

BIPOC IN DER GREMIENARBEIT
DER ARBEITSGEMEINSCHAFT EVANGELISCHE JUGEND NRW

Lehrforschungsprojekt
im Master-Studiengang Soziale Inklusion: Gesundheit und Bildung
an der Ev. Hochschule Rheinland-Westfalen-Lippe

von

ALEKSANDRA BRILL

RONJA DIETRICH

JOANA HEMLING

JULIAN SAUER

Bochum, 31.08.2023

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	4
1.1 Forschungsfrage und Relevanz	4
1.2 Vorstellung der AEJ NRW	5
2. Begriffsdefinitionen.....	7
2.1 Ehrenamt.....	7
2.2 BIPoC	8
2.3 Gremium.....	9
3. Forschungsstand	10
3.1 Ehrenamt.....	10
3.2 BIPoC in Deutschland.....	12
3.3 Internationale Studien.....	14
4. Theoretische Verortung.....	17
4.1 Kapitaltheorie nach Pierre Bourdieu.....	17
4.2 Civic Voluntarism Model nach Schlozman, Brady & Verba	19
5. Methodik.....	22
5.1 Partizipation	22
5.2 Forschungsethik, Grad der Standardisierung und Kontrolle	25
5.3 Erhebungsmethode: Qualitative Interviews	27
5.4 Leitfadenerstellung.....	28
5.5 Auswertungsmethode: Qualitative Inhaltsanalyse nach Kuckartz	29
5.6 Sampling und die Auswahl des empirischen Materials	30
6. Ergebnisse	31
6.1 Zugang	31
6.2 Motive	33
6.3 Ressourcen	36

6.4	Religiosität.....	38
6.5	BIPoC	40
6.6	Strukturen	41
6.7	Zusammenfassung.....	45
7.	<i>Diskussion</i>	46
7.1	Zugang und Ressourcen	46
7.2	Motive	48
7.3	Religiosität.....	49
7.4	BIPoC	50
7.5	Strukturen	51
8.	<i>Handlungsempfehlungen</i>	53
8.1	Antirassismus- und Critical-Whiteness-Schulungen	53
8.2	Diversitätssensibilisierung und Awareness.....	53
8.3	Workshops – Anti-Rassismus und Empowerment	53
8.4	BIPoC-freundliche Gestaltung von Auswahlprozessen in Gremien	54
8.5	Safer Spaces schaffen	54
8.6	Attraktivität der Gremienarbeit betonen	54
9.	<i>Fazit und Ausblick</i>	55
	<i>Literaturverzeichnis</i>	58

1. Einleitung

„Freiwilliges Engagement ist eine wichtige Säule der Gesellschaft. Die Gesellschaft verändert sich und damit verändert sich auch die Gestalt des freiwilligen Engagements. In den letzten Jahrzehnten haben sich neue Formen, Schwerpunkte und Ausgestaltungsmöglichkeiten herausgebildet, die heute das freiwillige Engagement maßgeblich bestimmen“

(Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2019, S. 6).

Gerade auch die Jugend(verbands)arbeit innerhalb der (evangelischen) Kirche lebt von dem freiwilligen Einsatz der jungen Menschen, die in ihrer Freizeit Angebote durchführen, Veranstaltungen organisieren oder sich in Vorständen und Gremien einbringen. Dabei sind allerdings nicht alle Bevölkerungsgruppen gleich vertreten. So sind junge Menschen mit Migrationshintergrund oder aus ökonomisch benachteiligten Haushalten im Ehrenamt stark unterrepräsentiert (Huster, 2015, S. 11). Doch woran liegt das, welche Faktoren sind entscheidend dafür, ob sich eine Person ehrenamtlich engagiert oder nicht?

1.1 Forschungsfrage und Relevanz

Diese Frage hat sich auch in der Arbeitsgemeinschaft Evangelische Jugend NRW (AEJ NRW) gestellt. Hier hat Referent:in Marei Schmoliner beobachtet, dass junge BIPOC¹ sich in der praktischen Arbeit einbringen, in den verschiedenen Gremien der evangelischen Jugend aber häufig nicht vertreten sind. Doch welche Faktoren sind entscheidend dafür, dass sich junge BIPOC in der Gremienarbeit (nicht) einbringen? Mit dieser Frage trat Marei Schmoliner an die Evangelische Hochschule Rheinland-Westfalen-Lippe heran. Vier Studierende aus dem Master *Soziale Inklusion: Gesundheit und Bildung* entschieden sich dazu, dieses Themenfeld in einem Lehr-Forschungsprojekt genauer zu untersuchen.² In einem gemeinsamen Prozess bestehend aus verschiedenen Feedbackschleifen mit unterschiedlichen Akteur:innen des Forschungsprojektes wurde folgende Forschungsfrage entwickelt:

Welche Faktoren beeinflussen das Engagement (junger) BIPOC in der Gremienarbeit der AEJ NRW aus der Sicht der Befragten?

Ziel des Forschungsprojekts ist es, Faktoren herauszuarbeiten, die das Engagement von BIPOC in der Gremienarbeit der evangelischen Jugendarbeit aus der Sicht der Befragten beeinflussen. Das Lehr-Forschungsprojekt versteht sich als ein kleiner empirischer Baustein, mit dessen Erkenntnissen ein Beitrag zur Diversifizierung der Gremienarbeit der AEJ NRW ge-

¹ BIPOC steht für Black, Indigenous, People of Colour. Eine genauere Begriffsdefinition und Auseinandersetzung folgt in Kapitel 2.2.

² Die eigene Positionierung der Forschungsgruppe in unterschiedlichen gesellschaftlichen Machtsystemen bringt immer bestimmte Hindernisse und Risiken mit sich, marginalisierte Perspektiven falsch oder nicht ausreichend wertzuschätzen. In diesem Kontext spielt vor allem die fehlende BIPOC-Perspektive eine Rolle. Im gesamten Forschungsprozess wurde versucht, bestehende Machtverhältnisse zu reflektieren und die Erfahrungen und Lebenswelten von BIPOC ernst zu nehmen.

leistet werden kann. Der AEJ NRW und weiteren gesellschaftlichen Akteur:innen sollen Handlungsmöglichkeiten aufgezeigt werden, um das Engagement junger BIPoC innerhalb ihrer Strukturen zu fördern und Hürden abzubauen.

Die Relevanz dieser Frage geht jedoch über die Strukturen der AEJ NRW hinaus. Wie eingangs erwähnt, ist ehrenamtliches Engagement ein zentraler Baustein des gesellschaftlichen Zusammenlebens. Für junge Menschen ist das Engagement außerdem ein wichtiges informelles Lernfeld und eine Ressource für Entwicklungsaufgaben in der Lebensphase (Zimmermann, 2015, S. 14). Sie können sich ausprobieren, Verantwortung übernehmen, neue Kenntnisse erlernen, ihre Meinung einbringen und Prozesse mitbestimmen. Gleichzeitig geht gesamtgesellschaftlich das Engagement in Vorstands- und Leitungspositionen zurück (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2019, S. 34). In diesen verschiedenen gesellschaftlichen Prozessen ist es nun zentral, zu untersuchen, welche individuellen Motivations- und Hinderungsgründe es insbesondere für marginalisierte Gruppen für ein (leitendes) Engagement gibt. Es gilt somit, diese Faktoren zu ergründen, um ehrenamtliches Engagement vor allem in entscheidungsfähigen Instanzen wie der Gremienarbeit attraktiver, zugänglicher und diverser zu gestalten. So fragt sich die AEJ ebenfalls für ihre eigenen Strukturen: „Wie lässt sich jedoch Jugend(verbands)arbeit in der Migrationsgesellschaft rassismuskritisch und diversitätsorientiert umsetzen, so dass Teilhabe für alle jungen Menschen, unabhängig von Herkunft und Religion, möglich wird?“ (Arbeitsgemeinschaft Evangelische Jugend in NRW, o. J.-a)

1.2 Vorstellung der AEJ NRW

Die Arbeitsgemeinschaft der Evangelischen Jugend in Nordrhein-Westfalen ist ein Dachverband der evangelischen Jugendarbeit in NRW, der vielfältig zusammengesetzt ist. So sind in der AEJ NRW Jugendvertretungen der rheinischen, lippischen und westfälischen evangelischen Landeskirche mit ca. 1100 Gemeinden vertreten. Ebenso umfasst die AEJ NRW in NRW tätige christliche Jugendverbände wie den Christlichen Verein Junger Menschen (CVJM), den Verband christlicher Pfadfinderinnen und Pfadfinder (VCP), den Jugendverband Entschieden für Christus (EC), die Evangelische Schülerinnen- und Schülerarbeit im Rheinland (ESR), sowie die Jugend der fünf evangelischen Freikirchen in NRW. Alle Mitglieder der AEJ NRW sind im Jugendpolitischen Ausschuss repräsentiert, um

Diskussionen und Anstöße für Jugendarbeit zu schaffen (Arbeitsgemeinschaft Evangelische Jugend in NRW, o. J.-c).

Die Themen der AEJ NRW sind ebenso vielfältig wie die Strukturen: Partizipation, Jugendpolitik, Freizeiten, Nachhaltigkeit, Inklusion, Politische Bildung, Qualifikation, Spiritualität, Gender/ Diversität, Prävention sexualisierter Gewalt, Internationale Biographien und Jugendarbeit/

Schule bilden die Themen und Angebote der AEJ NRW (Arbeitsgemeinschaft Evangelische Jugend in NRW, o. J.-b).

Passend zur Forschungsfrage setzt die AEJ NRW sich mit Themen wie Migration und Diversität auseinander. Das Projekt „Internationale Biografien im Jugendverband“ setzt sich dafür ein, dass junge Menschen mit Fluchterfahrung und junge PoC Unterstützung erfahren und ermutigt werden, eigene Angebote zu entwickeln und umzusetzen und somit Jugendarbeit im Jugendverband aktiv mitzugestalten. Hierfür befinden sich die beteiligten Träger in einem Prozess der Veränderung, indem die verbandlichen Strukturen in Bezug auf Rassismus überprüft, und Zugangs- und Zugehörigkeitsbarrieren abgebaut werden sollen. Das Projekt gestaltet verschiedene Formate zur Sensibilisierung und Auseinandersetzung von *weißen*³ Menschen mit ihren Privilegien, Powersharing sowie der Reflexion von Othering-Prozessen (Arbeitsgemeinschaft Evangelische Jugend in NRW, o. J.-a).

³ Der Begriff *weiß* ist bewusst gewählt und kursiv geschrieben. Es soll verdeutlicht werden, dass es sich dabei um eine „Analysekategorie für unterdrückende Machtverhältnisse“ (Kelly, 2019, S. 16) handelt und der Begriff keine politische Selbstbezeichnung darstellt (Sow, 2008, S. 19). Es wurde sich ebenfalls bewusst dazu entschieden, den Begriff Schwarz zu verwenden und ihn großzuschreiben. Auf diese Weise soll „[d]ie Bedeutungstradition der sozialpolitischen Kategorie Schwarz“ (Kelly, 2019, S. 16) fortgeschrieben werden. Des Weiteren handelt es sich dabei um eine Selbstbezeichnung (Ogette, 2021, S. 15; Sow, 2008, S. 19).

2. Begriffsdefinitionen

Im Folgenden werden nun die für das Projekt grundlegenden Begriffe *Ehrenamtliches Engagement*, *BIPoC* und *Gremien* definiert und erläutert.

2.1 Ehrenamt

Für die Tätigkeit, die in diesem Projekt untersucht werden soll, gibt es zahlreiche Definitionen. So spricht der dritte Engagementbericht von *bürgerschaftlichem Engagement* (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2020, S. 42), Hollstein von *Ehrenamt* (Hollstein, 2015, S. 36) und der fünfte Freiwilligensurvey von *freiwilligem Engagement* (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2019, S. 6). Ehrhardt stellt dazu fest, dass die Begriffe häufig synonym verwendet werden. Sie beinhalten somit Unschärfen, aber auch „geteilte Annahmen in der Gesellschaft“ über den bezeichneten Gegenstand (Ehrhardt, 2011, S. 15;20-21). Dies stellt auch Zimmermann fest (Zimmermann, 2015, S. 26). Er beschreibt weiter, dass die Begriffe meist eine Tätigkeit beschreiben, welche außerhalb von Beruf oder Schule sowie außerhalb des privaten und familiären Bereichs stattfindet und in welcher Verantwortung in Gruppierungen, Initiativen, Organisationen oder Institutionen übernommen wird (Zimmermann, 2015, S. 26). Ehrhardt hält als Kennzeichen fest, dass die Tätigkeit freiwillig stattfindet, nicht auf Entgelt ausgerichtet ist, familienfremden Personen zugutekommt, in verfestigten Gruppen oder Organisationen stattfindet sowie über einen längeren Zeitraum andauert (Ehrhardt, 2011, S. 15). Hier zeigen sich bereits Gemeinsamkeiten, aber auch Unterschiede zwischen den Definitionen. Zimmermann benennt, dass junge, engagierte Menschen aus der Kinder- und Jugendarbeit häufig selbst mit dem Begriff des *freiwilligen Engagements* arbeiten (Zimmermann, 2015, S. 28). Dieser wird auch im Freiwilligensurvey zugrunde gelegt und dort wie folgt definiert: Tätigkeiten, die „freiwillig und gemeinschaftsbezogen ausgeübt werden, im öffentlichen Raum stattfinden und nicht auf materiellen Gewinn ausgerichtet sind“ (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2019, S. 6). Gleichzeitig gewinnt der Begriff des *Ehrenamtes* an Bedeutung (Hollstein, 2015, S. 21). Diesen definiert Hollstein als „(1) Tätigkeiten, die (2) freiwillig sind und nicht auf materiellen Gewinn gerichtet, die (3) gemeinwohlorientiert sind, (4) öffentlich bzw. im öffentlichen Raum stattfinden und (5) in der Regel gemeinschaftlich oder kooperativ ausgeübt werden“ (Hollstein, 2015, S. 21).

Es wird deutlich, dass der Aspekt der Freiwilligkeit, die Öffentlichkeit der Aktivität, die nicht vorhandene Ausrichtung auf materiellen Gewinn sowie ein Bezug zu Gemeinschaften oder Organisationen in allen hier aufgeführten Definitionen vorkommt. In diesem Bericht wird der

Begriff des Ehrenamtes zugrunde gelegt. Es wird jedoch auch der Begriff des freiwilligen Engagements verwendet. Aufgrund der sehr ähnlichen Kennzeichen und der oft nicht trennscharfen Benennung in der Alltagssprache werden diese beiden Begriffe synonym eingesetzt.

2.2 BIPoC

Für die Beschreibung und Eingrenzung der Personengruppe wurde sich für die Selbstbezeichnung BIPoC entschieden. Die Abkürzung BIPoC steht für Black, Indigenous, People of Color. Der Begriff umfasst Menschen mit Rassismuserfahrungen und versucht, einen Raum für Aktivismus, Schutz und Empowerment zu bieten (Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismuserfahrungen e.V. (IDA), 2023). Der Begriff PoC (People of Colour) hat seinen Ursprung in der Black-Power Bewegung in den USA Ende der 1960er Jahre. Er entstand daher zur Solidarisierung mit Schwarzen Menschen. Inzwischen wird häufiger der Begriff BIPoC genutzt, um auch explizit Schwarze und indigene Menschen und Perspektiven mit einzubeziehen (Gegen Vergessen – Für Demokratie e.V., 2021).

Es handelt sich hierbei um eine politische Selbstbezeichnung, da es nicht um Hautfarben geht, sondern um die Benennung von Rassismus und Machtverhältnissen in einer mehrheitlich *weißen* Gesellschaft.

Dies unterscheidet den Begriff von bekannteren Kategorisierungen wie „mit Migrationshintergrund“, die Rassismuserfahrungen unsichtbar machen. Der Begriff des Migrationshintergrundes steht jedoch im wissenschaftlichen und aktivistischen Diskurs immer wieder stark in der Kritik. Der Soziologe und Migrationsforscher Aladin El-Mafalaani weist darauf hin, dass der Begriff vor allem im Kontext der Rassismus- und Diskriminierungsforschung nicht differenziert genug ist: Zum einen werde die enorm heterogene Gruppe, auch hinsichtlich ihres Risikos Diskriminierung zu erfahren, versucht zu homogenisieren und zu vereinheitlichen und zum anderen markiere der Begriff keine Identität oder Zugehörigkeit, sondern es handle sich um eine Fremdzuschreibung aus einer Mehrheitsperspektive (El-Mafalaani, 2016, S. 10).

Es wird deutlich, dass verschiedene Begriffskonzepte Vor- und Nachteile haben. Genau wie viele andere soziale Kategorisierungen sind die Begriffe BIPoC oder Migrationshintergrund nicht trennscharf. Es wurde sich dennoch für die Selbstbezeichnung BIPoC entschieden, da sich das Forschungsprojekt auf subjektive und individuelle Erfahrungen fokussiert und damit versucht, Diskussionen in der Praxis anzustoßen. Deshalb wurde ein Begriff gewählt, der als politische Selbstbezeichnung gilt und aktivistisch geprägt ist. Sicherlich wird der Diskurs der nächsten Jahre Wörter und Konstrukte entwickeln, die besser passen. Im Verlauf des Forschungsprojektes wurde deutlich, dass die BIPoC-Begrifflichkeit nicht für alle Interviewpartner:innen passend war. Dies wird im Diskussionsteil kritisch reflektiert.

2.3 Gremium

Auch soll kurz definiert werden, was im Kontext dieser Erarbeitung unter einem Gremium verstanden wird. Im Duden wird ein Gremium als eine „zur Erfüllung einer bestimmten Aufgabe gebildete Gruppe von Expert(inn)en“, als beschlussfassende Körperschaft sowie als Ausschuss definiert (Cornelsen Verlag, o. J.). Nullmeier et al. halten für Gremien folgende Merkmale fest: Sie sind eine Zusammenkunft von Menschen, haben eine Entscheidungsfunktion und sind rechtlich verfasste Organe einer Institution (Nullmeier et al., 2008, S. 7-8). Im Gremienbesetzungsgesetz der Evangelischen Kirche in Deutschland werden Kammern und Kommissionen, Ausschüsse, Verwaltungs- und Aufsichtsräte, Beiräte und vergleichbare Gruppen als Gremien benannt, deren Positionen durch Wahlen, Berufung oder Entsendung vergeben werden (§2-§4 Gremienbesetzungsgesetz der EKD). Für den Kontext dieser Forschungsarbeit sind nun folgende der benannten Merkmale zentral: Ein Gremium ist Teil der Organisationsstruktur der evangelischen Kirche, hat eine strukturelle Aufgabe, eine Entscheidungskompetenz und der Zugang wird durch Verfahren wie Wahl oder Berufung begrenzt.

3. Forschungsstand

Im Folgenden werden aktuelle und einschlägige Studien zu ehrenamtlichem Engagement und zu BIPOC in Deutschland vorgestellt. Außerdem wird ein internationaler Bezug zu Studien aus der Schweiz und Österreich hergestellt.

3.1 Ehrenamt

Der Forschungsstand zum freiwilligen Engagement in Deutschland wird auf Basis von zwei repräsentativen Studien dargestellt: Einerseits werden Inhalte aus der Studie des dritten Engagementberichts vorgestellt, die sich mit dem Engagement junger Menschen befassen. Andererseits werden Inhalte aus dem fünften Freiwilligensurvey aufgeführt, welche Daten zu Engagement in Deutschland allgemein umfassen. Zu diesem Freiwilligensurvey liegt außerdem eine Sonderauswertung der evangelischen Kirche vor, sodass abschließend einige Daten explizit zu religiösen und evangelischen Befragten vorgestellt werden.

Der dritte Engagementbericht ist ein wissenschaftlicher Bericht der Bundesregierung zum bürgerschaftlichen Engagement in Deutschland. Er wird von einer Sachverständigenkommission einmal pro Legislaturperiode verfasst (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2020, S. 6). Für den dritten Bericht wurde eine Befragung von jungen Menschen zwischen 14 und 28 Jahren durchgeführt, deren Ergebnisse im Folgenden zusammengefasst werden (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2020, S. 51). Knapp 64% aller Befragten engagieren sich (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2020, S. 52). Bei den Motiven für das Engagement stand bei den Engagierten Spaß an erster Stelle (94%), außerdem wollten sie ihre Fähigkeiten einbringen (92%), etwas gemeinsam mit anderen machen (90%) sowie etwas bewegen können (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2020, S. 53). Anstoß für das Engagement waren bei 65% der Engagierten die Freund:innen, 49% hatten es sich selbst überlegt, 40% wurden durch persönliche Ansprache aus der Organisation/Gruppe gewonnen und für 37% gab die Familie den Anstoß (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2020, S. 55).

Allgemein wird im Engagementbericht auch auf soziale Ungleichheit im Engagement hingewiesen: So engagieren sich ressourcenärmere Menschen deutlich seltener. Als Ursache werden hier die fehlende Anregung zum Engagement in Familie, Schule und Umfeld, geringere Selbstwirksamkeitsüberzeugungen, aber auch strukturelle Barrieren genannt. Diese sind z. B. sprachliche Barrieren und die klassischen Komm-Strukturen der Angebote (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2020, S. 45-46). Aus der deutlichen Beteiligung bestimmter Gruppen folgt dann aber auch eine geringere gesellschaftliche Teilhabe und

eine geringere Wahrnehmung ihrer Perspektiven und Anliegen. Somit profitieren sie auch weniger von den positiven Effekten (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2020, S. 46).

Der fünfte Freiwilligensurvey stellt die Basis für die Berichterstattung zum aktuellen Stand und zur Entwicklung des freiwilligen Engagements in Deutschland dar (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2019, S. 6). Er wird alle fünf Jahre durchgeführt und ist repräsentativ für die deutsche Wohnbevölkerung ab 14 Jahren (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2019, S. 6). Knapp 40% aller Befragten sind ehrenamtlich engagiert (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2019, S. 39). Dabei bestehen Unterschiede u. a. zwischen den Bildungsgruppen. So engagieren sich 52% der Schüler:innen, 26% der Menschen mit niedriger Bildung, 37% derer mit mittlerer Bildung sowie 51% der Menschen mit hoher Bildung (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2019, S. 17).

Ferner engagieren sich 27% der Personen mit Migrationshintergrund, im Vergleich zu 44% der Personen ohne Migrationshintergrund. Darüber hinaus wird unterschieden, ob Personen die deutsche Staatsangehörigkeit besitzen oder nicht. So engagieren sich 39% derjenigen, die einen Migrationshintergrund, keine eigene Migrationserfahrung und die deutsche Staatsangehörigkeit haben. Demgegenüber engagieren sich 34% derjenigen ohne deutsche Staatsangehörigkeit. Bei den Personen mit eigener Migrationserfahrung engagieren sich 28% derjenigen mit deutscher Staatsbürgerschaft und 15% derjenigen ohne deutsche Staatsbürgerschaft (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2019, S. 18).

Der größte Bereich, in dem sich die Befragten engagieren, ist Sport und Bewegung (13%). Der kirchliche und religiöse Bereich kommt auf den fünften von 14 Plätzen, hier engagieren sich knapp 7% (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2019, S. 22). In diesem Bereich sind deutlich mehr Frauen als Männer aktiv: Gut 8% der Frauen und gut 5% der Männer gaben an, sich dort zu engagieren (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2019, S. 23). Weiterhin wurde erfasst, dass 26% eine Leitungs- oder Vorstandsfunktion in ihrem Engagement übernehmen, diese Zahl ist seit 1999 um etwa 10% gesunken (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2019, S. 34). Außerdem sind die Geschlechter hier ebenfalls ungleich vertreten, 30% der Männer und 22% der Frauen haben eine solche Position (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2019, S. 34).

Die Sonderauswertung der evangelischen Kirche beruht auf eigenen Berechnungen auf Basis der Daten des fünften Freiwilligensurveys (Sinnemann, 2022, S. 10). So wurde u. a. erfasst, dass sich 46% aller evangelischen Befragten engagieren (Sinnemann, 2022, S. 28). Bei den

evangelischen Befragten, die sich ihrer Religionsgemeinschaft stark verbunden fühlen, sind es sogar 62% (Sinnemann, 2022, S. 30). Knapp 10% der evangelischen Befragten engagieren sich im kirchlichen oder religiösen Bereich (Sinnemann, 2022, S. 32). Von allen Befragten, die sich im kirchlichen oder religiösen Bereich engagieren, wurden außerdem die Anstöße für die Tätigkeit erfasst. Am häufigsten genannt wurde der Anstoß durch eine leitende Person mit 60%, bei allen anderen Bereichen gaben dies nur 46% an (Sinnemann, 2022, S. 34). Auch der Anstoß durch Familie, Freund:innen oder Bekannte war zentral (59%, bei allen anderen Bereichen 49%) (Sinnemann, 2022, S. 34). Mit 41% wurden die Erfahrungen in der Familie am dritthäufigsten genannt (im Vergleich zu 30% in den anderen Bereichen) (Sinnemann, 2022, S. 34). Weiterhin wurde die Zufriedenheit mit den Mitsprachemöglichkeiten im kirchlichen/religiösen Bereich erfasst: Knapp 77% waren mit den Möglichkeiten eher oder sehr zufrieden, bei den evangelischen Befragten waren es sogar 80% (Sinnemann, 2022, S. 36). Die Hauptinhalte der Tätigkeiten im Bereich Kirche und Religion waren mit 66% die Organisation und Durchführung von Treffen/ Veranstaltungen, mit 63% praktische Arbeiten und mit 38% persönliche Hilfeleistungen. In der Interessensvertretung und Mitsprache waren 34% aktiv (Sinnemann, 2022, S. 37).

Für das Forschungsprojekt lassen sich aus diesen Studien nun folgende zentrale Erkenntnisse gewinnen: Für die jungen Menschen ist es entscheidend, dass ihr Engagement Spaß macht, sie es mit anderen ausüben können und dass sie etwas bewegen können. Für den Anstoß zum Ehrenamt sind Menschen aus dem nahen Umfeld zentral, im kirchlichen Bereich spielen hier aber auch leitende Personen eine besondere Rolle. Außerdem ist die starke Verbundenheit zur eigenen Religionsgemeinschaft (u. a.) für die evangelischen Befragten ein wichtiger Faktor, da sich die Hochverbundene deutlich häufiger engagieren. Im religiösen Bereich ist etwa ein Drittel der Befragten im Bereich der Interessensvertretung aktiv.

Die Anzahl der Personen, die eine Leitungs- oder Vorstandsaufgabe in ihrem Ehrenamt übernehmen, ist in den letzten 25 Jahren stark gesunken. Im religiösen Bereich sind aber insbesondere die evangelischen Befragten mit den Mitsprachemöglichkeiten aber zufrieden.

Weiterhin bestehen Unterschiede zwischen verschiedenen sozialen Gruppen, so engagieren sich Menschen mit niedriger Bildung deutlich seltener als andere. Dies gilt auch allgemein für ressourcenärmere Menschen, die vor verschiedenen persönlichen und strukturellen Barrieren stehen und deren Perspektiven in vielen gesellschaftlichen und Engagementskontexten somit fehlen.

3.2 BIPoC in Deutschland

Da der Begriff BIPoC eine politische Selbstbezeichnung ist, deren Grenzen zum einen nicht ganz trennscharf sind und die zum anderen in Deutschland noch recht neu ist, wird der Begriff

als Kategorie in repräsentativen oder großen quantitativen Studien meist nicht verwendet. Meist wird die Kategorie des Migrationshintergrundes verwendet, so z. B. im Mikrozensus. Einen Migrationshintergrund wird dadurch bestimmt, dass man selbst oder mindestens ein Elternteil „die deutsche Staatsbürgerschaft nicht durch Geburt besitzt“ (Statistisches Bundesamt, 2020, S. 5). Weiterhin wird zwischen Personen mit und ohne eigene Migrationserfahrung, mit und ohne deutsche Staatsbürgerschaft sowie zwischen Einbürgerung, (Spät)Aussiedelung und Adoption unterschieden (Statistisches Bundesamt, 2020, S. 8). Anhand dieser Merkmale kann allerdings nicht direkt auf eine Rassismusbetroffenheit geschlossen werden. Weiterhin erfasst die Strukturkategorie des Migrationshintergrundes nur Personen bis zur zweiten Einwander:innengeneration. Nicht-*weiße* Personen bleiben aber oft über diese zweite Generation hinaus als nicht-*weiß* identifizierbar und somit rassismusbetroffen (Aikins et al., 2021, S. 56).

Eine Studie, die sich explizit mit der Lebenssituation nicht-*weißer* Menschen in Deutschland beschäftigt, ist der Afrozensus. Im Afrozensus wurden Schwarze, afrikanische und afrodiasporische Personen befragt. Diese Stichprobe ist somit ebenfalls nicht deckungsgleich mit dem BIPoC-Begriff, aber er kommt diesem näher als die Kategorie des Migrationshintergrundes. Aus diesem Grund und da im Afrozensus auch nach freiwilligem Engagement gefragt wurde, werden ausgewählte Ergebnisse dieser Studie im Folgenden dargestellt.

In einer deutschlandweiteten quantitativen Online-Umfrage wurden knapp 6.000 Personen befragt, außerdem gab es qualitative Fokusgruppen und Interviews (Aikins et al., 2021, S. 27). „Zur Teilnahme an der Onlinebefragung waren alle Schwarzen, afrikanischen und afrodiasporischen Menschen über 16 Jahren aufgerufen, die familiäre Beziehungen zu Afrika haben, weil sie selbst oder eine*r ihr Vorfahr*innen – egal in welcher Generation – Afrika freiwillig oder unfreiwillig verlassen haben“ (Aikins et al., 2021, S. 27). Somit handelt es sich um eine Gelegenheitsstichprobe. Ziel der Studie war es u. a., Schwarze, afrikanische und afrodiasporische Lebensrealitäten in Deutschland sichtbar zu machen (Aikins et al., 2021, S. 32).

Knapp 47% der Befragten haben sich im letzten Jahr freiwillig engagiert (Aikins et al., 2021, S. 80). Dabei sind deprivilegierte Gruppen stärker aktiv als privilegierte. So engagieren sich etwa Befragte mit Behinderung (62%) häufiger als Befragte ohne Behinderung (48%) und Befragte mit niedrigerem Einkommen (54%) häufiger als mit hohem (44%). Aus den qualitativen Befragungen wird ergänzt, dass Freiwilligenarbeit in Schwarzen Communities auch als Schutzraum verstanden wird und somit über das klassische Verständnis des ehrenamtlichen Engagements hinausgeht (Aikins et al., 2021, S. 81).

Am häufigsten engagieren sich die Befragten im Bereich des Sozialen (45%), darauf folgt die außerschulische Jugendarbeit und Bildungsarbeit für Erwachsene (29%) und der Bereich Kultur und Musik (28%) (Aikins et al., 2021, S. 82).

53% der Engagierten haben Organisation und Durchführung als Tätigkeit angegeben, jeweils etwa ein Drittel politischen Aktivismus, Vernetzungsarbeit und Empowermentarbeit. 24% der Engagierten haben persönliche Hilfeleistungen angegeben (Aikins et al., 2021, S. 82).

Hier wird deutlich, dass sich die Ergebnisse von denen des Freiwilligensurveys unterscheiden. Dies ist insbesondere in Bezug auf das Engagement von privilegierten und weniger privilegierten Gruppen interessant, hier gibt es gegensätzliche Tendenzen. Auch in den Bereichen des Engagements zeigen sich unterschiedliche Schwerpunkte. So sind Aktivismus, Vernetzung und Empowerment im Afrozensus stärker vertreten als der Bereich von Interessensvertretung und Mitsprache im Bereich Kirche und Religion des Freiwilligensurveys. Dies zeigt auf, dass freiwilliges Engagement von Schwarzen, afrikanischen und afrodiasporischen Menschen sich von dem der Gesamtbevölkerung unterscheidet. Für das Forschungsprojekt wird hier deutlich, dass in verschiedenen Bevölkerungsgruppen unterschiedliche Gründe und Bereiche des freiwilligen Engagements zentral sind und dass die Rassismusbetroffenheit dabei direkt oder indirekt eine Rolle spielt.

3.3 Internationale Studien

Im Folgenden werden Studien aus der Schweiz und Österreich angeführt, die ebenfalls das freiwillige Engagement untersucht haben. In der österreichischen Studie des Bundesministeriums für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (BMSGPK) wurden im Rahmen der Mikrozensus-Erhebung Fragen zu freiwilligem Engagement gestellt. Aus den Ergebnissen der Erhebung konnten sowohl Beteiligungsquoten als auch Strukturen der formell und informell freiwillig Engagierten nach ausgewählten soziodemographischen Merkmalen dargestellt werden (Göttlinger & Kronsteiner-Mann, 2022, S. 5). In der Erhebung wird zwischen formeller Freiwilligentätigkeit und informeller Freiwilligentätigkeit unterschieden. Formelle Tätigkeit beschreibt die freiwillige Tätigkeit innerhalb einer Organisation oder in einem Verein, wohingegen die informelle freiwillige Tätigkeit die nicht institutionalisierte Freiwilligentätigkeit, also beispielweise Nachbarschaftshilfe beschreibt (Göttlinger & Kronsteiner-Mann, 2022, S. 5). Insgesamt zeigte sich, dass knapp die Hälfte (49,4%) der Bevölkerung ab 15 Jahren in Österreich Freiwilligentätigkeit leistet. 26,6% aller freiwillig tätigen Personen leisten regelmäßig sowohl formelle als auch informelle Freiwilligentätigkeit.

Die Freiwilligentätigkeit nach Staatsbürgerschaft und Migrationshintergrund wurde ebenfalls erfasst. So zeigte sich, dass 36,2% der Personen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft informell oder formell freiwillig tätig sind (Göttlinger & Kronsteiner-Mann, 2022, S. 18). Ähnlich sind die Ergebnisse im Hinblick auf einen möglichen Migrationshintergrund: Hier liegt der Wert der Teilnahmequote bei Migrant:innen erster Generation bei 37,5% und bei Migrant:innen zweiter Generation bei 35,4% (Göttlinger & Kronsteiner-Mann, 2022, S.19). Bezogen auf die formelle freiwillige Tätigkeit beteiligen sich 15,1% der Nicht-Österreicher:innen

und 27,9% der Österreicher:innen. Die Beteiligungsquote an formeller freiwilliger Tätigkeit von Personen mit Migrationshintergrund beträgt 14,5% (1. Generation) und 12,8% (2. Generation) und bei Personen ohne Migrationshintergrund sind es 29,6% (Göttlinger & Kronsteiner-Mann, 2022, S. 40).

Die Studie „Wie Religion uns trennt – und verbindet“ hat die gesellschaftliche Rolle von religiösen und sozialen Identitäten in Deutschland und der Schweiz 2019 untersucht. In beiden Ländern wurden im Jahr 2019 3000 Menschen zu der Bedeutung von Religion und sozialen Identitäten befragt. In der KONID Survey Repräsentativbefragung standen folgende Fragen im Mittelpunkt:

„(1) ob, und wenn ja, welche Muster oder Konfigurationen religiöser und anderer sozialer Identitäten in beiden Ländern anzutreffen sind, (2) wie deren Entstehung zu erklären ist, (3) welche Wirkungen von religiösen und anderen sozialen Identitäten auf Zivilgesellschaft, politische Partizipation und das gesellschaftliche Miteinander nachzuweisen sind und (4) warum diese Wirkungen bestehen“ (Liedhegener et al. 2019, S. 4).

Im Hinblick auf freiwilliges Engagement wurde im KONID Survey deutlich, dass Religiosität und Religionszugehörigkeit das ehrenamtliche Engagement steigern. Religionsbezogenes freiwilliges Engagement fördere so den Kontakt zwischen Menschen, die sich sonst im Alltag nicht begegnen (Liedhegener et al. 2019, S. V). Es konnte zudem der Zusammenhang der Wichtigkeit sozialer Identität und freiwilligem Engagement bestätigt werden. So zeigt sich, dass je wichtiger den Befragten ihre soziale Identität Religion ist, desto häufiger engagieren sie sich zivilgesellschaftlich. In Deutschland und in der Schweiz ist das Muster sichtlich erkennbar: Wer seine religiöse Identität als besonders wichtig ansieht, ist wesentlich häufiger engagiert (59%) als jemand, dem diese soziale Identität völlig unwichtig ist (48%) (Liedhegener et al. 2019, S. 29).

Aufgrund der unterschiedlichen Methodik lassen sich die verschiedenen Studien nicht direkt vergleichen. Nichtsdestotrotz lassen sich allgemeine Ähnlichkeiten und Unterschiede feststellen. So liegt die Engagementquote in Österreich etwa 10% über der in Deutschland. Allerdings sind die zugrunde gelegten Definitionen nicht deckungsgleich. In beiden Ländern engagieren sich Personen mit Migrationshintergrund seltener als der Durchschnitt. Faktoren, die das Engagement dieser Gruppe beeinflussen, wurden allerdings nicht untersucht.

Sowohl der KONID Survey als auch der Freiwilligensurvey zeigen weiterhin, dass eine starke Verbundenheit zur eigenen Religion ein förderlicher Faktor für Engagement ist. Obwohl die Ergebnisse der Studien auf nationaler Ebene nicht direkt vergleichbar sind, lassen sich erste Ansätze für Vergleiche zwischen den jeweiligen Engagementstrukturen der Länder feststellen.

In den genannten Studien wurde jedoch nicht explizit auf Gründe eingegangen, warum sich bestimmte soziale Gruppen mehr oder weniger engagieren. Des Weiteren wird im vorliegenden Forschungsbericht der Fokus auf die Rassismusbetroffenheit und die daraus resultierenden Folgen für das Engagement gelegt. Wie bereits beschrieben, fehlt diese Perspektive häufig in groß angelegten Studien.

4. Theoretische Verortung

Im Folgenden wird die theoretische Grundlage des Forschungsprojekts näher beschrieben. Für die Einordnung der Ergebnisse in die Theorielandschaft wurde sich an zwei verschiedenen Theorien bedient. Zum einen Pierre Bourdieus Kapitaltheorie, die sich mit dem Zusammenhang verschiedener Kapitalformen und sozialer Ungleichheit beschäftigt (Bourdieu, 1992) und zum anderen das Civic Voluntarism Model, das die ungleiche Verteilung politischer Partizipation zwischen verschiedenen sozialen Gruppen zu erklären versucht (Schlozman et al, 2018). Die beiden Theorien werden in diesem Kapitel jeweils kurz skizziert.

4.1 Kapitaltheorie nach Pierre Bourdieu

In der Kapitaltheorie beschäftigt sich der französische Soziologe Pierre Bourdieu mit dem Einfluss verschiedener Kapitalsorten auf soziale Ungleichheiten und gesellschaftliche Machtverhältnisse. Nach seiner Vorstellung bestimmen das Kapitalvolumen und die Kapitalstruktur direkt die Lebensbedingungen von Individuen (Bourdieu, 2018, S. 196-197).

Bourdieu erweitert den Kapitalbegriff entgegen einem rein wirtschaftswissenschaftlichen Verständnis um weitere Kapitalformen. Kapital umfasst hier alle Formen des sozialen Austausches (Bourdieu, 1992, S. 50-51). Zusätzlich zu dem wirtschaftswissenschaftlichen Verständnis von ökonomischem Kapital ergänzt Bourdieu den Begriff um kulturelles Kapital und soziales Kapital (Bourdieu, 1992, S. 52). Kapital ist nach Bourdieu akkumulierte Arbeit sowohl in materieller als auch in immaterieller Form (Bourdieu, 1992, S. 49). Es stehe dabei immer eng in Verbindung mit Macht beziehungsweise den herrschenden Machtverhältnissen (Bourdieu, 1992, S. 52). Die drei grundlegenden Kapitalformen nach Bourdieu werden im Folgenden im Kontext der Forschungsfrage näher beschrieben.

Ökonomisches Kapital ist definiert durch den „materiellen Reichtum“ (Thiersch, 2014, S. 59). Es nimmt in der Kapitaltheorie eine herausragende Stellung ein, da es allen anderen Kapitalformen zugrunde liegt und die Weitergabe beziehungsweise Aneignung der weiteren Formen beeinflusst (Bourdieu, 1992, S. 70-72). Mithilfe der anderen Kapitalformen kann lediglich versucht werden, die dominante, vorherrschende Rolle des ökonomischen Kapitals zu verschleiern (Fuchs-Heinritz & König, 2014, S. 129).

Das kulturelle Kapital wird in drei Unterformen unterteilt. Das inkorporierte Kulturkapital beschreibt Kenntnisse, Fertigkeiten und Wissen, die durch das Aufbringen von persönlichen Bemühungen erworben werden können (Fuchs-Heinritz & König, 2014, S. 130). Dieser „Verinnerlichungsprozess“ (Bourdieu, 1992, S. 52) ist durch den zeitlichen Aufwand in der Regel an mehr oder weniger stark ausgeprägte Versagungen oder Opfer gebunden, die die Individuen aufbringen müssen (Bourdieu, 1992, S. 55). Der Erwerb und die Aneignung von korporierten

Kulturkapital sind maßgeblich an die primäre Sozialisationsinstanz gebunden und werden von dieser beeinflusst (Bourdieu, 1992, S. 56). Dabei fungiert diese Sozialisationsinstanz entweder als eine Art Bonus in Form eines zeitlichen Vorsprungs oder als doppeltes Hindernis, da erstens der zeitliche Vorsprung fehlt, und zweitens weitere Zeit investiert werden muss, um die negativen Folgen des fehlenden Kapitals auszugleichen (Bourdieu, 1992, S. 56). Außerdem ist für den an Zeit gebundenen Verinnerlichungsprozess auch entscheidend, wieviel von ökonomischen Zwängen befreite Zeit innerhalb der Familie für diese Prozesse aufgebracht werden kann (Bourdieu, 1992, S. 58). Bourdieu macht deutlich, dass selbst die Kapitalform, die scheinbar nur von eigener Leistung abhängt, nicht unabhängig von der sozialen Herkunft betrachtet werden kann.

Im inkorporierten Kulturkapital bildet sich auch der Habitus heraus (Bourdieu, 1992, S. 56). Der Habitus erklärt, warum Leute aus ähnlichen Soziallagen ein ähnliches Verhalten/Praxis an den Tag legen und vor allem, warum sich das Verhalten und die Praxis zu Verhalten/Praxis zwischen verschiedenen Soziallagen beziehungsweise Lebensstilen so stark unterscheidet (Bourdieu, 2016, S. 278).

„Die Habitus sind Prinzipien zur Generierung von unterschiedlichen und der Unterscheidung dienenden Praktiken – was der Arbeiter ißt [Sic!] und vor allem, wie er es ißt, welchen Sport er treibt und wie er ihn treibt, welche politischen Meinungen er hat und wie er sie zum Ausdruck bringt, unterscheidet sich systematisch von den entsprechenden Konsum- und Verhaltensgewohnheiten der Unternehmer in der Industrie; es sind dies aber auch unterschiedliche Klassifikationsschemata, unterschiedliche Klassifizierungsprinzipien, Wahrnehmungs- und Gliederungsprinzipien, Geschmacksrichtungen. Mit ihrer Hilfe werden Unterschiede zwischen gut und schlecht, gut und böse [Sic!], distinguiert und vulgär usw. gemacht, aber eben nicht die gleichen Unterschiede“ (Bourdieu, 2018, S. 21).

Es handelt sich bei dem Habitus also um ein „System generativer Schemata“, die die „gesamte Struktur des Systems der Existenzbedingungen“ organisieren (Bourdieu, 2016, S. 279). Die zweite Unterform ist das objektivierte Kulturkapital und bezeichnet juristisches Eigentum wie Bücher, Schriften, Gemälde oder Instrumente (Bourdieu, 1992, S. 59). Durch den materiellen Wert besteht vor allem zum ökonomischen Kapital eine große Nähe (Thiersch, 2014, S. 60). Die Güter können materiell angeeignet, also durch ökonomisches Kapital erworben, oder symbolisch angeeignet werden. Die symbolische Aneignung setzt wiederum inkorporiertes Kulturkapital voraus (vgl. Bourdieu 1992: 59). Für die volle Macht der Kapitalform müssen die Güter sowohl kulturell als auch materiell angeeignet werden (Bourdieu, 1992, S. 61).

Institutionalisiertes Kulturkapital meint Titel beziehungsweise Bildungstitel, die zu dauerhaften und rechtlich garantierten Vorteilen für die Träger:innen führen (Bourdieu, 1992, S. 61). Die Titel sind dabei nur bedingt vom tatsächlichen kulturellen Kapital der Träger:innen abhängig

(Bourdieu, 1992, S. 61-62). Das institutionalisierte Kulturkapital bewertet praktisch das kulturelle Kapital (Fuchs-Heinritz & König, S. 131). Der Wert ist dabei in der Regel abhängig vom Seltenheitswert des Titels (Bourdieu, 1992, S. 63).

Das soziale Kapital beschreibt das Netz an Beziehungen, die zu persönlichen Vorteilen führen können (Bourdieu, 1992, S. 63). Es handelt sich dabei um immaterielles Kapital und damit die unsichtbarste Kapitalform (Thiersch, 2014, S. 61). Das Beziehungsnetz ist dabei das Ergebnis von Investitionen, die die Erhaltung oder die Ausweitung des Netzes zum Ziel haben (Bourdieu, 1992, S. 65). Es beschreibt die Möglichkeit um Rat, Informationen oder Hilfe zu bitten sowie die Chancen, die durch Gruppenzugehörigkeit entstehen (Fuchs-Heinritz & König, 2014, S. 133). Diesen Prozess von Aufbau und Ausbau nützlicher Beziehungen und Verbindungen beschreibt Bourdieu als „Institutionalisierungsarbeit“ (Bourdieu, 1992, S. 65). Der tatsächliche Nutzen des sozialen Kapitals ist abhängig vom Umfang des eigenen Netzes und dem Kapitalumfang der jeweiligen Beziehungen (Bourdieu, 1992, S. 64). Soziales Kapital wächst exponentiell, aufgrund der Tatsache, dass verschiedene nützliche Verbindungen selbst nützliche Verbindungen aufbauen, die zu Profiten führen können (Bourdieu, 1992, S. 67). Da die ständige Beziehungsarbeit Zeit und auch Geld voraussetzen kann, ist das soziale Kapital ebenfalls abhängig vom ökonomischen Kapital (Bourdieu, 1992, S. 67). Es kann außerdem dabei helfen, kulturelles und ökonomisches Kapital zu erwerben (Fuchs-Heinritz & König, 2014, S. 133).

Die Kapitaltheorie von Pierre Bourdieu wurde gewählt, um den Einfluss von vorhandenen oder fehlenden Ressourcen auf das Engagement theoretisch fundiert untersuchen zu können. Dabei wurde bewusst versucht, über ein rein wirtschaftswissenschaftliches Verständnis von Ressourcen und Kapital hinauszugehen. Die Kapitaltheorie, die Ungleichheitsverhältnisse über eben dieses Vorhandensein unterschiedlicher Kapitalformen zu erklären versucht, lässt sich so auf Faktoren, die das Engagement von marginalisierten Gruppen beeinflussen, übertragen.

4.2 Civic Voluntarism Model nach Schlozman, Brady & Verba

Das Civic Voluntarism Model ist ein Model für die Erklärung der unterschiedlichen Verteilung politischer Partizipation zwischen verschiedenen Bevölkerungsgruppen (Emmerich, 2012, S. 65). In der politischen Partizipationsforschung ist es zu einem Standardmodell geworden (Schöttle, 2019, S: 42). Auch wenn die Erkenntnisse der Theorie nicht explizit für das Phänomen Ehrenamt und Gremienarbeit gemacht sind, lassen sich die Erkenntnisse doch auf diese Phänomene übertragen (z. B. Emmerich, 2012; Gabriel, 2013; Diehl, 2004). Das Modell vermag Faktoren zu erklären, die über die reine soziale Lage hinaus Partizipation beeinflussen können (Emmerich, 2012, S. 65).

Die Auseinandersetzung mit der Fragestellung erfolgt in der Theorie über die Nicht-Beteiligung (Schlozman et al., 2018, S. 50). Dabei werden drei Ebenen charakterisiert, die dafür sorgen, dass sich Menschen nicht beteiligen: Erstens *because they can't* (weil sie nicht können), damit ist der Mangel an notwendigen Ressourcen wie Zeit, Geld und die Fähigkeit Geld und Zeit effektiv einzusetzen gemeint (Schlozman et al., 2018, S. 50). Geld, Zeit und Civic Skills gelten dabei als die wichtigsten Ressourcen, die maßgeblich das Engagement beeinflussen (Karadas & Zerback, 2019, 198). Aber auch Sprache⁴ kann eine wichtige Ressource bei der Frage nach Beteiligung sein (Karadas & Zerback, 2019, 199). Civic Skills umfassen „organisatorische und kommunikative Fähigkeiten, die zunächst nicht direkt mit politischem Engagement in Verbindung stehen“ und in Institutionen wie beispielsweise der Schule ausgebildet werden (Karadas & Zerback, 2019, 198). Die Verfügbarkeit von Ressourcen hängt insgesamt stark mit der Zugehörigkeit zu verschiedenen Bevölkerungsgruppen entlang der Linien *race*, *class* und *gender*⁵ zusammen (Schlozman et al., 2018, S: 56).

Zweitens *because they don't want to* (weil sie nicht wollen), das Fehlen von psychologischem Engagement in der Politik, also wenig Interesse an Politik oder öffentlichen Themen, die Überzeugung, dass das Handeln nur wenig oder gar nichts bringt und wenig Wissen über politische Prozesse (Schlozman et al., 2018, S. 50). Damit ist politisches Wissen, politisches Interesse, die Stärke der politischen Identifikation und *political efficacy* gemeint (Schlozman et al., 2018, S. 59-60). *Political efficacy* umfasst ein Selbstwirksamkeitswissen, also den Glauben, dass das eigene politische Handeln tatsächlich etwas bewegen kann (Schlozman et al., 2018, S. 59).

Abschließend und drittens *because nobody asked* (weil sie nicht gefragt wurden), womit die Isolation der Netzwerke, durch die Leute für die Politik mobilisiert werden, gemeint ist (Schlozman et al., 2018, S. 50). Dieser Faktor beschreibt, dass Leute häufig aktiv werden, wenn sie dazu aufgefordert oder eingeladen werden (Schlozman et al., 2018, S. 61). Wer gefragt werde, sei allerdings keineswegs willkürlich, sondern abhängig von den sozialen Netzwerken, in die die jeweilige Person eingebunden ist und dem sozioökonomischen Status (Schlozman et al., 2018, S. 62). Das führe dazu, dass wer bei den übrigen Faktoren gut dastehe, in der Regel auch häufiger gefragt werde (Schlozman et al., 2018, S. 62). Größere Netzwerke können häufig in Institutionen wie Schule, Kirche oder Vereins- beziehungsweise Ehrenamtsstrukturen ausgebildet werden (Karadas & Zerback, 2019, S. 200).

⁴ Damit ist sowohl die Sprache im Sinne einer Erstsprache als auch eine bestimmte Bildungssprache gemeint (Karadas & Zerback, 2019, S. 199).

⁵ Die Begriffe *race*, *class* und *gender* sind bewusst gewählt und nicht ins Deutsche übersetzt worden (vgl. z. B. Kelly, 2019, S. 13-16.). Stattdessen wurde sich für eine kursive Schreibweise entschieden. Dadurch sollen zusätzlich die politische und soziologische Ebenen der Begriffe verdeutlicht und auf deren gesellschaftliche Konstruktion, den sozialen und historischen Kontext sowie die Wandelbarkeit der Begriffe hingewiesen werden.

Es ist jedoch wichtig zu erwähnen, dass diese drei Ebenen des Modells nicht immer trennscharf voneinander zu unterscheiden sind (Schöttle, 2019, S. 43). Die Ebenen stehen alle in direktem Zusammenhang und beeinflussen sich gegenseitig (Schöttle, 2019, S. 42). Ziel ist es, diese Zusammenhänge der Ebenen herauszuarbeiten. Beide Theorien sollen für dieses Forschungsprojekt nicht als starre und abgeschlossene Modelle verstanden werden, sondern viel eher als Werkzeugkiste, die dabei hilft, die Realität besser einordnen zu können. Für die Interpretation der Daten war es wichtig, möglichst offen an die Fragestellung und das Material heranzugehen. Daher wurde auch bei der Analyse darauf geachtet, Kategorien möglichst deduktiv und induktiv zu bilden. Trotzdem wird die Theorie genutzt, da auch das Team der Forscher:innen sich nicht in einem luftleeren Raum bewegt. Das Kapital dient daher in erster Linie der Transparenz des theoretischen Fundaments des Forschungsprojekts. Erst in Kapitel 7 (Diskussion) sollen die theoretischen Bausteine mit dem Material und den Ergebnissen der Analyse konkret in Verbindung gebracht werden. Hier sollen sie als ebendiese Werkzeugkiste dabei helfen, die Ergebnisse in ein theoretisches Fundament auch im Hinblick auf Exklusionsmechanismen einzuordnen.

5. Methodik

Im Folgenden Absatz wird die methodologische und methodische Herangehensweise des Forschungsprozesses näher beschrieben. Im Fokus stehen dabei Partizipation im Kontext von Forschung, ethische Grundsätze der Forschung sowie Grad der Standardisierung und Kontrolle. Anschließend wird mit den qualitativen Interviews, Leitfäden, der qualitativen Inhaltsanalyse und der Auswahl des empirischen Materials die Forschungspraxis näher beleuchtet.

5.1 Partizipation

Die partizipative Forschung stellt einen Oberbegriff für viele Forschungsansätze dar, die das Ziel verfolgen, Wirklichkeit zu verstehen und zu verändern. Die partizipative Forschung ist kein einheitliches, einzelnes Verfahren, sondern wird als „Forschungsstil“ (Bergold & Thomas, 2012, S. 1) verstanden, der sich durch ein hohes Maß an Kontextualität und Flexibilität auszeichnet (Von Unger, 2014, S. 1). Die partizipative Forschung verschließt sich einer einheitlichen Methodologie sowie einem einheitlichen methodischen Vorgehen, da je nach Anwendungsgebiet verschiedene partizipative Ansätze entwickelt werden (Von Unger, 2014, S. 1). Jedoch lassen sich Merkmale herausstellen, die partizipative Forschung auszeichnen. Eine wichtige Komponente in partizipativen Forschungsdesigns stellt nach von Unger die doppelte Zielsetzung dar. Demnach hat die partizipative Forschung neben dem Ziel der Hervorbringung von Wissen (*knowledge for understanding*) auch das Ziel und den Anspruch, die soziale Wirklichkeit zu verändern (*knowledge for action*) (vgl. Von Unger, 2014, S. 46). In unserem Projekt bedeutet es daher, nicht nur Faktoren herauszuarbeiten, die das Engagement junger BIPOC in der Gremienarbeit beeinflussen, sondern auch Handlungsempfehlungen auszuarbeiten, die aus Sicht der Befragten zu einer positiven Veränderung führen könnten.

Ein ebenso wichtiger Punkt ist die Beteiligung von Mitforschenden im Forschungsprozess. Dies ist ebenfalls stark abhängig von der Ausrichtung des Forschungsdesigns. So kann der Fokus in partizipativen Ansätzen unterschiedlich gesetzt werden: In der Praxisforschung oder der organisationsbezogenen Aktionsforschung werden eher professionelle Fachkräfte mit in den Forschungsprozess mit einbezogen, wohingegen in der Community-basierten partizipativen Forschung eher Vertreter:innen von Communities und marginalisierte Gruppen beteiligt sind (Von Unger, 2014, S. 35). Neben der Auswahl der Mitforschenden ist die Art und der Umfang der Beteiligung in partizipativen Forschungsansätzen entscheidend. Hier kann das Stufenmodell der Partizipation nach Wright et al. herangezogen werden, um die verschiedenen Formen der Beteiligung im Forschungsprozess festzustellen.

Das Stufenmodell der Partizipation nach Wright et al. 2010 wurde in Anlehnung an Modelle der Bürgerbeteiligung aus den USA (Arnstein 1969) entwickelt, um die verschiedenen Zwischenstufen der Partizipation klarer herauszustellen (Von Unger, 2014, S.39). In Abbildung 1 werden die neun Stufen der Partizipation veranschaulicht.



Abbildung 1: Stufenmodell der Partizipation (Hartung et al., 2020, S. 5)

Bei den ersten beiden Stufen Instrumentalisierung und Anweisung handelt es sich um Nicht-Partizipation. Menschen, um die es in der Forschung geht, werden bei der Stufe der Instrumentalisierung ohne Rücksicht auf negative Konsequenzen für die Forschung eingesetzt. Auf der Stufe der Anweisung sollen die beforschten Menschen nach den Anweisungen und den Erwartungen der Forschenden handeln. Hartung et al. weisen darauf hin, dass aus forschungsethischen Gründen diese beiden Stufen auch in der nicht-partizipativen Forschung vermieden werden sollten (Hartung et al., 2020, S.5).

Bei den Vorstufen der Partizipation (Information, Anhörung und Einbeziehung) werden forschungsethische Standards eingehalten und Aspekte der beforschten Personen werden zunehmend wahrgenommen. Auf Stufe drei (Information) werden die beforschten Personen über die Forschung informiert und es wird das informierte Einverständnis eingeholt. Auf Stufe vier (Anhörung) und fünf (Einbeziehung) werden beispielsweise zu Beginn der Forschung Gespräche mit den Personen oder Communities geführt, um Klärung und Spezifizierung bei Fragen rund um Forschungsfragen aber auch Forschungsdesigns zu erhalten. Diese Gesprächsrunden können auch zirkulär in verschiedenen Phasen des Forschungsprozesses durchgeführt werden (Hartung et al., 2020, S.6).

Erst auf den Stufen sechs bis acht (Mitbestimmung, teilweise Entscheidungskompetenz und Entscheidungsmacht) haben die beforschten Personen oder Communities einen Einfluss auf

das Forschungsprojekt. Auf der Stufe der Mitbestimmung können die beforschten Personen in bestimmten Teilen der Forschung mitbestimmen. Auf Stufe der teilweisen Entscheidungskompetenz werden bestimmte Bestandteile wie zum Beispiel Teile der Datenerhebung und der Datenauswertung unter Regie der beforschten Gruppe durchgeführt. Auf der Stufe der Entscheidungsmacht bestimmen hingegen Menschen aus der beforschten Gruppe alle wesentlichen Bestandteile der Forschung mit. Dies bedeutet, dass die beforschten Personen bzw. Communities mit den forschenden Wissenschaftler:innen gleichberechtigte Mitglieder des Forschungsteams sind (Hartung et al., 2020, S.6).

Auf der Stufe der Selbstorganisation wird das Forschungsvorhaben von den beforschten Menschen selbst konzipiert und durchgeführt. Diese Form der Forschung wird nach Wright als „betroffenenkontrollierte Forschung“ bezeichnet (Hartung et al., 2020, S.6). Auf dieser Stufe entscheiden allein die Personen oder die Community über den Forschungsprozess. Wissenschaftler:innen werden ggf. zur wissenschaftlichen Begleitung einbezogen, haben aber keine Entscheidungsteilhabe (Hartung et al., 2020, S.6).

Das Stufenmodell bietet sich in partizipativen Forschungsprojekten für die Reflexion von Machtverhältnissen an und erfährt vor allem im Anwendungsgebiet der partizipativen Gesundheitsforschung und -förderung hohe Anerkennung (Hartung et al., 2020, S.5; von Unger 2014, S.39). Wichtig anzumerken ist, dass in partizipativen Forschungsansätzen nicht immer alle Partner:innen von Anfang bis Ende in vollem Umfang beteiligt werden können und wollen. So werden in einem Forschungsvorhaben, welches sich auf den Stufen der Partizipation einordnen ließe, noch weitere Partner:innen mit in den Forschungsprojekt einbezogen, indem sie zu dem Thema angehört, befragt oder darüber informiert werden. Für den Anspruch der hohen Partizipation muss aber ein Teil der Community in allen Phasen des Forschungs- und Entwicklungsprozesses beteiligt sein und (mindestens teilweise) Entscheidungsmacht haben. Dies betrifft die Prozesse der Formulierung der Forschungsfrage, Zielsetzung, Studiendesign, Umsetzung, Durchführung, Datenerhebung, Datenauswertung, Evaluation und Ergebnisvorstellung (von Unger 2014, S. 40f.).

Der Sozial-Wissenschaftsladen, welcher das Forschungsprojekt begleitet hat, hat eigene Voraussetzungen für die Begleitung von Projekten formuliert. Die mindestens notwendige Partizipation besteht in der gemeinsamen Entwicklung der Forschungsfrage sowie der gemeinsamen Besprechung der Ergebnisse.

In den anderen Phasen des Projektes (Projekt planen, Erhebungsmethoden entwickeln, Datenerhebung, Datenauswertung) wird mit den Studierenden und der Praxisstelle gemeinsam entschieden, inwieweit dies partizipativ stattfinden soll (Lutz et al., o. J., S. 19).

Im Folgenden wird die Umsetzung der Partizipation des Projektes erläutert und reflektiert.

Der Forschungsprozess hat mit der Entwicklung einer aus der Berufspraxis der AEJ kommenden Fragestellung angefangen, die auf Grund einer Beobachtung von AEJ-Referent:in Marei Schmoliner zu Gremien und BIPOC- Beteiligung entstanden ist. Marei Schmoliner hat das Lehr-Forschungsteam über den Forschungsbedarf und über das Nutzen der Erkenntnisse für die Praxis informiert. Dabei stand Marei Schmoliner in jeder Prozessphase mit dem Forscher:innenteam in Kontakt und hat den gesamte Forschungsprozess mitbegleitet und mitbestimmt. Die Ergebnisse der Auswertung von erhobenem Datenmaterial sind auch in enger Zusammenarbeit mit dem Praxiskontakt evaluiert worden. Marei Schmoliner hat außerdem die Präsentation der Ergebnisse im Rahmen der Delegiertenkonferenz der Evangelischen Jugend im Rheinland im September 2023 in Solingen initiiert.

Im Prozess des Projektes mussten ursprüngliche Überlegungen zur Einbindung der Interviewpartner:innen wieder verworfen werden. So war eine gemeinsame Auswertung und Analyse mit den Interviewpartner:innen angedacht. Dies ist leider an zeitlichen Ressourcen der Studierenden gescheitert. Ebenso gab es am Anfang des Prozesses die Überlegung, die Forschungsfrage mit BIPOC zusammen zu entwickeln. Dies war leider aus organisatorischen Gründen nicht möglich.

In Bezug auf das Partizipationsmodell eröffnet sich daraus ein Spannungsfeld: Je nachdem, ob der Ansatz der Praxisforschung oder der Community-basierten partizipativen Forschung zugrunde gelegt wird, verändert sich die Einordnung in das Partizipationsmodell. Die Partizipation mit dem Praxiskontakt war während des gesamten Forschungsprozesses auf der Stufe der Mitbestimmung. Die Partizipation von BIPOC ist dagegen auf einer deutlich niedrigeren Partizipationsstufe anzusiedeln. In zukünftigen Forschungsprojekten wäre es wünschenswert, die Partizipation nach den Bedürfnissen der beforschten Gruppe zu richten.

5.2 Forschungsethik, Grad der Standardisierung und Kontrolle

Im Forschungsprozess werden gesellschaftliche Dominanz- und Machtverhältnisse und die Normalitätsvorstellungen deutlich, die sich besonders in Situationen der direkten Kommunikation, solchen wie Interviews zeigen und die alle Beteiligten ungewollt beeinflussen können. Deshalb sind die forschungsethischen Aspekte besonders wichtig, um den Diskriminierungstendenzen zu entgehen (Frieters-Reermann u. a. 2019, S. 195f).

Das vorliegende Lehr-Forschungsprojekt ist unter Beachtung von strengen Normen der Forschungsethik nach dem Ethik-Kodex für die Forschung an der Evangelischen Hochschule Rheinland-Westfalen-Lippe durchgeführt worden. Es wurde bei jedem der Projektschritte nach wissenschaftlicher Integrität und Objektivität gestrebt. Die Prinzipien der Freiwilligkeit und der

Nicht-Schädigung, Vertraulichkeit und Anonymität wurden eingehalten. Informierte Einwilligung wurde von allen Interviewpartner:innen eingeholt⁶.

Im Zuge der Transkription wurden personenbezogene Daten (Namen, Alter, Wohnorte) sowie andere Orte, Organisationen, Gemeinden und andere erwähnte Personen anonymisiert oder pseudonymisiert. Einzelne Sätze oder „Small-Talk-Konversationen“, die für die Fragestellung nicht relevant waren und sich z. B. auf gemeinsame Bekannte bezogen, wurden ganz entfernt, um die Anonymität der Interviewpartner:innen gewährleisten zu können. Dies wurde in den Transkripten kenntlich gemacht.

Um zu versuchen, die Denkklogik der Mehrheitsgesellschaft mit ihren Machtverhältnissen und Diskriminierungstendenzen abzulegen, bedurfte es im Forschungsprozess einer ständigen Reflexion und Selbstkritik von den Forschenden. Siouti spricht in diesem Zusammenhang von Othering im Forschungsprozess, dem durch das ständige kritische Hinterfragen von eigenen Denkmustern, durch Diversifizierung und Multiperspektivität des Forschungsteams versucht wurde, entgegenzuwirken (Siouti, 2022, S. 122f).

Der gesamte Forschungsprozess wird nach dem Credo *so viel Offenheit wie möglich, so viel Strukturierung wie nötig* ausgestaltet (Heinze, 2001, S. 149; Helfferich, 2019, S. 670). Die Notwendigkeit von Offenheit ergibt sich auch daraus, dass das Forscher:innenteam als *weiße* Forscher:innen in ein Feld kommen und über Mechanismen forschen, die es selbst nicht erlebt hat. Daher wurde das Ziel gestellt, vor allem zuzuhören und auch die eigene Position während des gesamten Forschungsablaufs kritisch zu hinterfragen. Die Lebenswelten und Erfahrungen von BIPoC sollten wahr- und ernstgenommen werden, um bestimmte Mechanismen und Prozesse so gut es geht aus der Perspektive der Befragten kennenzulernen und zu verstehen.

Dieser sensible Umgang hat eine diskriminierungs-, rassismus-, dominanzsensible Forschung als Ziel und wird als reflexiv-kritische Haltung der Forschenden zum Forschungsprozess genannt. Er zeigte sich auf folgenden sechs Ebenen:

- 1) mit Kategorien und Begriffen – welche Fremd- und Selbstbezeichnungen werden berücksichtigt?
- 2) mit Zuschreibungen und Annahmen – in der Forschung werden mit dem Anderssein verbundene Probleme und nicht Ressourcen und Chancen fokussiert
- 3) mit Macht- und Dominanzverhältnissen zwischen Forschenden und Beforschten
- 4) mit Sprach- und Ausdrucksbarrieren – eine verstärkte Berücksichtigung der deutschen Sprachkenntnisse wurde berücksichtigt

⁶ Für die Vorlage der informierten Einverständniserklärung, s. Anhang 1.

5) mit Prozessdynamiken und Nebenwirkungen – Beachtung von psychisch-sozialen Belastungen und traumatisierenden Erlebnisse in Interviewprozessen

6) mit Bildungs- und Bewusstseinsprozessen – Offenheit und freier Raum für die Bildungsprozesse und überraschende Momente im Forschungsprozess zu haben (Frieters-Reermann u. a. 2019, S. 203ff).

Die Bereitschaft zu ständiger Selbstreflexion und Betrachtung der Interviewsituation als eines Lernprozesses ist deshalb eine wichtige Voraussetzung für die Interviewdurchführung und für den ganzen Forschungsprozess und wurde in jedem Forschungsschritt versucht zu berücksichtigen.

5.3 Erhebungsmethode: Qualitative Interviews

Zur Auseinandersetzung mit der Fragestellung, welche Faktoren das Engagement (junger) BIPoC in der Gremienarbeit der AEJ NRW beeinflussen, wurde sich für qualitative Interviews entschieden. Interviews stellen eine besondere Form der quantitativen Datenerhebung dar, weil die forschungsrelevanten Daten im Prozess der mündlichen Kommunikation mit und am Menschen in einer extra dafür geschaffenen Situation – dem Interview – mit einer bestimmten Rollenzuteilung (der:die Interviewer:in und der:die Interviewte) erhoben und dann interpretiert werden.

„Die Interviews als Methode zur Erhebung verbaler Daten haben zum Ziel, eine möglichst sensible und tiefe Analyse von subjektiven Motiven, Einstellungen, Verhaltensweisen, Sinnzuschreibungen, Biografien oder bestimmten Handlungspraktiken vorzunehmen. Dies geschieht durch das Nachvollziehen subjektiver Wirklichkeitskonstruktion, (...) sowie durch das (Re-) Konstruieren von Bedeutung (d.h. von Sinn)“ (Misoch 2019, S. 25).

Durch den großen Gestaltungsspielraum in Bezug auf persönliche Deutungs- und Sichtweisen, den qualitative Interviewformen den Befragten bieten (Heinze, 2001, S. 148), soll erneut den *weißen* Sozialisierungs- und Denkmustern des Forscher:innenteams entgegengewirkt werden. Es wurde angestrebt, folgende für die qualitativen Interviews wichtige methodologischen Aspekte zu berücksichtigen: Prinzip der Reflexivität von Gegenstand und Analyse, Alltagsgesprächscharakter der Interviewsituation, Prinzip der Zurückhaltung durch den Forscher, Prinzip der Relevanzsysteme der Betroffenen (die subjektive Welt), Prinzip der Kommunikativität (der Befragte als Experte), Prinzip der Offenheit, Prinzip der Flexibilität, Prinzip der Prozesshaftigkeit, Prinzip der datenbasierten Theorie und Prinzip der Explikation (vgl. Lamnek & Krell 2010, S. 320).

Insgesamt wurden vier leitfadengestützte, teilstrukturierte Interviews mit BIPoC durchgeführt. Das erste dieser Interviews stellt ein Expertinnen-Interview im engeren Sinne mit einer Bildungsreferentin einer kirchlichen Organisation dar. Durch ihre langjährige Erfahrung und Tätigkeit in verschiedenen ehrenamtlichen Positionen in der evangelischen Kirche und als Bildungsreferentin für Themen wie Rassismus in kirchlichen Strukturen besitzt sie sowohl Betriebs- als auch Kontextwissen (Misoch, 2019, S. 121–122), das durch das Expertinnen-Interview erhoben werden soll. Außerdem wurden drei teilstandardisierte, leitfadengestützte Interviews mit jungen, (in Gremien) engagierten BIPoC geführt werden. Genau wie bei dem Expertinnen-Interview sollen die Befragten in den leitfadengestützten Interviews als Expert:innen ihrer eigenen Lebenswelt angesehen werden. Ziel aller Interviews ist es, die Lebensrealität sowie die subjektiven Deutungsweisen von Menschen zu verstehen und nachzuvollziehen.

5.4 Leitfadenerstellung

Für die Interviewdurchführung sind von den theoretischen Ansätzen ausgehend zwei Leitfäden nach Kruse konzipiert worden. Die Leitfäden nach Kruse ermöglichen durch eine Strukturierung des Interviewgespräches in Themenblöcke die Heranführung von Offenheit zur Struktur (Kruse, 2015, S. 209), ohne dabei die Offenheit zu gefährden und das Hauptthema zu vernachlässigen. Durch die mit Rücksicht auf das Forschungsinteresse maximale Offenheit soll versucht werden, den Befragten die Möglichkeit zu geben, aktiv auf den Forschungsprozess Einfluss zu nehmen und sie so selbst entscheiden zu lassen, welche Informationen sie an welcher Stelle teilen möchten, und welche nicht (Heinze, 2001, S. 150). Für den Leitfaden besteht der Anspruch, ihn so zu wählen, dass er „das Gespräch strukturiert, ohne einschränkend zu wirken“ (Schmid, 2018, S. 117). Wichtig ist, dass der Leitfaden einerseits strukturierend wirkt und andererseits auch Offenheit für unerwartete Äußerungen wahrt (Heiser, 2018, S. 103).

Neben dem Einhalten der Offenheit als Priorität wurden Anforderungen wie Übersichtlichkeit und Anschmiegen an den Erzählfluss berücksichtigt (Helfferich 2019, S. 677). Beim Erstellen der Leitfäden folgte das Forschungsteam den vier Schritten zur Erstellung eines Leitfadens: Sammeln von Fragen, Prüfen der Fragen, Sortieren und Subsumieren der Fragen (Unterordnung einzelner Erzählaspekte unter bestimmten Impuls) (Helfferich 2019, S. 677-678).

5.5 Auswertungsmethode: Qualitative Inhaltsanalyse nach Kuckartz

Der aus den Interviews gewonnene Datenkorpus wurde transkribiert, anonymisiert und mithilfe der qualitativen Inhaltsanalyse nach Kuckartz (Kuckartz, 2018) ausgewertet. Die Methode dient zur Arbeit mit Texten aus der Datenerhebung von sozialwissenschaftlichen Forschungsprojekten.

Die Methode zeichnet sich im Vergleich zu anderen qualitativen Textanalysemethoden durch die Möglichkeit der induktiven und deduktiven Kategorienbildung aus, die von Forschungsfrage, Hypothesen und/oder Theorie geleitet wird (Kuckartz, 2018, S. 513). Da dieses Forschungsprojekt sich mit Faktoren, also einzelnen, voneinander abgrenzbaren Umständen, beschäftigt, welche durch Kategorien gut erfasst werden können, wurde diese Methode gewählt.

Kuckartz beschreibt für die qualitative Inhaltsanalyse folgende Schritte:

1. Initiierende Textarbeit, einschließlich Markieren wichtiger Textstellen und Schreiben von Memos;
2. Entwickeln von Hauptkategorien;
3. Codieren des gesamten Materials mit den Hauptkategorien;
4. Zusammenstellen aller mit der gleichen Hauptkategorie codierten Textstellen;
5. Induktives Bestimmen von Subkategorien am Material;
6. Codieren des kompletten Materials mit dem ausdifferenzierten Kategoriensystem
7. Einfache und komplexe Analysen, Visualisierungen
(Kuckartz, 2018, S. 516-517).

Für die Auswertung der im Rahmen des Forschungsprojekts geführten Interviews wurde sich an diesem Schema orientiert. 1) Zunächst wurde das Material erstmalig gesichtet und sich im Team über auffällige und spannende Textstellen ausgetauscht. 2) Anschließend wurden im Austausch über die Interviews erste grobe Hauptkategorien gebildet. Die erste Fassung dieser Kategorien wurde deduktiv und induktiv auf Grundlage der theoretischen Verortung und des Materials gebildet. 3)+4) Mithilfe dieses Systems wurde das gesamte Material in Einzelarbeit codiert und in einer Analysetabelle gesammelt. 5) Daraufhin wurde sich über die Ergebnisse des ersten Codierdurchgangs ausgetauscht. Ziel war es, die bestehenden Hauptkategorien, um induktiv am Material herausgearbeitete Haupt- und Subkategorien zu erweitern. Diese Anpassung der Analysetabelle wurde durch eine Feedbackschleife mit dem Sozial-Wissenschaftsladen unterstützt. 6) Die vollständig induktiven und deduktiv herausgearbeiteten Haupt- und Subkategorien wurden in die Analysetabelle eingepflegt und anschließend das gesamte Material in einer Tandemkonstellation konsensuell codiert. Durch das konsensuelle Codieren – ein Interview wurde von mehreren Mitgliedern unabhängig voneinander codiert – sollte die Objektivität verbessert werden. 7) Abschließend wurde sich in der Gruppe über die

Zusammenhänge und Wechselwirkung einzelner Haupt- und Subkategorien, die Trennschärfe und die theoretischen Bezüge in mehreren Feedbackschleifen ausgetauscht. Die Präsentation der Ergebnisse in diesem Bericht orientiert sich an den herausgearbeiteten Hauptkategorien in der Analysetabelle. Anders als bei Kuckartz vorgesehen, wurden hier keine Zusammenhangsanalyse, Kreuztabellen oder Konfigurationen von Kategorien durchgeführt. Stattdessen wurde sich auf die Hauptkategorien fokussiert.

Um die Qualität des Codierungsprozesses zu sichern, fanden die meisten Schritte im ständigen Austausch im Forscher:innenteam statt. Des Weiteren wurden regelmäßige Feedbackschleifen mit dem Praxiskontakt und dem Sozialwissenschaftsladen initiiert.

5.6 Sampling und die Auswahl des empirischen Materials

Die Auswahl der Interviewpartner:innen erfolgte durch eine bewusste Auswahl in enger Absprache mit Marei Schmoliner. Die Expertin wurde aufgrund des herausragenden Betriebs- und Kontextwissen ausgewählt (Misoch, 2019, S. 121–122). Die weiteren Interviewpartner:innen wurden durch Marei Schmoliner aus dem Kontext des ehrenamtlichen Engagements und der Gremienarbeit NRW-weit ausgewählt. Für die Teilnahme am Forschungsprojekt bat Marei Schmoliner hauptamtliche Kolleg:innen um Vermittlung und Unterstützung bei der Suche nach den Interviewpartner:innen. Dabei wurde eine diverse Verteilung bezüglich des Geschlechtes, der Verteilung auf Landeskirchen und der eigenen Migrationserfahrung angestrebt. Die drei jungen Engagierten waren alle im Jungen-Erwachsenen-Alter zwischen 18 und 27 Jahren.

Weiterhin war geplant, die Interviews mit den drei jungen Ehrenamtlichen mit Personen zu führen, die sich in Gremien engagieren. Im Laufe der Interviews stellte sich heraus, dass dies nicht auf alle Interviewpartner:innen zutraf. Alle Befragten hatten allerdings Einblicke in Gremienarbeit erhalten und sich dann z. T. gegen ein langfristiges Engagement im Gremium entschieden. Somit hatten sich alle Interviewpartner:innen mit Inhalten und Strukturen von Gremien auseinandergesetzt und konnten aus verschiedenen Perspektiven von ihren Erfahrungen berichten.

Dieses Vorgehen ist zum einen durch die beschränkten Rahmenbedingungen des Lehr-Forschungsprojekts und zum anderen durch die besondere Sensibilität des Themas begründet. Mit Blick auf die Ziele unseres Forschungsprojekts, Faktoren herauszuarbeiten, die das Engagement (junger) BIPoC in der Gremienarbeit der AEJ NRW beeinflussen können, stellt diese Herangehensweise keine Schwierigkeit dar. Es geht um Faktoren, die in der Lebenswelt der befragten Personen für ihr Engagement eine Rolle gespielt haben. Dadurch steht die bewusste Auswahl der Interviewpartner:innen nicht im Widerspruch zur Forschungsfrage und zur Zielsetzung des Lehr-Forschungsprojekts.

6. Ergebnisse

Im Folgenden werden die Ergebnisse der qualitativen Interviews dargestellt.

Die Präsentation der Ergebnisse orientiert sich dabei an dem induktiv und deduktiv herausgearbeiteten Kategoriensystem der Inhaltsanalyse. Dabei kristallisierten sich sechs Kategorien heraus. Wie im Verlauf des Kapitels deutlich werden wird, war die Trennung der einzelnen Kategorien nicht immer eindeutig möglich. So gab es beispielsweise Passagen, die sich nicht ausschließlich einer Kategorie zuordnen ließen und somit doppelt auftauchen. Auch haben sich einzelne Kategorien gegenseitig beeinflusst. Trotzdem wurde sich dazu entschieden, die Trennung auch in der Darstellung beizubehalten, um adäquat auf die unterschiedlichen Ebenen und Faktoren, die das Engagement in Gremienarbeit beeinflussen, eingehen zu können. Diese für den Ergebnisteil notwendige Trennung wird in der Diskussion aufgelöst, um die einzelnen Unterkategorien stärker in Zusammenhang und auch mit der Theorie in Verbindung zu bringen. Im Zuge der Anonymisierung und Pseudonymisierung wurden den Interviewpartner:innen neue Namen zugeordnet. Das Pseudonym Julia steht für die Expertin. Julia und Emily waren weibliche Befragte, Amir und Michael waren männliche Befragte. Die Zitate und Zeilennummern zu den hier zusammengefassten Ergebnissen finden sich in der Auswertungstabelle in Anhang 8. An dieser Stelle wird allgemeiner mit den Anfangsbuchstaben auf die Interviewpartner:innen verwiesen (**A**mir, **E**mily, **J**ulia, **M**ichael).

6.1 Zugang

6.1.1. Zugang zum Ehrenamt allgemein

„Also Ich bin mir sicher, dass mein Vater, mein leiblicher, Schwarze Person, mich nicht auf dieser Freizeit angemeldet hätte. Einfach weil er davon gar nicht erfahren hätte. Meine Pflegefamilie hat mich zu dieser Freizeit angemeldet, weil wir regelmäßig in die Kirche gegangen sind und die Flyer da in der Kirche lagen. Und ich habe, also ich habe diesen Flyer mit in meiner Konfirmationskarte gehabt als: Das ist dein Geschenk. Das glaube ich auch einfach so ein Kommunikationsding. Öffentlichkeit, Reichweite“ (Emily, Z. 632-642).

„Und danach habe ich seit letztes Jahr diese, die leitende Mitarbeiterin von der Kirchenkreis hat mir gefragt: „Willst du eine Aufgabe nehmen“? Und ich habe gesagt. „Ja, ich werde Aufgaben nehmen“. Und da habe ich Aufgabe genommen. Und da habe ich gesagt: „Mit erste Aufgabe werde ich meinen Wunsch machen“. Und das war die internationale Jugendtreff“ (Amir, Z. 134 -138).

Bei der Analyse des Zugangs kann allgemein zwischen Zugang zum allgemeinen Ehrenamt und Zugang zu Gremien unterschieden werden. Als wichtiges Zugangskriterium zu ehrenamtlichen Tätigkeiten wird die vorherige Teilnahme der Beteiligten an den angebotenen Aktivitäten, solchen wie z. B. Ferienfreizeiten (E) und internationalem Jugendtreff (A) genannt. Diese Beteiligung als Teilnehmende kann in die ehrenamtliche Aktivität überfließen. Persönliches Kennenlernen von Strukturen und Abläufen, eine persönliche Ansprache und Einladung durch

Hauptamtliche zu Übernahme von ehrenamtlichen Tätigkeiten werden als weiteres positives Kriterium genannt (A, E). Dabei ist eine Tätigkeitswahl im Rahmen von eigenen Interessen möglich (A) und mit formalen Voraussetzungen (wie z. B. polizeiliches Führungszeugnis) verbunden (A).

Die Zugehörigkeit zum christlichen Glauben, die Mitgliedschaft in der Gemeinde und regelmäßiger Besuch von Gottesdiensten erleichtern durch den Informationsfluss den Zugang zu laufenden Angeboten und somit die Teilhabechancen (E). Die niederschwelligen, „einfachen“ Angebote, die in Absprache mit Jugendlichen konzipiert sind, erhöhen die Motivation (A). Die Nichtzugehörigkeit zum christlichen Glauben (A) genauso wie die Geschlossenheit der AEJ als Community, als „geschlossenes, diffuses Konstrukt, wozu nicht jeder einen Zugang hat“ (Emily, Z. 668-674), wirken hindernd, „abschreckend“ auf die Bereitschaft, sich zu engagieren (Emily, Z. 528-531).

6.1.2 Zugang zu Gremien

„Also es ist ja nicht sehr transparent, wie manche Menschen in Gremien kommen. Also entweder man wird berufen. Das finde ich eine ganz merkwürdige Formulierung in der Kirche, weil das so ein Riesen-Wort ist. Also wer kann denn eigentlich wen berufen? Das klingt ja fast so wie Gott, als ob Gott mich selbst beruft. Das ist so, damit erhöhen wir diese Gremien irgendwie mehr, als wir eigentlich vielleicht wollen, oder vielleicht wollen wir das doch. Oder man wird gewählt. Und da kann ich sagen brandaktuell, bei uns wird bald der Gemeinderat neu gewählt, marginalisierte Menschen haben Angst vor Wahlen. Weil sie aufgrund ihrer Diskriminierungserfahrungen einfach nicht so ein selbstbewusstes Auftreten haben wie *weiße*, akademisierte Männer. (...) Und das ist eine Barriere, die ich ganz schwierig finde, weil sie natürlich dem demokratischen Denken auch widerspricht oder erstmal widerspricht. Aber da, also ich glaube, das sind sehr lange Wege, um da auch Lösungen zu finden. Aber erst mal als Beobachtung. Ich glaube, die Wahl ist eine Barriere für marginalisierte Menschen jeglicher Form der Diskriminierung“ (Julia, Z.208-220).

„Aber bei Gemeinde B in Großstadt in NRW war es so, dass ich eingeladen war, bei so einer Neunominierung von Leuten dabei zu sein, die halt dann im Gremium sitzen. Und ich hätte mich, ja, ich hätte mich auch wählen lassen können. Aber erstens war es mega langweilig und zweitens weiß ich, weil ich lange in der Gemeinde war, dass die nicht ganz so cool ist, was manche Sachen angeht. Aber basically war es einfach so: Ich wurde eingeladen, da zu sein. Ich war da, es hat mir nicht gefallen“ (Michael, Z. 147- 153).

Es konnte festgestellt werden, dass der Zugang zu Gremien über eine vorherige ehrenamtliche Tätigkeit und die Eingebundenheit in die kirchlichen Strukturen möglich ist. Die Teilnahme an der Gremienarbeit setzt ein großes Ausmaß an Aufgeklärtheit, Geduld, Motivation und Anpassungsvermögen voraus. Positiv auf den Gremienzugang wirkt eine persönliche Einladung und Ansprache durch Hauptamtliche (E). Diese hat einen empowernden und motivierenden Einfluss und erleichtert das Verständnis für die Gremienarbeit (E), zeigt die Möglichkeit des

Einstehens für eigene Interessen auf (E). Die Tätigkeit in einem Gremium müsste als Möglichkeit der Partizipation beworben werden (E).

Weitere den Zugang erleichternde Mechanismen sind die direkte Berufung der Interessierten in die Gremien, eine transparente Gestaltung von Gremienwahlen, diversitätsbewusste Gremiengestaltungsstrategien (J) und Öffnung der Gremien nach außen (M), um ein Kennenlernen zu ermöglichen (M).

Negativ wird der Zugang zu Gremien über die Wahlen bewertet. Die Wahlen werden von marginalisierten Menschen als eine hohe und belastende Hürde angesehen; sie trauen sich oft nicht, sich zur Wahl aufstellen zu lassen (J). Wenig Transparenz bei der Zugangsgestaltung zu Gremien (J) und als langweilig wahrgenommene Inhalte sowie nicht flexible Terminierung und zeitliche Überziehung der Gremiensitzungen werden als weiterer negativer Faktor betont. Es wird kritisiert, dass durch homogene, nicht diversitätsbewusste Zusammensetzung (J) der Gremien die Zugangsmöglichkeiten und die Motivation von BIPoC gemindert werden. Da sowohl der Begriff Gremien als auch die Aufgaben in der Gremienarbeit nicht deutlich definiert sind, ist es nicht klar, was genau in der Gremienarbeit von Interessent:innen erwartet wird. (E).

6.2 Motive

6.2.1 Motive für das Ehrenamt allgemein

„Was mir ganz viel Kraft und was mich motiviert, dieses Ehrenamt zu machen oder was mich motiviert hat, jetzt ist es ja nicht mehr ehrenamtlich, ist ähm jungen Menschen was mit auf den Weg zu geben. (...) Und da komme ich, dann kommen Jugendliche dann auch manchmal auf mich zu und sind so, „der Text war total schön, kann ich den haben?“ Und da weiß man ja, man hat da was angestoßen und die haben Lust, sich damit auseinanderzusetzen und den Menschen was mit auf den Weg zu geben und zu wissen, man hat da ja einen Samen gesät, in welcher Richtung, der sich dann auch entwickeln wird. Aber man hatte halt Einfluss und man ist vielleicht auch Vorbildfunktion. Und die Jugendlichen kommunizieren, kommunizieren einem, dass sie dich als Person zu schätzen wissen und dir vertrauen. So, das ist das, was mich antreibt. Einfach weil das eine Person auch ist, die ich jetzt sein kann, die ich in dem Alter gebraucht habe und die mir Halt gegeben hat“ (Emily, Z. 598-614).

Das erste und präsenteste Motiv für das Engagement in einem kirchlichen Ehrenamt sind ethische Motive. In allen der drei Interviews, in denen eine ehrenamtliche Tätigkeit näher konkretisiert wird, spielen diese Motive eine Rolle (E, A, M). Der Wille, anderen Menschen zu helfen und etwas Gutes zu tun, taucht in allen der Interviews auf. Eine Auffälligkeit, die sich in dieser Kategorie zeigt, ist der Einfluss der persönlichen Erfahrungen. Die jeweilige Erfahrung scheint die Ausgestaltung und auch die Motivation des Ehrenamts zu beeinflussen (E, A, M). Bei den ethischen Motiven, anderen Menschen helfen und etwas Gutes tun zu wollen, wird

häufig davon gesprochen, Menschen zu helfen, die ähnliche Erfahrungen gemacht haben wie die Person selbst. Aufbauend auf dieser Erkenntnis werden auch persönliche Erfahrungen und die Identifikation mit der Zielgruppe als eigenständiges Motiv beschrieben.

Die zweite starke Motivkategorie wird als Atmosphäre beschrieben und setzt sich aus verschiedenen Faktoren zusammen. Ein Gefühl von Gemeinschaft und eine generell angenehme oder familiäre Atmosphäre sind hier besonders präsent (E, A, M). Auch Wertschätzung und Feedback werden genannt (E). In allen der drei Interviews mit Personen, die selbst im Ehrenamt aktiv sind oder waren, wird auch Spaß an der Arbeit genannt (E, A, M). Dieser Faktor steht häufig in Verbindung mit der praktischen Arbeit mit Menschen, auf die im weiteren Verlauf dieses Kapitels weiter eingegangen wird.

Diversität und Diskriminierungsstrukturen können als drittes starkes Motiv für ein Ehrenamt herausgearbeitet werden. Als förderliches Motiv wird die Diversität auf Teilnehmer:innen- und in Leitungsebenen genannt (E, M). Außerdem ein Bewusstsein bezüglich Diskriminierungsformen und -Mechanismen sowie Machtverhältnisse (E, M). Ebenfalls als förderlich genannt wird eine flache Hierarchie (M). Hinderlich dagegen sind fehlende Diversität und fehlendes Bewusstsein über Diskriminierungs- und Machtstrukturen (E, M). Aufgrund der auffälligen Doppelnennung sowohl als hinderliches als auch als förderliches Motiv wird Diversität und Diskriminierungsstrukturen als drittes starkes Motiv geführt. In den Interviews wird deutlich, dass dieser Faktor die Motivation für oder gegen ein Ehrenamt tatsächlich beeinflusst hat.

Das vierte Motiv für ein Ehrenamt, das in den Interviews auftauchte, ist das Interesse an der praktischen Arbeit mit Menschen. In zwei der drei Interviews, die mit jungen, in der AEJ aktiven Menschen geführt wurden, wird dieses Interesse als ein ausschlaggebender Faktor beschrieben (E, A). Präsent ist in dieser Kategorie der direkte Austausch im Ehrenamt mit den Teilnehmer:innen, die tatsächliche Umsetzung von Projekten und die Freude an der Arbeit mit Menschen.

Religiosität als Motiv ist in den geführten Interviews weniger als ausschlaggebendes Motiv vertreten. In einem der Interviews ist Religiosität als Motiv stark vertreten (A). Der Gedanke, christliche Werte im Ehrenamt auszuleben, wird deutlich betont (A). Anderen Menschen helfen und eine Gemeinschaft wird hier als christliche Werte zum Motiv für das Engagement benannt (A). In einem weiteren Interview wurde lediglich kurz angerissen, dass „die Arbeit des christlichen Bildungsträgers und auch der Gedanke, der dahintersteckt“ (E, Z.128-130) sympathisiert wird. Bis auf ein Interview nimmt Religion als Motiv keine ausschlaggebende Rolle ein.

6.2.2 Motive für die Gremienarbeit

„Ich hatte auf jeden Fall die Möglichkeit, jetzt nicht in Gemeinde A, aber woanders in dem Gremium, ja, als Freiwilliger zu arbeiten. Ähm, die Möglichkeit habe ich

jetzt nicht irgendwie für mich ergriffen, hatte nicht das Gefühl, dass ich wirklich willkommen bin oder die Möglichkeit hatte, Veränderungen so zu bewirken, wie sie es ... wie sinnvoll gewesen wären“ (Michael, Z. 136-140).

„Es ist so, ich war einmal tatsächlich, was war denn das noch mal? Ich habe es total verdrängt. Weil es mich halt wirklich nicht interessiert hat ... bin ich mitgefahren zu einer Versammlung. (...) Und irgendwie war es mal spannend zu sehen, welche Menschen noch beim christlichen Bildungsträger arbeiten/ sich engagieren. Es war halt schon so, ich bin halt aktiv angefragt worden, ob ich nicht Lust hätte, da und dahinzufahren. (...) Aber die Motivation war jetzt auch nicht, dass ich das Gefühl hab, ich kann da jetzt bahnbrechende Veränderungen anstoßen, sondern ich gucke mir das mal an. Und dann war es halt nicht so cool, wie ich es mir vorgestellt habe und dann habe ich es auch wieder gelassen. Es ist letztendlich ja auch meine Freizeit gewesen, Also dann mache ich lieber ...“ (Emily, Z. 167-185).

Die Motive für die Gremienarbeit sind teilweise ähnlich zu denen für das Engagement im Ehrenamt. Das zeigt sich auch in den herausgearbeiteten Kategorien.

Als erstes starkes Motiv taucht auch bei der Gremienarbeit die Atmosphäre auf. In einem Interview wird eine angenehme Atmosphäre und wertschätzende Haltung in der Gremienarbeit als förderliches Motiv beschrieben (A). In zwei weiteren Interviews wird die Atmosphäre dagegen als hinderliches Motiv für Gremienarbeit beschrieben. Im Vergleich zu den Motiven für das Engagement in einem Ehrenamt, bei denen die praxisnahe Arbeit mit den Menschen eine große Rolle spielt, werden Gremien als trocken und langweilig wahrgenommen (E, M). Außerdem werden Gremien als Orte erlebt und eingeschätzt, die mit Konfliktsituationen verbunden sind und keine wertschätzende Grundhaltung vorweisen (E, M).

Diversität und Diskriminierungsstrukturen bilden das zweite starke Motiv. In Bezug auf die Gremienarbeit wird diese Kategorie als hinderlich wahrgenommen, da einerseits die Zusammensetzung als zu homogen wahrgenommen wird und andererseits nicht ausreichend Bewusstsein und Verständnis von Machtverhältnisse und Diskriminierungsstrukturen da sei (E, M, J), Gremien werden als stark hierarchisch beschrieben und als Orte, die keine besonderen Schutzmaßnahmen für marginalisierte Gruppen bieten (M, J).

Als weiteres Motiv ist die Wirksamkeitserwartung herausgearbeitet worden. Obwohl Mitsprache und ein starker Veränderungswillen in diesem Zusammenhang als förderliches Motiv auffallen (E, A), dominieren auch hier die hinderlichen Motive. Gremienarbeit wird nicht als politische Beteiligungsform erlebt und eingeschätzt, die große Veränderungen nach den individuellen Vorstellungen herbeiführen könnte (E, M). Außerdem wird ein Widerspruch bezüglich des Mehrwerts von Gremienarbeit deutlich. Vor allem für BIPOC sei der Mehrwert aber auch der Anspruch der Gremien nicht klar (J).

Die fehlende praktische Arbeit und Kontakt mit Menschen wird für die Gremienarbeit als hinderlich beschrieben (E).

Bei dem Interesse an Gremienarbeit zeigt sich in den geführten Interviews, dass obwohl sie direkt angesprochen und gefragt wurden, bei einem Gremium dabei zu sein, kein Interesse bestand, dieses Gremium dauerhaft beizuwohnen (E, M). In den beiden Fällen wurde sich das Gremium angeschaut und im Nachhinein entschieden, dass das eigene Engagement nicht in diesem Organ stattfinden wird.

6.3 Ressourcen

Bei Betrachtung der Ressourcen kann aufgrund der Aussagen zwischen der Tätigkeit im Ehrenamt allgemein und der Tätigkeit im Gremium unterschieden werden. So können Unterschiede herausgearbeitet werden. In der allgemeinen ehrenamtlichen Tätigkeit werden hauptsächlich die Ressourcen Zeit, Geld, Wissen und Habitus genannt oder die getätigten Aussagen lassen sich diesen Unterkategorien zuordnen.

6.3.1 Ressourcen im Ehrenamt allgemein

„Ich hatte seit dem Abitur keinen Urlaub mehr. Also entweder war ich im Kontext Ehrenamt unterwegs und dann habe ich mir zwölf Tage Jugendliche von 13 bis 15 reingezogen oder ich bin irgendwie bei einem Austausch dabei gewesen, aber es war immer mit Arbeit in Verbindung, weil ich es mir anders nicht hätte leisten können“ (Emily, Z. 337-341).

„Und dann wir haben gesagt, was wird Ehrenamt zu viel. Und da habe ich auf dieser Workshop teilgenommen. Und habe ich gesagt wirklich, manchmal denke ich, habe ich keine, gar nicht, keine Zeit von meine Lernen und meine Ausbildung und private Sachen zu machen. Und manchmal man sagt, eine Sachen mache ich usw. Sachen. Und man gibt Gas und alles kommt auf einmal und dann würde man keine Zeit nehmen. Muss man erst denken, was man kann leisten und wegen Zeit Ausbildung ist auch nicht so einfach“ (Amir, Z. 378-384).

Drei von vier Personen berichten über Schwierigkeiten in der Vereinbarkeit von Ehrenamt und anderen Verpflichtungen aus Zeitgründen. Hauptsächlich sind Schule, Studium und Ausbildung eine der häufigsten genannten Gründe für fehlende oder geringe Zeit für ein Ehrenamt (E, A, M). Auch durch unbezahlte Praktika, die während eines Studiums abgeleistet werden müssen, ist die Zeit für ein Ehrenamt nicht immer da, oder es müssen Prioritäten gesetzt werden (E). Als positiv wird die Berücksichtigung der zeitlichen Ressourcen der Mitarbeitenden genannt, so wurde etwa eine Ferienfreizeit bewusst in die Semesterferien gelegt. (E). Zudem wird von einer Person genannt, dass die Koordination mehrerer ehrenamtlicher Tätigkeiten und Gremienarbeit schwerfällt (A).

Geld spielt auch eine große Rolle bei den Interviewpartner:innen in Bezug auf das Ehrenamt. Der Ausdruck „Zeit ist Geld“ (Emily, Z. 646) macht deutlich, dass die Ressourcen Zeit und

Geld oft miteinander verbunden sind. So wurde deutlich, dass nicht nur Zeit ein entscheidender Faktor bei der Tätigkeit im Ehrenamt ist, sondern eben auch, wie die Personen monetär aufgestellt sind. Neben Studium oder Schule wird auch in Nebenjobs gearbeitet, um den Lebensunterhalt zu verdienen (E). Da ist ein (unbezahltes) Ehrenamt nicht für alle in hohem Umfang möglich (M). Es wird aber auch genannt, dass das Ehrenamt eine Möglichkeit ist, Austauschprogramme und Freizeiten mitzumachen, die sonst nicht möglich wären. Eine Person äußert, dass außerhalb des Ehrenamtes kein Urlaub finanziell möglich ist (E). Auch das Verständnis von Ehrenamt als unbezahlte Arbeit wird in einem Interview genannt (E). So wurde geschildert, dass der finanzielle Aspekt oft eine Rolle spielt und daher unbezahlte Arbeit im Ehrenamt auch als unattraktiv empfunden werden kann (E).

Unter der Unterkategorie Wissen lassen sich einige Aussagen sammeln, die sich auf verschiedene Bereiche im Ehrenamt auswirken. In einem Interview wird genannt, dass es für den Zugang zum Ehrenamt notwendig ist zu wissen, dass die Zugehörigkeit zu einer Religion nicht Zugangsvoraussetzung ist (E). Auch wird aufgezählt, dass es in vielen Fällen eine gute Koordination der Eltern und persönliche Ressourcen brauche, um Angebote und Möglichkeiten der Kinder im Ehrenamt zu realisieren (E). Auch spezielles Wissen wie Gesetze werden als notwendig für die Arbeit im Ehrenamt gesehen (A).

Des Weiteren werden auch persönliche Ressourcen und Eigenschaften wie Reflexionsfähigkeit (M) und die Sensibilität für Diskriminierung (M) als wichtige Kompetenzen im Ehrenamt genannt.

Eine Person schildert Schwierigkeiten am Anfang der Arbeit im Ehrenamt. Hier wird aber herangestellt, dass Unterstützung durch eine Person, die hauptamtlich angestellt ist, gegeben wurde. Dies hat die Person entlastet (A).

6.3.2 Ressourcen in Gremien

„Aber ich muss abwägen wo lasse ich meine Ressourcen in dieser Kirche? Und dann sind obere Gremien nicht die Wellnesszone. Und das ist, glaube ich, sehr, sehr vielen Menschen überhaupt nicht bewusst. Wie viel Ressourcen und wie viel Energie lasse ich da eigentlich? Weil ich oft schlechte, weil ich mich anstrenge, freundlich zu sein, weil ich überlege, wie, welche Strategie muss ich jetzt an den Tag legen, damit ich gehört werde mit meinen Anliegen? Wie muss ich das formulieren? Ich kann das ja nicht so formulieren, weil dann sind Leute abgeschreckt, dann reagieren die mit Abwehr“ (Julia, Z. 410-416).

„Und ich glaube, ein Grund, weshalb ich, weshalb mich das nicht gereizt hat, ist, dass ich gar nicht so richtig informiert darüber war, in was für einem Komplex sich der Verein bewegt, also was damit zusammenhängt und was es halt noch für höher liegende Gremien gibt und wie sich das Ganze strukturiert, wo das Geld herkommt und usw. Also so ein Verein, der wird ja durch irgendwas getragen. Und irgendwie war ich sehr in dieser Vereinsbubble drin und ich wusste, wie der Verein

in sich funktioniert. Aber alles was nach außen ging und was irgendwie mit Networking zu anderen Vereinen und so fort usw. und so fort zu tun hatte, das war entweder Hauptamtlichenarbeit oder ähm, wir hatten dann halt auch Ehrenamtliche, die in den Vorstand gegangen sind, der auch komplett ehrenamtlich getragen ist bei dem christlichen Bildungsträger und die dann zu den verschiedenen Sitzungen gegangen sind“ (Emily, Z. 156-167).

Es wurde deutlich, dass Gremienarbeit auch aus Zeitgründen nicht immer möglich ist (A). Dies ist begründet durch andere Verpflichtungen und die Tätigkeit im Ehrenamt.

Zur Kategorie Geld wird in einem Interview die Atmosphäre in Gremiensettings als Hürde wahrgenommen. So würden teure Laptops und Geräte in Gremiensitzungen die Atmosphäre beeinflussen und könnten eine Hürde für Menschen darstellen, die keine teuren Endgeräte besitzen (J).

In mehreren Interviews werden Aspekte genannt, die sich der Unterkategorie Wissen zuordnen lassen. Es wird aufgezählt, dass eine Person wohl schon von den Gremien gewusst habe, aber die genauen Strukturen und Abläufe in den Gremien nicht bekannt waren. Auch ein fehlender Überblick über die Organisation und Gremienarbeit wird als mögliche Barriere erwähnt (E). Eine andere Interviewpartnerin weist auf Sprache als mögliche Barriere hin. So wird nicht nur die deutsche Sprache als Barriere für u. a. Menschen, die nicht in Deutschland aufgewachsen und sozialisiert wurden, genannt, sondern vor allem eine akademisierte Sprache, die sich in Gremienkontexten finden lässt. Es wird erwähnt, dass es sehr viele Abkürzungen im Kontext der Gremienarbeit gibt, die nicht immer klar für Personen sind, die nicht Deutsch als Erstsprache haben. Es wird aus eigenen Erfahrungen berichtet, in denen in Gremiensitzungen das Gefühl des „nicht wissens“ oder „dumm seins“ ausgelöst wurden. Daher wurde sich nicht getraut, immer erneut nachzufragen (J). Dies habe auch mit einem besonderen Habitus und sozialem Kapital zu tun: So wird genannt, dass Menschen, BIPOC, die nicht akademisch sozialisiert oder in Armut aufgewachsen sind, oft nicht wüssten, wie sie sich in Gremienkontexten benehmen sollen (J).

Die Wichtigkeit eines Ressourcenmanagements wird als wichtig herausgestellt, da vor allem BIPOC in Gremienkontexten auf ihre Energie und Ressourcen achtgeben müssen (J). So wird erwähnt, dass Strategien eingesetzt werden müssen, damit Anliegen von BIPOC gehört werden oder nicht auf Abwehr bei Menschen treffen (J).

6.4 Religiosität

„Ich habe immer meinen Wunsch gehabt, die Leute neu kommen nach Deutschland, wie können wir machen, einen Treffpunkt finden und auch unseren Glauben weitergeben und auch Gemeinschaft, spielen, sprechen, Sprache zu lernen und diese Gemeinschaft teilen. Und wie war diese Woche oder wo habe ich Probleme? Vielleicht kann man unterstützen. Das war mein Wunsch und Gott sei Dank immer

man sagt, muss man Geduld haben. Auf einmal hat Gott diesen Weg geöffnet und jetzt regelmäßig läuft“ (Amir, Z. 155-161).

„Ja was ist denn dieser christlicher Bildungsträger? Dann kommt direkt die Frage: Glaubst du an Gott? Bist du evangelisch? Hast du die Konfirmation gemacht? Also ich glaube, auch wenn Glaube an sich in, im Laufe der Zeit in der Gesellschaft immer weniger Wichtigkeit hat, ist mit diesen Begriffen und mit dieser Institution Kirche bzw. mit der Institution Religion immer noch ein Rahmen gesetzt, von dem man vermuten könnte, dass man den füllen muss mit irgendwas. Und wenn ich so mich in meinem Umfeld umschaue, muss ich mich immer für diese christliche Ausrichtung im christlichen Bildungsträger rechtfertigen“ (Emily, Z. 513-520).

Es wurde deutlich, dass Religiosität bei den Interviewpartner:innen einen ganz unterschiedlichen Stellenwert einnimmt. Aufgrund der Aussagen in den Interviews ergaben sich die Unterkategorien „Religiosität als Chance“ und „Religiosität als Hindernis“.

Religiosität wurde in einem Interview besonders herausgestellt. Hier zeigen sich mehrere Stellen, in denen sich die Person mit ihrem christlichen Glauben identifiziert (A). Es wird deutlich, dass die Person ihren Glauben als Antrieb für die Tätigkeit im Ehrenamt und Gremienarbeit versteht und dass der Glauben, christliche Werte und die Gemeinschaft im Vordergrund der Tätigkeit steht (A).

Im Kontrast dazu werden in mehreren Interviews Aussagen getätigt, die aufzeigen, dass Religiosität auch als Barriere angesehen werden kann.

So wird eine zu starke Frömmigkeit als eine Barriere für eine interkulturelle Öffnung betrachtet (E). Es wird reflektiert, dass der Wegfall dieser Frömmigkeit durch personelle Veränderungen zu einer Öffnung und einem Strukturwandel geführt hat. Auch wird angeführt, dass das Label *evangelisch* in der Jugendarbeit zu Unterscheidung und Teilung führen kann. Zum einen wird genannt, dass es im privaten Umfeld der Person immer wieder zu Situationen kommt, in denen sich für das Engagement in der christlichen Jugendarbeit gerechtfertigt werden muss (E). Dies deutet auf ein Imageproblem der allgemeinen gesellschaftlichen Stellung der Institution Kirche hin, welches auch so benannt wird (E). Christliche Jugendarbeit werde nicht als attraktiv angesehen oder die Offenheit der christlichen Jugendarbeit sei nicht gesamtgesellschaftlich bekannt, sodass das Label *evangelisch* durchaus eine Abgeschlossenheit mit sich bringt (E). Die evangelische Jugendarbeit wird in einem Interview als Community beschrieben, die durch die vorhandenen Strukturen und Labels für „Außenstehende“ exklusiv wirken kann (E). Dies könne dazu führen, dass christliche Werte und die praktische ehrenamtliche Tätigkeit im Jugendverband im Widerspruch zueinanderstehen können (E, J). Zudem wird auch genannt, dass interkulturelle Jugendarbeit auf Interesse trifft, aber dass durch die christliche Ausrichtung dieser Personen mit muslimischem Glauben diese nicht mehr aufsuchen (A).

Zudem wird von einer Person genannt, dass sie sich mit ihrem eigenen Glauben stark auseinandergesetzt habe und dass sich christliche Jugendarbeit fragen müsse, wen sie ansprechen möchte (E).

So kann festgehalten werden, dass bei den Interviewpartner:innen die Religiosität unterschiedlichen Stellenwert in der ehrenamtlichen Tätigkeit besitzt. Für eine Person ist Religiosität der grundlegende Motivator, andere Personen sehen in der christlichen Ausrichtung und in einer zu starken Frömmigkeit Barrieren, die zu einer Exklusion bestimmter Gruppen führen kann und wird daher eher kritisch betrachtet.

6.5 BIPoC

6.5.1 BIPoC-Begrifflichkeiten

„Die andere weiß ich nicht, aber People of Color habe ich gehört, aber die andere, habe ich schon mal gehört, aber weiß ich genau nicht Bedeutung. Aber jetzt verstehe ich: so Menschen aus anderen Ländern kommen, Hintergrund auch“ (Amir, Z. 73-75).

„Nee, ich finde den schon ziemlich passend. Wir haben auch bei uns, wir haben ja so ein BIPoC Netzwerk und Kirche, wo wir uns eher in einem losen Netzwerk innerhalb der Kirche zusammengeschlossen haben, mit mehreren Menschen, die negativ durch Rassismus benachteiligt sind. Und da hatten wir auch Diskussionen darüber und da war man schon relativ einig darüber, dass der Begriff auch so allumfassend ist, dass dann in unserem Kontext einer Migrationsgesellschaft ganz gut passt“ (Julia, Z. 43-48).

Drei der befragten Personen identifizieren sich mit dem Begriff BIPoC (E, J, M). Eine Person kennt den Begriff PoC, identifiziert sich jedoch nicht mit dieser Zielgruppe, bestätigt aber, dass BIPoC diskriminiert werden (A). Dies war eine überraschende Erkenntnis der Interviews, die sich jedoch nicht direkt auf Ehrenamt und Gremienarbeit bezieht. Was dies für das Forschungsprojekt bedeutet, wird in Kap. 7 genauer ausgeführt.

6.5.2 BIPoC-spezifische Erfahrungen

„Ja eher so kleine Momente. Also ja, wenn dann irgendein Witz gerissen wird oder so, oder wenn ein Kommentar gegeben wird, wo man sich sicher sein kann, okay, es war ... Da war mindestens eine Feindlichkeit dabei. Also es passiert dann zum Beispiel in Gemeinde A nicht so. Also obwohl, will ich gar nicht sagen. Jedenfalls ist es mir noch nicht aufgefallen in den Kreisen, in denen ich mich bewegt habe. So. Kann ja immer sein, kann ja überall sein. Aber genau. Das ist jetzt nicht eine konkrete Sache, aber das ist halt eine Sache, die oft mir passiert ist zumindest. Genau. Ja“ (Michael, Z. 272-278).

„Ähm Und was dieses, ja, anpolitisierte Geschehen angeht, bin ich immer ein bisschen, was heißt ein bisschen, sondern sehr zurückhaltend, weil ich natürlich auch immer im Background so meine Position habe und ich bin mir meines Schwarzeins auch sehr bewusst und habe mich auch sehr viel damit auseinandergesetzt, was Marginalisierung angeht usw. und so fort. Und ich habe einfach keine Lust, in

irgendeiner Form davon betroffen zu sein, wenn es denn dazu kommt, in Erklärungsnot zu geraten oder mich irgendwie rechtfertigen zu müssen. Und das ist eigentlich so grundsätzlich der Grund, weshalb ich mich aus so Gremienkontexten größtenteils raushalte“ (Emily, Z. 93-101).

Die BIPOC-Identität ist eine wichtige Kategorie, die viele weitergehende Aufschlüsse auf die (Nicht-)Beteiligung in kirchlichen Strukturen gibt. Die Auseinandersetzung mit eigenem Anderssein ist ein wichtiger biographischer Aspekt (E) für die Selbstpositionierung und die Motivation, sich zu engagieren.

Die Erfahrung von Anders-/Schwarzsein prägt die Befragten im Hinblick auf ihre Motivation in meistens *weiß* besetzten Gremien (J). Diese Erfahrung ist vor allem eine Diskriminierungserfahrung, die bestimmte Veränderungen im Verhalten hervorruft. Das sind solche Verhaltensmuster wie sich mit Aussagen zurückzuhalten, sich nicht trauen, etwas zu sagen und für eigene Interessen einzustehen, sich für Anderssein rechtfertigen zu müssen (E) oder eigene Interessen vor Mehrheiten zu äußern (J).

Da Gremien als patriarchal geprägt und hierarchisch aufgebaut eingestuft werden, die Atmosphäre in den Gremiensitzungen nicht freundlich und von einem besonderen Habitus geprägt wahrgenommen wird, fühlen sich BIPOC nicht willkommen und nicht motiviert, daran teilzunehmen (E, M, J). Sie trauen sich nicht, etwas nachzufragen (J), müssen sich und eigene Handlungsmuster anpassen, ohne Rücksicht auf das eigene Anderssein zu erfahren (J).

Für Betroffene von Diskriminierung gibt es wenig Ansprechpartner:innen, wenig Schutzräume (M), die Anerkennung und Sensibilität des Andersseins fehlt (M, J, E). Es findet wenig Reflexion von bestehenden Strukturen und dominanten Denkweisen statt (M, J). Deshalb wird in einem Interview eine direkte und deutliche Empfehlung ausgesprochen, sich nicht in Gremien zu engagieren (J).

Die Schaffung von Schutzräumen, die Sicherheit zu haben, so zu sein zu können, wie man ist, die Sensibilisierung zum Thema Diversität, Machtposition und Dominanz von *weißen* Mitgliedern (J) und die Reflexion von Diskriminierungserfahrungen wären deshalb eine willkommene Lösung (M), um die Bereitschaft und Motivation zur Teilhabe zu erhöhen.

6.6 Strukturen

Zuletzt wird nun die Kategorie der Strukturen dargestellt. Diese umfasst viele bereits benannte Textstellen und Themen. Da dieses Projekt einen Schwerpunkt auf die strukturellen Faktoren für das (Nicht-)Engagement von BIPOC legt, werden alle Textstellen, die sich explizit auf strukturelle Aspekte der Gremien oder Gemeinden beziehen an dieser Stelle zusammengestellt. Dies eröffnet eine neue Perspektive auf die Textstellen und Themen.

6.6.1 Bewusstsein für Diskriminierung

„Also ich glaube, dass die Arbeit nicht dabei anfängt, dass wir irgendwie losziehen und BIPOC berufen, sondern, dass wir, und das ist natürlich entgegen der Schnelllebigkeit und wir wollen schneller, höher, weiter und das möglichst schnell. Ich glaube, dass wir entschleunigen müssen und dass sich Menschen in Gremien, weiße Menschen in Gremien, mit Anti-Rassismus und oder mit kritischem *Weißsein* auseinandersetzen sollten“ (Julia, Z. 346-350).

So wird ein Bewusstsein für Diskriminierung häufig als förderlicher Faktor genannt. Es wird beschrieben, dass durch eine personelle Veränderung in einem Verband ein stärkerer Fokus auf Diskriminierungsbewusstsein und Antirassismusbildung gelegt werde, was die befragte Person bestärkt hat (E). So werden verschiedene Workshops für Rassismusbetroffene und Nicht-Rassismusbetroffene durchgeführt, wodurch sowohl die teilnehmenden BIPOC als auch die nicht-rassismusbetroffenen Personen sprachfähiger zu Rassismus werden. (E) Weiterhin wird durch diese Sensibilisierung der befragten BIPOC-Person mehr Raum für die eigenen Erfahrungen und die eigene Identität gegeben. (E)

Auch in einem anderen Interview wird verpflichtende Antirassismus-Bildung für Menschen in Entscheidungspositionen vorgeschlagen (M). In diesem Zuge werden auch strukturellen Konsequenzen bei mehrfachem, bewusstem diskriminierendem Verhalten gefordert (M).

Es wird benannt, dass es statt einer kurzfristigen, schnellen Berufung von BIPOC in Gremien erst einmal eine nachhaltige Bewusstseinsbildung zu kritischem *Weißsein* und Rassismus geben sollte (J). Weiterhin werden Safer Spaces für diskriminierungsbetroffene Personen und Ansprechpartner:innen bzw. Beschwerdestellen für diskriminierende Äußerungen als förderlich benannt. (M) Außerdem wird herausgestellt, dass das Sprechen über Rassismus oft nicht stattfindet und somit gefördert und gelernt werden sollte. (E) Darüber hinaus wird angeregt, geltende, eurozentrische Standards und Normen zu hinterfragen und andere Perspektiven stärker wahrzunehmen (J). Nicht zuletzt wird die Gewissheit, dass antirassistische Veränderungen in Gremium oder Gemeinde möglich sind, als förderlich benannt (M).

6.6.2 Vielfalt und Repräsentation

„Ja. Also ich weiß, dass die Menschen in den Führungspositionen, dass die erst mal divers sind“ (Michael, Z. 204-205).

Auch Vielfalt und Repräsentation in Strukturen werden häufig angesprochen. So wird aus einem Verband berichtet, dass infolge einer strukturellen Personal-Veränderung die Frömmigkeit eine geringere Rolle spielte und dadurch eine größere Öffnung möglich wurde (E). Auch die Repräsentation von BIPOC in Entscheidungspositionen und divers besetzte Führungspositionen im Allgemeinen werden beschrieben (E, M). Es wird angesprochen, dass die gesellschaftlichen Verhältnisse (in Bezug auf Migrationshintergrund) in Kirchen und Gremien pro-

zentual repräsentiert werden sollten. Daran anschließend wird benannt, dass eine solche Repräsentation und Vielfalt für die Kirche allein schon aus betriebswirtschaftlicher Perspektive relevant ist und dass ein immer größerer Bedarf und Wunsch nach Diversität in Gesellschaft und Kirchen vorhanden ist (J). Es wird gefordert, die vielfältigen und internationalen Perspektiven in Gremien und Kirche stärker wertzuschätzen und dabei durch die Kolonialzeit ausgelöschtes, nicht-europäisches Wissen als Bereicherung wahrzunehmen (J). Allgemein wird Interkultur als größeres und selbstverständliches Thema in der Verbandsarbeit gewünscht (E). Auch eine Offenheit für Menschen mit verschiedenen Bedürfnissen und eine gegenseitige Unterstützung in der Gemeinde werden positiv beschrieben (A). Nicht zuletzt wird die Gewissheit, als BIPoC ernst genommen zu werden und allgemein Respekt in der Gemeinde benannt (M).

6.6.3 Formen der Mitbestimmung und Zugang zu Gremienstrukturen

„Was ich glaube ich ganz wichtig finde, ist, dass man die Menschen an diese Gremienstrukturen heranzuführt auf ne, ich sag jetzt mal, sympathische Art und Weise, also dass man auch klar macht so, du kannst hier mitreden, du kannst mitgestalten“ (Emily, Z. 273-276).

Auch Formen der Mitbestimmung und Zugang zu Gremienstrukturen sind ein zentrales Thema. Hier wird dafür plädiert, dass die Personen an die Gremienstrukturen herangeführt werden und diese stärker als Mitbestimmungsmöglichkeit und als Chance präsentiert werden sollten (E). Auch ein informelles Kennenlernen von Gremienmitgliedern auf einer persönlichen Ebene wird vorgeschlagen (E). Weiterhin wird Transparenz des Gremiums gegenüber Außenstehenden zum Abbau von Hürden benannt (J). Für den Beitritt zum Gremium wird die Berufung bzw. Entsendung von Personen aus Gemeindegruppen ins Gremium als Alternative zur (Kampf)Wahl beschrieben (J). Darüber hinaus wird aber auch vorgeschlagen, den Sinn bestimmter Gremien allgemein zu hinterfragen und neue Formen von Miteinander (J) und von Mitbestimmung (E) zu schaffen.

6.6.4 Zusammensetzung von Gremien

„Also wenn ich mir die obersten Leitungsgremien in Kirchen in Deutschland anschau, sind das weiße, akademisierte Menschen, Männer und Frauen, aber auch sehr binär, auch sehr hetero, cis und manche kommen auch aus der Arbeiterklasse, aber auch nicht viele. Und sich dessen bewusst zu werden, ohne sich gleich so angegriffen zu fühlen, dass man in die Abwehr geht, das wäre, glaube ich, ein sehr hilfreicher Schritt“ (Julia, Z. 367-371).

Als hinderlicher Faktor wird u. a. die Zusammensetzung von Gremien benannt. So wird festgestellt, dass die Vorstände und Leitungsgremien häufig homogen besetzt sind – in Bezug auf Rassismusbetroffenheit, Geschlechtsidentität oder auch Bildungsgrad (J, E). Dies wird

auch in Bezug auf weltweite Kirchenebenen festgestellt, wo die Repräsentation von BIPOC und nicht-rassismusbetroffenen Personen als sehr ungleich und somit rassistisch beschrieben wird. Des Weiteren wird die Zusammenstellung von Gremien durch Wahlen und insbesondere Kampfwahlen als Barriere für marginalisierte Personen benannt (J).

6.6.5 Bezeichnung von Gremien

„Also da gibt es in einer Landeskirche die leitenden, die haben immer so sperrige Namen da fängt es schon an mit der Barrierefreiheit, die leitenden Ämter und Werke der Landeskirche oder so oder ist dann sind dann eben alle Ämter und Werke vertreten und treffen sich mit den stellvertretenden Präses“ (Julia, Z. 89-92).

An zwei Stellen kam weiterhin vor, dass schon die Bezeichnungen von Gremien hinderlich sein können, da lange und sperrige Namen nicht leicht verständlich und barrierefrei sind (J, E).

6.6.6 Macht und Dominanz

„Ja das Emotionale genau, das Bedenken, dass da vielleicht irgendwas blöd sein könnte. Das einfach, Ja, diese Hierarchie an sich ist ja schon ein Konstrukt, wo man sich so denkt. Also wo ich mir so denke, uff, also da kommt jetzt jemand von oben und der hat das Sagen. Und wenn man da widerspricht, dann mal gucken, was kommt. (lacht) Ähm, ja, und dementsprechend habe ich da auch Respekt vor gehabt“ (Emily, Z. 251-255).

Weiterhin sind Macht und Dominanz häufig benannte Faktoren. So wird etwa Hierarchien in Gremien als Hürde beschrieben (E). Es wird eine schnelllebige Haltung und Profitorientiertheit in der Kirche kritisiert, durch die sich z. B. keine Zeit für Fragen genommen wird (J). Außerdem wird beschrieben, dass Umbrüche und mehr Diversität in der Kirche der bisherigen kirchlichen „Mehrheitsgesellschaft“ Angst machen, diese aber stattfinden müssten, damit die Kirche eine Zukunft hat (J). Auch dass Gremien machtvolle Gewalt innehaben, sich dieser aber oft nicht bewusst sind, wird kritisiert (J). Daran anschließend wird berichtet, dass in der Kirche oft keine Machtkritik geübt wird und dass Menschen in Machtpositionen ihre Rollen und ihr Verhalten nicht genug reflektieren. Auch patriarchale Strukturen und kapitalistische Interessen in hohen kirchlichen Gremien werden kritisiert (J). Darüber hinaus wird dargelegt, dass die beschriebenen hinderlichen Faktoren von dominierenden Gruppen oft nicht wahrgenommen oder reflektiert werden, sondern dass diese oft mit Abwehr reagieren und keine Verantwortung für Diskriminierung übernehmen (J). Nicht zuletzt wird angemerkt, dass nicht vorhandene Safer Spaces für marginalisierte Gruppen ein hinderlicher Faktor sind (M).

6.6.7 Atmosphäre

„Ja, war auf jeden Fall nice. Also der Großteil der Gemeinde ist alles-freundlich. Es gibt, glaube ich, nur einzelne Menschen, wo man sich nicht sicher fühlt, was ich ziemlich krass finde, weil wir sind nicht ganz klein“ (Michael, Z. 237-239).

Auch die Atmosphäre in Gremiensitzungen oder auch in Gemeinden und Verbänden allgemein wird häufig als entscheidender struktureller Faktor angeführt – sowohl hinderlich als auch förderlich. So werden Settings von Gremien im Allgemeinen kritisiert, in denen durch Ablauf, teure technische Geräte oder Umgang miteinander das Gefühl entstehen kann, fehl am Platz zu sein (J). Auch Zeitdruck in Sitzungen wird als Stressfaktor angeführt (J). Daran anschließend wird benannt, dass die Verantwortung für die Atmosphäre nicht bei einzelnen, sondern beim Gremium, z. B. in Form der Vorsitzenden, liegt (J). Allgemein für die Gemeinde werden die Atmosphäre, die Einstellungen der Menschen und die Frage, ob man sich als BIPoC sicher fühlen kann, als entscheidender Faktor genannt.

6.7 Zusammenfassung

Zusammenfassend kann Folgendes festgehalten werden: Es wurden sechs Kategorien herausgearbeitet. Beim *Zugang* geht es darum, ob und wie Personen in ein Ehrenamt oder ein Gremium kommen und wie die Wege dorthin gestaltet sind. Hier wird deutlich, dass der Zugang zum Gremium häufig bereits ein Hindernis darstellt. Es werden mehrere *Motive* genannt, warum sich Personen in einer Gemeinde / einem Verband oder einem Gremium engagieren – oder warum sie es auch nicht tun. Auch die Frage nach *Ressourcen* ist relevant, hier geht es vor allem um die zeitliche und finanzielle Vereinbarkeit von Engagement und anderen Verpflichtungen, aber auch um notwendiges Wissen. Die *Religiosität* spielt in den Interviews eine verschieden große Rolle und wird außerdem unterschiedlich als förderlich oder hinderlich benannt. Auch Wahrnehmung der eigenen *BIPoC-Identität* ist ein Faktor dafür, sich in bestimmten Kontexten bewusst (nicht) zu engagieren. Weiterhin werden die Vor- und Nachteile der *BIPoC-Begrifflichkeit* deutlich, da sich nicht alle der Befragten selbst als BIPoC identifizierten. Der Aspekt der vorhandenen hinderlichen und förderlichen *Strukturen* spielte in fast allen Kategorien eine Rolle und wird in einer eigenen Kategorie inhaltlich zusammengestellt. Allgemein hängen die Kategorien eng zusammen.

7. Diskussion

Ziel der Diskussion ist es, die im vorangegangenen Kapitel präsentierten Ergebnisse zu kontextualisieren und mit den verwendeten Theorien zu verbinden. Zur theoretischen Vertiefung wurde die Kapitaltheorie von Pierre Bourdieu und das Civic Voluntarism Model bedient. Mit Blick auf die Forschungsfrage kann die Kapitaltheorie folgendermaßen genutzt werden: Die Akkumulation der unterschiedlichen Kapitalformen ist (mit-)entscheidend bei der Frage, ob sich Menschen engagieren oder nicht. Ökonomisches Kapital, Kulturelles Kapital, bestehend aus inkorporiertem, objektiviertem und institutionalisiertem Kapital, und soziales Kapital bestimmen direkt die Lebensbedingungen von Individuen (Bourdieu, 2018, S. 196-197) und damit auch die Bereitschaft zu ehrenamtlichem Engagement oder Engagement in Gremienarbeit. Das Civic Voluntarism Model versucht die ungleiche Verteilung unterschiedlicher Bevölkerungsgruppen bei politischer Partizipation (Emmerich, 2012, S. 65) zu erklären. Dabei geht der Erklärungsansatz der Theorie über die Nicht-Beteiligung. Es werden drei Gründe genannt, warum sich Menschen nicht beteiligen: Weil sie nicht können, weil sie nicht wollen und weil sie nicht gefragt werden (Schlozman et al., 2018, S. 50).

Der Fokus der Diskussion liegt auf der Gremienarbeit beziehungsweise Faktoren, die das Engagement in der Gremienarbeit beeinflussen. Dabei wird versucht, die in der Inhaltsanalyse aufgemachten Kategorien sinnvoll zu verbinden und in Beziehung zu setzen. Trotzdem wird die Grundstruktur der Kategorien erhalten bleiben. Die Ergebnisse der qualitativen Interviews sollen im Folgenden miteinander sowie mit dem aktuellen Forschungsstand und der theoretischen Grundlage in Verbindung gebracht werden. Ziel ist es, die Forschungsfrage mithilfe der Ergebnisse der Interviews und unter Bezugnahme der theoretischen Vertiefung und des aktuellen Forschungsstandes zu beantworten.

7.1 Zugang und Ressourcen

Eine große Hürde für die Zugänglichkeit von Gremien, nicht nur für BIPoC, ist die fehlende Transparenz bezüglich spezifischer Abläufe und Strukturen sowie der generellen Organisation von Gremien. Damit wird für den Zugang aber auch für die aktive Teilnahme an Gremien Wissen über ebendiese Abläufe und Strukturen zu einer wichtigen Ressource. Diese Erkenntnis aus den Interviews deckt sich mit der Kapitaltheorie Pierre Bourdieus. Inkorporiertes Kapital als Unterform des kulturellen Kapitals umfasst ein bestimmtes Wissen über Abläufe und Prozesse, die in bestimmten sozialen Situationen von großer Bedeutung sein können (Bourdieu, 1992, S. 52). Wie in der Theorie beschrieben, entscheidet das Vorhandensein oder Fehlen von bestimmten Wissenssätzen über die Partizipationschancen in Gremien. Anknüpfend daran wurde in den Interviews beschrieben, dass in Gremien akademisierte Verhaltensweisen als anerkannt akzeptiert werden. Es ist also nicht nur ein Wissen über die Strukturen und

Abläufe in Gremien notwendig, sondern auch eine bestimmte Sprache. Diese ist ein Faktor in doppelter Hinsicht: Zum einen kann die deutsche Sprache vor allem für Menschen, die nicht Deutsch als Muttersprache erlernt haben, exklusiv sein. Zum anderen kann auch noch die in Gremien besonders akademisierte Sprache ein Hindernis darstellen. Diese doppelte Sprachbarriere zusammen mit einem unausgesprochenen Verhaltenskodex, der häufig Zugehörigen marginalisierter Gruppen fehle, wird für die Arbeit in einem Gremium zur Hürde. Pierre Bourdieu spricht von einem Habitus als eine Art Wahrnehmungs- und Verhaltensmuster, das von der jeweiligen Sozialisation und dem vorhandenen kulturellen Kapital geprägt wird (Bourdieu, 2016, S. 278; Bourdieu, 1992, S. 56). Auch dieser Habitus wurde in den Interviews als entscheidender Faktor für die Zugangs- und Partizipationschancen wahrgenommen.

Der Zugang zu Gremienarbeit geschieht häufig über eine verwandte Tätigkeit in einem Ehrenamt. Auch hier sind bestimmte Wissenssätze notwendig, die sich so auch in der Theorie wiederfinden. Sowohl für ein Ehrenamt als auch für die Arbeit in einem Gremium wird Zeit als wichtige Ressource gesehen. Im Kontext von Ehrenamt wurde häufig die Kollision mit anderen Verpflichtungen wie beispielsweise Schule, Ausbildung/Studium oder Nebenjob erwähnt. In den Interviews wurde der Faktor Zeit im Kontext von Ehrenamt häufig als einschränkender Faktor, aber nicht als ausschließender Faktor benannt. Für die Gremienarbeit jedoch wurde Zeit als ausschließender Faktor benannt. Spannend ist, dass Gremienarbeit und anderes Ehrenamt auch in Konkurrenz stehen können. In Bezug auf Zeit wurde argumentiert, dass eine Teilnahme an einem Gremium mit anderen Verpflichtungen wie beispielsweise einem anderen Ehrenamt kollidiere. Damit öffnet sich ein Widerspruch, da einerseits Ehrenamt eine Zugangsmöglichkeit zur Gremienarbeit und gleichzeitig ein Hindernis sein kann.

In der Gremienarbeit selbst wird Zeit vor allem als hinderlicher Stressfaktor wahrgenommen. Die Zeitpläne in den Gremien seien sehr eng getaktet und es fehle an Zeit und Willen, neue Leute in die Strukturen und Abläufe einzuarbeiten. Somit wird eine Verknüpfung der Ressourcen Wissen und Habitus mit der Ressource Zeit deutlich. Dieser von den Interviewpartner:innen beschriebene empfundene und erlebte Bild von Gremien wirkt abschreckend und hochschwellig. Ein weiterer Zusammenhang zweier Ressourcen, der sich auch in der Theorie wiederfindet, ist bezüglich Zeit und Geld. Im Interview direkt und indirekt angesprochen wurde deutlich, dass die für ein Ehrenamt oder die Arbeit in einem Gremium notwendige Zeit auch immer von ökonomischen Zwängen befreite Zeit sein muss. Gleiches gilt ebenfalls für die notwendigen Wissenssätze bezüglich Wahrnehmungs- und Verhaltensweise beziehungsweise verfügbaren Informationen über Abläufe und Strukturen. Die Aneignung dieser Wissenssätze ist an einen persönlichen zeitlichen Aufwand gebunden. Auch hier ist Zeit und damit erneut vor allem Geld beziehungsweise ökonomisches Kapital für die Anhäufung kulturellen

Kapitals notwendig. Somit lässt sich Geld als ein besonders wirkmächtiger, aber indirekter und verschleierter Faktor für die Gremienarbeit aber auch für die Tätigkeit in einem Ehrenamt festhalten. Diese übergeordnete Rolle des ökonomischen Kapitals, das über die Bedeutung und Wirkmächtigkeit vieler weiterer Faktoren entscheidet, jedoch auf den ersten Blick nur eine nebengeordnete Rolle spielt, beschreibt bereits Bourdieu in seiner Kapitaltheorie (Bourdieu, 1992, S. 70-72; Fuchs-Heinritz & König, 2014, S: 129).

Ein weiterer Weg in die Gremienarbeit, der in den Interviews beschrieben wurde, ist die direkte Ansprache und Einladung. Das zeigt sich auch in der Theorie. In der Kapitaltheorie findet sich der Faktor im sozialen Kapital wieder. Dieses umfasst das Netz an sinnvollen Beziehungen und Kontakten. Es wird deutlich, je größer dieses Netz, also die Ansammlung von sozialem Kapital ist, womöglich ein Netz an Leuten, die selbst in Gremien und in Entscheidungspositionen sind, desto wahrscheinlicher ist die persönliche Einladung in ein Gremium. Im Civic Voluntarism Model stellt *nicht gefragt werden* eine der drei zentralen Säulen dar, warum sich Leute nicht engagieren (Schlozman et al., 2018, S. 50). Auffällig ist jedoch, dass in den Interviews deutlich wurde, dass die persönliche Ansprache und Einladung in ein Gremium allein nicht ausreichen, um Leute dauerhaft für ein Gremium zu gewinnen. Die Einladung hat in zwei der Interviews dazu geführt, dass sich die Personen das Gremium angeschaut haben. Es reichte jedoch nicht aus, um sie dauerhaft als Teil des Gremiums zu gewinnen. Dieser Umstand stellt keinen Widerspruch zur Theorie dar, da sie lediglich die Bedeutung aller drei Ebenen des Modells sowie deren Verbundenheit und Wechselwirkung betont (Schöttle, 2019, S. 42). Neben der Einladung ist es also notwendig, die anderen Säulen, als den Willen zum Engagement sowie die Rahmenbedingungen für ein niedrighschwelliges Engagement zu fördern.

7.2 Motive

Ein starkes Motiv für das Engagement sind in den Interviews ethische Motive wie beispielsweise der Wille, anderen Menschen helfen zu wollen und etwas Gutes tun zu wollen. Daneben spielte auch die Atmosphäre eine große Rolle. Hier wurden in den Interviews ein starkes Gemeinschaftsgefühl, Wertschätzung untereinander, Interesse und Spaß an der Arbeit und zentral auch die praktische Arbeit mit Menschen genannt. Spannend ist, dass beide Motive bei der Tätigkeit in einem Gremium und in einem Ehrenamt grundsätzlich gegensätzlich beschrieben und wahrgenommen wird. Als förderliches Motiv für das Engagement in einem Ehrenamt wurden häufig ebendiese Faktoren wie Menschen etwas Gutes tun, eine familiäre Atmosphäre, Spaß, Diversität und die praktische Arbeit mit Menschen genannt. Genau diese Motive wurde gleichzeitig als hinderlich für die Tätigkeit in einem Gremium beschrieben. Das Gremium wird erlebt und erwartet als trocken und langweilig, als hierarchisch strukturiert und

unter Zeitdruck stehend, es fehle die praktische Arbeit am Menschen, die Zusammensetzung sei zu homogen und es wird nicht als Ort gesehen, um Menschen tatsächlich und direkt zu helfen. Damit werden zwei Sachen deutlich: Zum einen, dass ethische Motive und die Atmosphäre für die Frage nach einem Engagement eine bedeutende Rolle spielen. Zum anderen bezüglich dieser Punkte das die Tätigkeit in einem Gremium und in einem Ehrenamt hinsichtlich dieser Faktoren in den Interviews als zwei gegensätzliche Dinge wahrgenommen werden. Das, was für das Ehrenamt förderlich ist und ein Motiv für das Engagement darstellt, ist für das Engagement in Gremien hinderlich und hält Leute von ihrem Engagement ab.

Ein weiteres Motiv, was nicht ausreichend für die Partizipation in einem Gremium mobilisierte, ist die Selbstwirksamkeitserwartung beziehungsweise *political efficacy* (Scholzmann et al., 2018, S. 59). Gremien werden nicht als Ort erlebt oder imaginiert, in dem für die Individuen wichtige Veränderungsprozesse angestoßen werden können. Es fehlt eben diese in der Theorie beschriebene *political efficacy*, also der Glaube, dass das eigene Handeln politische tatsächlich etwas bewegen kann (Scholzmann et al., 2018, S. 59), das auch im Civic Voluntarism Model als wichtiger Faktor der Säule nicht wollen genannt wird. Das Bild oder Image von Gremien steht in den geführten Interviews somit im Widerspruch zum Selbstverständnis von Gremien. Ein zentrales Merkmal von Gremien sind ihre strukturelle Aufgabe sowie ihre Entscheidungskompetenz (vgl. Kap. 2.3).

Bezüglich der Motive wird deutlich, dass Gremien in den durchgeführten Interviews ein Imageproblem haben. Unabhängig davon, ob dieses Image auf tatsächlichen Erfahrungen und Erlebnissen beruht oder nicht, beherrscht dieses Bild von trockenen, langen und hierarchischen Sitzungen, in denen keine oder für die Menschen nicht nützliche Entscheidungen getroffen werden die Motivation für das Engagement in einem Gremium. Dieses Narrativ von Gremien, das zu realen Folgen führt, gilt es in der Konsequenz aus dieser Erkenntnis zu bearbeiten.

7.3 Religiosität

Der Faktor der Religiosität war kein Fokus im Leitfaden und somit auch nicht in der Theoriebildung. Der Forschungsstand hat aber aufgezeigt, dass die Religiosität entscheidend sein kann: evangelische Befragte, die sich stark mit ihrer Religionsgemeinschaft identifizieren bzw. deren Religiosität zentral für ihre soziale Identität ist, engagieren sich deutlich öfter als andere. Diesbezüglich zeigten sich in den Interviews gegensätzliche Ergebnisse: Religiosität wurde als förderlicher Faktor oder aber als Hindernis für Engagement wahrgenommen.

Einerseits wurde der Glaube als Grund für und zentraler Inhalt des Engagements genannt. Andererseits wurde eine starke Frömmigkeit als Barriere für Öffnung zu neuen Themen wie Interkulturalität und Antirassismus beschrieben.

Welche Auswirkungen diese verschiedenen Perspektiven auf das Thema Religiosität und Glauben haben, wäre nun in einem weiteren Forschungsprojekt spannend zu ergründen.

Außerdem wurde bei der Fragebogenerstellung nicht bedacht, dass ein Zusammenhang zwischen Religiosität und Gremienarbeit bestehen könnte, nicht nur zu Engagement allgemein. Dies könnte außerdem in weiteren Projekten genauer untersucht werden.

7.4 BIPoC

In der Kategorie BIPoC wurden zwei Aspekte dargestellt: Einerseits haben die Befragten Erfahrungen berichtet, die explizit mit der eigenen BIPoC-Identität zusammenhängen. Andererseits fand eine Auseinandersetzung mit dem BIPoC-Begriff statt. In Kapitel 2.2 wurde bereits erläutert, warum dieser Begriff ausgewählt wurden. Er ist eine Selbstbezeichnung von Personen, die negativ von Rassismus betroffen sind. Als Selbstbezeichnung hat er aber keine von außen trennscharfen Grenzen.

Drei der Interviewpartner:innen haben sich mit dem Begriff identifiziert, eine Person nicht. Dies zeigt die Schwierigkeit der Begrifflichkeit auf: Die Person wurde vom Praxiskontakt als BIPoC gelesen und deshalb für das Interview angefragt. Sie versteht sich aber selbst nicht als BIPoC und ist nicht der Meinung, dass sie negativ von Rassismus betroffen ist. Somit eröffnet sich ein Spannungsfeld. Für einen Teil der Befragten war der Begriff passend, wurde positiv aufgenommen und sie haben ihn auch selbst verwendet. Anders als der Begriff des Migrationshintergrundes ist er keine Fremdzuschreibung und macht außerdem Diskriminierung sichtbar. Gleichzeitig ist eine inhaltliche Auseinandersetzung mit dem Begriff und Konzept *BIPoC* notwendig, um seine Bedeutung und seinen Zweck nachzuvollziehen. Weiterhin muss eine Selbstreflexion erfolgen, ob sich eine Person mit diesem Begriff identifizieren kann oder nicht. Dadurch kann der Begriff wieder exkludierend sein, da er nicht selbsterklärend und nicht in allen Kontexten bekannt und geläufig ist. Außerdem ist es zentral für eine Selbstbezeichnung, dass sich Personen selbst damit identifizieren. Dies erschwert die Beschreibung von „außen“ durch andere Personen. Es ist nicht eindeutig, welche Grenzen das „BIPoC-Sein“ hat. So zeigte es sich auch in der Auswahl der Interviewpartner:innen. Die Zuschreibung von anderen Personen ist nicht zwingend deckungsgleich mit der Selbstbeschreibung. Dieses Spannungsfeld lässt sich nicht auflösen. Der Begriff ist für einige empowernd und wichtig und für andere wiederum uneindeutig und voraussetzungsreich. Doch es ist eine wichtige Erkenntnis dieser Arbeit, dass dieses Spannungsfeld besteht und dass es ein Bewusstsein dafür braucht. Dies gilt einerseits für weitere Forschungsprojekte und die Auswahl von Befragten und andererseits

für die praktische (Jugend-)Arbeit, z. B. für die Planung von Empowerment-Workshops oder die Einrichtung von Safer Spaces.

7.5 Strukturen

Die Kategorie der Strukturen zeigt auf, welche strukturellen Faktoren das Engagement von BIPoC fördern oder hindern. Einiges davon spiegelt sich im Civil Voluntarism Model wider, wie bereits in 7.1 erläutert. In dieser Kategorie wurde allerdings darüber hinaus besonders deutlich, dass es eine Rolle spielt, inwieweit die Gremien ihre eigenen Strukturen reflektieren und die Bedürfnisse der Beteiligten oder der „Interessierten“ wahrnehmen und ernst nehmen. So wurde als förderlich ein Bewusstsein für Diskriminierung seitens der Gremien beschrieben, außerdem die Abbildung von Vielfalt und die Repräsentation von BIPoC in den Gremien. Es war weiterhin zentral, wie niederschwellig der Zugang zu und die Mitbestimmung in den Gremien gestaltet wird. Auch die Atmosphäre war entscheidend – fühlen sich die Befragten wohl in ihrer Gemeinde, in ihrem Gremium oder werden sie und ihre Anliegen nicht wahrgenommen? Dies zeigt sich auch an der oft nicht-diversen Zusammensetzung und der komplizierten Benennung der Gremien. Nicht zuletzt ist die Frage, inwiefern Macht und Dominanz der Strukturen, der leitenden Personen reflektiert und abgebaut werden, inwiefern es überhaupt ernstgenommen wird, dass Machtdifferenzen und -hierarchien abschreckend oder auch diskriminierend sein können.

Aus diesen Ergebnissen heraus lässt sich für das Engagement für junge BIPoC in der Gremienarbeit eine Erweiterung des Civic Voluntarism Models vorschlagen: Die Ebene des *nicht wahrgenommen werdens*. Neben der Frage, ob die Individuen die Ressourcen haben, sich in Gremien einzubringen (nicht können), ob sie dies tun möchten (nicht wollen) und ob sie für Gremienpositionen angefragt werden (nicht gefragt werden), ist es entscheidend, ob sie in ihrer BIPoC-Identität, als Individuum und mit ihren eigenen Bedürfnissen und spezifischen Erfahrungen wahrgenommen werden. Diese zusätzliche Ebene umfasst, ob sich Gremien und Leitungspositionen kritisch mit ihren eigenen Verhaltensweisen, Normvorstellungen, Abläufen, Zugangswegen auseinandersetzen und ob sie anerkennen, dass es notwendig ist, insbesondere marginalisierte Gruppen mit ihren spezifischen Erfahrungen im Gremium, in der Gemeinde, im Verband ernst zu nehmen. Wird wahrgenommen, dass das eigene Gremium nicht die Breite der Gesellschaft oder der Gemeinde widerspiegelt? Wird wahrgenommen, dass es für bestimmte Gruppen andere Hürden und Faktoren geben kann als für diejenigen, die bereits im Gremium vertreten sind? Wenn sich junge BIPoC von den Leitungsebenen nicht wahrgenommen und ernstgenommen fühlen – warum sollten sie ihre Ressourcen in diesen Kontexten einbringen? Das Forschungsprojekt schlägt die Formulierung eines *Civic Voluntarism Model for marginalized Groups* vor, das als Erweiterung des bestehenden Civic Voluntarism Model

zu verstehen ist. Neben den drei Säulen *nicht können, nicht wollen, und nicht gefragt werden*, die Menschen von ihrem Engagement abhalten, kommt eine vierte Säule des *nicht wahrgenommen werdens* hinzu. Diese Säule umfasst die Bereitschaft auf allen Organisationsebenen, BIPOC und marginalisierte Gruppen in ihren Bedürfnissen, Wünschen und Erfahrungen ernst zu nehmen. Diese Bereitschaft gilt es vor allem für Personen in Entscheidungspositionen nicht nur zu betonen, sondern auch tatsächlich Veränderungsprozesse hin zu einer auf allen Ebenen inklusiveren Gremienstruktur anzuregen. Durch die Begrenztheit des Forschungsprojekts kann der Vorschlag lediglich als eine Art Anreiz für weitere Forschungen verstanden werden, in denen die Haltbarkeit der Formulierung eines *Civic Voluntarism Model for marginalized Groups* weiter geprüft wird. Das Projekt soll Forschungslücken für das Engagement junger BIPOC in der Gremienarbeit der AEJ NRW aufzeigen und zu weiteren Forschungen anregen.

8. Handlungsempfehlungen

In diesem Kapitel werden auf der Analyse von Erkenntnissen und Ergebnissen aus den qualitativen Interviews basierende Handlungsempfehlungen für die Gremiengestaltung der AEJ aus der Sicht von BIPoC vorgestellt.

8.1 Antirassismus- und Critical-Whiteness-Schulungen

Rassistische Denkweisen, Sprech- und Verhaltensmuster sind tief in unserer Gesellschaft verankert. Die Aufarbeitung des postkolonialen Erbes schreitet langsam voran. Für einen respektvollen Umgang und für ein harmonisches Miteinander mit BIPoC ist eine permanente und vertiefte kritische Auseinandersetzung der *weißen* christlichen Menschen besonders in privilegierten und hohen Gremienposten mit der eigenen Sozialisation und Machtposition unabdingbar. Dazu gehört die Auseinandersetzung mit dem kolonialen/postkolonialen Erbe Europas, das Wissen über den unsichtbaren unreflektierten alltäglichen Rassismus, die Hinterfragung von den eingepprägten *weißen* Normalitätsvorstellungen und des eigenen „Normalseins“. Dieses Wissen soll dazu beitragen, die eigene Denkkultur und existierende Strukturen zu verändern, um eine gleichberechtigte Partizipation ohne rassistische Diskriminierungen in Gremien zu ermöglichen.

8.2 Diversitätssensibilisierung und Awareness

Diese Handlungsempfehlung ergibt sich aus der Erfahrung des Schwarzseins in einer *weißen* Dominanzgesellschaft. Die Erfahrung der Diskriminierung, des Nicht-Wahrgenommenseins, des Nichternstnehmens von BIPoC-spezifischen Lebensrealitäten seitens *weißen* Gremienvertreter:innen sowie fehlendes Bewusstsein zu bestehenden Macht- und Diskriminierungsstrukturen begründen die Notwendigkeit der Sensibilisierung von *weißen* Gremienmitgliedern zum Thema Diskriminierung und Diversität.

8.3 Workshops – Anti-Rassismus und Empowerment

Diese Sensibilisierung verläuft sowohl im Rahmen von Schulungen, Seminaren, als auch in ständiger Reflexion von eigenem Denken und Handeln, sodass ein bewussteres Verständnis für Bedürfnisse von BIPoC geschaffen wird. Ein Austausch mit BIPoC-Community-Organisationen oder Begleitung von neuen BIPoC durch erfahrene BIPoC-Mitglieder wären zu begrüßen. Durch den Erfahrungsaustausch mit BIPoC können neue Vorschläge und Praktiken erarbeitet, umgesetzt und evaluiert werden. Der Abbau von Vorurteilen und Stereotypen zu den als anders wirkenden Menschen soll sich neben der mentalen Ebene auch auf praktischer Ebenen in Form von einer diversitätsbewussten Gremienzusammensetzung vollziehen.

8.4 BIPoC-freundliche Gestaltung von Auswahlprozessen in Gremien

Um die Gremienzusammensetzung vielfältiger zu gestalten, müssen Auswahlprozesse durchlässiger und transparenter gestaltet werden. Es wird von der üblichen Kampfwahl als Mittel der Gremienmitgliederwahl abgeraten. Diese Wahlmethode ist für marginalisierte Menschen belastend und fördert keine Bereitschaft, in die Gremien einzutreten. Stattdessen sind solche weniger stigmatisierende Wahlmethoden wie direkte Berufung, allgemeine Stimmvergabe oder Entsendung als Vertreter:in einer bestimmten Gruppe zu empfehlen. Solche Methoden können die Vielfalt repräsentieren und die Beteiligung von marginalisierten Menschen fördern. Die Transparenz bei Entscheidungsprozessen weckt Vertrauen und motiviert BIPoC, sich für die Gremienmitgliedschaft zu bewerben. Bestehende gelungene Wahlformen aus anderen Gemeinden sollen als Best Practices geteilt und übernommen werden.

8.5 Safer Spaces schaffen

Für besondere Bedürfnisse von BIPoC soll mit Beteiligung von BIPoC ein besonderer sicherer Raum zum Austausch geschaffen werden. Dieser setzt ein Zeichen zur Wertschätzung von unterschiedlichen Lebensrealitäten, gibt Sicherheit im Austausch mit Gleichgesinnten und fördert respektvolle Interaktion. Safer Spaces sollten als eine langfristige Struktur angelegt werden, um Diversität und Inklusion zu fördern. Unabhängige Ansprechpartner:innen für Diskriminierungsfragen sollen unterstützend mitwirken und strukturelle Konsequenzen der Diskriminierung sichtbar machen und verankern.

8.6 Attraktivität der Gremienarbeit betonen

Nicht nur die oben erwähnten Zugangsbedingungen, sondern auch die Aktivitäten in Gremien, solche wie die Gremiensitzungen müssen BIPoC-freundlich, diversitätssensibel und ansprechender (nicht langweilig) gestaltet werden. Dies bedeutet, dass der dominierende Habitus der *weißen* homogenen privilegierten Normalität der Vielfaltberücksichtigung und Akzeptanz weicht – die (leichte) Sprache, die Zeiträume, alternative Beteiligungsmöglichkeiten; technische Ausstattung müssen teilnehmer:innenfreundlicher werden. Oft haben angefragte Ehrenamtliche keine klare Vorstellung, was sie genau in den Gremien machen müssen – eine ausführliche, informative Heranführung an die Gremienarbeit, die einladende Art und Weise der Gremienzugänge, die Möglichkeiten zu Hospitieren und Fragen zu stellen, das Gefühl, etwas bewegen zu können, sowie finanzielle Entlohnung der investierten Zeit sind dabei sehr wichtige Aspekte.

9. Fazit und Ausblick

Der vorliegende Forschungsbericht untersuchte das Engagement junger BIPoC in der Gremienarbeit der AEJ NRW. Im Austausch mit dem Praxiskontakt ergab sich daraus die Forschungsfrage, welche Faktoren das Engagement von jungen BIPoC in der Gremienarbeit der AEJ NRW aus Sicht der Befragten beeinflussen. Zur Auseinandersetzung mit der Fragestellung wurden insgesamt vier qualitative Interviews geführt, die anschließend mithilfe einer qualitativen Inhaltsanalyse ausgewertet wurden. Die Interviews setzten sich zusammen aus einem Expertinneninterview im engeren Sinne sowie drei Leitfadeninterview mit jungen BIPoC, die im Kontext der AEJ NRW aktiv sind.

In den Ergebnissen konnte unter anderem gezeigt werden, dass Gremien durch ihren Aufbau, ihre Struktur und ihr Image hohe Zugangsvoraussetzungen bürgen und damit vor allem für BIPoC und allgemein marginalisierte Gruppen exkludierend wirken. Es wurde herausgearbeitet, dass die in der Auswertung deduktiv und induktiv gebildeten Kategorien Zugang, Motive, Ressourcen, Religiosität, BIPoC-spezifische Erfahrungen und Strukturen in den Interviews sich teilweise gut in die gewählten Theorien und die bestehende Forschungslandschaft einordnen. So wurde aufgezeigt, dass Engagement von Ressourcen wie Geld, Zeit und Wissen abhängt. Weiterhin waren Spaß und eine Wirksamkeitserwartung relevante Faktoren.

Allerdings wurde auch deutlich, dass das Engagement junger BIPoC in der Gremienarbeit der AEJ NRW besondere Faktoren mit sich bringt, die mit der bestehenden Theorie nicht ausreichend zu erklären war. So zeigte sich beispielsweise bezüglich der Motive für das Engagement, dass das Engagement in einem Gremium und in einem klassischen Ehrenamt als etwas grundlegend Entgegengesetztes wahrgenommen wird: Motive, die für das Engagement in einem Ehrenamt sprechen wie der Wille, anderen Menschen etwas Gutes zu tun oder die praktische Arbeit mit Menschen wurden in den Interviews gleichzeitig als hinderliche Motive für das Engagement in einem Gremium genannt. Zusammen mit der Erkenntnis aus den Interviews, dass Gremien nicht als Ort wahrgenommen werden, an dem Menschen tatsächlich durch Entscheidungen geholfen werden kann sowie der Wahrnehmung von Gremien als trocken, starr und hierarchisch kristallisierte sich in den Interviews ein Image-Problem von Gremien heraus. Unabhängig von der Frage nach Engagement und Gremien kristallisierte sich heraus, dass der verwendete BIPoC-Begriff Grenzen hat und seine Verwendung gut reflektiert sein sollte. Er kann empowernd, aber gleichzeitig auch unscharf und voraussetzungsreich sein.

Speziell für das Engagement von BIPoC in der Gremienarbeit formuliert der Forschungsbericht den Vorschlag, die Partizipationstheorie des Civic Voluntarism Model um eine zusätzliche

Ebene zu erweitern, die sich aus den Interviews mit jungen BIPoC ergeben haben. Die bestehenden drei Säulen *nicht können*, *nicht wollen* und *nicht gefragt werden* konnten die Erkenntnisse aus den Interviews nicht ausreichend erklären. Faktoren gegen das Engagement junger BIPoC fügten sich nicht in die drei Ebenen ein, woraus der Vorschlag einer Erweiterung des Modells resultierte: Nicht wahrgenommen werden. Diese vierte Ebene hat das Ziel, spezifische Faktoren für das Engagement von BIPoC und marginalisierten Gruppen besser fassen zu können. Sie umfasst die Bereitschaft einer Organisation, die Bedürfnisse, Wünsche und Erfahrungen marginalisierter Gruppen wahr- und ernst zu nehmen und ihr eigenen Handeln auf allen Ebenen danach inklusiv auszurichten. Eine daraus resultierende Erweiterung der Theorie als eine Art *Civic Voluntarism Model for marginalized Groups* gilt es in weiteren Forschungsarbeiten zu begründen und auszuformulieren. Dieser Vorschlag versteht sich keineswegs als abgeschlossen oder unveränderlich. Ziel der Formulierung war es, die Erkenntnisse aus den Interviews speziell bezüglich der Erfahrungen, die BIPoC im Kontext der Gremienarbeit schilderten mit der bestehenden Literatur in Einklang zu bringen. Inwieweit diese Formulierung haltbar ist, könnte in weiteren qualitativen Interviews speziell mit BIPoC und marginalisierten Gruppen, die in der Gremienarbeit tätig sind, weiter erforscht werden.

Aus den geführten Interviews wurden Handlungsempfehlungen abgeleitet, in denen versucht wurde, auf die BIPoC-spezifischen Erfahrungen und Schilderungen bestmöglich einzugehen. Diese Handlungsempfehlungen fokussieren sich daher in erster Linie auf die Themen Antirassismus, Diversität(-sbewusstsein) sowie die Sensibilisierung gegenüber spezifischen Diskriminierungserfahrungen.

Die Forschungsfrage nach Faktoren, die das Engagement junger BIPoC in der Gremienarbeit der AEJ NRW aus Sicht der Befragten beeinflussen lässt sich daher wie folgt beantworten: Vor allem die Zugangswege, direkt oder indirekt vorausgesetzte Ressourcen, die Motive, BIPoC- und diskriminierungsspezifische Erfahrungen und die Strukturen der Gremien beeinflussen das Engagement junger BIPoC. Dabei ist zu betonen, dass die Faktoren nicht immer trennscharf sind und nicht immer getrennt voneinander betrachtet werden können. Vor allem Faktoren im Kontext von Diskriminierung und Marginalisierung gilt es besonders in den Blick zu nehmen, um den Anspruch von Gremien einer demokratischen Vertretung gerecht zu werden.

Das Forschungsprojekt konnte zeigen, dass die oft relativ homogene Zusammensetzung von Gremien (in der AEJ NRW) keineswegs zufällig ist. Gremien bürden große Hürde und exkludierende Faktoren, die das Engagement besonders für marginalisierte Gruppen wie BIPoC

unattraktiv und schwer zugänglich machen. Dabei ist es für den demokratischen Vertretungsanspruch der Gremien unabdingbar, diese Hürden abzubauen und für unterschiedliche Menschen attraktiver und zugänglicher zu werden. Ziel war es, verschleierte Exklusionsmechanismen durch qualitative Interviews mit jungen BIPoC aufzudecken und erste Hinweise für Ansatzpunkte zu liefern. Für die Umsetzung und Umgestaltung der Gremien reicht das jedoch nicht aus: Es geht vielmehr darum im Austausch mit BIPoC oder weiterer marginalisierte Gruppen spezifische Bedürfnisse und Erfahrungen ernst zu nehmen und inklusive Veränderungsprozesse voranzubringen. Die große Chance auf Erfolg dieser Veränderungsprozesse liegt im ehrlichen Interesse an und Hören auf BIPoC und marginalisierte Gruppen.

„Ich würde mir einen kompletten Strukturwandel wünschen. (...) Ich würde mir wünschen, dass es diverse Menschen in Machtpositionen gibt. Ich würde mir wünschen, dass alle Menschen respektiert werden überhaupt.“ (Michael, Z. 552-556)

Literaturverzeichnis

Aikins, M. A., Bremberger, T., Aikins, J. K., Gyamerah, D., & Yildirim-Caliman, D. (2021). *Afrozensus 2020: Perspektiven, Anti-Schwarze Rassismuserfahrungen und Engagement Schwarzer, afrikanischer und afrodiasporischer Menschen in Deutschland* (Each One Teach One e.V., Hrsg.).

Akremiti, L., Baur, N., Knoblauch, H., & Traue, B. (Hrsg.). (2018). *Handbuch interpretativ forschen*. Beltz Juventa.

Arbeitsgemeinschaft Evangelische Jugend in NRW. (o. J.-a). *Internationale Biografien*. Arbeitsgemeinschaft Evangelische Jugend in NRW. <https://www.aej-nrw.de/themen/internationale-biografien/#:~:text=Internationale%20Biografien%20im%20Jugendverband%20zu%20übernehmen> – aufgerufen am 14.08.2023.

Arbeitsgemeinschaft Evangelische Jugend in NRW. (o. J.-b). *Themen*. Arbeitsgemeinschaft Evangelische Jugend in NRW. <https://www.aej-nrw.de/themen/> – aufgerufen am 14.08.2023.

Arbeitsgemeinschaft Evangelische Jugend in NRW. (o. J.-c). *Wir über uns*. Arbeitsgemeinschaft Evangelische Jugend in NRW. <https://www.aej-nrw.de/organisation/wir-ueber-uns/> – aufgerufen am 14.08.2023.

Baur, N., & Blasius, J. (Hrsg.). (2019). *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung* (2., vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage). Springer VS.

Bergold, J., & Thomas, S. (2012). Partizipative Forschungsmethoden: Ein methodischer Ansatz in Bewegung. *Forum Qualitative Sozialforschung*, 13(1), 1–33.
<https://doi.org/10.17169/FQS-13.1.1801>

Bourdieu, P. (1992). Ökonomisches Kapital – Kulturelles Kapital – Soziales Kapital. In M. Steinrück (Hrsg.), & J. Bolder (Übers.), *Die verborgenen Mechanismen der Macht* (Durchges. Neuaufl. der Erstaufg., S. 49–79). VSA-Verlag.

Bourdieu, P. (2016). *Die feinen Unterschiede* (B. Schwibs & A. Russer, Übers.; 25. Aufl., Bd. 658). Suhrkamp.

Bourdieu, P. (2018). *Praktische Vernunft: Zur Theorie des Handelns* (H. Beister, Übers.; 10. Auflage). Suhrkamp.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.). (2019). *Freiwilliges Engagement in Deutschland: Zentrale Ergebnisse des Fünften Deutschen Freiwilligensurveys (FWS 2019)*. Publikationsversand der Bundesregierung.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.). (2020). *Dritter Engagementbericht. Zukunft Zivilgesellschaft: Junges Engagement im digitalen Zeitalter*.

Cornelsen Verlag. (o.J.). *Gremium, das*. Duden. <https://www.duden.de/rechtschreibung/Gremium> – aufgerufen am 14.08.2023.

Diehl, C. (2004). Fördert die Partizipation in ethnischen Vereinen die politische Integration im Aufnahmeland? Theoretische Perspektiven und empirische Evidenzen. In A. Klein, K. Kern, B. Geißel, & M. Berger (Hrsg.), *Zivilgesellschaft und Sozialkapital* (S. 231–250). VS Verlag für Sozialwissenschaften. https://doi.org/10.1007/978-3-322-80963-6_15

Ehrhardt, J. (2011). *Ehrenamt: Formen, Dauer und kulturelle Grundlagen des Engagements*. Campus Verlag.

El-Mafaalani, A. (2016). Diskriminierung von Menschen mit Migrationshintergrund. In A. Scherr, A. El-Mafaalani, & E. Gökçen Yüksel (Hrsg.), *Handbuch Diskriminierung* (S. 1–14). Springer Fachmedien Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-658-11119-9_26-1

El-Mafaalani, A. (2022). Das Integrationsparadox: Wandlungsdynamiken, Konfliktlinien und Krisenerscheinungen in der superdiversen Klassengesellschaft. In J. Glathe & L. Gorriahn (Hrsg.), *Demokratie und Migration* (S. 139–157). Nomos Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG. <https://doi.org/10.5771/9783748926047-139>

Emmerich, J. (2012). *Die Vielfalt der Freiwilligenarbeit: Eine Analyse kultureller und sozialstruktureller Bedingungen der Übernahme und Gestaltung von freiwilligem Engagement*. LIT.

Flick, U. (2003). Qualitative Sozialforschung – Stand der Dinge. In B. Orth, T. Schwietering, & J. Weiß (Hrsg.), *Soziologische Forschung: Stand und Perspektiven* (S. 309–321). VS Verlag für Sozialwissenschaften. https://doi.org/10.1007/978-3-322-95017-8_19

Frieters-Reermann, N., Genenger-Stricker, M., Klomann, V., & Sylla, N. (2019). Resümee: Perspektiven für einen sensiblen Umgang mit forschungsethischen und methodologischen

Herausforderungen. In V. Klomann, N. Frieters-Reermann, M. Genenger-Stricker, & N. Sylla (Hrsg.), *Forschung im Kontext von Bildung und Migration* (S. 195–206). Springer Fachmedien Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-658-20692-5_15

Fuchs-Heinritz, W., & König, A. (2014). *Pierre Bourdieu. Eine Einführung* (3. überarb. Aufl.). UVK.

Gabriel, O. W. (2013). Politische Partizipation. In J. W. Van Deth & M. Tausendpfund (Hrsg.), *Politik im Kontext: Ist alle Politik lokale Politik?* (S. 381–411). Springer Fachmedien Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-531-19249-9_14

Gegen Vergessen – Für Demokratie e.V. (2021). *PoC / BPoC / BIPoC*. Migrationsgeschichten: Glossar. <https://migrations-geschichten.de/poc/> – aufgerufen am 14.08.2023.

Göttlinger, S., & Kronsteiner-Mann, C. (2022). *Freiwilliges Engagement in Österreich. Ergebnisse der Erhebung zur Freiwilligentätigkeit*. https://www.statistik.at/fileadmin/publications/Freiwilligentaetigkeit_2022_Ergebnisbericht.pdf – aufgerufen am 14.08.2023.

Hartung, S., Wihofszky, P., & Wright, M. T. (2020). Partizipative Forschung – ein Forschungsansatz für Gesundheit und seine Methoden. In S. Hartung, P. Wihofszky, & M. T. Wright (Hrsg.), *Partizipative Forschung* (S. 1–19). Springer Fachmedien Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-658-30361-7_1

Heinze, T. (2001). *Qualitative Sozialforschung: Einführung, Methodologie und Forschungspraxis*. Oldenbourg.

Heiser, P. (2018). *Meilensteine der qualitativen Sozialforschung: Eine Einführung entlang klassischer Studien*. Springer Fachmedien Wiesbaden. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-18557-2>

Helfferich, C. (2019). Leitfaden- und Experteninterviews. In N. Baur & J. Blasius (Hrsg.), *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung* (S. 669–686). Springer Fachmedien Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-658-21308-4_44

Hollstein, B. (2015). *Ehrenamt verstehen: Eine handlungstheoretische Analyse*. Campus Verlag.

Huster, E.-U. (2015). Vorwort. In G. Zimmermann, *Anerkennung und Lebensbewältigung im freiwilligen Engagement: Eine qualitative Studie zur Inklusion benachteiligter Jugendlicher in der Kinder- und Jugendarbeit* (S. 11–12). J. Klinkhardt.

Karadas, N., & Zerback, T. (2019). Politisch integriert? Medieneinflüsse auf die politische Partizipation von Personen mit und ohne Migrationshintergrund in Deutschland. *Politische Partizipation im Medienwandel (Digital Communication Research, Band 6)*.
<https://doi.org/10.17174/DCR.V6.8>

Kelly, N. A. (2019). Weil wir weitaus mehr als nur ›Frauen‹ sind! Eine Einleitung. In N. A. Kelly (Hrsg.), *Schwarzer Feminismus: Grundlagentexte*. UNRAST.

Klomann, V., & Affolderbach, M. (Hrsg.). (2019). *Forschung im Kontext von Bildung und Migration: Kritische Reflexionen zu Methodik, Denklogiken und Machtverhältnissen in Forschungsprozessen*. Springer VS.

Kruse, J. (2015). *Qualitative Interviewforschung: Ein integrativer Ansatz* (2., überarbeitete und ergänzte Auflage). Beltz Juventa.

Kuckartz, U. (2018). *Qualitative Inhaltsanalyse: Methoden, Praxis, Computerunterstützung* (4. Auflage). Beltz Juventa.

Lamnek, S., & Krell, C. (2010). *Qualitative Sozialforschung: Lehrbuch* (5., überarbeitete Auflage). Beltz.

Liedhegener, A., Pickel, G., Odermatt, A., Yendell, A., & Jaeckel, Y. (2019). *Wie Religion „uns“ trennt - und verbindet: Befunde einer Repräsentativbefragung zur gesellschaftlichen Rolle von religiösen und sozialen Identitäten in Deutschland und der Schweiz 2019*. Leipzig University. <https://doi.org/10.36730/rtv.2019>

Lutz, K., Offergeld, J., Freymuth, N., & Arp, A. L. (o. J.). *Gemeinsam Forschung gestalten. Handreichung zu partizipativer Forschung* (Sozialwissenschaftsladen Bochum & Sozialwissenschaftsladen Köln, Hrsg.).

Misoch, S. (2019). *Qualitative Interviews* (2. Auflage). De Gruyter.
<https://doi.org/10.1515/9783110545982-001>

Nullmeier, F., Pritzlaff, T., Weihe, A. C., & Baumgarten, B. (2008). *Entscheiden in Gremien: Von der Videoaufzeichnung zur Prozessanalyse*. VS Verlag für Sozialwissenschaften / GWV Fachverlage, Wiesbaden.

Ogette, T. (2021). *exit RACISM: Rassismuskritisch denken lernen* (10. Auflage). UNRAST.

Schlozman, K., Brady, H., & Verba, S. (2018). *Unequal and Unrepresented: Political Inequality and the People's Voice in the New Gilded Age*. Princeton University Press.

<https://doi.org/10.23943/9781400890361>

Schmid, M. (2018). „Vielleicht schreiben Sie das jetzt besser nicht mit“ – Herausforderungen von Interviews mit Unternehmensexperten bei sensiblen Forschungsthemen. In J. Müller & M. Raich (Hrsg.), *Die Zukunft der Qualitativen Forschung* (S. 105–120). Springer Fachmedien. https://doi.org/10.1007/978-3-658-23504-8_6

Schöttle, S. (2019). Erklärungsmodelle politischer Partizipation. In S. Schöttle, *Politische Online-Partizipation und soziale Ungleichheit* (S. 41–62). Springer Fachmedien.

https://doi.org/10.1007/978-3-658-28154-0_3

Sinnemann, M. (2022). *Kirche, Religion und Engagement in der Zivilgesellschaft: Sonderauswertung des fünften Freiwilligensurveys*. Nomos. <https://doi.org/10.5771/9783748913672>

Siouti, I. (2022). Othering in der qualitativen Migrationsforschung: Herausforderungen und Reflexionen in der Forschungspraxis. In I. Siouti, T. Spies, E. Tuidar, H. Von Unger, & E. Yildiz (Hrsg.), *Postmigrantische Studien* (Bd. 12, S. 107–128). transcript Verlag.

<https://doi.org/10.14361/9783839463086-005>

Sow, N. (2008). *Deutschland Schwarz Weiß: Der alltägliche Rassismus*. Bertelsmann.

Statistisches Bundesamt. (2022). *Bevölkerung mit Migrationshintergrund. Ergebnisse des Mikrozensus 2020* (Bevölkerung und Erwerbstätigkeit). <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Migration-Integration/Publikationen/Downloads-Migration/migrationshintergrund-endergebnisse-2010220207004.html> – aufgerufen am 14.08.2023.

Thiersch, S. (2014). *Bildungshabitus und Schulwahl: Fallrekonstruktionen zur Aneignung und Weitergabe des familialen „Erbes“*. Springer VS.

Von Unger, H. (2014). *Partizipative Forschung: Einführung in die Forschungspraxis*. Springer Fachmedien Wiesbaden. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-01290-8>

Zimmermann, G. (2015). *Anerkennung und Lebensbewältigung im freiwilligen Engagement: Eine qualitative Studie zur Inklusion benachteiligter Jugendlicher in der Kinder- und Jugendarbeit*. J. Klinkhardt.