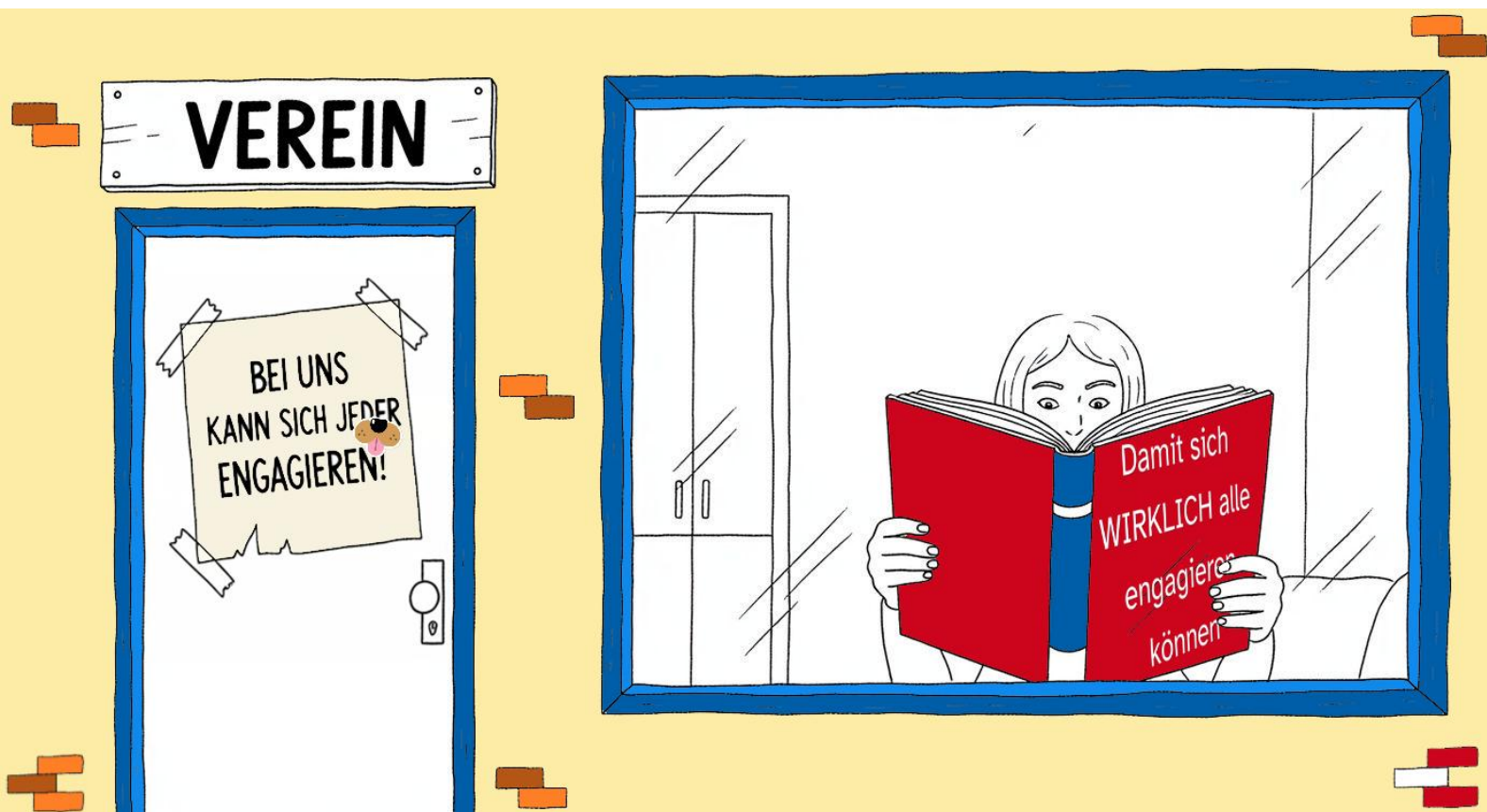


„BEI UNS KÖNNEN ALLE MITMACHEN!“ – WIRKLICH?



Handreichung für Vereine
zum Umgang mit organisationsbezogenen
Hürden und Schwellen im Engagement –
mit Fokus auf armutsbetroffene Menschen

Impressum

Herausgeber

Der PARITÄTISCHE Schleswig-Holstein e.V.
Geschäftsführender Vorstand Michael Saitner
Zum Brook 4
24143 Kiel
<https://paritaet-sh.org>

Redaktion

Heike Roth und Berenike Pokatis
Landesweites Kompetenzzentrum Engagement im PARITÄTISCHEN SH
Mail: engagement@paritaet-sh.org
<https://kompetenzzentrum-engagement.paritaet-sh.org>

Bildnachweis

Das Titelbild erstellt mit Unterstützung des KI-Tools Imagen4.
S. 6 eigene Erstellung

1. Auflage, November 2025

Diese Handreichung wurde erstellt im Rahmen des Projekts
„Engagement und Armut – Wirksame Engagementförderung
als Aufgabe eines Wohlfahrtsverbandes“



Inhalt

Warum diese Broschüre? – Vorwort.....	4
Begriffsklärungen.....	5
1. Könnten sich wirklich alle in unserem Verein engagieren? – Darum geht es.....	6
1.1 Armut in Deutschland auf einen Blick.....	7
1.2 Soziale Ungleichheit.....	8
1.3 Armut und Engagement in einer ungleichen Gesellschaft.....	8
2. Hürden und Schwellen im Engagement – mit Fokus auf armutsbetroffene Menschen.....	10
2.1 Materielle und zeitliche Hürden.....	11
2.2 Räumliche und infrastrukturelle Hürden.....	11
2.3 Informations- und Zugangsbarrieren.....	11
2.4 Unsichtbare Normen und fehlende Repräsentation.....	12
2.5 Vertrauensverlust und emotionale Belastung.....	13
2.6 Symbolische Inklusion ohne Machtverschiebung.....	13
2.7 Strukturelle Ungleichheit durch Ausrichtung an privilegierten Lebensverhältnissen.....	14
2.8 Fazit.....	14
3. Argumente für Vielfalt im Verein.....	15
4. Handlungsempfehlungen für Vereine zur Senkung von Hürden/ Schwellen für armutsbetroffene Engagierte	17
4.1 Einfluss sozialer Ungleichheit auf Engagement als Problem (an)erkennen.....	17
4.2 Inklusive, diskriminierungssensible und diversitätsorientierte Organisationskultur schaffen.....	18
4.3 „Neue“ Organisationen anerkennen und Kooperationen zwischen „neuen“ und etablierten Organisationen initiieren.....	19
4.4 Engagement als biografisch passender Baustein.....	20
4.5 Finanzielle Hürden für Engagement abbauen.....	22
4.6 Engagement außerhalb klassischer Vereinsstrukturen anerkennen und flexibilisieren.....	23
4.7 Haltung stärken und Engagierte schützen.....	24
Quellenverzeichnis.....	25

Warum diese Broschüre? – Vorwort

Aus unsere Beratungs- und Fortbildungsarbeit als Landesweites Kompetenzzentrum Engagement wissen wir, dass viele Vereine von sich sagen und annehmen, dass sie offen für alle seien. Und wir erleben, dass sie sich auch wünschen, dass es mehr Vielfalt unter ihren Aktiven gibt. Soweit der Anspruch. Auch in politischen Reden wird permanent die Rolle von Engagement für den gesellschaftlichen Zusammenhalt beschworen.

So sehr dieses Potenzial da ist, so wenig ist es dennoch ein Selbstgänger.

Die Forschung führt uns seit Jahrzehnten vor Augen, dass die Realität eine andere ist. Der Vierte Engagementbericht¹ hat die Erkenntnisse dazu bundesweit zusammengefasst und erneut aufgezeigt, dass sich zu wenig Menschen aus marginalisierten Gruppen in Vereinen engagieren und engagieren können. Dieses Ungleichgewicht ist auch im Bereich des sozialen Engagements groß. In der Sozialen Arbeit und deren Engagementfeldern sind marginalisierte Gruppen zwar im Fokus, aber zu oft lediglich als Hilfeempfänger*innen und zu selten als Engagierte.

Ein zentraler Befund ist für diese Broschüre grundlegend: Es ist nicht fehlende Motivation, die marginalisierte Menschen daran hindert sich zu engagieren, sondern es sind in erster Linie Hürden und Schwellen in den Vereinen. Diese sind für viele Haupt- und Ehrenamtliche unsichtbar, weil diese selbst nicht darauf stoßen und davon betroffen sind. Und wo Dinge nicht absichtlich passieren, ist Sensibilisierung unabdingbar und kann auf fruchtbaren Boden fallen.

Wir möchten Aktiven – Ehrenamtlichen und Hauptamtlichen – in Vereinen, sozialen Einrichtungen und in engagementunterstützenden Stellen mit dieser Broschüre Material, Argumente und Anregungen mitgeben, um zugänglicher zu werden für weniger privilegierte Engagierte. Wir fokussieren uns dabei auf armutsbetroffene Menschen, denn Armut betrifft sehr viele marginalisierte Gruppen.

Und bereits an dieser Stelle halten wir fest: Das Thema ist vielschichtig. Aber so wie niemand in der Realität für alle gleichermaßen offen sein kann, kann auch bei Veränderungen nicht ALLES angegangen werden. Wir wünschen uns, dass viele Menschen konkrete Anlässe finden und sich engagieren, um Schritt für Schritt voranzukommen. Kleine und überschaubare Maßnahmen und Dinge sind benennbar, machbarer und dadurch sichtbar und spürbar.

Das Team des Landesweiten Kompetenzzentrums Engagement im PARITÄTISCHEN SH

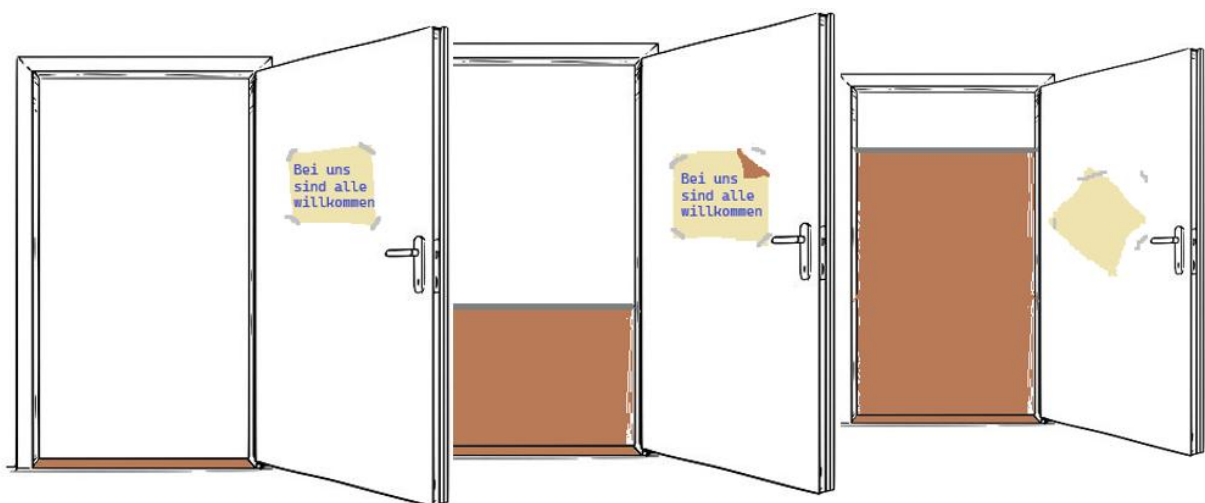
¹ Alle für die Broschüre genutzten Materialien und Quellen finden sich ab S. 25. Für eine bessere Lesbarkeit haben wir auf durchgängiges Kennzeichnen von Zitaten verzichtet.

Begriffsklärungen

„Marginalisierte Gruppen“ fassen verschiedenen Gruppen von Menschen in einem Begriff zusammen, um die es in der Broschüre geht. Hier eine Begriffsklärung:

Marginalisierung bezeichnet die Verdrängung von Individuen oder Bevölkerungsgruppen an den Rand der Gesellschaft. Die Verdrängung kann auf verschiedenen Ebenen erfolgen, also zum Beispiel geografisch, wirtschaftlich, sozial oder kulturell sein; meist spielt sie sich auf mehreren Ebenen gleichzeitig ab. Marginalisierung findet in einem Machtgefüge statt und geht mit Diskriminierung einher: Je weiter am gesellschaftlichen Rand sich eine Gruppe befindet, desto weniger Macht hat sie und desto stärker ist sie gegenüber der gesellschaftlichen „Mitte“ benachteiligt. Marginalisierung beinhaltet den Verlust von Ressourcen, Einflussmöglichkeiten sowie Status und kann sich auf die psychische und körperliche Gesundheit auswirken. Quelle: Glossar von IDA e.V. <https://www.idaev.de/researchetools/glossar/M>

Die Bezeichnung **„weniger privilegierte Engagierte“** steht „für eine Gruppe von Menschen, deren soziale Position im Vergleich mit dem Durchschnitt der Menschen in Deutschland deutlich benachteiligt ist. Sie verfügen in geringerem Maße über das Privileg, selbstverständlich als hilfreiche und nützliche Engagierte wahrgenommen zu werden, über deren Beteiligung sich ein Verein freuen würde. Sie genießen auch weniger das Privileg, dass ihren Worten und Themen mit Selbstverständlichkeit Gehör geschenkt wird oder dass ihre Anliegen von anderen ohne Zögern als sinnvoll und „normal“ anerkannt werden. Ebenso wenig verfügen sie über ausreichend finanzielle und materielle Ressourcen oder über eine flexible Zeiteinteilung, die es ihnen erlauben würde, sich umstandslos zu engagieren.“ (Engagementbericht 2024, S. 70)



Je nachdem, wie schwer Schwellen zu überwinden sind, fühlt sich ihre Höhe für verschiedene Menschen sehr unterschiedlich an.

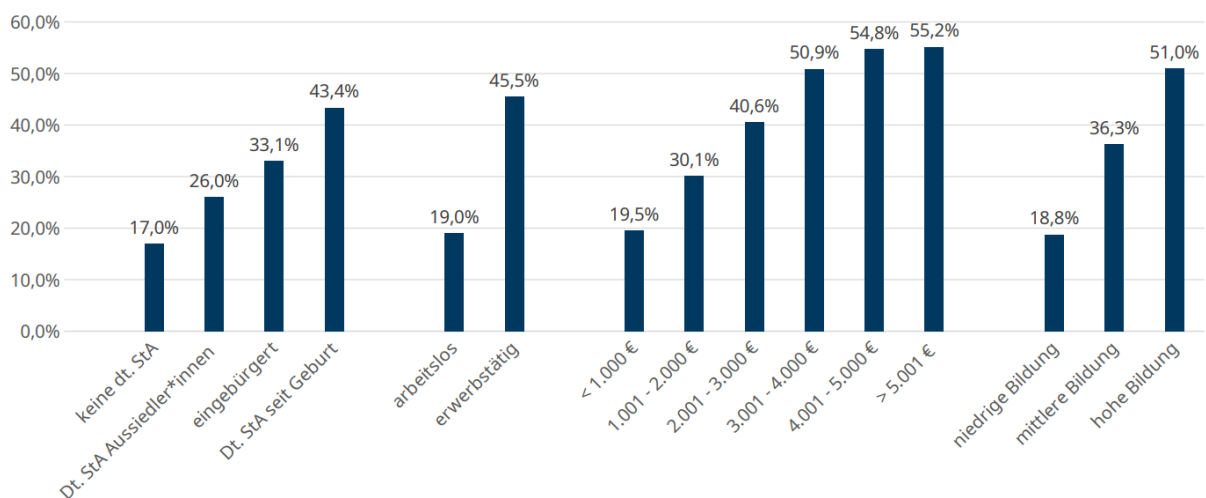
1. Könnten sich wirklich alle in unserem Verein engagieren? – Darum geht es...

Die Vorstellung in vielen Organisationen „für alle offen“ zu sein, führt dazu, dass kaum reflektiert wird, wie subtil soziale Ungleichheit (re)produziert wird. Denn Menschen aus marginalisierten Gruppen stoßen auf Hindernisse, die sie vom Engagement in Vereinen abhalten. Während viele Menschen diese Schwellen kaum bemerken, sind sie für andere nur mit Kraft und Mut zu überwinden. Das führt dazu, dass wichtige Perspektiven in Organisationen fehlen und bereits marginalisierte Personen auch im Engagement und vielen Vereinen ihre Interessen nicht vertreten können.

Offenheit reicht also nicht, wenn es keine diskriminierungskritische Praxis gibt. Dafür braucht es Menschen, die bestehende Hürden wahrnehmen UND ansprechen. Nur so können Hürden reduziert werden. Symbolische Inklusion ohne reale Teilhabe verstärkt soziale Ausschlüsse.

Das Diagramm zeigt die ungleiche Repräsentanz von Engagierten anhand sozioökonomischer Merkmale.

Diagramm: Engagementquote 2019 nach Staatsangehörigkeit, Erwerbstätigkeit, Einkommen, Bildungsabschluss



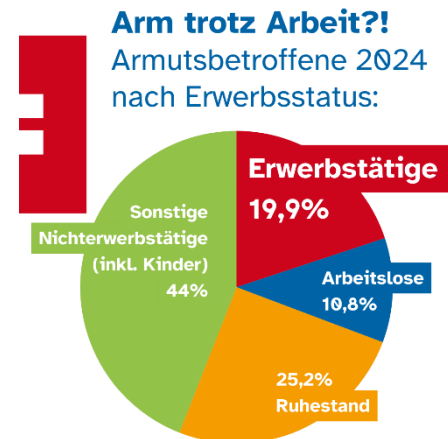
Quelle: Sonderauswertung des Freiwilligensurveys 2019 für den Vierten Engagementbericht. Gewichtete Ergebnisse. Basis der Prozentuierung sind alle Personen ab 14 Jahren, die in Deutschland leben.

(Riekman 2025)

1.1 Armut in Deutschland auf einen Blick

Armut bedeutet, dass Menschen nicht über ausreichende finanzielle und materielle Mittel verfügen, um ein Leben zu führen, das gesellschaftlich als normal oder angemessen gilt. In Deutschland wird Armut meist relativ gemessen: Wer weniger als 60 % des mittleren Einkommens zur Verfügung hat, gilt als armutsgefährdet. Armut betrifft als mehrdimensionales Phänomen viele Bereiche im Leben wie Einkommen, Bildung, Gesundheit und soziale Teilhabe.

Laut dem Paritätischen Armutsbericht 2025 leben 15,5 % der Menschen in Deutschland in Armut. Armut ist dabei kein ausschließliches Problem von Arbeitslosen. Ein großer Teil der Betroffenen sind Erwerbstätige mit geringem Einkommen, Alleinerziehende, Rentner*innen oder Kinder, wie die Grafik zeigt:



Erwerbstätige: Viele arbeiten, können aber trotz Vollzeit- oder Teilzeiterwerbstätigkeit nicht ausreichend Einkommen erzielen, um ihre Grundbedürfnisse zu decken. Prekäre Beschäftigung, befristete Arbeitsverträge oder niedrig bezahlte Jobs machen es schwer, langfristig finanziell abgesichert zu sein. Für Vereine bedeutet dies: Zeit und Geld für ehrenamtliches Engagement sind oft knapp, selbst wenn Motivation und Interesse vorhanden sind.

Arbeitslose: Arbeitslosigkeit ist nur ein kleiner Teil der Armutsstruktur. Diese Gruppe steht zwar prinzipiell für Engagement zur Verfügung, ist aber durch finanzielle Einschränkungen, psychische Belastungen und bürokratische Anforderungen und Reglementierungen stark eingeschränkt.

Nichterwerbspersonen: Dazu gehören Kinder, Rentner*innen und Personen, die aktuell nicht am Arbeitsmarkt teilnehmen. Unter ihnen:

- **Kinder und Jugendliche:** Sie sind besonders auf unterstützende Strukturen angewiesen. Armut wirkt hier langfristig auf Bildungschancen, soziale Teilhabe und Freizeitgestaltung.
- **Rentner*innen:** Viele leben von niedrigen Renten und haben kaum finanziellen Spielraum. Auch hier sind Vereinsmitgliedschaften, kulturelle Angebote oder ehrenamtliche Tätigkeiten oft schwer realisierbar.
- **Sonstige Nichterwerbspersonen:** Menschen, die Kinder betreuen, Angehörige pflegen oder sich in Ausbildung/Weiterbildung befinden. Sie sind aus unterschiedlichen Gründen zeitlich eingeschränkt, auch wenn Engagement prinzipiell möglich wäre.

1.2 Soziale Ungleichheit

Soziale Ungleichheit ist ein vielschichtiges Phänomen, das unsere Gesellschaft auf mehreren Ebenen strukturiert. Sie zeigt sich nicht nur in **materiellen Unterschieden**, wie Einkommen, Vermögen oder Wohnsituation, sondern auch in **symbolischen Formen**, etwa in Bildungschancen, beruflicher Anerkennung oder dem Zugang zu sozialen Netzwerken.

Ungleichheit betrifft zudem **Arbeitsbedingungen, Gesundheit, Lebenserwartung** und die Möglichkeiten zur **gesellschaftlichen und politischen Teilhabe**. Es geht also nicht nur darum, wer über Geld oder Güter verfügt, sondern auch darum, wer **Möglichkeiten, Anerkennung und Einfluss** in der Gesellschaft hat.

Soziale Ungleichheit ist damit nicht nur ein individuelles Problem, sondern eine **gesellschaftliche Herausforderung**, die Vereine und Organisationen beim Aufbau inklusiver Strukturen berücksichtigen sollten. Ziel sollte sein, allen Menschen, die Interesse am Engagement haben, **gleichberechtigte Möglichkeiten** zu geben, sich zu beteiligen, einzubringen und Verantwortung zu übernehmen.

1.3 Armut und Engagement in einer ungleichen Gesellschaft

In einer ungleichen Gesellschaft ist auch der Zugang zum Engagement ungleich verteilt. Verschiedene Hürden entstehen nicht erst innerhalb der Organisationen, sondern sie sind dort genauso wie in anderen gesellschaftlichen Bereichen vorhanden. Besonders für armutsbetroffene Menschen ist so auch der Zugang zum Engagement durch vielfältige Hürden erschwert. Armut betrifft viele marginalisierte Gruppen, die sich potenziell engagieren würden oder dies unter erschwerten Bedingungen tun. Insbesondere Armutserfahrene und migrantisierte Engagierte sowie Engagierte mit Behinderungen nehmen deutliche Schwellen wahr, wo privilegiere Personen davon ausgehen, dass alle einfach mitmachen können. Der Vierte Engagementbericht zeigt, dass insbesondere soziodemografische **Merkmale wie Einkommen, Bildungsabschluss, Erwerbsstatus, Migrationshintergrund, Alter und Behinderung** Einfluss auf die Möglichkeit haben, sich zu engagieren. Die ungleiche Beteiligung im Engagement verstärkt ihrerseits soziale Ungleichheit über das Engagement hinaus. Deshalb wird davon gesprochen, dass Engagement und Vereine ungewollt soziale Ungleichheit reproduzieren und verstärken können. Denn soziale Netzwerke, der Erwerb von Kompetenzen, Selbstwirksamkeitserfahrung und Anerkennung sind Vorteile, die Engagement mit sich bringt und die Ungleichheit weiter verschärfen.

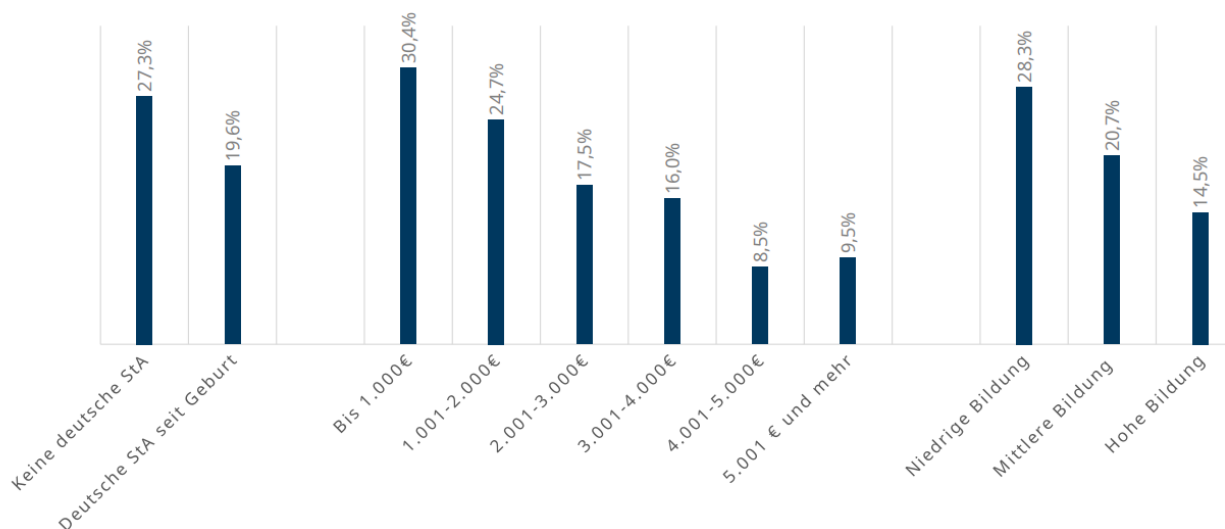
„Der in der Debatte über die Bürgergesellschaft bekannt gewordene Begriff ‚Sozialkapital‘ bezeichnet dabei jene positiven Eigenschaften von Menschen, die für die Bildung und den Erhalt intakter Gemeinschaften unerlässlich sind: Gemeinsinn, Mitgefühl, wechselseitige Hilfsbereitschaft, geselliger Austausch in freiwilligen Assoziationen und Zusammenschlüssen, soziales Vertrauen. Das Wort ‚Kapital‘ fungiert hier als Metapher für eine ökonomische Relation: Soziales Kapital, so die Vorstellung, wird in Sozialbeziehungen investiert und vermehrt sich dadurch.“

Dieser Einschätzung wäre der 2002 verstorbene französische Soziologe Pierre Bourdieu wohl nicht gefolgt (vgl. Bourdieu 1985 u. 1992). In seiner Version von „Sozialkapital“ bezeichnet der Begriff etwas, das soziale Ungleichheit und gesellschaftliche Spaltung vergrößert und gerade nicht überwinden hilft“ (Embacher 2021, S. 20).

Studien zeigen, dass der Wunsch, sich einzubringen, auch unter Menschen mit geringem Einkommen hoch ist. „Die Engagementbereitschaft langzeitarbeitsloser und/oder armutsbetroffener Menschen unterscheidet sich in keiner Weise von der anderer Bevölkerungsgruppen. Wer jedoch im Alltag häufig Vorurteilen und Ausgrenzung begegnet, wer erlebt, dass ihm wenig zugetraut wird, der verliert mit der Zeit das Vertrauen in sich selbst und in die eigenen Stärken und Fähigkeiten. Aus Angst vor (erneuter) Zurückweisung fehlen der Mut und das Selbstvertrauen, auf Engagementangebote zu reagieren oder aktiv auf Vereine oder andere Organisationen zuzugehen. Letztere wiederum sprechen ihrerseits deutlich seltener langzeitarbeitslose und/oder armutsbetroffene Menschen an, um sie für ein Engagement zu gewinnen“ (Buchner/Lerach 2024, S. 3).

Menschen, denen weniger zugetraut wird, trauen sich auch selbst weniger zu. So zeigt die folgende Grafik, welche Rolle soziodemografische Merkmale für die Fragen spielen, ob sich jemand geeignet fühlt:

Diagramm: Hinderungsgrund „Fühle mich nicht geeignet“



Quelle: Sonderauswertung des Freiwilligensurveys 2019 für den Vierten Engagementbericht. Gewichtete Ergebnisse. Basis der Prozentuierung sind alle Nichtengagierten ab 14 Jahren, die in Deutschland leben.

(Riekmann 2025)

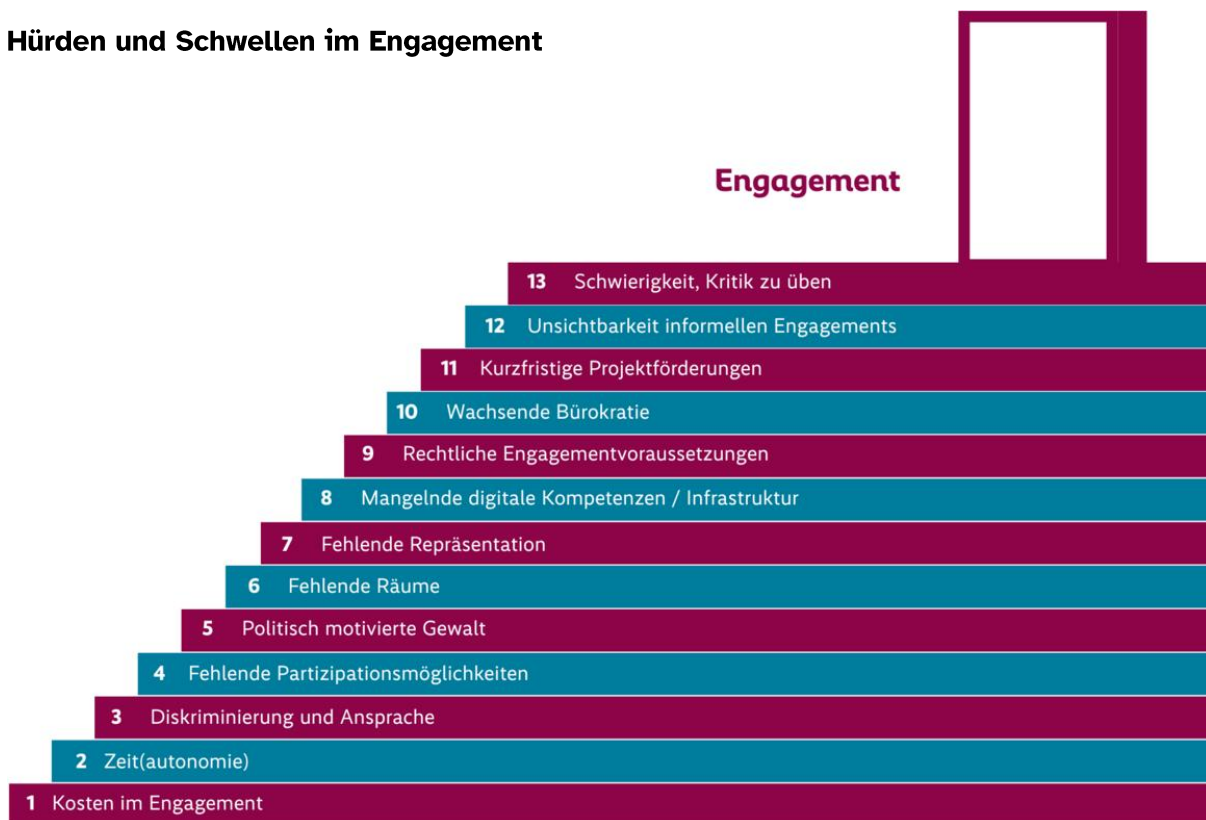
Es scheitert also nicht an der Motivation, sondern vielfältigen anderen Gründen und Barrieren, die für Menschen, die nicht von Armut betroffen sind, zunächst gar nicht sichtbar sind. Weil sich vor allem Menschen mit höherem Einkommen und höherer Bildung Engagement leisten können, sind viele Engagementformen auf deren Lebensbedingungen zugeschnitten – und nicht auf die von Menschen, die in Armut leben und/oder die anderen marginalisierten Gruppen zugeschrieben werden.

2. Hürden und Schwellen im Engagement – mit Fokus auf armutsbetroffene Menschen

Armut ist mehr als ein Mangel an Geld. Sie betrifft alle Lebensbereiche – Wohnen, Gesundheit, Bildung, soziale Beziehungen und gesellschaftliche Teilhabe. Diese Dimensionen stehen in engem Zusammenhang. Wer wenig finanzielle Mittel hat, lebt häufiger beengt, arbeitet unter hohem Druck oder kämpft mit gesundheitlichen Einschränkungen. Das verringert die zeitlichen, körperlichen und emotionalen Spielräume für freiwilliges Engagement. Wir haben es mit einem strukturellen, gesellschaftlichen Ausgrenzen zu tun, dass vor Engagement – als ein Spiegel der Gesellschaft – natürlich keinen Halt macht.

Viele Hürden und Schwellen, die sich in der Gesellschaft und auch konkret in Engagementfeldern und -orten auftun, treffen armutsbetroffene Menschen und verhindern oder erschweren es, dass sie sich engagieren können.

Hürden und Schwellen im Engagement



Grafik: Akademie für Management und Politik, angelehnt an den Vierten Engagementbericht

Quelle: <https://www.fes.de/akademie-management-und-politik/themen-im-fokus/engagement-in-einer-ungleichen-gesellschaft>

Im Folgenden stellen wir einige dieser Hürden und Schwellen exemplarisch vor. Eine gewisse Verallgemeinerung ist zum besseren Verständnis notwendig. Gleichzeitig sei betont: Die Lebenssituationen aller Menschen sind sehr unterschiedlich, deshalb lässt sich nicht von einem Menschen auf den anderen schließen.

2.1 Materielle und zeitliche Hürden

Zeitmangel und unplanbare Lebensrhythmen:

Viele armutsbetroffene Menschen arbeiten in prekären Beschäftigungsverhältnissen, in Schichtsystemen oder auf Abruf. Wer mehrere Minijobs hat, unregelmäßige Arbeitszeiten oder wechselnde Aufgaben, kann sich kaum fest an Termine binden. Regelmäßige Verfügbarkeit die oft im Engagement erwartet wird, ist dadurch ein Ausschlusskriterium.

Erschöpfung und gesundheitliche Belastung:

Finanzielle Unsicherheit, Mehrfachbelastungen und psychischer Druck führen häufig zu Erschöpfung, Angst und Stress. Chronische Erkrankungen oder körperliche Beschwerden treten überdurchschnittlich häufig auf. Selbst wenn der Wunsch nach Engagement besteht, fehlt oft schlicht die Energie, um sich zusätzlich einzubringen.

Kosten des Mitmachens:

Viele ehrenamtliche Tätigkeiten sind mit Ausgaben oder zumindest Auslagen verbunden – für Fahrtkosten, Materialien, Kleidung, Verpflegung oder gemeinsame Aktivitäten. Was für manche gering erscheint, kann für Menschen mit geringem Einkommen eine reale Hürde sein. Auch Mitgliedsbeiträge oder Teilnahmegebühren können abschreckend wirken. Das Auslegen von Geldern, die später zurückerstattet werden, ist mitunter nicht möglich und die Rückerstattung eventuell mit Aufwand verbunden.

2.2 Räumliche und infrastrukturelle Hürden

Mobilität:

Engagement-Orte liegen nicht immer dort, wo Menschen wohnen. Wer mit wenig Einkommen am Stadtrand lebt oder auf dem Land, muss mobil(er) sein und ist auf den Nahverkehr angewiesen – der nicht immer zuverlässig oder bezahlbar ist. Lange Wege und zusätzliche Fahrtzeiten erschweren eine regelmäßige Teilnahme.

Wohnumfeld und Sozialraum:

In sozial benachteiligten Quartieren gibt es oft weniger Vereine, Initiativen und Anlaufstellen. Wo Engagementstrukturen fehlen, fehlen auch die Gelegenheiten und Orte, überhaupt mitzumachen oder sich gemeinschaftlich außerhalb des Privaten zu organisieren.

2.3 Informations- und Zugangsbarrieren

Fehlende Information und Orientierung:

Viele Menschen wissen schlicht nicht, wo sie sich engagieren könnten. Informationen erreichen sie nicht – weil sie nicht zielgruppengerecht verbreitet werden oder weil Formulare und Prozesse

schwer verständlich sind. Wer keine bestehenden Kontakte und Netzwerke hat, bleibt leicht außen vor.

Digitale Kluft:

Zunehmend läuft Engagement digital: über Websites, Messenger-Gruppen oder Online-Formulare. Menschen ohne Internetzugang, Smartphone oder digitale Kompetenzen haben hier einen klaren Nachteil.

Mangelndes Zutrauen:

Viele armutsbetroffene Menschen erleben wiederholt Situationen, in denen ihnen Kompetenz oder Zuverlässigkeit abgesprochen wird. Dieses Erleben wirkt nach – und führt leicht zu Selbstzweifeln: „Ich passe da sowieso nicht rein.“ Engagement erscheint dann als etwas, das „anderen“ vorbehalten ist.

2.4 Unsichtbare Normen und fehlende Repräsentation

Stigmatisierung und Vorurteile:

Armut ist in unserer Gesellschaft stark mit Scham belegt. Wer Bürgergeld bezieht oder in prekären Lebenslagen lebt, wird oft mit Stereotypen konfrontiert – etwa, man sei „passiv“ oder „nicht hilfsbereit“. Solche Zuschreibungen prägen auch den Blick auf Engagement: Statt Teilhabe zu ermöglichen, werden Betroffene manchmal als „Zielgruppe“ betrachtet, die etwas „zurückgeben“ soll.

Unausgesprochene Regeln und unterschiedliche soziale Codes:

Engagement ist häufig von bestimmten Umgangsformen, Sprache und Erwartungen geprägt – oft unbewusst orientiert an der Mittelschicht. Wer diese Codes nicht selbstverständlich beherrscht, spürt schnell, dass er oder sie „anders“ ist. Solche habituellen Unterschiede können verunsichern und das Gefühl verstärken, nicht dazuzugehören.

Außerdem **definieren unausgesprochene Regeln**, sprachliche Codes oder finanzielle Hürden, etwa durch Fahrtkosten oder Teilnahmegebühren, oft informell, wer als „passend“ gilt und wer nicht.

Menschen, die diesen Normen nicht entsprechen, können **subtile Ausschlüsse** erleben – sei es durch eine dominante Kommunikationskultur, fehlende Barrierefreiheit oder eine implizite Erwartungshaltung, wie „richtige“ Engagierte sein sollten. Diese Subtilität ist sehr wirkmächtig und prägend.

Fehlt darüber hinaus die **Repräsentation** bestimmter Gruppen, spiegeln sich ihre Erfahrungen und Perspektiven auch nicht in Themen, Formaten oder Entscheidungen wider.

Fehlende Zugehörigkeitserfahrungen, Diskriminierung und Vertrauensverlust:

Wer in anderen gesellschaftlichen Bereichen Ablehnung erlebt, erwartet diese oft auch im Verein oder in der Gruppe. Wenn Zugehörigkeit nicht aktiv hergestellt wird, entsteht leicht ein Kreislauf aus Unsicherheit, Rückzug und Ausschluss.

Denn **Diskriminierung** kann das Vertrauen in Organisationen und Institutionen tief erschüttern und die Zuversicht mindern, dass sich etwas verändern lässt. Wer Diskriminierung erlebt, fühlt sich häufig entfremdet – und hat es entsprechend schwerer, sich in Strukturen einzubringen, die nicht als offen, wertschätzend oder inklusiv wahrgenommen werden oder es auch nicht sind.

2.5 Vertrauensverlust und emotionale Belastung

Angst vor Überforderung:

Viele Menschen in belastenden Lebenslagen tragen bereits eine hohe Verantwortung – für Kinder, Angehörige oder die eigene Existenzsicherung. Die Sorge, dass ein Engagement „zu viel“ wird, ist real und verständlich.

Erfahrungen von Scham:

Armutserfahrungen sind häufig mit Scham und Rückzug verbunden. Wer sich für die eigene Lage rechtfertigen muss, vermeidet aus Selbstschutz eher öffentliche oder gruppenbezogene Situationen, in denen finanzielle Unterschiede sichtbar werden könnten.

Fehlende Anerkennung der eigenen Lebensleistung:

Viele Menschen, die in Armut leben, übernehmen täglich Verantwortung – in Sorgearbeit, Nachbarschaftshilfe oder Selbstorganisation. Wenn diese Formen von Engagement nicht gesehen oder gewürdigt werden, entsteht das Gefühl, dass das eigene Tun „nicht zählt“.

2.6 Symbolische Inklusion ohne Machtverschiebung

Wenn Organisationen sich vor allem mit **sichtbaren oder symbolischen Formen von Diversität** beschäftigen – etwa durch vielfältige Fotos in Broschüren oder einzelne Veranstaltungen zum Thema Inklusion – bleibt die eigentliche Verteilung von **Einfluss und Macht meist unverändert**. Entscheidende Strukturen wie Vorstände, Gremien oder die inhaltliche Programmgestaltung werden dabei kaum hinterfragt oder verändert.

Für betroffene Personen entsteht dadurch leicht der Eindruck, dass Vielfalt zwar nach außen hin betont wird, aber in den zentralen Entscheidungen kaum Gewicht hat.

Zudem wird die **Verantwortung für Sensibilisierung** gegenüber Diskriminierung häufig bei den Betroffenen selbst verortet. Sie übernehmen oft zusätzliche emotionale und aufklärende Arbeit – meist unentgeltlich und ohne strukturelle Anerkennung.

2.7 Strukturelle Ungleichheit durch Ausrichtung an privilegierten Lebensverhältnissen

Engagement spiegelt die Gesellschaft. Menschen mit höherem Einkommen, höherer Bildung und ohne Migrationshintergrund haben nicht nur leichter Zugang, sie besetzen auch häufiger Leitungs- und Entscheidungspositionen. Das verstärkt bestehende Unterschiede: Netzwerke, Codes, Sprache und Erwartungen bilden Barrieren, die sich selbst reproduzieren.

Für Menschen in prekären Lebenslagen bedeutet das: Sie müssen sich in Strukturen einfinden, die oft nicht für sie gemacht sind. Das macht Engagement besonders herausfordernd – selbst bei hohem Interesse und hoher Motivation.

Engagement wird häufig mit hoher **Verfügbarkeit, Flexibilität und Eigeninitiative** verknüpft. Das begünstigt vor allem Menschen mit zeitlichem, körperlichem und finanziellem Spielraum.

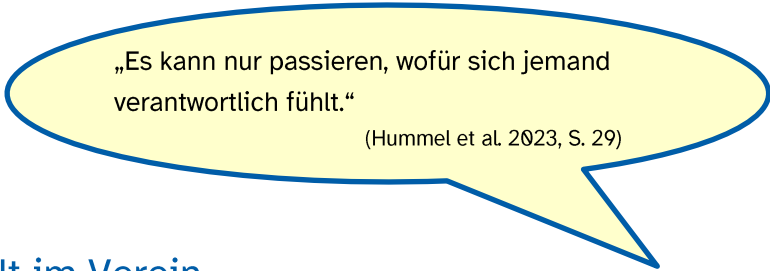
Wer Care-Verpflichtungen hat, mit Behinderungen lebt oder in prekären Arbeitsverhältnissen steckt, kann diese Anforderungen oft nicht erfüllen. So entstehen **strukturelle Benachteiligungen**.

2.8 Fazit

Hürden ins Engagement entstehen nicht aus Desinteresse, sondern aus der Lebensrealität: fehlende Zeit, Energie, Geld, Mobilität, Informationen, Netzwerke und soziale Anerkennung. Diese Engpässe sind jedoch keine individuellen Zufälle, sondern Folgen struktureller und gesellschaftlicher Bedingungen – etwa von ungleichen Bildungs- und Erwerbschancen, geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung, Diskriminierung oder sozialer Ungleichheit. Sie zeigen, dass Teilhabe immer an materielle, soziale und kulturelle Voraussetzungen gebunden ist. Für Menschen in prekären Lebenslagen ist Engagement kein Selbstläufer – es ist oft eine zusätzliche Herausforderung und ein weiteres Feld potenzieller Diskriminierung und Zurücksetzung. Es müssen viele Hürden überwunden werden, bevor armutsbetroffene Menschen überhaupt die Chance haben, aktiv mitzuwirken.

Zivilgesellschaftliches Engagement kann nicht aus sich heraus gesellschaftlichen Zusammenhalt erzeugen oder garantieren und kann folglich auch nicht strukturelle soziale Ungleichheit abbauen. Sozial- und Infrastrukturpolitik für Engagement sind die entscheidenden Faktoren für die Entfaltung der brückenbauenden und integrierenden Wirkungen des Engagements (vgl. Embacher 2021). In der Weiterführung vor Ort in den Vereinen braucht es Menschen, die den Anspruch an vielfältige Repräsentanz unterschiedlicher Menschen und auch marginalisierter Gruppen als wichtig erachten.

In den folgenden Abschnitten zeigen wir auf, wie Vereine ihrem Anspruch besser gerecht werden können und was sie bearbeiten können, um Verantwortung im Umgang mit den genannten Hürden als Orte für Engagement und wichtiger Teil der Zivilgesellschaft und Demokratie zu übernehmen.



„Es kann nur passieren, wofür sich jemand verantwortlich fühlt.“

(Hummel et al. 2023, S. 29)

3. Argumente für Vielfalt im Verein

Im Engagement erfahren Menschen, dass sie einen Beitrag zum Allgemeinwohl leisten und die Gesellschaft mitgestalten können, insbesondere wenn sie dabei Vertrauen, Anerkennung und Selbstwirksamkeit erfahren. Je mehr unterschiedliche Menschen sich auf diese Weise einbringen können, desto lebendiger und vielschichtiger ist Zivilgesellschaft und damit wiederum unsere Demokratie. Wenn Verantwortlichen in Vereinen – unabhängig von ihren unterschiedlichsten Vereinszwecken – das bewusst ist, dann leisten sie ganz konkrete Beiträge zur Resilienz und Lebendigkeit unserer Demokratie.

Die folgende Liste liefert Argumente, die ihr in eurem Verein nutzen könnt – beim Gruppenabend, im Vorstandsgespräch oder in der Öffentlichkeitsarbeit. Sie zeigt, warum es sich lohnt, Vielfalt nicht nur zuzulassen, sondern bewusst zu fördern.

1. Vielfalt kann den Zusammenhalt stärken

Wenn Menschen mit unterschiedlichen Hintergründen zusammenarbeiten, lernen sie, Unterschiede zu verstehen und gemeinsame Lösungen zu finden. Das stärkt den sozialen Zusammenhalt – im Verein und in der Gesellschaft.

2. Mehr Perspektiven führen zu anderen Ideen.

Unterschiedliche Erfahrungen bringen neue Sichtweisen in die Diskussion. Das macht Entscheidungen durchdachter, weil mehr oder andere Perspektiven einbezogen werden.

3. Vielfalt erhöht die Reichweite.

Ein Verein, der offen ist für verschiedene Menschen, spricht auch mehr Zielgruppen an – und wird in der Öffentlichkeit sichtbarer und attraktiver.

4. Engagement wird gerechter.

Wenn auch Menschen mit wenig Geld, mit Behinderung, mit Migrationsgeschichte oder aus anderen marginalisierten Gruppen mitgestalten und mitentscheiden können, trägt der Verein zu echter Teilhabe und Chancengerechtigkeit bei.

5. Vielfalt macht zukunftsfähig.

Gesellschaften verändern sich. Nur Organisationen, die sich öffnen und regelmäßig reflektieren, bleiben lebendig, finden Nachwuchs und sichern ihre Zukunft.

6. Unterschiedliche Lebenswelten und Biografien schaffen neue Zugänge.

Menschen aus verschiedenen Milieus nehmen unterschiedliche Bedürfnisse wahr. So entstehen Angebote, die näher an den tatsächlichen Lebensrealitäten weniger erreichter

Zielgruppen liegen. Wer selbst Barrieren erlebt hat, erkennt schneller, wo andere ausgeschlossen werden. Das hilft, Strukturen inklusiver zu gestalten.

7. Vielfalt stärkt die Demokratie.

Wenn viele verschiedene Menschen mitreden und mitgestalten, werden Entscheidungen breiter getragen. Engagement wird so zu einem Ort gelebter Demokratie.

8. Offenheit schafft Vertrauen.

Ein Verein, der Vielfalt lebt, signalisiert: Hier ist Platz für alle. Das schafft ein Klima der Wertschätzung und damit Vertrauen. Es ermutigt auch bisher Zurückhaltende, sich einzubringen.

9. Vielfalt bringt neue Netzwerke und Ressourcen.

Menschen mit unterschiedlichen Hintergründen bringen neue Kontakte, Kompetenzen und Ideen mit – das erweitert die Möglichkeiten des Vereins.

10. Gemeinsames Engagement hilft Vorurteile abzubauen

Wo Menschen zusammenarbeiten, verlieren Stereotype an Bedeutung. Begegnung auf Augenhöhe ist die beste Prävention gegen Ausgrenzung und Diskriminierung.

11. Vielfalt fördert Resilienz.

Teams mit unterschiedlichen Stärken und Sichtweisen können sich besser auf Veränderungen einstellen – sie sind widerstandsfähiger und flexibler.

12. Engagement wird menschlicher.

Wenn wir Unterschiede nicht als Problem und Zumutung, sondern als Tatsache und Bereicherung sehen, entsteht eine Kultur des gegenseitigen Respekts – das ist die Grundlage für ein solidarisches Miteinander.

4. Handlungsempfehlungen für Vereine zur Senkung von Hürden/ Schwellen für armutsbetroffene Engagierte

Um gerechte Beteiligung zu ermöglichen, braucht es eine bewusste Veränderung von Strukturen, Haltungen und Routinen innerhalb von Organisationen. Entscheidend ist: **Nicht die Menschen müssen sich anpassen – die Organisationen müssen sich öffnen.**

Empfehlungen für Vereine gibt es in unterschiedlichen Broschüren und von sehr allgemeiner Art (z.B. im Engagementbericht, S. 202-218²) bis hin zu sehr konkreten Erfahrungen und Gelingensbedingungen aus Projekten mit marginalisierten Zielgruppen. Wir haben eine Zusammenstellung erarbeitet mit dem Anspruch, dass Vereine daraus Impulse bekommen und Ideen ableiten, wo sie ansetzen können.

Die nachfolgenden Handlungsempfehlungen zielen auf die Sensibilisierung und Vereinsentwicklung, aber auch auf Kooperation mit Organisationen/ Initiativen, in denen sich Menschen organisieren, die ein Verein selbst besser erreichen möchte. Die Reflexionsfragen wurden bis auf Abschnitt 4.4 aus der Arbeitshilfe der FES (Keller/Gräf 2025) übernommen.

4.1 Einfluss sozialer Ungleichheit auf Engagement als Problem (an)erkennen

Die Anerkennung des Problems zumindest durch einige Menschen im Verein und möglichst auch im Vorstand ist die grundlegende Voraussetzung, um Reflexion und mögliche Veränderungsschritte anzugehen. Sensibilität für Schwellen herzustellen, bleibt auch eine permanente Aufgabe.

Marginalisierte Gruppen werden häufig defizitär betrachtet: als Zielgruppen, die „überzeugt“ werden müssen, statt ihnen Teilhabe zu ermöglichen. Es ist sehr entscheidend, dass die verschiedenen Auswirkungen von Ungleichheit und Facetten von Diskriminierung nicht bagatellisiert werden.

Initiativen, Projekte und Fortbildungen zur Sensibilisierung für unterschiedliche Lebenslagen und zur Aufklärung über Diskriminierung und Vorurteile sollten, wenn möglich, vornehmlich von oder in Kooperation mit Betroffenen selbst oder Selbstvertretungen/ Selbst(hilfe)organisationen durchgeführt werden.

² Die [FES](#) bündelt die Empfehlungen aus dem Engagementbericht sehr kompakt in 6 Schritten.

4.2 Inklusive, diskriminierungssensible und diversitätsorientierte Organisationskultur schaffen

Wichtig zu wissen:

Organisationen gestalten Räume für Engagement, produzieren aber auch unbeabsichtigt Ausschlüsse. Typische Schwellen entstehen z. B. durch:

- einseitige Ansprache (privilegierte Gruppen werden eher eingeladen),
- dominante Sprachmuster, die Unsicherheit erzeugen („Ich spreche nicht die richtige Sprache“),
- finanzielle Hürden (z. B. Mitgliedsbeiträge, Ausrüstung, Fahrtkosten).

Diskriminierungserfahrungen verstärken das Problem:

- Viele marginalisierte Menschen rechnen mit Diskriminierung und meiden daher Organisationen, denen sie keine Sensibilität zutrauen.
- Zusätzlich erleben sie geringes Zutrauen in die eigenen Fähigkeiten als Hemmnis für Engagement.
-

Reflexionsfragen:

- Begreifen wir uns als lernende Organisation – auch im Umgang mit Diskriminierung?
- Werden interne Schwellen zum Engagement bei uns thematisiert?
- Sind wir uns bewusst, dass Rassismus, Klassismus und Ableismus auch in unserer Organisation zu Ausschlüssen führen können?
- Überprüfen wir unsere internen Privilegien und Machtstrukturen auf Ausschlüsse?
- Wie sicher ist der Raum für marginalisierte Perspektiven, auch in Leitung und Entscheidungsstrukturen?
- Fördern wir gezielt eine diverse Besetzung, insbesondere in Führungspositionen?
- Wie gehen wir mit Irritation, Kritik und Fehlern um?
- Haben wir regelmäßige institutionalisierte Sensibilisierungsmaßnahmen und Selbstverpflichtungen?
- Reflektieren wir unsere Sprechweisen und gestalten wir aktiv eine inklusive Ansprache?
- Reproduzieren wir Defizitperspektiven?
- Wer hat in unserer Organisation das Mandat, auf Barrieren hinzuweisen? Wer trägt die Verantwortung, sie zu beseitigen?

Maßnahme:

Expertise zu Schwellen fördern und Diskriminierungen ernst nehmen

Um die Reduktion von Schwellen in Organisationen zu fördern und Diskriminierungen ernst nehmen, bedarf es spezifischer Expertise. Die Kommission empfiehlt insbesondere den Aufbau von Strukturen, mittels derer Schwellenexperten und -expertinnen aus Selbstvertretungen/ Selbst(hilfe)organisationen in etablierten Organisationen Schwellen und Diskriminierungsbereiche identifizieren. Die Schwellenexperten und -expertinnen sollten für diese Beratung entlohnt und – bei Bedarf – begleitet werden. Hierfür sollten Mittel zur Verfügung gestellt und bestehende Förderstrukturen genutzt werden.

4.3 „Neue“ Organisationen anerkennen und Kooperationen zwischen „neuen“ und etablierten Organisationen initiieren

Wichtig zu wissen:

Viele etablierte Organisationen sind sich der eigenen Position im zivilgesellschaftlichen Gefüge zu wenig bewusst. Organisationen, in denen sich weniger privilegierte Gruppen selbst organisieren, spielen eine wichtige Rolle für eine gerechtere Engagementlandschaft. Diese sogenannten „neuen“ Organisationen entstehen oft als Reaktion auf Ausschlusserfahrungen in etablierten Strukturen und bieten Räume für Empowerment, Selbstbestimmung und Solidarität.

- „Neue“ Organisationen entstehen, weil etablierte Strukturen für viele Menschen schwer zugänglich sind – z. B. durch fehlende Repräsentanz oder strukturelle Hürden.
- Anliegen von marginalisierten Gruppen werden in etablierten Organisationen oft als Sonderfälle behandelt – im Gegensatz zu den „selbstverständlichen“ Anliegen dominanter Gruppen.
- Diese Organisationen sind Teil eines wiederkehrenden Erneuerungsprozesses der Zivilgesellschaft und Spiegelbild gesellschaftlicher Entwicklungen

Reflexionsfragen:

- Arbeiten wir strategisch mit bisher marginalisierten Gruppen und/oder Selbstorganisationen zusammen?
- Teilen wir Ressourcen, Zugänge und Entscheidungsmacht?
- Setzen wir uns mit den Machtverhältnissen auseinander? Wie reflektieren wir unsere eigene Machtposition als etablierte Organisation?
- Haben wir gemeinsame Lernprozesse mit unseren Kooperationspartner*innen etabliert oder bleiben wir im beratenden Modus?

Maßnahme:

Kooperationen zwischen etablierten und Organisationen weniger privilegierter Gruppen gezielt aufbauen und unterstützen – um voneinander zu lernen, Zugangshürden abzubauen und gemeinsame Anliegen zu stärken.

4.4 Engagement als biografisch passender Baustein

Wichtig zu wissen:

Generell gilt: Niemand übernimmt (irgend)ein Engagement, das nichts mit der eigenen Person zu tun hat. Es geht fast immer um eine bestimmte Tätigkeit oder ein konkretes Projekt, dessen Bedeutung eingepasst ist und verknüpft ist mit anderen wichtigen Lebensbereichen und -phasen. Insofern geht es nie nur um die Frage, ob und wie viel Zeit sich für eine freiwillige Tätigkeit erübrigen lässt. Stattdessen geht es immer auch um spezifische Lebensentwürfe, persönliche Überzeugungen, wichtige Beziehungen oder biografische (Schlüssel-)Erlebnisse, die sinnvoll mit dem jeweiligen Engagement Verlauf verwoben werden (vgl. Kewes/Müller/Munsch 2025, S. 158). Und viele Menschen schätzen es, etwas mit Gleichgesinnten zu bewegen.

So selbstverständlich wie das klingt, ist es wichtig sich diese Motivationslage bewusst zu machen und zu verstehen, dass das für alle Menschen mit ihren sehr unterschiedlichen Erfahrungen gleichermaßen zutreffen muss. Was bedeuten diese Bezugspunkte mit Blick auf Engagement von armutsbetroffenen Menschen?

Erkenntnisse und Gelingensbedingungen aus der Praxis³

Normalerweise ist der Zugang Nr. 1 zum Engagement die persönliche Ansprache durch Freund*innen/ Bekannte oder Familie. Dieser selbstrekrutierende Effekt verstärkt die Reproduktion sozialer Ungleichheit.

In den zwei beforschten Einrichtungen der Studie (Tagestreff mit Suppenküche, Mütterzentrum) war es ganz anders: Dort kamen die Menschen hin, weil sie von Institutionen auf das Hilfeangebot aufmerksam gemacht wurden. Dort waren sie zunächst Nutzer*innen von Angeboten und wurden dann aber durch die Engagementkultur und die konzeptionelle Ausrichtung von Hilfeempfänger*innen (auch) zu Engagierten. Sie wurden angesprochen und ermutigt und haben teilweise den Zugang, die Idee von eigenem Engagement und das Zutrauen bestimmte Aufgaben zu übernehmen erst im Tun gefunden.

Von Vereinen, die gleichzeitig Angebote und Hilfe für marginalisierte Zielgruppen anbieten und niedrigschwellige Möglichkeiten zum Engagement bieten, lässt sich also einiges lernen.

Vereine mit biografisch relevanten Angeboten bieten einen Rahmen, wo Menschen aus marginalisierten Gruppen sich als Teil einer Gemeinschaft mit anderen Menschen erleben, die

³ Wir beziehen uns dafür auf ein Gespräch mit Bettina Hollstein und folgende Studie von ihr: „Erfahrungen von sozial benachteiligten Menschen im ehrenamtlichen Engagement – Was können Organisationen für die Förderung des Engagements daraus lernen?“ (Hollstein 2024)

bestimmte Lebenssituationen und Herausforderungen kennen. Menschen dort beschreiben, dass sie etwas für ihr Leben Bedeutsames und Nützliches tun und sie etwas zurückgeben können, das ihnen selbst geholfen hat.

Um herauszufinden, welche Aufgaben zu Interessierten passen und worauf sie Lust haben, sind intensive persönliche Gespräche und Beobachtungen nötig. Dabei kommen oftmals persönliche Fähigkeiten zutage, derer sich die Beteiligten vorher gar nicht bewusst waren.

Reflexionsfragen:

- Gibt es bei uns Anknüpfungspunkte für armutsbetroffene Menschen?
- Gibt es im Verein Kontakte zu Menschen, mit denen darüber im Vertrauen reflektiert werden kann (um nicht über armutsbetroffene Menschen zu sprechen)?
- Haben wir Kontakte zu möglichen Beratungsstellen oder Nachbarschaftsangeboten, die wir für gezielte, auch persönliche Ansprache nutzen?
- Verteilen wir Informationen (Flyer, Aushänge) dort, wo es Strukturen und Angebote für Menschen aus marginalisierten Gruppen gibt?
- Lassen sich Kooperationen für Engagementangebote in Kombination mit bestehenden Diensten (Nachbarschaftszentren, Tafeln, Beratungsstellen oder Kulturangebote) schaffen?
- Haben oder ermöglichen wir Ressourcen für mögliche eigene Unterstützungsangebote, die im Rahmen unseres Vereinszwecks passen?
- Wer kann sich bei uns in welcher Rolle die nötige Zeit für Gespräche nehmen, um passende Aufgaben zu finden, Personen zu ermutigen und die Rahmenbedingungen im Verein im Blick zu haben?

Maßnahmen:

Soziale Eingebundenheit und Vertrauen strukturell ermöglichen

durch Mentoring oder Patenschaften (neue Ehrenamtliche begleiten, einarbeiten und einbinden) und **Willkommensstrukturen** wie Einführungstreffen und Ansprechpartner*innen, die sensibilisiert für die verschiedenen Schwellen sind.

Niedrigschwellige Methoden zur Einbindung anbieten

durch Möglichkeiten zum leichten **Mitmachen und learning by doing** (fließende Übergänge ins Engagement)

4.5 Finanzielle Hürden für Engagement abbauen

Wichtig zu wissen:

Freiwilliges Engagement verursacht **verdeckte und offene Kosten**, die für Menschen mit **wenig Geld eine erhebliche Hürde** darstellen. Da Engagement in der Regel **unbezahlt** ist, können armutsbetroffene Menschen es sich oft **nicht leisten**, sich zu engagieren – sie müssen ihre Zeit auf **Erwerbsarbeit und Existenzsicherung** konzentrieren. Privilegiertere Personen haben hier deutlich mehr Spielraum. Ohne finanzielle Entlastung bleibt freiwilliges Engagement für viele Menschen **unzugänglich**.

Maßnahmen:

Sensibilisierung von politischen Akteur*innen und Fördergeber*innen

Mit einem Bewusstsein für finanzielle Schwellen im Engagement sollten vorausschauend Gelder, z.B. in Förderanträgen, eingeplant werden.

Stigmatisierung und Beschämung vermeiden

Erstattungen oder Vergünstigungen für armutsbetroffene Personen müssen in einem geschützten Rahmen gehandhabt werden. Vertraulichkeit im Individuellen muss genauso wie strukturelle Transparenz gewahrt bleiben.

Vielfältige Mitgliedschaftsformen anbieten

Organisationen sollten verschiedene Formen der Mitgliedschaft anbieten, um den Einstieg für Interessierte zu erleichtern. Dazu können beispielsweise kostenlose Mitgliedschaften oder gestaffelte Mitgliedschaftsbeiträge (Solidaritäts-Modell) gehören.

Vorschuss für Fahrtkosten:

Fahrtkosten stellen für Personen mit geringem Einkommen oft eine finanzielle Hürde dar. Es sollten daher unbürokratische Erstattungsmöglichkeiten für Fahrtkosten geschaffen werden. Da auch die Auslage von Fahrtkosten voraussetzungslos ist, ist ein Vorschuss stets zu bevorzugen.

Bereitstellung von Sachmitteln und leichtgängige Kostenerstattung:

Rahmenbedingungen für Kosten sollten klar sein, Anträge sollten leicht auszufüllen und eine Person dazu gut ansprechbar sein

Fahrgemeinschaften oder Mitfahrangebote:

Solche Angebote, deren Koordination und die Umsetzung selbst Formen von Engagement sein können, können Mobilitätshürden abbauen und individuelle Fahrtkosten reduzieren.

Zahlung von Aufwandsentschädigungen und Ehrenamtszuschüssen:

Für viele Menschen aus der Mittelschicht ist es Teil ihres Selbstverständnisses, dass sie sich ganz frei von Geldzahlungen engagieren und auch Geld in ihr Engagement geben.

Für Menschen mit geringem Einkommen kann die Anerkennung ihres Engagements in Form von Ehrenamtszuschüssen oder Aufwandsentschädigungen dagegen von enormer Bedeutung sein.

4.6 Engagement außerhalb klassischer Vereinsstrukturen anerkennen und flexibilisieren

Wichtig zu wissen:

Obwohl sich Engagement heute vielschichtig zeigt – informell, digital, projektbasiert oder außerhalb klassischer Vereinsstrukturen – bleiben diese Formen oft unsichtbar oder werden geringer bewertet. Eine Anerkennung und Sichtbarkeit dieser Engagementformen bedeutet nicht nur Wertschätzung, sondern auch ein Signal an potenzielle neue Engagierte. Das Maß an Verantwortungsübernahme und Zeit für Engagement hat auch viel mit der Zeitautonomie von Menschen zu tun. Wie gut können sie über ihre Zeit und insbesondere freie Zeiträume selbstbestimmt verfügen? Armutsbetroffene Menschen können aufgrund diverser Termine, Vorgaben und Verpflichtungen häufig nur sehr eingeschränkte über ihre Zeiteinteilung verfügen.

Reflexionsfragen:

- Werden auch informelle, projektbezogene, flexible oder digitale Engagementformen bei uns wertgeschätzt und ggf. auch mehr geschaffen?
- Passen unsere Mitgestaltungsmöglichkeiten zu den realen Lebensbedingungen und Motivationen unserer Zielgruppen?
- Gibt es Raum für Engagement, das nicht dauerhaft oder regelmäßig stattfinden kann?
- Passen unsere Anerkennungsformate (z. B. Urkunden, Öffentlichkeitsarbeit) zu den vielfältigen Engagementformen unserer Zielgruppen?

Maßnahmen:

- **Kurzzeit- oder Gelegenheitsengagement:** Mitmachen für einzelne Stunden oder einmalige Aktionen.
- **Flexible Einsatzzeiten:** Abends, am Wochenende, in Schichten oder online.
- **Teilzeitengagement:** Aufgaben, die ohne langfristige Verpflichtung übernommen werden können.
- **Digitale Alternativen:** Wo möglich und wenn die technische Ausstattung das ermöglicht, Online-Beteiligung oder hybride Formate anbieten
-

4.7 Haltung stärken und Engagierte schützen

Wichtig zu wissen:

Zunehmende Bedrohungen, Angriffe und Einschüchterungsversuche gefährden nicht nur Einzelne, sondern auch das Engagement als demokratische Praxis insgesamt. Schutz bedeutet nicht nur rechtliche Beratung, sondern auch öffentliche Haltung, institutionelle Solidarität und präventive Sensibilisierung. Besonders betroffen sind oft Menschen, die sich gegen soziale Missstände und Diskriminierung engagieren oder selbst marginalisiert sind.

Reflexionsfragen:

- Bieten wir Angebote zur politischen und diskriminierungskritischen Bildung für Ehrenamtliche und, wenn vorhanden, Hauptamtliche an?
- Fördern wir eine gemeinsame Haltung gegen Diskriminierung? Auch nach Innen?
- Haben wir Konzepte, um mit Anfeindungen im Engagementfeld umzugehen?
- Schützen wir Engagierte aktiv vor Diffamierung, politisch motivierter Gewalt und Einschüchterung?
- Werden Engagierte über rechtliche Möglichkeiten informiert und beraten?
- Zeigen wir öffentlich Haltung für bedrohte Engagierte?
- Gibt es psychosoziale Unterstützungsangebote und geschützte Räume für Engagierte, die belastenden Situationen ausgesetzt sind?
- Wie gestalten wir Prävention gegen Bedrohungen und demokratiefeindliche Einflussnahme?

Quellenverzeichnis

- Buchner, Karin; Lerach, Stefan (2024): Die Engagierte Stadt als Sprungbrett zu einem Ehrenamt für alle. Hg. v. Stiftung Mitarbeit (eNewsletter Wegweiser Bürgergesellschaft, 4). Online unter https://www.buergergesellschaft.de/fileadmin/pdf/gastbeitrag_lerach_buchner_240426.pdf.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.) (2024): Vierter Engagementbericht. Zugangschancen zum freiwilligen Engagement. und Stellungnahme der Bundesregierung. Online unter <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/253736/dd4ef263cc3ef07961b92a09e5e99ffc/vierter-engagementbericht-2024-data.pdf>
- Embacher, Serge (2021): Engagement und Zusammenhalt. Ein prekäres Gespann. Hg. v. Stiftung Mercator. Online unter https://www.stiftung-mercator.de/content/uploads/2021/03/Gutachten_Zusammenhalt_Embacher.pdf
- Gillich, Stefan (2020): Scham - Zwischen Tabu und Chance. Impulse für einen förderlichen Umgang mit Scham im freiwilligen Engagement. Hg. v. Diakonie Hessen. Frankfurt. Online unter <https://www.diakonie-rlw.de/sites/default/files/aktuelles/dh-broschuere-din-a4-scham-final.pdf>.
- Hollstein, Bettina (2024): Projekt | Erfahrungen von sozial benachteiligten Menschen im ehrenamtlichen Engagement – Was können Organisationen für die Förderung des Engagements daraus lernen? Universität Erfurt. Online unter <https://www.uni-erfurt.de/max-weber-kolleg/personen/direktorium-personal/direktorium/bettina-hollstein/projekt-erfahrungen-von-sozial-benachteiligten-menschen-im-ehrenamtlichen-engagement-was-koennen-organisationen-fuer-die-foerderung-des-engagements-daraus-lernen/projektergebnisse>
- Hollstein, Bettina (2024): Engagement in der Suppenküche. Gelingensbedingungen für das Engagement sozial benachteiligter Personen auf der Grundlage einer pragmatistischen Analyse. In: Vivian Schachler, Christoph Gille et al. (Hg.): Wandel im Engagement. Empirische Erkenntnisse zu Digitalisierung, gesellschaftlicher Partizipation und Förderstrukturen, Sonderband. Baden-Baden: Nomos (Voluntaris Zeitschrift für Freiwilligendienste und zivilgesellschaftliches Engagement, Sonderband), S. 63–75. Online unter <https://www.nomos-elibrary.de/de/10.5771/9783748943907-63/engagement-in-der-suppenkueche-gelingensbedingungen-fuer-das-engagement-sozial-benachteiligter-personen-auf-grundlage-einer-pragmatistischen-analyse>
- Hummel, Siri; Pfirter, Laura; Gerner, Flavia (2023): Da ist Diverses möglich. Wege der Umsetzung von Diversität und Inklusivität in zivilgesellschaftlichen Organisationen. Hg. v. Maecenata Institut für Philanthropie und Zivilgesellschaft. Berlin (Opuscula, 174). Online unter https://www.deutsche-stiftung-engagement-und-ehrenamt.de/wp-content/uploads/2023/06/OP-174_final_mit_urn.pdf
- Keller, Petra; Gräf, Sarah (2025): Engagement in einer ungleichen Gesellschaft: Schwellen erkennen und abbauen. Thema im Fokus. Hg. v. Friedrich-Ebert-Stiftung. MuP-Akademie. Online unter <https://www.fes.de/akademie-management-und-politik/themen-im-fokus/engagement-in-einer-ungleichen-gesellschaft>

Kewes, Andreas; Müller, Moritz; Munsch, Chantal (2025): Engagement im Zwiespalt. Erfahrungen ehemaliger Engagierter in Wohlfahrtsverbänden, Kirchengemeinden, Sportvereinen und Umweltinitiativen. Weinheim: Beltz Juventa.

Riekman, Wibke (2025): EngagiertGeforscht meets Engagementbericht/Organisationen im Fokus. Deutsche Stiftung für Engagement und Ehrenamt, 09.10.2025. Online unter <https://www.deutsche-stiftung-engagement-und-ehrenamt.de/aktuelles/engagiertgeforscht-2/#toggle-id-1>.

Paritätischer Armutsbericht 2025 https://www.der-paritaetische.de/fileadmin/user_upload/Publikationen/doc/armutsbericht_2025_web_fin.pdf

Eine umfangreiche Literatur- und Materialliste zum Thema „Engagement in einer ungleichen Gesellschaft“ kann hier heruntergeladen werden: <https://cloud.paritaet-sh.org/index.php/s/qCS8XD6GbFcCeDa>

Platz für Notizen

[illegible]



Landesweites **Kompetenzzentrum Engagement**

[Informationen](#) | [Aktuelles Fortbildungsangebot](#) | [Newsletter](#)

engagement@paritaet-sh.org