedlichen Kriterien ausgewertet und interpretiert. Dafür werden insgesamt 19 Motive berücksichtigt, d.h. es kamen neue Motive dazu. Die zehn am häufigsten genannten Gründe für ein freiwilliges Engagement im Jahr 2020 sind in der nachfolgenden Abbildung aufgeführt.

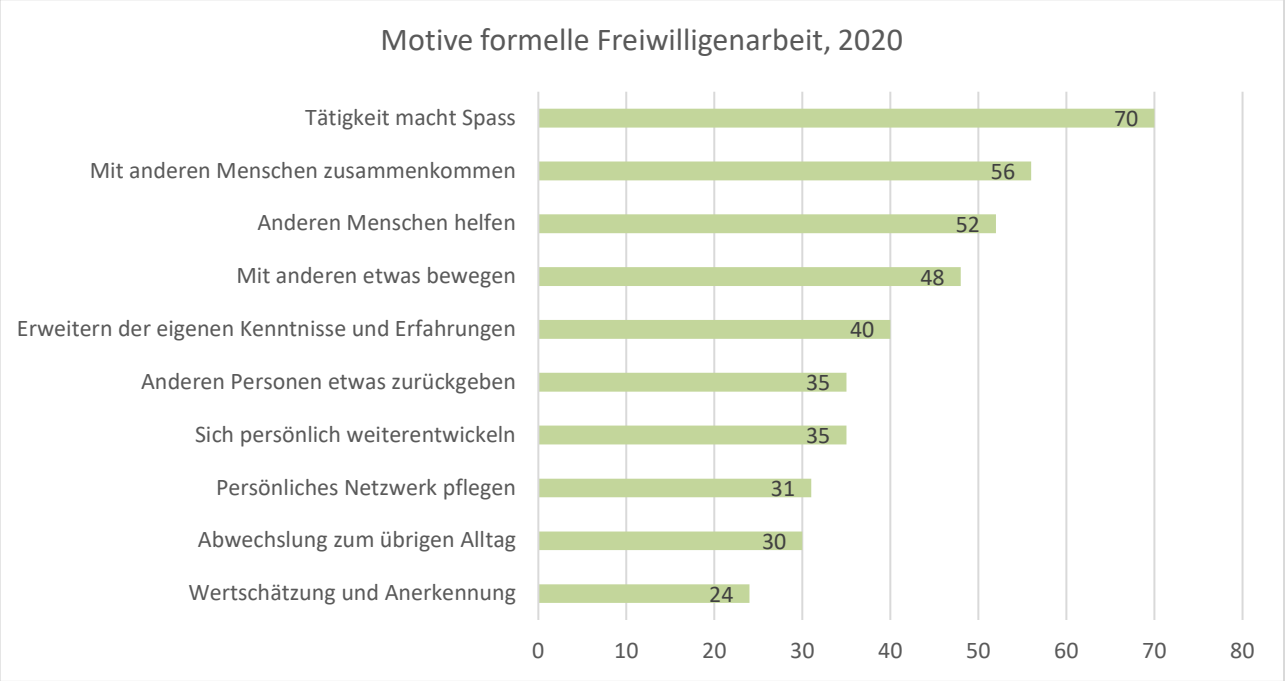

Abbildung 4: Motive für die formelle Freiwilligenarbeit; Anteil der formell Freiwilligen, für die das entsprechende Motiv zutrifft, in Prozent (eigene Darstellung in Anlehnung an: Lamprecht u. a., 2020, S. 97)

Die Freude an der Freiwilligenarbeit ist für die meisten Befragten der wichtigste Beweggrund. Dieses Ergebnis deckt sich mit der generellen Entwicklung in der Freiwilligenarbeit, wonach ein Engagement heutzutage immer weniger aus altruistischen Gründen ausgeübt wird, sondern dass die Freude an der Tätigkeit in den Vordergrund rückt (Lamprecht u. a., 2020, S. 95).

An zweiter Stelle der Motive kommen die sozialen Aspekte. Die Freiwilligen möchten mit anderen Menschen zusammen sein, mit ihnen etwas bewegen und dabei andere unterstützen. Auch der persönliche Nutzen (eigene Erkenntnisse erweitern, sich persönlich weiterentwickeln etc.) gehört zu den ‘top ten’ der genannten Motive (Lamprecht u. a., 2020, S. 97).

Der Freiwilligen-Monitor 2020 widmet sich in einer separaten Analyse den Motiven von Ehrenamtlichen. Dabei fällt auf, dass sich die Motive der Ehrenamtlichen nicht stark von jenen der allgemein freiwillig Engagierten unterscheiden. An erster Stelle steht auch der Spass an der Tätigkeit (74%), gefolgt vom Zusammenkommen (60%). Das dritthäufigste Motiv bei den Ehrenamtlichen ist ‘mit anderen etwas bewegen’ (58%). Im Vergleich zur allgemeinen Befragung fällt zudem auf, dass den Ehrenamtlichen die Gründe ‘erweitern der eigenen Kenntnisse und Erfahrungen’ (48%), ‘sich

persönlich weiterentwickeln' (39%) und 'persönliches Netzwerk pflegen' (36%) wichtiger sind (Lamprecht und Stamm Sozialforschung und Beratung, 2020a, S. 2).

5.3 Weitere Hinweise zu den Motiven

Neben dem Freiwilligen-Monitor 2016 gibt auch eine im Jahr 2023 vom UNHCR veröffentlichte Studie zu flüchtlingsgeführten Organisationen in der Schweiz und Liechtenstein Hinweise zu den Motiven von Migrant*innen. Der Fokus der Studie liegt auf Organisationen, welche die aktuell bevölkerungsreichsten Flüchtlingsgruppen repräsentieren. In der Umfrage wurde nicht explizit nach den Beweggründen für das Engagement in einer flüchtlingsgeführten Organisation gefragt, sondern nach den Motiven für die Gründung einer Organisation. Dennoch seien hier die wichtigsten Motive kurz genannt, da davon ausgegangen werden kann, dass in diesen Angaben durchaus die Beweggründe für das Engagement zum Ausdruck kommen. Ausserdem stehen auch flüchtlingsgeführte Organisationen vor der Herausforderung, die Motivation und Engagementbereitschaft ihrer Freiwilligen zu erhalten (Kassa Hailu, 2023, S. 4-5).

Die Befragung der flüchtlingsgeführten Organisationen hat ergeben, dass das Hauptmotiv für die Gründung einer Organisation die Unterstützung von Landsleuten ist, die neu angekommen sind (30%). Auch der Austausch über das Leben im Aufnahmeland (28%), die Aufrechterhaltung der eigenen Kultur (23%) und der Kontakt zu Landsleuten (22%) sind bedeutsam. Diese Ergebnisse zeigen, dass die Organisationen wichtige Orte sind, um sich einerseits über die Lebensweise im Aufnahmeland zu informieren und um andererseits die heimatliche Kultur auszuüben (Kassa Hailu, 2023, S. 13).

6 Freiwilligenarbeit in Vereinen

Dieses Kapitel widmet sich den Nachwuchsschwierigkeiten in Vereinen generell und in Migrationsvereinen im Besonderen. Weiter erläutert es den Strukturwandel der Freiwilligenarbeit, welcher Vereine und Organisationen vor neue Herausforderungen stellt. Die Informationen in diesem Kapitel – genauso wie in den Kapiteln 7 und 8 – beziehen sich auf Angaben aus den Interviews und der Literatur.

6.1 Nachwuchsschwierigkeiten in Vereinen

Freiwilligenarbeit hat in der Schweiz eine lange Tradition, und das Vereinsleben ist ein wichtiger Teil des sozialen, kulturellen und politischen Lebens. Vereine – genauso wie andere gemeinnützige Organisationen, Initiativen etc. – leisten einen grossen Beitrag für das Zusammenleben und übernehmen Verantwortung. Das freiwillige Engagement «ist ein soziales Schmiermittel und die Grundlage für das Funktionieren von Markt und Staat» (Samochowiec, Thalmann, & Müller, 2018, S. 4).

Viele Vereine haben jedoch Mühe, ihren Nachwuchs sicherzustellen und geeignete Personen für den Vorstand zu finden (Vitamin B, 2022, S. 2). In einer aktuellen Studie zu Schweizer Sportvereinen wird festgehalten, dass das Ehrenamt zwar das «Fundament», aber gleichzeitig die «Achillessehne» des Schweizer Vereinssports sei (Bürgi, Lamprecht, Gebert, & Stamm, 2023, S. 22): Beim Sorgenbarometer gaben 42% der befragten Sportvereine an, dass das Gewinnen und Halten von Vorstandsmitgliedern ein grösseres bis sehr grosses Problem sei; 26% schätzten es als mittleres Problem ein (Bürgi u. a., 2023, S. 38). Die Aussage, dass der Verein vom Einsatz einiger weniger Mitglieder abhängig sei, traf für 35% voll und für 38% eher zu. Bei knapp 30% der Vereine fühlten sich die Vorstandsmitglieder stark belastet (Bürgi u. a., 2023, S. 23). Weiter waren die Vereine der Ansicht, dass es schwierig sei, die Jugend in die Vereinstätigkeiten miteinzubeziehen: Beim Thema Nachwuchs meinten 39% der Befragten, dass das Gewinnen von Jugendlichen ein grösseres bis sehr grosses Problem sei; und für 47% stellte das Halten der Jugendlichen ein grösseres bis sehr grosses Problem dar (Bürgi u. a., 2023, S. 38).

Diese Zahlen illustrieren, dass viele Vereine – nicht nur Migrationsvereine – mit einem nachlassenden Interesse am Vereinsleben konfrontiert sind und vor Besetzungsproblematiken im Vorstand stehen. Daraus lässt sich jedoch nicht schliessen, dass es in der Schweiz generell zu einer Abnahme der Freiwilligenarbeit gekommen ist. Nach wie vor sind viele Menschen engagiert: 39% der Schweizer Bevölkerung ab 15 Jahren üben eine formelle Freiwilligenarbeit in Vereinen, Organisationen etc. aus und 46% sind informell tätig. Diese Zahlen sind über die Jahre hinweg relativ stabil geblieben, es gab somit keinen deutlichen Rückgang bei der Anzahl freiwillig Engagierter, weder im formellen noch im informellen Bereich (Vitamin B, 2022, S. 2 und Lamprecht, Fischer, & Stamm, 2020, S. 9).

6.2 Strukturelle Veränderungen in der Freiwilligenarbeit

Bevor auf die konkreten Gründe für die Nachwuchsschwierigkeiten eingegangen wird, sei vorab betont, dass diese komplex sind und mit gesamtgesellschaftlichen und demographischen Entwicklungen zusammenhängen. Damit einher gehen strukturelle Wandlungsprozesse, die in der Freiwilligenarbeit allgemein stattfinden: Das traditionelle Engagement mit langjähriger Bindung an eine Organisation nimmt ab. Insbesondere für junge Menschen steht nicht die Vereinszugehörigkeit im Zentrum, sondern das Thema, für das sie sich einsetzen. Kinder treten nicht mehr selbstverständlich in den Verein ein, in dem schon ihre Eltern aktiv waren/sind. Vermehrt sind kurzfristige und unverbindliche Einsätze in Projekten für eine 'gute Sache' gefragt. Dieser Trend wird durch die steigende Mobilität – gerade von jungen Menschen – und die zunehmende Individualisierung noch verstärkt. Zudem erwarten Freiwillige vermehrt Mitsprache- und Mitbestimmungsmöglichkeiten und möchten auf Augenhöhe mitgestalten können. Die «neuen Freiwilligen» (Samochowiec u. a., 2018) möchten also eher nicht mehr über mehrere Jahre hinweg in starren Vereinsstrukturen tätig sein, sondern interessieren sich für autonom zu gestaltende Engagements. Ausserdem haben sich die Einsatzfelder aufgrund der Digitalisierung verändert (Hürzeler, 2018, S. 3 und Hürzeler 2014, S. 58). Und nicht zuletzt sei darauf hingewiesen, dass Frauen im Vergleich zu früher verstärkt berufstätig sind und somit weniger Ressourcen für freiwillige Tätigkeiten haben. Neben Job und Familie gilt es, auch das Engagement zu koordinieren (Denner, 2015, S. 40-41).

Gabriele Denner widmet sich in einem Buchbeitrag den strukturellen Veränderungen in der Freiwilligenarbeit und beschreibt das 'neue' Engagement wie folgt:

- Von einem traditionellen Pflichtbewusstsein zu einer selbstbestimmten Aufgabe
- Von einem langfristigen und dauerhaften Engagement zu einer zeitlich begrenzten Aufgabe oder einem zeitlich überschaubaren Projekt
- Von einem hohen Dienst- und Verpflichtungsgefühl für die Trägerinstitution zur biografischen und persönlichen Passung
- Von der hierarchischen Ordnung zum demokratischen Prinzip
- Von der Übertragung einer hoheitlichen Aufgabe zur eigenen Erfahrung und Betroffenheit
- Vom folgsamen Beteiligten und Hilfsdiener zum anerkannten und gleichwertigen Akteur
- Vom selbstlosen Dienst für den Anderen zum eigennützigen Engagement
- Von der Dazugehörigkeit zur situativen, temporären Partizipation
- Vom einsamen Dienst zum sozialen Gemeinschaftserlebnis
- Von der homogenen Gruppe zur heterogenen Gruppe
- Vom geschlossenen System zur Öffnung und zum Netzwerk (Denner, 2015, S. 38-39)

6.3 Gründe für Nachwuchsschwierigkeiten in Vereinen

Die Veränderungen in der Freiwilligenarbeit zeigten sich bereits in einer Vereinsbefragung von Wolf und Zimmer im Jahr 2010: In der Umfrage wurden Vereine darum gebeten, anzugeben, warum sie keine passenden Mitglieder für den Vorstand finden. Die zwei Hauptgründe waren Zeitmangel (42%) und fehlende Bereitschaft, sich langfristig und verbindlich im Vorstand zu engagieren (36%). 24% der befragten Vereine gaben an, dass sich potenzielle Vorstandsmitglieder die Aufgaben nicht zutrauten (Wolf & Zimmer, 2010, S. 32). In zusätzlichen, vertiefenden Interviews kam ausserdem zum Ausdruck, dass die steigenden Erwartungen von Vereinsmitgliedern, Kooperationspartnern etc. und die Anforderungen hinsichtlich Transparenz und Qualitätssicherung weitere Schwierigkeiten sind. Aktuelle und potenzielle Vorstandsmitglieder fühlten sich deswegen noch mehr unter Druck. «Das Ehrenamt bzw. dessen Übernahme wird angesichts zunehmender Verantwortung zur persönlichen Last und kann mitunter zur Überforderung der engagierten Führungspersonen führen» (Wolf & Zimmer, 2010, S. 33).

An dieser Stelle sei nochmals der Freiwilligen-Monitor zitiert: Für den Monitor 2020 wurden auch Personen befragt, die in Vereinen ein Ehrenamt ausübten. Diese wurden darum gebeten, anzugeben, warum sie ihr Amt nicht noch einmal übernehmen würden. Auch bei ihnen waren die fehlenden Zeitressourcen der Hauptgrund. 53% der Befragten gaben an, dass das Amt zu viel Zeit in Anspruch nimmt, 25% bemängelten den Teamzusammenhalt und 22% verwiesen auf andere Verpflichtungen und Interessen. Zu wenig Anerkennung für das Engagement war für 15% ein Grund, der gegen die ehrenamtliche Tätigkeit spricht (Lamprecht und Stamm Sozialforschung und Beratung, 2020a, S. 2).

Die befragten Migrationsvereine gaben als Gründe für die Nachwuchsschwierigkeiten hauptsächlich die fehlende Zeit (aufgrund beruflicher und familiärer Verpflichtungen, wegen der Ausbildung usw.) und das mangelnde Interesse an den Vereinsaktivitäten an und wiesen auf das grosse Freizeitangebot hin. Die Menschen, hauptsächlich die jüngeren, seien sehr beschäftigt und würden ihre freie Zeit lieber mit Vergnügen (Sport, Einkaufen, Disco etc.) verbringen. Dazu kommt, dass die Herkunftskultur für die zweite und dritte Generation keine Priorität habe und sie keinen persönlichen Nutzen in einem Engagement sehen würden. Auch die sozialen Medien wurden genannt. Diese würden die Bereitschaft, sich für etwas zu verpflichten, senken und führe – vor allem bei den Jugendlichen – dazu, dass sie generell unmotiviert seien.

Auch Sprachschwierigkeiten wurden als Gründe für Nachwuchsprobleme – insbesondere im Vorstand – genannt. «Wenn man nicht fliessend Deutsch spricht und die Schweizer Bürokratie nicht kennt, geht es fast nicht», sagte Verein E. Verein H merkte an, dass auch mangelnde Kenntnisse in der Herkunftssprache ein Hindernis darstellen können, hauptsächlich bei Aufgaben, die mit Schreiben verbunden sind. Auch andere Vereine machen die Erfahrung, dass sich angefragte Personen

eine Aufgabe nicht zutrauen und grosse Selbstzweifel haben. Gewisse befürchten sogar, dass sie schuld wären, wenn etwas nicht gut funktioniert.

Weiter wurde darauf hingewiesen, dass teilweise in der Herkunftskultur kein Bewusstsein für Freiwilligenarbeit vorhanden sei. Dass man etwas ohne Bezahltun macht, sei manchen Menschen «suspekt» (Verein B); Freiwilligenarbeit gehöre nicht zur Mentalität. Auf der anderen Seite argumentierte Verein F, dass das hiesige System dafür verantwortlich sei, dass sich die Menschen nur noch engagieren wollen, wenn sie persönlich davon profitieren können.

Als weiteren Grund für die Nachwuchsschwierigkeiten führte Person I an, dass gewisse Vereine der Jugend zu wenig Freiraum geben und ihr kaum etwas zutrauen würden. Weiter betonte sie, dass auch die Mentalität von älteren Mitgliedern demotivierend sein könne. Sie machte das Beispiel, dass man ältere Mitglieder nicht duzen dürfe, sondern mit 'Onkel' ansprechen müsse. «Eine junge Person, die hier aufgewachsen ist, fühlt sich so nicht willkommen.»

Auch in den Interviews mit den Expertinnen wurden die Ursachen für die Nachwuchsschwierigkeiten thematisiert. Alle drei erwähnten den im Kapitel 6.2 beschriebenen Strukturwandel in der Freiwilligenarbeit und erzählten, dass viele Vereine, besonders die traditionellen, Schwierigkeiten hätten, ihren Nachwuchs sicherzustellen. Fanni Dahinden erwähnte die Megatrends Individualisierung, Mobilisierung, Digitalisierung und Flexibilisierung, welche zahlreichen Vereinen Mühe bereiten würden. «Man verbringt seine Freizeit nicht mehr unbedingt da, wo man arbeitet und wohnt. Gerade junge Menschen sind mobil und möchten sich häufig orts- und zeitunabhängig engagieren. Es ist eine Herausforderung, Freiwillige zu finden, die bereit sind, sich langfristig zu engagieren.» Dahinden sagte aber auch, dass man nicht von einem eigentlichen 'Vereinssterben' reden könne, im Gegenteil, es würden laufend neue Vereine gegründet, auch von Jungen. Auch Ursula Baum beobachtet, dass Menschen bis Anfang dreissig sehr engagiert seien. «Sie sind nicht mehr unbedingt in einem klassischen Verein, aber es handelt sich um eine sehr aktive und bewusste Generation.»

Genau diese klassischen Vereine haben häufig Nachwuchsschwierigkeiten, auch im Migrationsbereich. Laut Deniz Yüksel sind es primär Vereine, in denen sich früher Arbeitsmigrant*innen beispielsweise aus Italien und Spanien organisiert haben und die herkunftshomogen sind. Es sind traditionelle Vereine, denen sich Migrant*innen der zweiten und dritten Generation nicht mehr zugehörig fühlen, da sie andere Anliegen und Bedürfnisse haben. «In Migrationsvereinen geht es oft um den Erhalt von Etwas, um etwas Bewahrendes, Rückwärtsgewandtes. Für Jüngere ist das weniger relevant. Zudem spielt die Herkunft eine kleinere Rolle, wenn man in der Schweiz aufgewachsen ist. Die jüngere Generation engagiert sich in Vereinen, die eher ihren Interessen entsprechen», so Yüksel.

Einen weiteren Grund, warum es für Migrationsvereine schwierig sein kann, genügend Freiwillige zu finden, sieht Fanni Dahinden im teilweise fehlenden Wissen zum 'Konstrukt Verein': Sie beobachtet

immer wieder, dass gewisse Migrant*innen aufgrund der Strukturen in ihrem Herkunftsland nie in Berührung mit einem Verein gekommen sind und auch kaum ein Bewusstsein für zivilgesellschaftliches Engagement haben. Gerade die Besetzung des Vorstands mache manchen Vereinen Mühe, da deren Mitglieder das Prinzip des Kollektivgremiums nicht verstehen würden.

7 Freiwilligenarbeit bei den befragten Migrationsvereinen

In diesem Kapitel wird die Freiwilligenarbeit in den befragten Migrationsvereinen beleuchtet. Zusätzlich werden noch weitere Themen, welche die Vereine beschäftigen, kurz erläutert.

7.1 Aktuelle Situation

Die Interviews mit den Migrationsvereinen zeigen klar, dass alle Vereine auf das freiwillige Engagement ihrer Mitglieder angewiesen sind und die Rekrutierung von Freiwilligen, hauptsächlich von jungen, eine Herausforderung darstellt. «Die meisten Mitglieder sind passiv», berichtete Verein H. Auch Verein D sagte: «Viele Mitglieder sind passiv. Sie zahlen ihren Mitgliederbeitrag, lassen sich aber nie blicken und sind nicht interessiert. Ich kenne viele von denen.»

Die künftige Besetzung des Vorstands wird als eine besonders schwierige Aufgabe wahrgenommen. Zwar schätzten die meisten Vereine die aktuelle Situation im Vorstand als gut und stabil ein, dennoch machen sie sich Gedanken zu Nachfolgelösungen. Verein H: «Ehrenamtliche zu finden, ist sehr schwierig. Es kam noch nie vor, dass sich jemand an der Jahresversammlung für den Vorstand gemeldet hat. Die Menschen wollen sich nicht verpflichten.» Verein C meinte dazu: «Ich finde es schwierig, neue Vorstandsmitglieder zu gewinnen. Ich finde es allgemein schwierig, Personen zu finden, die sich einer Aufgabe ganz annehmen möchten. Immer wieder stelle ich fest, dass sich Menschen gewisse Dinge nicht zutrauen.»

In keinem Verein ist die (Vorstands-)Situation so prekär, dass beispielsweise über eine baldige Vereinsauflösung diskutiert werden müsste. Nur die befragte Person des Vereins E sagte klar: «Wenn ich aufhöre, wird es den Verein vermutlich nicht mehr geben. Es war von Anfang an schwierig, Menschen zu finden, die sich wirklich engagieren möchten; die nicht nur Ideen bringen, sondern bereit sind, diese umzusetzen. Der Verein ist stark mit mir und meinem Engagement verknüpft. Ausserdem frage ich mich, ob es unseren Verein tatsächlich noch braucht. Ich denke, unser Angebot ist für die Menschen ein ‘nice to have’ und kein ‘need to have’. Zudem sind heute viele wichtige Informationen digital vorhanden und die Menschen vernetzen sich online. In den vergangenen zwölf Jahren habe ich beobachtet, wie die Bereitschaft, sich freiwillig zu engagieren, dramatisch abgenommen hat.»

Weiter sei darauf hingewiesen, dass die Situation in jedem Verein unterschiedlich ist und nicht generell von einer Überalterung und abnehmenden Mitgliederzahlen gesprochen werden kann. Manche Vereine möchten lediglich ihr aktuelles Angebot halten und sagten, dass sie dafür – vor allem für kürzere Einsätze beispielsweise an einem Fest – noch über eine ausreichende Anzahl an Freiwilligen verfügen. Verein H dazu: «Natürlich könnten wir noch viel mehr machen. Dazu hätten wir aber keine Ressourcen. Wir machen lieber weniger Sachen, dafür machen wir es gut.» Andere Vereine möchten wachsen und mehr Projekte durchführen oder brauchen schon jetzt eine grössere

Unterstützung für die aktuellen Angebote, beispielsweise Verein C: «Unsere Projekte sind nicht mehr so klein. Es steckt viel Arbeit dahinter. Hätten wir noch 10-15 weitere Freiwillige, die selbständig arbeiten, wäre es ideal.» Verein C macht die Erfahrung, dass es Menschen gibt, die sich nur dann engagieren, wenn ein Thema gerade «in» sei und es einen «Hype» gebe. Sobald das Thema wieder an Aufmerksamkeit verliert, nehme die Motivation der Freiwilligen entsprechend ab.

Bezüglich des Alters von neuen Freiwilligen gibt es unterschiedliche Vorstellungen: Der Verein D findet Menschen im Alter ab vierzig ideal («Sie sind reifer und haben weniger Stress.»), der Verein F wünscht sich Freiwillige ab ca. 25 Jahren (Jüngere seien emotional noch zu unbeständig.) und die Vereine B, C und G könnten sich auch jüngere Aktive vorstellen. Verein F sucht insbesondere Freiwillige ab Mitte zwanzig, die in Basel aufgewachsen sind und im Gegensatz zu Neuankömmlingen nicht mehr so stark mit der eigenen Integration beschäftigt sind.

Was bei einigen Vereinen auffällt, ist, dass sie genau hinschauen, wer sich im Verein einbringen möchte. Verein G sagte dazu: «Wir nehmen nicht alle auf, sondern nur seriöse Personen.» Vor allem bei der Besetzung des Vorstands sind teilweise sehr konkrete Vorstellungen vorhanden, wer für das Amt in Frage kommen könnte. Verein D erzählte beispielsweise von zwei Mitgliedern, die sich gerne im Vorstand engagieren würden, die man aber nicht möchte, da sie nicht zum aktuellen Vorstand passen würden und schon «ein gewisses Alter» hätten.

7.2 Rekrutierung von Freiwilligen

Beim Gewinnen von neuen Freiwilligen machen alle Vereine die besten Erfahrungen mit der persönlichen Ansprache. Die Vereine gehen an Veranstaltungen, bei Kursen, Standaktionen oder in Geschäften, welche Produkte aus dem Herkunftsland verkaufen, direkt auf Menschen zu, berichten vom Verein und fragen an, ob sie interessiert wären, mitzumachen. Nur wenige Vereine haben bisher Social Media-Kanäle genutzt, um neue Freiwillige zu rekrutieren. Social Media wird primär für die Bewerbung von Anlässen eingesetzt, wobei sich die Vereine bewusst sind, dass sie die Kommunikation via Social Media noch intensivieren könnten. Gleichzeitig merkten sie aber an, dass es genau für diese Aufgabe weitere Freiwillige bräuchte.

Beim Einsatz von Social Media für die Gewinnung neuer Freiwilliger gehen die Meinungen auseinander: «Ich glaube nicht, dass Aufrufe in den sozialen Medien funktionieren. Wenn wir so gross Werbung machen würden, würden die Leute denken, sie erhielten Geld für ihr Engagement», meinte Verein A. Laut Verein F würden Aufrufe in den sozialen Medien ein «negatives Bild» vermitteln: «Die Menschen hätten dann den Eindruck, dass es Ärger im Verein gibt, dass etwas nicht stimmt.»

Die Vereine B und C sehen in den sozialen Medien eher Potenzial, um an neue Freiwillige zu gelangen, bzw. Verein C hat schon gute Erfahrungen damit gemacht. Verein C arbeitet auch bereits mit

‘Stellenanzeigen’, wenn für ein Projekt oder einen Bereich Expertise fehlt. Bei der Suche nach neuen Vorstandsmitgliedern bevorzugt der Verein aber auch die direkte, persönliche Ansprache.

Verein E hat bisher nicht über soziale Medien nach neuen Freiwilligen gesucht, möchte dies aber angehen: «Zuerst starten wir den Aufruf bei unseren zahlenden Mitgliedern. Ich bezweifle aber, dass das etwas bringen wird. Aber wir probieren es.»

Bei der Suche nach neuen Ehrenamtlichen überlegt der Vorstand gemeinsam, welches Mitglied dafür in Frage kommen könnte und geht anschliessend direkt auf die entsprechende Person zu.

7.3 Erwartungen an die Migrationsvereine

Eine wichtige Erkenntnis aus den Interviews ist auch, dass manche Migrationsvereine mit sehr hohen Erwartungen konfrontiert sind, sei es von der Community, von Vereinsmitgliedern, Behörden oder anderen Organisationen. Verein C dazu: «Am Anfang war der Druck unglaublich. Die Erwartungen der eigenen Community…die haben einen fast erdrückt.» Noch heute sei die Erwartungshaltung hoch und es werde gewünscht, dass sich der Verein stets zu aktuellen Themen und Vorfällen äussert, öffentliche Stellungnahmen verfasst, sich an Demonstrationen beteiligt etc. Verein H berichtete Ähnliches: «Die Haltung vieler Mitglieder ist: Macht mehr!» Den Vereinen fehlt es aber häufig an personellen und finanziellen Ressourcen, um allen Erwartungen gerecht zu werden.

Deniz Yüksel sagte, dass Migrationsvereine teilweise mit Erwartungen konfrontiert seien, die über den eigentlichen Vereinszweck hinausgehen. Dies beobachtet sie insbesondere im Bereich Religion: «Die Vereine werden zu Repräsentanten für eine gesamte Bevölkerungsgruppe, beispielsweise der muslimischen, gemacht. Und sie werden verantwortlich gemacht, wenn etwas schiefläuft. Ich finde das heikel. Vereine vertreten in erster Linie ihre Mitglieder und nicht eine gesamte Migrationsgruppe.» Weiter sagte Yüksel, dass auch die Erwartungen im Hinblick auf die Leistungen der Vereine hoch sein können. «Sie übernehmen teilweise gesamtgesellschaftliche Aufgaben. Dabei sind es einfach Vereine mit begrenzten Mitgliederzahlen.»

Im Weiteren zeigen die Interviews, dass die Vereine schon seit mehreren Jahren eine ausserordentlich hohe Leistung erbringen und dass der Einsatz von einzelnen Menschen (z.B. von Präsident*innen) häufig sehr gross ist. Eine befragte Person sucht sich ihre Erwerbsarbeit sogar so aus, dass sie daneben in einem rund 40%-Pensum freiwillig tätig sein kann. Ihr ist der Einsatz für den Verein so wichtig, dass sie finanzielle Einbussen in Kauf nimmt. Auch aus einer Studie zu Migrantenorganisationen in Deutschland ist zu entnehmen, dass es Ehrenamtliche gibt, die ihre Aufgaben nur erfüllen können, weil sie lediglich einer geringen oder gar keiner Erwerbstätigkeit nachgehen (z.B. Rentner*innen oder Personen, die sich primär der Haus- und Familienarbeit widmen). Die Interviews, welche im Rahmen der Studie geführt wurden, zeigen, dass viele Freiwillige be- und

überlastet sind (SVR-Forschungsbereich, 2020, S. 47 und 79). Ebenfalls in der Radiosendung 'Perspektiven' von SRF zu Moscheevereinen in der Schweiz ist die Überlastung der Freiwilligen ein Thema. In der Sendung wird Hans-Jörg Schmid, geschäftsführender Direktor des Schweizerischen Zentrums für Islam und Gesellschaft (SZIG), interviewt. Er sagt: «….so dass ja Menschen oft auch überlastet sind und dann auch sagen: Ja, ich tue hier was, es wird relativ wenig anerkannt und ich kann das auf Dauer einfach nicht tun» (Freudiger, 2024, o. S.).

7.4 Informelle Freiwilligenarbeit und Online-Communities

Der Fokus des vorliegenden Berichts liegt zwar auf der formellen Freiwilligenarbeit, die im Rahmen von Migrationsvereinen geleistet wird. Gleichwohl sei an dieser Stelle auch noch die informelle Freiwilligenarbeit erwähnt, d.h. Aufgaben, die ausserhalb von Organisationen stattfinden. Denn die informelle Freiwilligenarbeit ist bei Migrant*innen viel verbreiteter als die formelle.

In der Analyse zur Freiwilligenarbeit der ausländischen Bevölkerung im Rahmen des Freiwilligen-Monitor 2020 wird festgestellt, dass 8,3% der Personen ausländischer Staatsangehörigkeit formelle und 17,5% informelle Freiwilligenarbeit ausüben (Lamprecht und Stamm Sozialforschung und Beratung, 2020b, S. 1). Auch die Untersuchung von Kaya und Bischoff zum Beitrag von Personen mit Migrationshintergrund zur Freiwilligenarbeit in der Schweiz zeigt, dass Migrant*innen viel häufiger informell wie formell freiwillig engagiert sind (Kaya & Bischoff, 2021, S. 5). Deniz Yüksel beobachtet, dass sich insbesondere vulnerable oder mehrfach diskriminierte Migrant*innen wie Frauen und Menschen mit einer Fluchtgeschichte eher in informellen Netzwerken treffen. Dasselbe gelte für junge Migrant*innen. Diese würden sich weniger in klassischen Vereinsstrukturen, sondern vielmehr in informellen und auch virtuellen Netzwerken organisieren.

Einige der befragten Vereine machten ebenfalls darauf aufmerksam, dass viele migrationsspezifischen Informationen inzwischen online verfügbar seien und sich die Menschen vermehrt virtuellen Gemeinschaften anschliessen würden. Auch Sandro Cattacin weist darauf hin, «dass die früheren Funktionen von Vorständen und Lokalen heute eher durch WhatsApp-Gruppen wahrgenommen werden» (Cattacin, 2021, S. 1).

In einer Studie aus dem Jahr 2020 zu Migrantenorganisationen in Deutschland wird von einem eigentlichen Trend von migrantischen Online-Gruppen gesprochen. Aufgrund der zunehmenden Digitalisierung und der grossen Bedeutung der sozialen Medien verändere sich die Kommunikation und auch das freiwillige Engagement. So würden vermehrt virtuelle und innovative Netzwerke entstehen, die sich komplett anders organisieren als die traditionellen Vereine (SVR-Forschungsbereich, 2020, S. 9-10). Die Vorteile von digitalen Gruppen sind unter anderem: Der Zugang zu den Angeboten ist niederschwellig, es können mit wenig Aufwand viele Menschen erreicht werden und die

Hilfestellungen können flexibel genutzt werden (SVR-Forschungsbereich, 2020, S. 51). Online-Gruppen sind also zum einen ein Informationsarchiv, zum anderen aber auch eine Plattform für Diskussionen, Vernetzung und Beratung.

Klar ist somit, dass für die migrantische Selbstorganisation auch nicht formalisierte Gruppierungen wie Online-Communities einen hohen Stellenwert haben und dass dieser in Zukunft voraussichtlich noch grösser wird. Online-Plattformen stellen Neuzugezogenen schnell und niederschwellig wichtige Informationen und Beziehungen zur Verfügung. Im Gegensatz zur formalisierten Freiwilligentätigkeit in Vereinen bietet die informelle (Online-) Freiwilligenarbeit zudem eher die Möglichkeit, sich kürzer sowie orts- und zeitunabhängig zu engagieren, was den gesellschaftlichen Realitäten und den Anforderungen an eine Freiwilligenarbeit zunehmend entspricht (vgl. dazu Kapitel 6.2).

7.5 Weitere Herausforderungen

Viele Migrationsvereine können knapp das ‘Alltagsgeschäft’ stemmen und haben kaum Ressourcen, neue Projekte zu lancieren oder übergeordneten, eher strategischen Aufgaben nachzugehen, z.B. der Erstellung eines Social Media- oder Rekrutierungs-Konzepts. Verein H dazu: «Im Vorstand ist noch nie das Bedürfnis aufgekommen, sich über die Zukunft zu unterhalten. Das Thema Nachwuchsförderung haben wir bis jetzt noch nicht thematisiert. Die Zeit fehlt uns dazu. Wir sind zu sehr damit beschäftigt, uns zu halten.»

Nicht alle befragten Vereine haben ein eigenes Vereinslokal zur Verfügung. Wenn Vereine einen Raum mieten müssen, kann dies finanziell belastend sein. Im Hinblick auf die Finanzen erwähnten zudem mehrere Befragte, dass die Suche nach passenden Fördertöpfen für ihre Projekte und das Ausfüllen der entsprechenden Formulare schwierig seien. Person I stellte folgende Frage in den Raum: «Wenn wir, die jung und hier geboren sind, Mühe haben, Stiftungsgelder zu beantragen, was machen dann Menschen, die Deutschprobleme haben?»

8 Lösungsansätze und Empfehlungen

In diesem Kapitel wird diskutiert, welche Themen bei der Förderung des Engagements in Migrationsvereinen eine Rolle spielen und welche Massnahmen sich daraus ableiten lassen. Vorab sei nochmals vermerkt, dass die befragten Vereine sehr heterogen sind und die jeweilige Situation in einem Verein einer differenzierten Betrachtung bedarf. In Abhängigkeit von den Zielen, der Grösse sowie den im Verein vorhandenen Kompetenzen und Ressourcen bestehen unterschiedliche Anliegen und Möglichkeiten. Im Folgenden wird somit nicht der Anspruch erhoben, Empfehlungen zu formulieren, die für alle Vereine gleichermassen passend, umsetzbar und erfolgsversprechend sind. Es gibt kein allgemeingültiges Rezept, aber 'Zutaten', welche sich in vielen Organisationen bewährt haben. Es handelt sich um Themen, die sowohl Teil der Interviews mit den Expertinnen waren wie auch in der Literatur besprochen werden. Es sind sozusagen Stellschrauben, an denen die Vereine drehen können. Dieses Kapitel kann darüber hinaus als Inspiration und Diskussionsgrundlage dienen. Gleichzeitig soll nicht der Eindruck erweckt werden, dass die im Folgenden aufgeführten Empfehlungen den befragten Vereinen gänzlich unbekannt wären. Viele Vereine haben bereits diverse Massnahmen ausprobiert und sind sich des gesellschaftlichen Wandels und der veränderten Bedingungen in der Freiwilligenarbeit bewusst.

Weiter sei darauf hingewiesen, dass sich Vereine generell – nicht nur migrantische – in einem Prozess der Adaption, der Weiterentwicklung, der Neu-Ausrichtung von Zielen und der Aufnahme neuer Ideen befinden. Wie in Kapitel 6 aufgezeigt, ist Nachwuchsförderung ein Thema, das viele Vereine beschäftigt. Die folgenden Empfehlungen richten sich somit nicht ausschliesslich an Migrationsvereine, sondern beinhalten Aspekte, die für Vereine im Allgemeinen von Bedeutung sein können.

8.1 Lagebeurteilung im Verein

Partizipation und Aktivität in einem Verein kommen dann zustande, wenn sich Menschen von den Inhalten angesprochen fühlen oder das Gefühl haben, dass es den Verein braucht. Wenn aber die Angebote eines Vereins kaum mehr genutzt werden oder ein Verein grosse Mühe hat, Mitglieder und Freiwillige zu finden, stellt sich die Frage, ob der Verein mit seinem Anliegen noch zeitgemäss ist und eine gesellschaftliche Relevanz hat. Alle drei Expertinnen empfehlen Vereinen, die schon länger mit Nachwuchsschwierigkeiten konfrontiert sind, sich aktiv mit sich selbst auseinanderzusetzen und sich Gedanken zu folgenden Fragen zu machen:

- Was sind die Ziele unseres Vereins? Was möchten wir erreichen?
- Sind diese Ziele noch zeitgemäss?
- Welchen Mehrwert leistet unser Verein?

- Wie wichtig sind unsere Angebote? Ist tatsächlich ein Bedarf danach vorhanden? Oder sind die Angebote nur ‘nive to have’?
- Sollen wir das Thema und unsere Angebote anpassen?
- Wen möchten wir mit unseren Angeboten ansprechen?
- Braucht es unseren Verein noch? Oder haben wir unseren Zweck erreicht?
- Ist eine Fusion mit einem anderen Verein vorstellbar?

Diese Fragen wurden in den Interviews nicht besprochen. Lediglich das Thema der (verstärkten) Kooperation mit anderen Vereinen wurde teilweise eingebracht. Gemäss Fanni Dahinden kommt es relativ häufig vor, dass besonders die traditionellen Vereine fusionieren oder enger zusammenarbeiten. Den Migrationsvereinen empfiehlt sie, mit jenen Organisationen gemeinsame Projekte oder Veranstaltungen zu machen, bei denen die jüngere Generation vertreten ist und sich engagiert. «Die Vereine müssen sich vielleicht sagen: Wir haben nicht mehr den Anspruch, dass die Jungen Mitglieder in unserem Verein sind. Aber wir haben den Wunsch, dass sie unsere Kultur mitbekommen. Deswegen machen wir mit anderen Vereinen zusammen spezielle Anlässe für die Jungen.»

Verein H sieht in der Kooperation mit anderen Vereinen ein grosses Potenzial. «Mir war es stets ein Anliegen, mich mit anderen […] Vereinen zu vernetzen; dass wir zusammenarbeiten, nicht gegeneinander. Ich stellte sogar einem anderen Verein vorübergehend unser Lokal kostenlos zur Verfügung. Mir schwebt schon länger ein Zusammenschluss mit anderen vor. Aber im Moment geht das nicht. Viele denken nur an das eigene Gärtchen und meinen, man würde ihnen etwas wegnehmen.»

Wenn ein Verein zum Schluss kommt, dass grundsätzlich zu wenig Interesse und Engagementbereitschaft vorhanden sind, steht die Frage nach der Vereinsauflösung im Raum. Dieser Schritt ist nicht einfach, insbesondere für die Pionier*innen und langjährig Aktiven. Die Expertinnen betonten aber auch, dass eine Auflösung eines Vereins nicht nur negativ sein müsse, sondern dass es auch sein Gutes haben könne, wenn ein Vereinszweck erfüllt sei. Auch in der Literatur wird erwähnt, dass es durchaus zu Vereinsauflösungen kommt, vor allem, wenn bestimmte generationsspezifische Herausforderungen gelöst sind (Weiss, 2013, S. 16). Ursula Baum erläuterte in diesem Zusammenhang, dass Freiwilligenarbeit immer ein Prozess sei: «Menschen verändern sich, Umgebungen verändern sich, Themen verändern sich. Ich wünsche mir, dass die engagierten Menschen den Mut haben, aktuelle Gegebenheiten anzunehmen und nicht nur frustriert sind über die Veränderungen.»

Dahinden macht die Erfahrung, dass der Schritt von einer Pionierphase in eine Ablösungsphase häufig schwierig ist. Teilweise würden ganze Vereine vom Engagement einiger weniger Personen, zu Beispiel von den Gründer*innen, abhängen. Sie kennt Beispiele, bei denen der gesamte langjährige Vorstand gemeinsam zurückgetreten ist, weil sich keine Nachfolge finden liess. «Aus solch einer

Situation heraus kann eine frische Energie entstehen. Es kann sein, dass andere Menschen Potenziale sehen und sich eine neue Vorstandsgruppe bildet. Das funktioniert aber nicht immer. Manche Vereine müssen sich auflösen.»

8.2 Projektbezogene und flexible Einsätze

Sowohl in den Gesprächen mit den Expertinnen wie auch in der Fachliteratur (bspw. Samochowiec u. a., 2018, S. 75) wird deutlich, dass in der Freiwilligenarbeit zunehmend befristete Einsatzmöglichkeiten wichtig werden. Freiwillige mögen sich nicht mehr für mehrere Jahre verpflichten, sondern bevorzugen projektbasierte Engagements. Vor allem für jüngere und mobile Menschen sind zeitlich begrenzte und flexible Einsätze attraktiv. Die Digitalisierung macht es zudem möglich, sich orts- und zeitunabhängig zu engagieren. Auch in solchen Freiwilligeneinsätzen wird ein Potenzial gesehen.

Der Wunsch nach Flexibilität kommt auch im Freiwilligen-Monitor 2020 zum Ausdruck: Als Voraussetzung für die (erneute) Aufnahme einer Freiwilligenarbeit gab fast die Hälfte der Befragten (48%) an, dass die Arbeit zeitlich flexibel einteilbar sein sollte (Lamprecht u. a., 2020, S. 108). Dass Flexibilität in der Arbeitsgestaltung besonders für junge Menschen von grosser Bedeutung ist, verdeutlicht auch eine aktuelle Studie von Koch und Klopfenstein. Sie untersuchten, wie Organisationen Junge als Freiwillige erreichen können und betonen, wie wichtig es ist, dass ein Engagement mit der dynamischen Lebenswelt der jungen Generation vereinbar ist. In ihrer Befragung stellten sie fest, dass die Möglichkeit, sich langfristig verpflichten zu müssen, die Jungen von einem Engagement abhält. Deswegen empfehlen sie, jungen Menschen zeitlich begrenzte oder einmalige Einsätze anzubieten (Koch & Klopfenstein, 2024, S. 36).

Als ein Beispiel für die Möglichkeit befristeter Engagements sei hier auf die neue Plattform Karma Lama hingewiesen. Karma Lama bringt Freiwillige und Einsatzorganisationen im Raum Zürich zusammen. Auf der Website werden verschiedene einmalige Einsätze in unterschiedlichen Bereichen (Integration & Migration, Umwelt & Natur etc.) ausgeschrieben, die sich explizit auch an junge Einsteiger*innen in die Freiwilligenarbeit richten.

Die flexible Zeiteinteilung scheint auch für Menschen mit Migrationshintergrund eine zentrale Bedingung für ein Engagement zu sein: Beim Freiwilligen-Monitor 2016 wurden die Befragten darum gebeten, anzugeben, mit welchen Massnahmen Vereine und Organisationen die Freiwilligenarbeit erhöhen könnten. Die flexible Zeiteinteilung war für alle Befragten am wichtigsten, wobei Ausländer*innen diese Massnahme am meisten gewichteten (57%). Die Zustimmung seitens der eingebürgerten Schweizer*innen lag bei 55% und seitens der Schweizer*innen bei 50% (Freitag u. a., 2016, S. 216).

Cattacin und Domenig (2012, S. 127) empfehlen ebenfalls, dass Migrationsvereine Angebote schaffen sollten, bei denen es möglich ist, sich nur kurzfristig zu engagieren. Sie argumentieren

insbesondere mit den zeitlich strukturierten Lebensphasen, in denen sich Menschen befinden (Migration, Berufsphase, Familienzeit usw.) und regen an, diese bei der Konzeption von Freiwilligentätigkeiten zu berücksichtigen.

Auch für die Gewinnung von neuen Vorstandsmitgliedern empfiehlt es sich, projektbezogen vorzugehen. Dass junge Menschen direkt ein Vorstandsamt übernehmen, ist laut Dahinden eher unrealistisch. In einem ersten Schritt gehe es darum, die Jungen überhaupt zu aktivieren. Dazu empfiehlt sie, verschiedene, befristete Engagementmöglichkeiten aufzuzeigen, kleinere Mitmach-Formate zu entwickeln, einmalige oder Online-Einsätze anzubieten. Diese projektweise Einbindung in die Vereinsarbeit hat den Vorteil, dass die Jungen Vereinsluft schnuppern können, ohne sich gleich für eine längerfristige Aufgabe zu verpflichten. Und der Verein lernt die Jungen kennen und sieht, wer Potenzial hat. Wichtig dabei ist, dass auch diese kleineren Einsätze nicht als selbstverständlich angesehen, sondern wertgeschätzt werden.

Weiter empfiehlt Dahinden, auch Nicht-Mitgliedern befristete Einsatzmöglichkeiten anzubieten. Sie macht die Erfahrung, dass insbesondere die Generation Z einer Vereinsmitgliedschaft gegenüber teilweise skeptisch eingestellt ist – obwohl das Einzahlen des Mitgliederbeitrages die simpelste Art ist, sich für eine gute Sache einzusetzen. Für einige Angehörige der Generation Z könne eine Mitgliedschaft aber schon zu sehr mit Verpflichtungen assoziiert sein.

8.3 Partizipation für Freiwillige

Neben der flexiblen Zeiteinteilung ist laut Freiwilligen-Monitor 2016 die Mitsprache und Mitbestimmung die zweitwichtigste Massnahme, um die Freiwilligenarbeit in einem Verein oder in einer Organisation zu steigern (Freitag u. a., 2016, S. 216). Auch die Gespräche mit Ursula Baum und Fanni Dahinden sowie die Fachliteratur (bspw. Samochowiec u. a., 2018, S. 5-6) bringen deutlich zum Ausdruck, wie wichtig Partizipation in der Freiwilligenarbeit ist: Die freiwillig Engagierten möchten mitreden und mitgestalten und nicht nur ausführende Tätigkeiten übernehmen. Freiwilligen ist es ein Anliegen, auch bei den Zielen und der Vorgehensweise eingebunden zu sein und erwarten eine Kommunikation auf Augenhöhe. Mitsprachemöglichkeiten fördern die Motivation und Zugehörigkeit zu einem Verein. Den befragten Migrationsvereinen ist dies bewusst und sie sagten, dass sie grundsätzlich offen seien für die Vorschläge ihrer Mitglieder. Nur machen sie die Erfahrung, dass es selten Mitglieder gibt, welche breit sind, Ideen umzusetzen und sich einer Aufgabe anzunehmen.

Dahinden empfiehlt den Vereinen, konkret zu schauen, ob es Bereiche mit Gestaltungsspielraum gibt, die man allenfalls komplett in die Hand der Jüngeren übergeben könnte. Ausserdem wünscht sie sich, dass Vereine offen sind für die Ideen von jüngeren Menschen und eine gute Willkommenskultur leben. «Einige Vereine jammern, dass die Jungen nicht aktiv seien. Aber wenn sie sich dann

engagieren möchten und Vorschläge machen, werden sie abgeblockt.» Auch Ursula Baum macht die Beobachtung, dass gerade länger bestehende Vereine teilweise nicht offen sind für andere Anliegen und Arbeitsstile: «Es braucht die Bereitschaft, zu akzeptieren, dass die jüngere Generation anders kommuniziert und sich anders organisiert. Es geht um eine Öffnung. Vereine, die offen sind oder Neues ausprobieren, bekommen oft gute Freiwillige.»

8.4 Rekrutierung von Freiwilligen

Die erfolgreiche Gewinnung neuer Engagierter ist von verschiedenen Faktoren abhängig. Im Folgenden werden zentrale Aspekte aufgeführt, die sich primär auf die Gewinnung von Freiwilligen generell und teilweise spezifisch von Ehrenamtlichen beziehen.

Pflichtenheft/Stellenprofil erstellen

Für die Suche nach Freiwilligen und insbesondere nach Vorstandsmitgliedern empfehlen Baum und Dahinden ein Aufgabenprofil zu erstellen. Darin sollen die konkreten Tätigkeiten, der Verantwortungsbereich, der notwendige Zeitaufwand sowie wünschenswerte Kompetenzen und Erfahrungen formuliert werden. So können potenzielle neue Freiwillige besser einschätzen, worauf sie sich einlassen und sehen, was sie persönlich durch die Freiwilligentätigkeit gewinnen. Ein Pflichtenheft ist somit eine Unterstützung bei der Rekrutierung von neuen Engagierten, kann aber auch für eine gute Einbindung neuer Freiwilligen dienen. Beim Formulieren des Aufgabenprofils sollte darauf geachtet werden, die Tätigkeiten so genau wie nötig zu beschreiben und gleichzeitig genügend Raum für neue Ideen einzuräumen. Es ist nicht einladend, wenn ein Amt genauso ausgeführt werden muss, wie es die/der Vorgänger*in jahrelang gemacht hat. Dahinden weist ferner darauf hin, dass die Profile nicht zu umfangreich sein sollten, um Interessent*innen nicht abzuschrecken.

Persönliche, motivierende Ansprache

Die persönliche und direkte Ansprache ist zentral bei der Gewinnung von Freiwilligen, vor allem von Ehrenamtlichen. Eine Person, die persönlich angefragt wird, fühlt sich eventuell geehrt und merkt ‘ich bin gefragt’. Briefe oder E-Mails an die Vereinsmitglieder sind meist nicht erfolgsversprechend (Camponovo, 2022, S. 2). Laut Ursula Baum seien die meisten Menschen, die sich freiwillig betätigen, nicht aktiv auf die Suche nach einem Engagement gegangen, sondern seien darauf angesprochen worden. Diese Beobachtung bestätigen auch die Ergebnisse der Freiwilligen-Monitore: Bei der Frage, was den Anstoss für die Aufnahme einer Freiwilligenarbeit in einer Organisation gab, antwortete im Jahr 2016 die Mehrheit der Befragten (35%), dass sie von einer Person aus einer Organisation auf eine Engagementmöglichkeit angesprochen worden sei (Freitag u. a., 2016, S. 103). Im Jahr 2020 gaben 46% der Freiwilligen an, von einer Organisation zum Engagement bewegt worden zu sein (Lamprecht u. a., 2020, S. 108). An dieser Stelle sei zusätzlich darauf hingewiesen, dass

gemäss dem Monitor 2016 80% der Nicht-Engagierten noch nie konkret gebeten wurden, Freiwilligenarbeit in einer Organisation zu leisten (Freitag u. a., 2016, S. 104). Diese Ergebnisse verdeutlichen, wie wichtig die persönliche Kontaktaufnahme und die direkte Aufforderung für das Ausüben einer Freiwilligentätigkeit sind.

Auch Fanni Dahinden beobachtet, dass es sich lohnt, mögliche Freiwillige direkt anzusprechen. Aussagen wie 'Ich würde schon mitmachen, man hat mich einfach noch nie gefragt' sind ihr bekannt. Weiter macht Dahinden die Erfahrung, dass gewisse Vereine potenzielle Vorstandsmitglieder auf eine unattraktive und demotivierende Weise anfragen würden (z.B.: Es ist so schwierige, jemanden zu finden.). Dabei ist es wichtig, sich nicht an Defiziten, sondern an Ressourcen zu orientieren. Konkret soll der angefragten Person plausibel erläutert werden, warum gerade sie für das Gremium geeignet ist, dass genau ihre Qualifikationen benötigt werden etc. Wichtig ist zudem, Interesse für die Vereinsinhalte zu wecken, Erfolgsgeschichten zu erzählen, die Wirkung des Engagements und den persönlichen Gewinn aufzuzeigen – und zu berichten, warum die Mitarbeit Freude bereitet. An dieser Stelle sei darauf hingewiesen, dass der Spass an der Tätigkeit das wichtigste Motiv für freiwillig Engagierte ist (vgl. Kapitel 5). Bezüglich der Motive empfiehlt Dahinden, auch über die persönlichen Beweggründe und die eigene Identifikation mit dem Verein zu sprechen. Denn wer sein eigenes Engagement mit Freude und Überzeugung 'verkauft', wird eher neue Freiwillige gewinnen.

Einarbeitung ins Amt

Neben einem klaren Pflichtenheft ist es für angehende Vorstandsmitglieder auch wichtig zu wissen, dass sie sorgfältig in ihr neues Amt eingearbeitet werden. Für die Einarbeitungsphase sollte genügend Zeit eingeplant werden (Camponovo, 2022, S. 4). Dahinden betonte die Wichtigkeit einer guten Dokumentation. Diese erleichtert den neuen Mitgliedern die Orientierung und Einarbeitung.

Ein befragter Verein bietet die Möglichkeit an, im Vorstand zu schnuppern. Auch dies kann Sicherheit geben und die Hürde senken, sich für die Mitarbeit in diesem Gremium zu entscheiden.

Strukturelle Anpassungen im Vorstand

Dass sich Menschen für eine Amtszeit von vier Jahren verpflichten, ist gemäss Fanni Dahinden eher unwahrscheinlich. Deswegen empfiehlt sie den Vereinen, sich Gedanken zu den Statuten, zur Struktur und Zusammenarbeit zu machen:

- Sind kürzere Amtszeiten möglich?
- Braucht es Ressorts? Wenn ja: Sollen sie anders verteilt werden?
- Sind die Aufgaben fair verteilt oder leisten einzelne Mitglieder ausserordentlich viel?
- Gäbe es andere, flexiblere Möglichkeiten sich zu organisieren?
- Sind digitale Zusammenarbeitsformen vorstellbar?

- Können Vorstandssitzungen auch online stattfinden?
- Sollen die Vorstandssitzungen anders strukturiert werden?
- Ist es möglich, das Protokoll rotierend zu verfassen?
- Ist ein Co-Präsidium denkbar?
- Gibt es generell Optimierungspotenzial beim Arbeitsstil?

8.5 Anliegen und Sinnhaftigkeit des Engagements

Koch und Klopfenstein stellten in ihrer Untersuchung fest, dass fast alle befragten jungen Menschen den Wunsch haben, «etwas Gutes zu tun und dabei Spass zu haben» (Koch & Klopfenstein, 2024, S. 35). Auch in den Gesprächen mit den Expertinnen kam deutlich zum Ausdruck, dass die junge Generation grundsätzlich als aktive, engagierte und bewusste Generation wahrgenommen wird. Besonders wichtig sei dieser Generation die Sinnhaftigkeit und das konkrete Thema des Engagements. Die jungen Freiwillige suchen Themen, nicht unbedingt eine Vereinsmitgliedschaft.

Das konkrete Anliegen eines Vereins oder eines Projekts scheint generell, nicht nur für die Jungen, wichtig zu sein: Für den Freiwilligen-Monitor 2020 wurde erhoben, unter welchen Voraussetzungen man sich (wieder) formell freiwillig engagieren würde. Als erste Bedingung wurde ‘genügend Zeit’ angegeben (Zustimmung 68%), gefolgt von ‘gutes Thema/Anliegen’ (Zustimmung 60%) (Lamprecht u. a., 2020, S. 108).

Bezogen auf Migrationsvereine sei nochmals auf Cattacin und Domenig verwiesen: In ihrer Untersuchung stellten sie fest, dass Migrationsvereine zur persönlichen Identitätsstabilisierung beitragen können. Sie beobachteten, dass viele Migrant*innen nach Identifikationen suchten, um sich selbst zu erkennen. Deswegen empfehlen sie, den Sinn und die Werte hinter einem Engagement aufzuzeigen und verstärkt «identifikatorische Angebote» (Cattacin & Domenig, 2012, S. 128) zu machen, um neue Freiwillige zu rekrutieren.

Deniz Yüksel erläuterte, dass das Ethnospezifische während einer gewissen Zeit wichtig und wertvoll sei für Migrant*innen, gerade für jene, die erst vor Kurzem in der Schweiz angekommen sind. Gleichzeitig kann sie sich vorstellen, dass für jüngere Menschen ein Vereinsengagement, das «über das Ethnospezifische hinausgeht», eher attraktiv sein könnte. «Die Vereine sollen vermehrt konkrete Themen und Tätigkeiten in den Fokus nehmen und weniger die Herkunftskultur.» Gerade zum Thema ‘Flucht’ gebe es neuere Bewegungen, bei denen sich Junge engagieren würden, teilweise auch in informellen Netzwerken. Als ein erfolgreiches Beispiel, bei dem nicht die eigene Herkunftskultur, sondern das konkrete Anliegen im Fokus steht, nannte Yüksel das Flüchtlingsparlament.

In eine ähnliche Richtung argumentieren Cattacin und Domenig. Sie verweisen darauf, dass sich die jüngere Generation, die in der Schweiz geboren und aufgewachsen ist, von den Eltern emanzipiert

habe und nur noch sehr selten in traditionellen, herkunftsbezogenen Vereinen dabei seien. Dieser Generation sei «eine weltoffenere und nicht nationale Vision des Zusammenhalts» wichtig (Cattacin & Domenig, 2012, S. 33). Auch an der Zürcher Migrationskonferenz 2021 erwähnte Sandro Cattacin, dass klassische Migrationsvereine primär für ältere Menschen wichtig seien. Diese hätten eine stärker herkunftsbezogene Identität, verglichen mit Migrant*innen, die heute in die Schweiz einwandern. Zudem verwies er auf Forschungen, wonach neuere Gemeinschaften häufig Werte leben, die nicht nur durch die persönliche Herkunft, sondern auch durch die Kultur des Einwanderungslands geprägt sind (Cattacin, 2021, S. 1). Auch diese Beobachtungen können ein Indiz dafür sein, dass Migrationsvereine vermehrt bestimmte Themen und die Sinnhaftigkeit des Engagements in den Fokus nehmen sollten, besonders, wenn sie jüngere Menschen ansprechen möchten.

Fanni Dahinden unterstrich ebenfalls, dass das Thema, die Sinnhaftigkeit und Wirkung der Freiwilligenarbeit sehr zentral seien für junge Menschen. Anliegen wie ‘Erhaltung der Kultur’ oder ‘Vernetzung’ sind ihrer Ansicht nach noch zu wenig sinnhaft und wirkungsvoll. Dahinden empfiehlt den Vereinen, ihr Engagement konkret aufzuzeigen und zu erklären, was damit bewirkt werden kann. Dies würde die Motivation der Freiwilligen steigern.

Samochowiec u. a. sagen, dass freiwillig Engagierte dann Wirksamkeit spüren, wenn sie beim ‘Warum’ (d.h. bei den Zielen) und nicht nur beim ‘Wie’ (dem Weg zum Erreichen von Zielen) miteinbezogen werden. Weiter ist es den Freiwilligen wichtig, herausfordernde Aufgaben, bei denen sie lernen und sich weiterentwickeln können, zu übernehmen. Repetitive Tätigkeiten wirken sich negativ auf das Gefühl der Sinnhaftigkeit aus (Samochowiec u. a., 2018, S. 5).

8.6 Offen sein für Junge und Andere

Anschliessend an die oben gemachten Aussagen und mit Blick auf den generellen Strukturwandel in der Freiwilligenarbeit (vgl. Kapitel 6.2) wird deutlich, dass sich die Vereine den veränderten Rahmenbedingungen und Bedürfnissen stellen müssen, vor allem, wenn sie junge Menschen gewinnen möchten. Dies bedingt eine Überprüfung der eigenen Strukturen, Angebote und Ziele im Hinblick auf die Attraktivität für die jüngere Generation. Weiter braucht es ein Bewusstsein und eine Offenheit für die Lebenswelt junger Menschen (Alscher, 2014, S. 43). Auch die Expertinnen raten zu einer verstärkten Offenheit jungen Menschen gegenüber. Dahinden schlägt den Vereinen vor, die jüngere Generation aktiv miteinzubeziehen, um zu prüfen, wie die Jungen erreicht werden können. Es wäre auch denkbar, dieses Vorhaben an eine Gruppe von jungen Menschen zu delegieren – was zudem eine Möglichkeit wäre, sie mit einer klar definierten Aufgabe in die Vereinsarbeit miteinzubinden.

An dieser Stelle seien zwei weitere Quellen zitiert, um zu unterstreichen, wie zentral die Offenheit jüngeren Menschen gegenüber ist: Zum einen handelt es sich nochmals um die Radiosendung

‘Perspektiven’, die sich in der Juni-Ausgabe dieses Jahres den Moscheevereinen in der Schweiz widmete. In der Sendung werden unter anderem auch die Herausforderungen, mit denen Moscheevereine heute konfrontiert sind, beleuchtet. Nachwuchsmangel gehört auch dazu. Moscheen werden zwar gut besucht, aber mit Mitgliederschwund und Schwierigkeiten bei der Besetzung der Vorstandsämter haben auch sie zu kämpfen. Die Radiomoderatorin Nicole Freudiger sagt dazu: «Wollen die Moscheevereine überleben, müssen sie sich also öffnen – und die Jungen ansprechen.» Hans-Jörg Schmid, geschäftsführender Direktor des Schweizerischen Zentrums für Islam und Gesellschaft (SZIG) weist darauf hin, dass sich die Moscheevereine derzeit in einem «Veränderungsprozess» befänden und betont ebenfalls die aktive Einbindung der jüngeren Generation: «Viele dieser Vereine sprechen auch davon, ja, wir müssen was tun, so für diese neue Generation. Aber ich denke, das kann auch nur gelingen, wenn diese junge Generation also selbst als Akteurinnen und Akteure dort Raum bekommt» (Freudiger, 2024, o. S.).

Als weitere Stimme sei an dieser Stelle jene von Person I eingebracht: Person I war und ist in verschiedenen Migrationsvereinen sehr engagiert – und ist bewusst aus einem Verein ausgetreten. In diesem Verein war Person I während zehn Jahren sehr aktiv, vier davon als Vorstandsmitglied. In dieser Zeit versuchte er mit der jüngeren Generation zusammen diverse Reformationsversuche, aber erfolglos. Sein Fazit lautet: Den Jungen werde kaum etwas zugetraut, es werde ihr zu wenig Freiraum gelassen und die ältere Generation übe eine «extreme Kontrollhaltung» aus. «In der Generation vor uns gibt es viele Vereins- und Vorstandsmitglieder, die im Traditionellen und Konservativen gefangen sind. Sie können nur mit jungen Menschen zusammenarbeiten, die gehorchen und genauso ticken wie sie selbst. Sie haben Mühe mit Menschen, die Veränderungen einbringen möchten und sind nicht bereit, neue Wege zu beschreiten.»

Auch Verein C betonte, wie wichtig es sei, der jüngeren Generation zu vertrauen und ihr Freiraum zu lassen: «Es gibt viele Angebote für Junge. Aber es wird viel vorgegeben und gesteuert. Die jüngere Generation ist sehr freigeistig unterwegs und will machen, was sie will. Man muss den Jungen einen Raum schaffen, in dem sie kreativ sein und etwas kreieren können – und zwar nicht das, was wir von ihnen erwarten oder was wir gut finden.»

Sowohl Baum wie auch Dahinden wiesen darauf hin, dass es von den Vereinen nicht nur eine Offenheit jüngeren Menschen, sondern generell anderen Menschen gegenüber brauche, vor allem dann, wenn man bei der Rekrutierung nicht nur auf persönliche Anfragen setzt, sondern auch online nach neuen Aktiven sucht. In diesem Fall kann es sein, dass sich Personen melden, die gar nicht zur bekannten Community gehören, was insbesondere für den Vorstand eine Herausforderung sein kann, da die Zusammenarbeit in diesem Gremium relativ nah ist. Für die Vorstände stellt sich somit die Frage, ob sie offen und bereit sind für jene Menschen, die sich auf einen Aufruf melden. Dahinden weiss von Vereinen, die online erfolgreich neue Vorstandsmitglieder gefunden haben und

empfiehlt diese Variante primär, wenn ein Verein Expertise für einen bestimmten Bereich (wie z.B. Finanzen, Kommunikation) braucht. «Wenn man sich Know-How reinholen möchte, lohnt es sich, über den Tellerrand des Vereins zu schauen.»

8.7 Persönlicher Nutzen der Freiwilligenarbeit

Wie in Kapitel 4 beschrieben, spielen bei den Gründen für das Ausüben einer freiwilligen Tätigkeit uneigennützige Motive wie 'Anderen Menschen helfen' nach wie vor eine Rolle, jedoch rücken selbstbezogene Aspekte wie der Spass an der Tätigkeit oder die Möglichkeit, sich persönlich weiterzuentwickeln, tendenziell in den Vordergrund. Mit Blick auf den Vorstand sagt Christa Camponovo: «Aus lauter Idealismus übernimmt kaum jemand Vorstandsarbeit. Es ist richtig und legitim, Ehrenamtliche für ihren Einsatz zu belohnen. Sie dürfen auch einen persönlichen Gewinn von ihrem Amt haben» (Camponovo, 2022, S. 3). Dazu passt auch die Beobachtung von Verein E: «Fast alle, die sich bei uns freiwillig engagierten, wollten einen persönlichen Profit, beispielsweise eine bessere Vernetzung oder ein gutes Zeugnis, das bei der Stellensuche eingesetzt werden kann.»

Baum und Dahinden empfehlen ebenfalls, den Mehrwert konkret zu benennen, den eine Person hat, wenn sie Freiwilligenarbeit leistet. Speziell im Vorstand, der ja ein Führungsgremium ist, könne man viel lernen, beispielsweise zu Tätigkeiten wie Sitzungsleitung, Arbeitsorganisation, Teamfähigkeit, Fundraising, Konfliktfähigkeit und öffentliches Auftreten. Dieses Wissen und die Erfahrungen können allenfalls privat und beruflich nützlich sein. Mit einem schriftlichen Nachweis über die geleistete Arbeit in einem Vorstand kann ein Engagement offiziell bestätigt werden.

Cattacin und Domenig (2012, S. 127) stellten fest, dass sich hauptsächlich Migrant*innen in der Berufsphase eine Freiwilligentätigkeit wünschen, bei der sie berufsbezogene Kompetenzen entwickeln, die im persönlichen Lebenslauf geltend gemacht werden können. Deswegen empfehlen auch sie den Vereinen, ihren Freiwilligen schriftliche Bescheinigungen auszustellen.

8.8 Anerkennung des Engagements

Zum Schluss sei darauf hingewiesen, dass nicht nur die Vereine selbst aktiv dazu beitragen können, dass sich auch in Zukunft ausreichend Freiwillige für ihre Tätigkeiten finden lassen. Bei der Nachwuchsförderung schwingt auch das Thema der Anerkennung des Engagements mit. In den Gesprächen mit den Migrationsvereinen wurde mehrfach zum Ausdruck gebracht, dass es kaum Wertschätzung seitens der Öffentlichkeit (Bevölkerung, Behörden, Politik etc.) für ihre Arbeit gebe. Der Verein H formulierte es so: «Von den Behörden kommt ganz wenig. Sie sollen sich mal damit befassen, was wir alles machen.» Auch in der Literatur wird die mangelnde Anerkennung besprochen (siehe z.B. Pries, 2013, S. 2). Deniz Yüksel verfasste einen Artikel für die Zeitschrift 'terra cognita' zu

diesem Thema und hält darin fest, dass das Engagement, die Expertise und der gesellschaftliche Nutzen von Migrationsvereinen kaum aufgezeigt und anerkannt würden. «Als zivilgesellschaftliche Akteure sind sie oft marginalisiert und im Vergleich zu etablierten gemeinnützigen Organisationen oder politischen und gewerkschaftlichen Zusammenschlüssen wenig sichtbar» (Yüksel, 2021, S. 79). Ebenfalls in der Studie zu flüchtlingsgeführten Organisationen in der Schweiz und Liechtenstein ist erwähnt, dass die geringe Sichtbarkeit und Anerkennung eine Herausforderung seien. Um die Organisationen, welche von freiwillig engagierten Flüchtlingen getragen werden, zukünftig zu stärken, wird unter anderem empfohlen, die öffentliche Wahrnehmung und Anerkennung der Organisationen zu fördern, in dem zum Beispiel über ihr Engagement und über Erfolgsgeschichten berichtet wird (Kassa Hailu, 2023, S. 23-24).

Wie in Kapitel 6.3 erwähnt, kann die fehlende Anerkennung für die geleistete Arbeit allgemein mit ein Grund sein, ein freiwilliges Engagement zu beenden. Auch in der Studie zu den Schweizer Sportvereinen kam deutlich zum Ausdruck, welch hohen Stellenwert die Anerkennung des Engagements durch die Gesellschaft (und auch durch die Vereinsmitglieder) hat: Bei der Fragen nach erfolgsversprechenden Massnahmen beim Rekrutieren von Ehrenamtlichen gaben 24% Befragten an, dass eine grössere Wertschätzung des Ehrenamts durch die Gesellschaft eine sehr wirksame Massnahme sei. Für 37% handelt es sich um eine eher wirksame Massnahme. Bei der Anerkennung des Ehrenamtes durch den Verein waren 21% der Ansicht, dass es eine sehr wirksame sei; 41% schätzten es als eher wirksame Massnahme ein (Bürgi u. a., 2023, S. 24).

Es wird somit deutlich, dass nicht nur Migrationsvereine mit fehlender Wertschätzung ihrer Tätigkeit zu kämpfen haben. Das Thema der Anerkennung scheint bei Migrationsvereinen aber insofern noch bedeutsamer zu sein, als deren Engagement gesamtgesellschaftlich noch weniger wahrgenommen und gewürdigt wird. Damit jedoch Migrationsvereine ihr Potenzial vermehrt entfalten und weiterentwickeln können und bestehende und potenzielle Freiwillige motiviert werden, wäre die Wertschätzung ihrer Arbeit durch die Öffentlichkeit wichtig. Die Anerkennung des Engagements kann beispielsweise mit Dankes-Anlässe erfolgen, an denen auch Vertretende aus Politik und Verwaltung anwesend sind. In Zürich beispielsweise findet jedes Jahr ein Informations- und Vernetzungstreffen für die Migrationsvereine statt. Beim letzten Anlass begrüsste die Stadtpräsidentin Corine Mauch die Teilnehmenden und dankte den Vereinen für ihr Engagement (Stadt Zürich, 2024, o. S.). Weitere Anerkennungsmassnahmen können spezielle Kampagnen sein, mit denen die Freiwilligenarbeit in Städten und Kantonen sichtbar gemacht wird oder eine positive Berichterstattung in den Medien, indem zum Beispiel ein Verein, ein Projekt oder eine freiwillig engagierte Person porträtiert wird. Eine weitere Möglichkeit, die Aktivitäten der Vereine bekannter zu machen, kann der verstärkte Miteinbezug der Vereine in den politischen Diskurs sein. Auch dies kann eine Form von Anerkennung sein und das Engagement der Freiwilligen fördern (Uslucan, 2015, Abs. 4).

9 Fazit und Ausblick

Die Freiwilligenarbeit, welche zugewanderte Personen in Migrationsvereinen leisten, ist ein wichtiger Teil der Zivilgesellschaft. Das freiwillige Engagement von Migrant*innen stärkt ihre eigene Handlungsfähigkeit und fördert die gesellschaftliche Teilhabe. Die Vereine sind nicht nur wichtige soziale, kulturelle und identitätserhaltende Organisationen, sondern auch Orte, an denen Beratungen zu essenziellen Themen wie Bildung, Arbeit oder Wohnen stattfinden. Gerade für neu angekommene Menschen ist das Integrationspotenzial von Vereinen gross. Zudem können Migrationsvereine eine Brückenfunktion zwischen ihrer Community und der lokalen Bevölkerung übernehmen.

Wie viele andere Vereine haben auch gewisse Migrationsvereine Nachwuchsschwierigkeiten. Dieser lässt sich in Zusammenhang mit dem Strukturwandel in der Freiwilligenarbeit bringen, welcher Vereine und Organisationen vor neue Herausforderungen stellt. Lange organisierte sich die Zivilgesellschaft stark über formale Institutionen. In den vergangenen Jahren nahm jedoch die Bereitschaft ab, in solch starren Strukturen tätig zu sein und sich dafür zu verpflichten. Deswegen gestalten sich die Gewinnung und Bindung von Freiwilligen generell und von Ehrenamtlichen im Besonderen zunehmend schwieriger. Engagierte Menschen möchten ihre Ressourcen lieber in zeitlich begrenzte Projekte stecken.

Zur Förderung der Freiwilligenarbeit braucht es somit niederschwellige Angebote, die wenig Zeit und Verpflichtungen erfordern. Dafür spielen die Sinnhaftigkeit und das konkrete inhaltliche Anliegen eine umso grössere Rolle. Diese Erwartung kann die Situation in den eher traditionellen Migrationsvereinen zusätzlich erschweren, da sich die zweite und dritte Generation mit den Vereinen und deren Anliegen teilweise kaum mehr identifizieren kann. Diese Menschen haben andere Bedürfnisse, sind schon gut integriert und fühlen sich den Vereinen, in denen ihre Eltern oder Grosseltern aktiv waren, bzw. sind, weniger zugehörig. Auch sind sie kaum oder gar nicht mehr auf die Unterstützung der Vereine angewiesen, was durchaus positiv gewertet werden kann. Dass diese Entwicklungen bei den älteren Vereinsmitgliedern, welche die Vereine gegründet oder stark mitgeprägt haben, für Enttäuschung und Unsicherheit bezüglich der Zukunft der Vereine sorgt, ist verständlich. Es wäre jedoch verfehlt, Freiwilligenarbeit generell als krisenhaft und rückläufig zu beschreiben. Die Bereitschaft, sich unentgeltlich zu engagieren, hat nicht grundsätzlich abgenommen. Auch junge Menschen sind aktiv und freiwillig tätig – sofern das Engagement zu ihrer Lebenssituation passt und sinnstiftend ist.

Vereine altern mit ihren Mitgliedern. Unter den befragten Vereinen gibt es einige, die vor einem Generationenwechsel stehen. Besonders diese traditionellen Vereine müssen sich der Frage stellen, ob ihre inhaltliche Ausrichtung, die Strukturen und Beteiligungsmöglichkeiten noch zeitgemäss sind und ob sie den Bedürfnissen der ‘neuen’ Freiwilligen gerecht werden.

Freiwillig engagierte Menschen sind das Rückgrat der meisten Vereine. Es ist jedoch davon auszugehen, dass viele Vereine in Zukunft verstärkt neue Wege beschreiten müssen, um genügend Freiwillige zu finden, damit sie ihre Angebote erhalten können. Ein Patentrezept zur Rekrutierung neuer Freiwilliger gibt es allerdings nicht. Von entscheidender Bedeutung sind die Bereitschaft und Offenheit, sich auch auf jüngere Menschen einzulassen und ihnen das Vertrauen und den Freiraum für eigene Projekte zu geben. Damit ein Verein und dessen Vorstand für Freiwillige attraktiv ist, sollte er zudem den persönlichen Beweggründen der Engagierten möglichst gut entsprechen. Menschen üben Freiwilligenarbeit zunehmend auch aus selbstbezogenen und eigennützigen Motiven aus. Der Wunsch nach Selbstverwirklichung und der (Weiter-)Entwicklung berufsbezogener Kompetenzen tritt stärker in den Vordergrund, hauptsächlich bei der jüngeren Generation.

Die Anerkennung und Würdigung des Engagements beeinflussen die Motivation der Freiwilligen und somit deren Bindung an eine Organisation massgeblich. Um Menschen für ein Engagement gewinnen und halten zu können, braucht es eine Anerkennungskultur, welche den Freiwilligen das Gefühl vermittelt, dass sie gebraucht werden und ihr Einsatz geschätzt wird. Wichtig dabei ist, dass die Anerkennungskultur sowohl auf organisationaler als auch auf gesellschaftlicher Ebene vorhanden ist. Insbesondere bei Migrationsvereinen scheint jedoch die gesellschaftliche Wertschätzung ihrer geleisteten Arbeit kaum stattzufinden. Gleichzeitig sehen sich die Vereine mit zum Teil sehr hohen Erwartungen verschiedener Akteure konfrontiert. Diese Kombination – mangelnde Anerkennung und (zu) hohe Erwartungen – kann auf Dauer zu Belastung, Frustration und Ohnmacht bei den Freiwilligen führen – was einer nachhaltigen Nachwuchsförderung alles andere als zuträglich ist.

Es gibt verschiedene Möglichkeiten, die Leistung der Migrationsvereine zu würdigen. Eine wichtige Massnahme wäre eine Intensivierung der Forschung zu Migrationsvereinen. Gerade in der Schweiz scheint der Forschungsbedarf gross zu sein. Laut Deniz Yüksel wisse man generell zu wenig über Migrationsvereine, und es würden oft Vorbehalte existieren. «Was also fehlt, ist zunächst ein gesamtheitlicher Blick auf die heterogene Landschaft der migrantischen Vereine und evidenzbasiertes Wissen über ihre Leistungen und ihre Bedeutung für Staat und Gesellschaft» (Yüksel, 2021, S. 80). Auch Heile Kassa Hailu macht in seinem Bericht über flüchtlingsgeführte Organisationen in der Schweiz und Lichtenstein darauf aufmerksam, dass deren Rolle, Chancen und Herausforderungen weiter erforscht werden müssten. Die Durchführung weiterer Studien könne ausserdem die Anerkennung dieser Organisationen stärken (Kassa, 2023, S. 5). Auch in Deutschland, wo bereits eine Vielzahl an Forschungsergebnissen zum Engagement von Migrant*innen vorliegt, besteht weiterhin ein grosses Potenzial für die Durchführung weiterer Studien. In einem Bericht zu Migrantenorganisationen in Deutschland aus dem Jahr 2020 wird klar darauf hingewiesen, dass Migrantenvereine «nach wie vor untererforscht» seien (SVR-Forschungsbereich, 2020, S. 9). Noch weniger weiss man über die eher neuen migrantischen Online-Gruppierungen, die sich anders organisieren als die

traditionellen Vereine. Generell fehlt es den informellen Zusammenschlüssen und Netzwerken, welche auch wichtige Integrationsarbeit leisten, an Sichtbarkeit.

Es wäre wünschenswert, wenn in Zukunft vermehrt wissenschaftliche Studien zum formellen und informellen Engagement von Migrant*innen durchgeführt würden. So könnten beispielsweise Vereine wirksam und bedarfsgerecht unterstützen werden, damit sie auch in Zukunft ihr Potenzial entfalten können. Es kann darüber hinaus angenommen werden, dass eine intensivierte Forschung dazu beiträgt, dass Migrationsvereine verstärkt als relevante Akteure der Zivilgesellschaft wahrgenommen werden und dass ihre Leistungen, welche sie für die gesamte Gesellschaft erbringen, mehr Anerkennung erfahren. Wie erwähnt, wäre dies eine wesentliche Voraussetzung, um neue Freiwillige zu gewinnen und die Motivation der bereits aktiven Engagierten zu stärken.

Auf das Thema der vorliegenden Arbeit bezogen, wäre es zudem wichtig, die Perspektive weiterer Akteure zu berücksichtigen. Im Rahmen dieser Untersuchung war es nur möglich, einen ersten kleinen Fokus auf die Nachwuchsprobleme in Migrationsvereinen zu legen. Die Einschätzung der jüngeren Migrant*innen (der zweiten und dritten Generation) konnte aber nicht vertieft beleuchtet werden. Lediglich die Erfahrungen der Person I sind stellenweise angedeutet. Um das Thema umfassender analysieren zu können, wäre gerade die Stimme der jüngeren Menschen wichtig: Können sie sich mit den Zielen und dem Zweck der Migrationsvereine identifizieren? Unter welchen Bedingungen könnten sie sich ein Engagement in einem Migrationsverein vorstellen? Was ist ihnen wichtig in ihrer Freizeitgestaltung? usw.

Abschliessend sei somit festgehalten, dass Migrationsvereine und deren Beitrag sowohl für die Migrationsbevölkerung als auch für die Gesamtgesellschaft vermehrt Gegenstand sozialwissenschaftlicher Forschung sein sollte. Dies würde die Basis für eine nachhaltige Unterstützung und Anerkennung der Vereine legen.

Literaturverzeichnis

Aksünger, H. (2013). Gemeinschaftsbildung und Integration. Die Aleviten in Deutschland und den Niederlanden. In G. Schultze, & D. Thränhardt (Hrsg.), *Migrantenorganisationen. Engagement, Transnationalität und Integration* (S. 42-54). Abgerufen von https://library.fes.de/pdf-files/wiso/10092.pdf

Alscher, M. (2014). Junge Menschen – zukünftige Funktionsträger in zivilgesellschaftlichen Organisationen. In Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement BBE (Hrsg.), *Gewinnung, Qualifizierung und Entwicklung ehrenamtlicher Vereinsvorstände* (S. 40-43). Abgerufen von https://www.b-b-e.de/fileadmin/Redaktion/06_Service/02_Publikationen/2014/2014-Vereinsvorstaende_BBE.pdf

Bürgi, R., Lamprecht, M., Gebert, A., & Stamm, H. (2023). *Sportvereine in der Schweiz. Entwicklungen, Herausforderungen und Perspektiven*. Abgerufen von https://www.swissolympic.ch/dam/jcr:e13bfb8d-92a6-41a3-89e4-b80d30c2d23c/Vereinsstudie%202022_DE_Web.pdf

Camponovo, C. (2022). *Gesucht: Vereinsvorstände*. Abgerufen von https://www.vitaminb.ch/uploads/media/default/2744/Vorstandssuche_2022.pdf

Cattacin, S. (2021). *Thesen und Wissen zur Freiwilligenarbeit von und mit MigrantInnen. Ausgewählte Notizen.* Abgerufen von https://www.stadt-zuerich.ch/prd/de/index/stadtentwicklung/integrationsfoerderung/grundlagen/migrationskonferenz/migrationskonferenz-2021.html

Cattacin, S. & Domenig, D. (2012). *Inseln transnationaler Mobilität. Freiwilliges Engagement in Vereinen mobiler Menschen in der Schweiz*. Zürich: Seismo Verlag.

Denner, G. (2015). „Traditionelles“ und „neues“ Ehrenamt. Der Strukturwandel des freiwilligen Engagements. In G. Denner (Hrsg.), *Hoffnungsträger, nicht Lückenbüsser. Ehrenamtliche in der Kirche* (S. 37-49). Ostfildern: Schwabenverlag.

Freitag, M., Manatschal, A., Ackermann, K., & Ackermann, M. (2016). *Freiwilligen-Monitor Schweiz 2016*. Zürich: Seismo Verlag.

Freudiger, N. (Moderatorin). (01.06.2024). *Islam in der Schweiz: Wie die ersten Moscheen entstanden*. [Audio]. Abgerufen von https://www.srf.ch/audio/perspektiven/islam-in-der-schweiz-wie-die-ersten-moscheen-entstanden?id=77161ab1-5a1a-4678-b205-39644384be4e

Hürzeler, C. (2018). Vorwort. In J. Samochowiec, L. Thalmann, & A. Müller, *Die neuen Freiwilligen. Die Zukunft zivilgesellschaftlicher Partizipation* (S. 2-3). Abgerufen von https://www.vita-minb.ch/uploads/media/default/674/FreiwilligenStudie_d_web.pdf

Hürzeler, C. (2017). Mehrwert Zivilgesellschaft. In B. Schumacher, *Vereine in der Schweiz – Die Schweiz und ihre Vereine. Ein historischer Überblick* (S. 4-5). Abgerufen von https://www.vita-minb.ch/uploads/media/default/668/vitB-Vereine-der-Schweiz-Webversion-2017.pdf

Hürzeler, C. (2015). *Die partnerschaftliche Zusammenarbeit zwischen zivilgesellschaftlichen Organisationen und der öffentlichen Hand*. Abgerufen von https://corneliahuerzeler.ch/wp-content/uploads/2017/11/huerzeler-unterlage-kofi-20jan2015.pdf

Hürzeler, C. (2014). Vitamin B - Fit für den Verein. In Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement BBE (Hrsg.), *Gewinnung, Qualifizierung und Entwicklung ehrenamtlicher Vereinsvorstände* (S. 56-59). Abgerufen von https://www.b-b-e.de/fileadmin/Redaktion/06_Service/02_Publikationen/2014/2014-Vereinsvorstaende_BBE.pdf

Kassa Hailu, H. (2023). *Flüchtlingsgeführte Organisationen in der Schweiz und Liechtenstein – wer sie sind, was sie tun, mit wem sie arbeiten*. Abgerufen von https://www.unhcr.org/dach/wp-content/uploads/sites/27/2023/02/20230213_UNHCR_Fluchtlingsgemeinschaften-Mapping_GER-screen.pdf

Kaya, B. & Bischoff, T. (2021). *Der Beitrag von Personen mit Migrationshintergrund zur Freiwilligenarbeit in der Schweiz*. Abgerufen von https://assets.ctfassets.net/rgef0i6166s9/7atz9x1QI1I7UaaxHfoGbE/7090601cd271470ff3a9989f948fa3e1/Kaya_Bischoff_2021_Der_Beitrag_von_Personen_mit_Migrationshintergrund_zur_Freiwilligenarbeit_in_der_Schweiz__SRK.pdf

Koch, C., & Klopfenstein, N. (2024). *NPO journey to young volunteers. Erkenntnisse und Empfehlungen einer mehrmethodischen Studie, wie NPOs junge Menschen als Freiwillige erreichen können*. Abgerufen von https://digitalcollection.zhaw.ch/server/api/core/bitstreams/22c28a00-1a52-495e-bd69-5b7e1cbd3711/content

Lamprecht, M., Fischer, A., & Stamm, H. (2020). *Freiwilligen-Monitor Schweiz 2020*. Zürich: Seismo Verlag.

Lamprecht und Stamm Sozialforschung und Beratung (2020a). *Ehrenamtliche in Vereinen und Organisationen*. Abgerufen von https://sgg-ssup.ch/wp-content/uploads/2021/09/Monitor_2020_Factsheet_Ehrenamt.pdf

Lamprecht und Stamm Sozialforschung und Beratung (2020b). *Freiwilliges Engagement der ausländischen Bevölkerung*. Abgerufen von https://sgg-ssup.ch/wp-content/uploads/2021/06/Monitor_2020_Factsheet_Ausla%CC%88nder-innen.-pdf.pdf?_gl=1*1tbax40*_up*MQ..*_ga*MTkyMTI5ODY4NC4xNzI4ODg3NTM1*_ga_KWKD1F1CJ2*MTcyODg4NzUzNC4xLjAuMTcyODg4NzUzNC4wLjAuMA

Mayer, H. O. (2009). *Interview und schriftliche Befragung. Entwicklung, Durchführung, Auswertung* (5. überarbeitete Auflage). München: Oldenbourg Verlag.

Pries, L. (2013). Migrantenselbstorganisationen. Umfang, Strukturen, Bedeutung. *Focus Migration*, *2013*(21), 1-9. Abgerufen von https://osnadocs.ub.uni-osnabrueck.de/bitstream/urn:nbn:de:gbv:700-2013081511252/2/Kurzdossier%20Migrantenselbstorganisationen_2013.pdf

Samochowiec, J., Thalmann, L., & Müller, A. (2018). *Die neuen Freiwilligen. Die Zukunft zivilgesellschaftlicher Partizipation*. Abgerufen von https://www.vitaminb.ch/uploads/media/default/674/FreiwilligenStudie_d_web.pdf

Sariaslan, E. (2014). Migrantinnen und Migranten – freiwillig engagiert. In Schweizerisches Rotes Kreuz (Hrsg.), *Freiwilligkeit und Vielfalt im Zeichen der Menschlichkeit* (S. 155-162). Zürich: Seismo Verlag.

Schuhmacher, B. (2017). *Vereine in der Schweiz – Die Schweiz und ihre Vereine. Ein historischer Überblick*. Abgerufen von https://www.vitaminb.ch/uploads/media/default/668/vitB-Vereine-der-Schweiz-Webversion-2017.pdf

Stadt Zürich. (2024): *Informationstreffen 2024*. Abgerufen von https://www.stadt-zuerich.ch/prd/de/index/stadtentwicklung/integrationsfoerderung/migrantenorganisationen/treffen_2024.html

SVR-Forschungsbereich (2020). *Vielfältig engagiert – breit vernetzt – partiell eingebunden? Migrantenorganisationen als gestaltende Kraft in der Gesellschaft.* Abgerufen von https://www.svr-migration.de/wp-content/uploads/2023/01/SVR-FB_Studie_Migrantenorganisationen-in-Deutschland-8.pdf

Uslucan, H. (2015). *Freiwilliges Engagement von Zuwanderern: Verkannte Potenziale der gesellschaftlichen Teilhabe*. Abgerufen von https://www.bpb.de/shop/zeitschriften/apuz/203546/freiwilliges-engagement-von-zuwanderern-verkannte-potenziale-der-gesellschaftlichen-teilhabe/

Vitamin B. (2022). *B-Dur. Was macht den Verein attraktiv?* Abgerufen von https://www.vitaminb.ch/uploads/media/default/2630/B-Dur%2047.pdf

Weiss, K. (2013). Migrantenorganisationen und Staat. Anerkennung, Zusammenarbeit, Förderung. In G. Schultze, & D. Thränhardt (Hrsg.), *Migrantenorganisationen. Engagement, Transnationalität und Integration* (S. 21-31). Abgerufen von https://library.fes.de/pdf-files/wiso/10092.pdf

Wolf A.C., & Zimmer, A. (2010). Besetzung ehrenamtlicher Vereinsvorstände - Vorstände verzweifelt gesucht. In Verbands-Mangement (VM), *Management von freiwilligem Engagement im Dritten Sektor* (Ausgabe 3, S. 28-37). Abgerufen von https://vmiallink-live-13da3867fbf64dfd99d0faa9-140386b.divio-media.org/filer_public/1e/93/1e93d941-4731-4b3a-bf6f-733367b56fb5/vmi_3_2010_beitrag_wolf_zimmer_ohne_inserat.pdf

Yüksel, D. (2021). Trotz Schlüsselfunktion für die Gesellschaft fallen viele durch die Maschen. In terra cognita, *Corona: Auswirkungen auf den Migrationsbereich* (Ausgabe 37, S. 78-80). Abgerufen von https://www.terra-cognita.ch/fileadmin/user_upload/terracognita/documents/terra_cognita_37.pdf

Interviews

Migrationsvereine

- Interview mit Verein A, 09.07.2024, Basel
- Interview mit Verein B, 21.06.2024, Basel
- Interview mit Verein C, 29.05.2024, Basel
- Interview mit Verein D, 30.05.2024, Basel
- Interview mit Verein E, 23.05.2024, Basel
- Interview mit Verein F, 23.05.2024, Basel
- Interview mit Verein G, 10.06.2024, Basel
- Interview mit Verein H, 27.08.2024, Basel
- Interview mit Person I, 12.06.2024, online

Expertinnen

- Interview mit Deniz Yüksel, Fachspezialistin Beratung und Diskriminierungsschutz / Ansprechperson für Kontakt für Migrationsvereine, Fachstelle Integration, Kanton Zürich, 27.06.2024, Zürich
- Interview mit Fanni Dahinden, Fachstellenleiterin Vitamin B, Zürich, 30.08.2024, online
- Interview mit Ursula Baum, Geschäftsleiterin GGG Benevol, Kompetenzzentrum für Freiwilligenarbeit, Basel, 24.06.2024, Basel

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Formen von Freiwilligenarbeit (eigene Darstellung in Anlehnung an: Freitag u. a., 2016, S. 34) 5

Abbildung 2: Motive für die formelle Freiwilligenarbeit nach Migrationshintergrund; Anteil der Freiwilligen, für die das entsprechende Motiv zutrifft, in Prozent (eigene Darstellung in Anlehnung an: Freitag u. a., 2016, S. 214) 12

Abbildung 3: Motive für die formelle Freiwilligenarbeit nach Altersgruppe; Anteil der formell Freiwilligen, für die das entsprechende Motiv zutrifft, in Prozent (eigene Darstellung in Anlehnung an: Freitag u. a., 2016, S. 176) 13

Abbildung 4: Motive für die formelle Freiwilligenarbeit; Anteil der formell Freiwilligen, für die das entsprechende Motiv zutrifft, in Prozent (eigene Darstellung in Anlehnung an: Lamprecht u. a., 2020, S. 97)……. 14

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Angaben zu den befragten Vereinen (eigene Darstellung) 9

Anhang

Anhang A: Interview-Leitfaden Migrationsvereine

Vereinsarbeit generell

- Welches sind die Haupttätigkeiten Ihres Vereins?
- Was sind die Ziele Ihres Vereins?
- Machen Sie «Werbung» für Ihren Verein (z.B. an Anlässen wie Markt, Fest, Tag der offenen Tür usw.)?
- Wie und wo stellen Sie Ihren Verein vor (Flyer, Website, Presse, Veranstaltungen)?
- Welches sind die Stärken Ihres Vereins?
- Welches sind Herausforderungen/Schwierigkeiten für Ihren Verein?
- Wie geht Ihr Verein damit um? Gibt es konkrete Massnahmen?
- Wie würden Sie die Zusammenarbeit und die Stimmung bei den Freiwilligen und im Vorstand
- beschreiben?
- Haben die Freiwilligen die Möglichkeit, eigene Ideen einzubringen, mitzuentscheiden, mitzubestimmen?
- Wie empfinden Sie die Zusammenarbeit mit anderen Migrationsvereinen / Organisationen und Behörden (falls Ihr Verein mit anderen Organisationen kooperiert)?

Freiwilligenarbeit: Situation heute

- Hat Ihr Verein genug Aktivmitglieder/Freiwillige? Finden Sie genügend Freiwillige, wenn Sie z.B. einen bestimmten Anlass durchführen möchten?
- Hat Ihr Vereinsvorstand genug Mitglieder?
- Je nach Antwort: Was sind die Gründe, warum sich Freiwillige nicht mehr engagieren möchten/können?
- Warum ist es Ihrer Ansicht nach schwierig, genügend Nachwuchs für Ihren Verein / für den Vorstand zu finden?
- Gibt es spezielle Gründe, warum es schwierig ist, junge Menschen und Frauen für ein freiwilliges Engagement / für den Vorstand zu gewinnen?

Rekrutierung von neuen Freiwilligen

- Was unternimmt Ihr Verein, um neue Freiwillige und neue Vorstandsmitglieder zu gewinnen?
- Wie und wo suchen Sie Freiwillige und Vorstandsmitglieder (z.B. Inserat, Website)?
- Sprechen Sie potenzielle Freiwillige und Vorstandsmitglieder direkt an? Wen sprechen Sie an?
- Was sind die Gründe für eine Absage? Warum möchten die angefragten Personen nicht in den Vorstand eintreten?
- Gibt es eine bestimmte Gruppe von Freiwilligen, die Sie sich für Ihren Verein / für den Vorstand wünschen?
- Was sollte eine Person mitbringen, damit Sie sich in Ihrem Vorstand engagieren kann (Kompetenzen, Interesse, Erfahrungen)?
- Haben Sie Ideen, wie Menschen dazu motiviert werden könnten, sich in Ihrem Verein / im Vorstand zu engagieren?
- Was könnte Ihr Verein tun, damit ein Engagement in Ihrem Verein attraktiver/interessanter wird für Freiwillige (insbesondere für Junge und Frauen)?
- Was glauben Sie, unter welchen Bedingungen würden sich mehr Menschen im Vorstand engagieren wollen?

- Was müsste sich Ihrer Meinung nach beim Vorstand ändern, damit dieses Amt attraktiver wird für neue Vorstandsmitglieder (insbesondere für Junge und Frauen)?

Austritt

- Kommt es in Ihrem Verein vor, dass Freiwillige mit ihrem Engagement aufhören und den Verein evt. sogar verlassen? Wenn ja: Warum beenden die Freiwilligen ihr Engagement?
- Warum treten Mitglieder aus dem Vorstand aus?
- Nach wie vielen Jahren (ungefähr) hören Vorstandsmitglieder auf?

Ausblick

- Was braucht Ihr Verein, um seine Ziele (weiterhin) zu erreichen?
- Was braucht Ihr Verein hauptsächlich, um auch in Zukunft existieren zu können?

Abschluss

- Gibt wichtige Aspekte, die wir noch nicht angesprochen haben und die Sie noch einbringen möchten?

Anhang B: Interview-Leitfaden Expertinnen

Einstieg/Gründe für Nachwuchsschwierigkeiten

- Was denken Sie, warum ist es für Migrationsvereine schwierig, genügend freiwillig Engagierte und genügend Vorstandsmitglieder zu finden?
- Gibt es spezielle Gründe, warum es schwierig ist, junge Menschen und Frauen für ein freiwilliges Engagement in Migrationsvereinen und speziell für den Vorstand zu gewinnen?

Nachwuchsförderung generell

- Was empfehlen Sie Vereinen generell, die Schwierigkeiten haben genügend aktiven Nachwuchs zu finden?
- Wie kann eine erfolgreiche Nachwuchsförderung in Migrationsvereinen aussehen?
- Wie kann das freiwillige Engagement insbesondere von Frauen und jungen Menschen nachhaltig gefördert werden?
- Was könnten die Migrationsvereine tun, damit ein Engagement attraktiver/interessanter wird für Freiwillige (insbesondere für Junge und Frauen)?
- Wie/mit welchen Massnahmen kann es gelingen, dass ein Vorstand diverser wird (bezüglich Alter, Geschlechterverhältnis usw.)?
- Was glauben Sie, unter welchen Bedingungen würden sich mehr Menschen im Vorstand eines Migrationsvereins engagieren wollen?
- Was müsste sich Ihrer Meinung nach beim Vorstand von Migrationsvereinen ändern, damit das Amt attraktiver wird für neue Vorstandsmitglieder (insbesondere für Junge und Frauen)?
- Was braucht es, damit Vorstandsmitglieder motiviert bleiben und sich mittel- bis längerfristig engagieren mögen?

Rekrutierung von neuen Freiwilligen

- Was empfehlen Sie Migrationsvereinen bezüglich der Rekrutierung von aktiven Freiwilligen und insbesondere von Vorstandsmitgliedern?
- Wie, wo, auf welchen Kanälen etc. sollen Migrationsvereine neue Freiwillige suchen?
- Was sollte eine Person mitbringen, damit Sie sich in einem Vorstand eines Migrationsvereins engagieren kann (Kompetenzen, Interesse, Erfahrungen)?

Ausblick

- Welches sind Ihrer Ansicht nach die Stärken von Migrationsvereinen? Welches die Herausforderungen?
- Viele zivilgesellschaftliche Engagements organisieren sich über formelle Vereine. Auch das Engagement von Migrant*innen findet (teilweise) in formellen Vereinen statt. Sind diese formalen Institutionen in Zukunft noch passend? Oder bräuchte es vermehrt projektbasierte und zeitlich befristete Einsatzmöglichkeiten?
- Wie kann die Verbindlichkeit in der Vereinsarbeit erhöht werden?
- Was braucht es, damit Migrationsvereine auch in Zukunft existieren können?

Abschluss

- Gibt wichtige Aspekte, die wir noch nicht angesprochen haben und die Sie noch einbringen möchten?

Anhang C: Fragen zum Verein

- In welchem Jahr wurde Ihr Verein gegründet?
- Wie viele Mitglieder hat der Verein aktuell?
- Wer gehört zu den Mitgliedern? Z.B.: Ist der Verein «ethnisch» homogen?
- Herkunftsländer? Religiöse Zugehörigkeit? Sprache?
- Haben Sie Aktiv- und Passivmitglieder?
- Wieviel kostet die Mitgliedschaft in Ihrem Verein?
- Wie finanziert sich Ihr Verein?
- Hat Ihr Verein eine Website? Wenn ja, bitte notieren.
- Wie ist das ungefähre Geschlechterverhältnis im Verein (z.B. ca. 60% Frauen und 40% Männer)?
- Wie ist die ungefähre Altersdurchmischung im Verein (z.B. 20% junge Erwachsene bis 25 Jahre, 40% im Alter von 25-50 Jahre, 40% Ü50 Jahre)?
- Wie viele Mitglieder engagieren sich ungefähr/im Durchschnitt freiwillig, d.h. sind aktiv (ohne Vorstand)?
- Wie viele Vorstandsmitglieder hat der Verein aktuell?
- Wie ist das ungefähre Geschlechterverhältnis im Vorstand?
- Welches Alter haben die Vorstandsmitglieder (ungefähr)?
- Ist der Vorstand aktuell komplett?
- Werden aktuell weitere Vorstandsmitglieder gesucht?
- Wenn ja: Für welche Aufgabe/für welches Ressort?
- Welches sind die Aufgaben des Vorstandes?
- Arbeitet Ihr Verein mit anderen Organisationen und Behörden zusammen?
- Wenn ja, mit welchen?
- Seit wann sind Sie Mitglied im Verein und seit wann sind Sie Vorstandsmitglied?
- Wie viele Stunden pro Woche arbeiten Sie durchschnittlich/ungefähr für Ihren Verein?