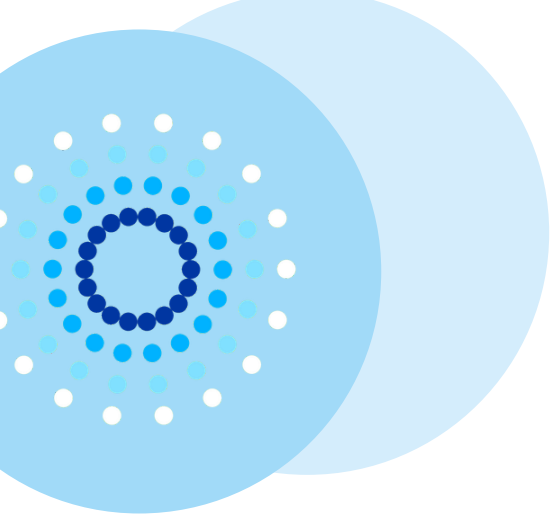


z'sam für Vielfalt

Zukunft Ehrenamt

Impulse & Tipps
für Teams, Vereine und Organisationen





INHALT

TEIL I GRUND- SÄTZLICHES

TEIL II PRAK- TISCHES

- 01** Einleitung
- 02** Vielfalt lebt durch Haltung
- 03** Vielfalt verstehen
- 04** Diskriminierung erkennen und abbauen
- 05** Zugänge
 - Sprache
 - Raum schaffen
 - Raum geben
- 06** Begegnungen
- 07** Vielfalt sichtbar machen
- 08** Los geht's
- 09** Miteinander leben - Ehrenamt verbindet

01. EINLEITUNG



Foto: Diakonie München und Oberbayern gGmbH / z'sam

Unsere Gesellschaft ist vielfältig und bunt, genau wie die Welt des Ehrenamts.

In Deutschland engagieren sich laut dem 6. Deutschen Freiwilligensurvey (2024) etwa 27 Millionen Menschen freiwillig. Sie sind im Sport aktiv, in der Kultur, in Kirchengemeinden, Vereinen oder sozialen Einrichtungen. Dabei sind die Möglichkeiten, sich einzubringen, so unterschiedlich wie die Menschen selbst. So kann jede Person ein Engagement finden, das zu den eigenen Interessen, Fähigkeiten und Lebensumständen passt.

Der Weg ins Ehrenamt beginnt oft schon früh. Viele Menschen kommen bereits in der Kindheit erstmals mit freiwilligem Engagement in Berührung – etwa durch Eltern, den Freundeskreis oder Verwandte, die selbst aktiv sind. Solche Erfahrungen können prägen und dazu ermutigen, sich später ebenfalls einzubringen.

Gleichzeitig gibt es viele Menschen, die sich gern engagieren würden, aber keinen passenden Zugang finden. Manche wissen nicht, an wen sie sich wenden können oder welche Möglichkeiten es überhaupt gibt. Andere stoßen auf Barrieren, die nicht immer auf den ersten Blick sichtbar sind – etwa diskriminierende, rassistische oder sexistische Strukturen, die Menschen davon abhalten, sich willkommen zu fühlen und sich langfristig einzubringen.

Vereine und Einrichtungen stehen vor neuen Herausforderungen. Viele suchen engagierte Menschen und möchten neue Zielgruppen erreichen. Dafür ist es wichtig, sich an gesellschaftliche Veränderungen anzupassen und die Bedarfe sowie Bedürfnisse der Menschen, die zu ihnen kommen, in den Blick zu nehmen.

Denn Vielfalt bereichert das Ehrenamt: Sie eröffnet neue Perspektiven, stärkt Gemeinschaften und macht Engagement zukunftsfähig. Ehrenamt lebt von Menschen, die sich einbringen: mit ihren Lebensgeschichten, Perspektiven, Fähigkeiten und Erfahrungen. Gerade diese Vielfalt macht Engagement lebendig, lernfähig und nachhaltig.

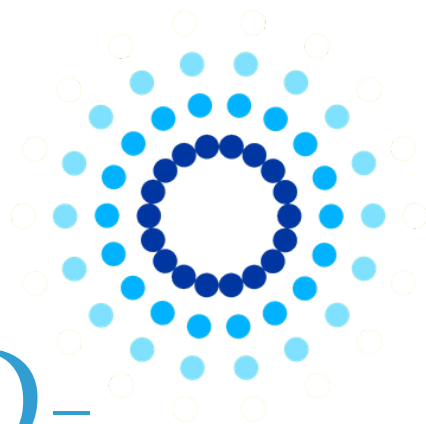
Diese Handreichung möchte daher dazu ermutigen, Vielfalt als Chance zu verstehen. Als Chance, Engagement offener zu gestalten, neue Menschen zu erreichen und gemeinsam Räume zu schaffen. Sie bietet einen ersten Einstieg in ein vielschichtiges Thema mit Impulsen, Beispielen und Ideen für die Praxis.

Im ersten Teil geht es um grundlegende Fragen: Warum ist Vielfalt zunächst eine Frage der Haltung? Und was verstehen wir eigentlich unter Vielfalt, insbesondere im Kontext des Ehrenamts?

Der zweite Teil richtet den Blick auf die praktische Umsetzung. Er bietet Impulse und Anregungen für eine vielfaltssensible Gestaltung von Räumen, Sprache und Begegnungen.

Denn dort, wo Menschen einander begegnen, voneinander lernen und gemeinsam Verantwortung übernehmen, entsteht ein Engagement, das verbindet und trägt.

TEIL I
GRUND-
SÄTZLICHES



02. VIELFALT LEBT DURCH HALTUNG



Foto (2): Diakonie München und Oberbayern gGmbH / z'sam



Wir beginnen bei der Haltung. Warum? Weil die Haltung einer Organisation bestimmt, wie Menschen miteinander umgehen, Entscheidungen treffen und handeln. Das gemeinsame Selbstverständnis eines Vereins oder einer Einrichtung bildet die Grundlage dafür, wie Vielfalt wahrgenommen, gelebt und gefördert wird. Deshalb ist es wichtig, sich zunächst darüber klar zu werden, wofür die eigene Organisation steht und welche Werte sie vertritt.

Dabei hilft eine einfache, aber zentrale Erkenntnis: Kein Mensch ist wie der andere. Unterschiedlichkeit gehört zum Menschsein selbst. Menschen bringen unterschiedliche Erfahrungen, Fähigkeiten, Lebenssituationen und Bedürfnisse mit. Wer eine offene Organisationskultur fördern möchte, sollte sensibel dafür sein, dass diese Vielfalt auch Auswirkungen darauf hat, wie Menschen Zugang zum Ehrenamt finden und wie sie sich dort einbringen können. Nicht alle Menschen haben die gleichen Voraussetzungen, Möglichkeiten oder Erfahrungen.

Bevor sich eine Organisation auf den Weg macht, Vielfalt im Ehrenamt zu stärken, lohnt sich deshalb zuerst der Blick nach innen. Eine wertschätzende und offene Atmosphäre entsteht nicht von allein. Sie kann weder nur von "oben" verordnet werden noch allein von "unten" gelebt werden. Entscheidend ist, dass alle gemeinsam Verantwortung dafür übernehmen, eine Umgebung zu schaffen, in der sich Menschen willkommen fühlen und gerne mitwirken.


Wichtig ist deshalb eine gemeinsame Verständigung im Team. Zum Beispiel darüber, dass alle das gleiche Ziel teilen: Menschen sollen sich in der Organisation wohl, sicher und akzeptiert fühlen. Dieses gemeinsame Verständnis bildet die Grundlage für alles Weitere, prägt den Umgang miteinander im Alltag und ist entscheidend für ein gelungenes Freiwilligenmanagement.

Alle im Team, die Themen, Probleme und Anfragen mit dieser Haltung der Wertschätzung begegnen, werden vielleicht weniger schnell in eine Abwehrhaltung geraten. Aus einem: „Das geht bei uns aber nicht“, entsteht eher ein gemeinsamer Blick auf Lösungen und Möglichkeiten. Die zentrale Frage wird dann nicht mehr sein, warum etwas schwierig ist, sondern: Was können wir tun, damit es funktioniert?

Ehrenamtliche wünschen sich, genauso wie Hauptamtliche, ernst genommen zu werden, Anerkennung zu erfahren und sich sicher und wohlfühlen.



Foto (2): Diakonie München und Oberbayern gGmbH / z'sam



Freiwilligenmanagement meint die gezielte Planung, Gewinnung, Begleitung und Unterstützung von freiwillig engagierten Menschen innerhalb einer Organisation. Ziel ist es, Rahmenbedingungen zu schaffen, die ein wirkungsvolles, motivierendes und nachhaltiges freiwilliges Engagement ermöglichen.



Erstens: Vergiss, dass ich Schwarz bin.

Zweitens: Vergiss niemals, dass ich Schwarz bin.

Dieses bekannte Zitat stammt von der afroamerikanischen Feministin, Dichterin und Aktivistin Pat Parker. Es entstammt ihrem Gedicht „For the White Person Who Wants to Know How to Be My Friend“ aus dem Jahr 1978 und beschäftigt sich mit der Frage, wie Beziehungen und Freundschaften zwischen Schwarzen Menschen und Weißen in einer rassistisch geprägten Gesellschaft gelingen können. Auf den ersten Blick scheint das Zitat widersprüchlich. Wenn Parker sagt „Vergiss, dass ich Schwarz bin“, fordert sie dazu auf, Menschen nicht auf eine zugeschriebene Kategorie zu reduzieren. Sie macht deutlich, dass sie als individuelle Person gesehen werden möchte – mit eigenen Interessen, Stärken, Eigenheiten und Lebensentwürfen, jenseits von rassistischen Zuschreibungen und Stereotypen.

Gleichzeitig ergänzt sie diesen Gedanken mit „Vergiss niemals, dass ich Schwarz bin“. Damit verweist sie auf die gesellschaftliche Realität, in der Hautfarbe eine Rolle spielt – ob wir das wollen oder nicht. Schwarze Menschen machen Erfahrungen mit Rassismus, mit Ausgrenzung und mit strukturellen Ungleichheiten, die nicht einfach ausgeblendet werden können. Diese Erfahrungen zu ignorieren würde bedeuten, einen wichtigen Teil ihrer Lebensrealität zu negieren.

Pat Parker fordert damit eine Haltung, die beides zusammenbringt: den Menschen als Individuum wahrzunehmen und zugleich die unterschiedlichen Erfahrungen, Machtverhältnisse und Privilegien in einer rassistisch geprägten Gesellschaft anzuerkennen. Es geht nicht um ein Entweder-oder, sondern um ein Sowohl-als-auch. Genau diese Haltung ist auch für vielfältige Engagementkontexte zentral, wenn Begegnung auf Augenhöhe gelingen soll.



Foto : Diakonie München und Oberbayern gGmbH, z'sam

02. VIELFALT VERSTEHEN

ABER WAS BEDEUTET JETZT EIGENTLICH VIELFALT?

Und warum wird dafür oft auch das Wort Diversität verwendet? Außerdem: Seit wann beschäftigen wir uns überhaupt mit diesem Thema?

Das Wort Diversität kommt aus dem Lateinischen (*diversitas*) und bedeutet so viel wie Verschiedenheit oder Vielfalt. Zunächst wurde der Begriff in den Naturwissenschaften, vor allem in der Biologie, verwendet. Dort ging es um Biodiversität, also um die Vielfalt von Pflanzen, Tieren und Lebensräumen.

In den 1960er-Jahren bekam das Thema Vielfalt eine neue politische Bedeutung. Im Zuge der Bürgerrechtsbewegungen, vor allem in den USA, gingen viele Menschen auf die Straße, um sich für gleiche Rechte und gegen Rassismus, Diskriminierung und Sexismus einzusetzen. In dieser Zeit wurde deutlich: Vielfalt ist nicht nur eine Tatsache, sondern auch eine Frage von Gerechtigkeit und Teilhabe.

Im Anschluss griffen auch die Geistes- und Sozialwissenschaften den Begriff auf. Sie nutzten ihn, um die Unterschiede und Gemeinsamkeiten von Menschen zu beschreiben. Dabei wurden zum Beispiel Aspekte wie Geschlecht, Herkunft, Hautfarbe, Alter oder soziale Lebenslagen betrachtet. Ziel war es, besser zu verstehen, wie unterschiedlich Menschen leben, denken und handeln – und wie diese Unterschiede unsere Gesellschaft prägen.

VIELFALT MANAGEN

In den folgenden Jahren beschäftigten sich auch Unternehmen mit dem Thema. Sie entwickelten Konzepte des sogenannten Diversity Managements, um Arbeitsplätze zu schaffen, an denen sich unterschiedliche Mitarbeitende wohlfühlen. Dahinter stand oft die Erkenntnis, dass Menschen besser arbeiten und sich stärker einbringen, wenn sie respektiert und wertgeschätzt werden.



In Wirklichkeit aber ist kein Ich, auch nicht das naivste, eine Einheit, sondern eine höchst vielfältige Welt, ein kleiner Sternenhimmel, ein Chaos in Formen, Stufen und Zuständen von Erbschaften und Möglichkeiten.

Hermann Hesse

VIELFALT IM EHRENAMT

Wenn wir heute im Kontext Ehrenamt über die Förderung von Vielfalt sprechen meinen wir vor allem eines: Alle Menschen sollen die gleichen Chancen und Möglichkeiten haben, sich zu engagieren. Unabhängig davon, wer sie sind oder woher sie kommen. Niemand soll ausgeschlossen oder benachteiligt werden.

Ein wichtiger rechtlicher Rahmen in Deutschland ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG 2006). Es schützt Menschen vor Diskriminierung und macht deutlich: Vielfalt zu fördern ist kein „nice to have“, sondern eine gesellschaftliche und rechtliche Aufgabe.

Gleichzeitig bringt Vielfalt große Chancen mit sich. Unterschiedliche Perspektiven, Erfahrungen, Kenntnisse und Fähigkeiten sind eine Bereicherung für Vereine und Organisationen. Sie helfen dabei, neue Ideen zu entwickeln, andere Zielgruppen zu erreichen und gemeinsam bessere Lösungen zu finden.

Auch wenn der Begriff „Diversitätsmanagement“ heute oft im Zusammenhang mit Unternehmen verwendet wird, ist der Kern für das Ehrenamt derselbe: Vielfalt bewusst wahrnehmen, wertschätzen und aktiv gestalten, damit Engagement für alle möglich ist.

DIMENSIONEN VON VIELFALT

Um die Vielfalt von Menschen besser zu verstehen, hilft es, einen genaueren Blick auf unterschiedliche Persönlichkeitsmerkmale zu werfen. Dafür nutzen wir das Modell „4 Layers of Diversity“ von Gardenswartz und Rowe. Es hilft dabei Diversität in Organisationen sichtbar zu machen. So wird es unter anderem von der Charta der Vielfalt der Arbeitgebendeninitiative zur Förderung von Vielfalt in der Arbeitswelt verwendet.

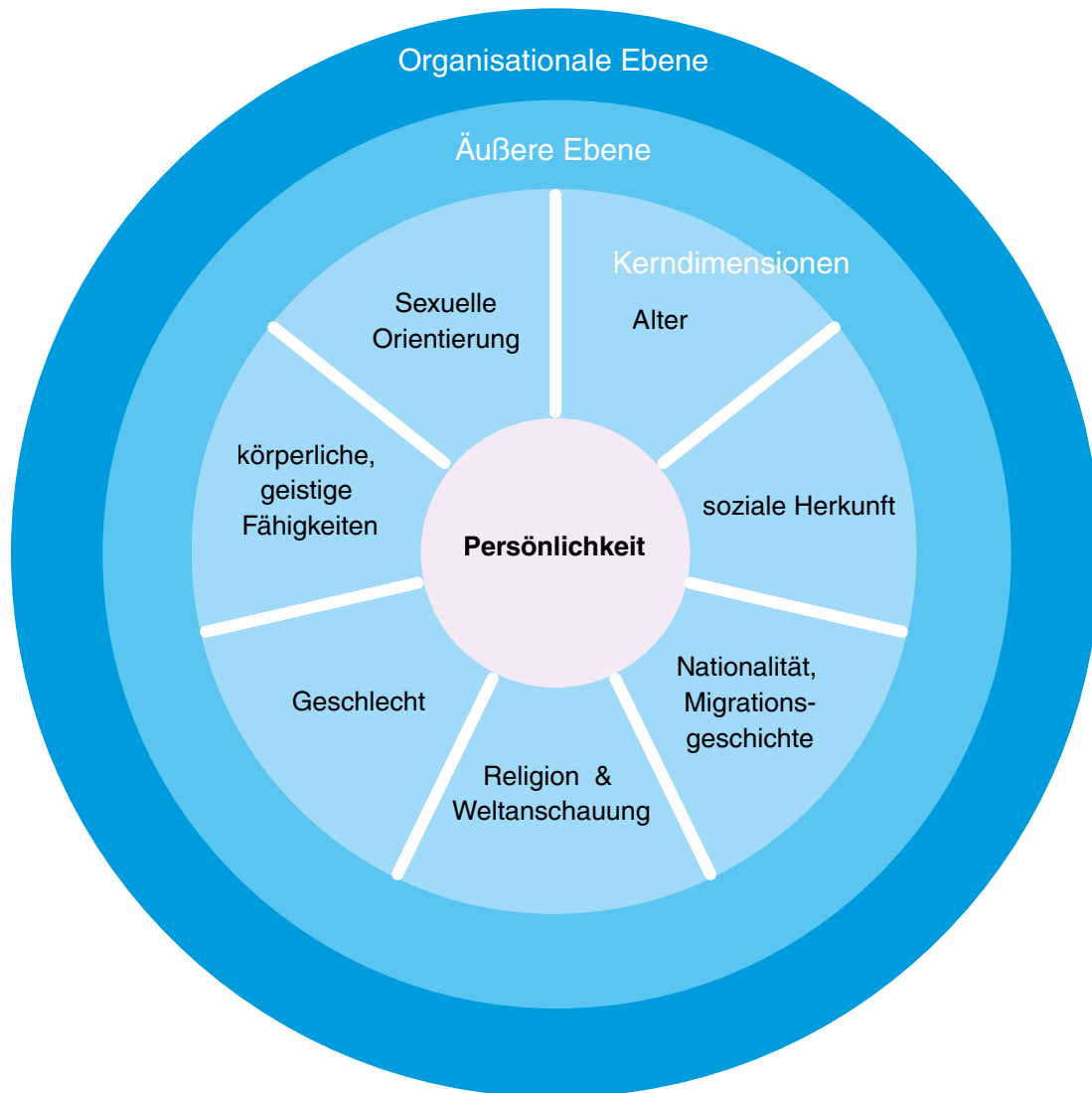


Abbildung: Modell „4 Layers of Diversity“ (eigene Darstellung, in Anlehnung an Gardenswartz & Rowe, 2003).



Das Modell zeigt uns: Unsere Persönlichkeit besteht aus verschiedenen Ebenen, die zusammenwirken und unser Leben, unser Handeln und auch unser Engagement prägen.

Im Mittelpunkt des Modells steht der Mensch als Individuum – mit seiner ganz eigenen Geschichte, seinen Erfahrungen, Stärken und Interessen. Diese individuelle Persönlichkeit macht jede Person einzigartig, auch wenn sie immer in Bezug zu anderen Menschen steht.

Der innerste Kreis beschreibt die sogenannten Kerndimensionen der Vielfalt. Dazu gehören Merkmale, die uns meist seit Geburt begleiten und sich im Laufe des Lebens kaum oder gar nicht verändern: Alter, Geschlecht, körperliche oder psychische Fähigkeiten, sexuelle Orientierung, Religion und Weltanschauung, soziale und nationale Herkunft. Diese Merkmale beeinflussen oft, wie Menschen wahrgenommen werden und welche Erfahrungen sie im Alltag machen.

Die äußeren Ebenen des Modells beziehen sich auf institutionelle und organisationale Faktoren. Dazu zählen zum Beispiel Bildung, Beruf, familiäre Situation, Einkommen, Ehrenamt oder die Zugehörigkeit zu einer Organisation oder einem Verein. Diese Aspekte können sich im Laufe des Lebens verändern – und mit ihnen auch unsere Möglichkeiten, Perspektiven und Bedürfnisse.

Alle diese Ebenen zusammen beeinflussen, wie wir durchs Leben gehen, welche Chancen wir haben, wo wir auf Barrieren stoßen, wo wir diskriminiert werden und wie wir uns in Gruppen, Vereinen oder Organisationen einbringen können.

Für die Arbeit mit Ehrenamtlichen bedeutet das: Wer Vielfalt im Blick behält, erkennt, dass Menschen unterschiedliche Voraussetzungen mitbringen – und kann Engagement so gestalten, dass möglichst viele mitmachen können.



Die Charta der Vielfalt ist eine Initiative zur Förderung von Vielfalt und Wertschätzung in der Arbeitswelt in Deutschland. Unternehmen und zivilgesellschaftliche Organisationen verpflichten sich mit der Unterzeichnung dazu, ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld zu schaffen und Chancengleichheit für alle Mitarbeitenden zu fördern. www.charta-der-vielfalt.de

DIE SIEBEN KERNDIMENSIONEN VON VIELFALT IM KONTEXT EHRENAMT



MIGRATIONSGESCHICHTE UND NATIONALIÄT

Laut Angaben des Statistisches Bundesamtes lebten 2024 rund 25 Millionen Menschen mit Migrationsgeschichte in Deutschland. Etwa die Hälfte von ihnen ist bereits in Deutschland geboren. Der Deutsche Freiwilligensurvey 2024 zeigt, dass sich Menschen mit Migrationsgeschichte grundsätzlich ebenfalls engagieren (28,4%). Engagement findet aber auch außerhalb klassischer Vereins- und Verbandsstrukturen statt. Viele Engagementformen bleiben unsichtbar, weil sie innerhalb migrantischer Selbstorganisationen, Religionsgemeinschaften oder informeller Netzwerke stattfinden.

Der Zugang zu etablierten Engagementstrukturen scheitert dabei nicht an fehlender Motivation, sondern an strukturellen Barrieren. Informationen erreichen migrantische Communitys oft nicht oder sind sprachlich schwer zugänglich. Gleichzeitig werden unter anderem sprachliche Anforderungen für bestimmte Aufgaben im Ehrenamt hoch angesetzt. Hinzu kommen stereotype Zuschreibungen über „kulturelle Unterschiede“, die schnell zu Missverständnissen oder Ausschlüssen führen können. Informell erworbene Kompetenzen und Erfahrungen werden zudem häufig nicht anerkannt.

Konkrete Ansätze

- niedrigschwellige Einstiege ins Engagement, zum Beispiel über Hospitationen, Schnuppertage oder Tandemmodelle, bei denen neue Engagierte begleitet werden
- mehrsprachige Informationsmaterialien, etwa Flyer, Websites oder kurze Erklärvideos in verschiedenen Sprachen
- Kooperationen mit migrantischen Organisationen auf Augenhöhe, nicht nur als „Zielgruppe“, sondern als gleichwertige Partner*innen
- Sensibilisierung von Haupt- und Ehrenamtlichen für unbewusste Zuschreibungen und strukturelle Ausschlüsse



RELIGION UND WELTANSCHAUUNG

Engagement in Deutschland ist historisch stark von der christlichen Tradition der Nächstenliebe geprägt. Bereits im 19. Jahrhundert entstanden viele Wohlfahrtsorganisationen aus kirchlichen Strukturen heraus. Kirchen, Gemeinden und religiöse Verbände haben das Ehrenamt bis heute maßgeblich geprägt – sowohl inhaltlich als auch organisatorisch.

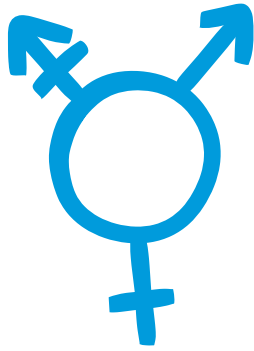
Religionszugehörigkeit kann auch heute noch ein wichtiger Faktor für freiwilliges Engagement sein. Der Dienst am Mitmenschen ist in vielen Religionen und Weltanschauungen fest verankert, etwa im Islam, im Judentum, im Buddhismus oder in humanistischen Traditionen. Gleichzeitig befindet sich die religiöse Landschaft in Deutschland im Wandel: Nur noch rund 48 Prozent der Menschen gehören einer christlichen Kirche an, etwa 43 Prozent sind konfessionslos (vgl. EKD-Kirchenmitgliedschaftsstudie 2023).

Dieser gesellschaftliche Wandel stellt engagementstragende Organisationen vor neue Fragen. Religiös geprägte Einrichtungen müssen zunehmend klären, wie offen ihre Strukturen für Menschen anderer oder keiner Religion sind und wie religiöse Vielfalt berücksichtigt werden kann, ohne andere auszuschließen.

Dabei besteht die Herausforderung, tradierte religiöse Prägungen mit einer zunehmend pluralen und säkularen Gesellschaft in Einklang zu bringen und Zugehörigkeit für alle Engagierten zu ermöglichen.

Konkrete Ansätze

- Einrichtung eines Raums der Stille, der unabhängig von Religion für Gebet oder Rückzug genutzt werden kann
- Wirkung religiöser Symbole bewusst mitdenken
- Berücksichtigung verschiedener religiöser Feiertage bei Termin- und Einsatzplanung.
- klare Kommunikation, dass Engagement unabhängig von religiöser Zugehörigkeit möglich ist.



GESCHLECHT

Auf den ersten Blick ist das Engagement von Frauen und Männern in Deutschland nahezu ausgeglichen. Laut Freiwilligensurvey 2024 engagieren sich 36,4 Prozent der Frauen und 37 Prozent der Männer ehrenamtlich.

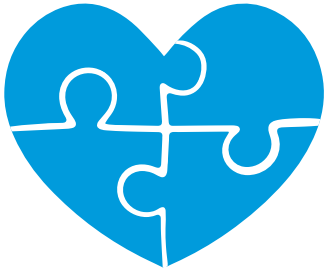
Inhaltlich bestehen aber deutliche Unterschiede in den Engagementfeldern: Nach wie vor sind im sozialen Bereich und im Bereich Bildung und Gesundheit oft mehr Frauen engagiert, während im Sport sowie im Katastrophen- und Bevölkerungsschutz das Engagement von Männern größer ist. (vgl. Ziviz-Survey 2023). Es stellt sich zudem die Frage, wer in zivilgesellschaftlichen Organisationen Leitungs- und Führungsaufgaben übernimmt.

Diese Unterschiede sind eng mit gesellschaftlichen Rollenbildern und strukturellen Rahmenbedingungen verbunden. Sorgearbeit erschwert häufig kontinuierliches Engagement, insbesondere in zeitlich unflexiblen Strukturen wie Abendterminen oder Vorstandsarbeit. Aufgaben sind auch im Ehrenamt oft durch traditionelle Rollenbilder von Geschlecht geprägt, dadurch werden bestimmte Gruppen systematisch unter- oder überrepräsentiert.

Trans*, nicht-binäre und weitere Geschlechtsidentitäten stoßen im Engagement häufig auf Unsicherheiten oder Ausschlüsse, da bestehende Strukturen vielerorts noch nicht auf geschlechtliche Vielfalt ausgerichtet sind.

Konkrete Ansätze

- aktive Ansprache für Leitungs- und Entscheidungsfunktionen
- geteilte Führungsrollen/ Teamvorstand
- Reflexion geschlechtsspezifischer Rollenzuweisungen in Teams
- flexible Engagementmodelle, die Care-Arbeit berücksichtigen (Kinderbetreuung, Engagementzeiten)
- Sensibilisierung für geschlechtergerechte Sprache und faire Aufgabenverteilung
- Sichtbarkeit von Vorbildern



SEXUELLE ORIENTIERUNG

Große Teile der queeren Community in Deutschland basieren auf ehrenamtlichem Engagement. Dieses prägt politische, soziale und kulturelle Bereiche gleichermaßen, etwa in Beratungsangeboten, Selbsthilfegruppen, Kulturprojekten oder Community-Initiativen. Zivilgesellschaftliches Engagement hat dazu beigetragen, die Gleichstellung von queeren Menschen in Deutschland voranzutreiben.

Gleichzeitig haben Diskriminierung und Anfeindung gegenüber queerer Menschen in den vergangenen Jahren wieder zugenommen.

Diskriminierungserfahrungen im Alltag wirken auch in ehrenamtliche Kontexte hinein. Unsicherheiten im Umgang mit anderen Lebensrealitäten können dazu führen, dass Räume im Engagement nicht als sicher oder diskriminierungsfrei wahrgenommen werden.

Fehlende Sensibilisierung innerhalb von Organisationen sowie mangelnde Signale von Offenheit können dazu führen, dass Menschen sich anpassen, ihre sexuelle Orientierung verschweigen oder sich ganz zurückziehen.

Organisationen müssen daher klare Schutz- und Antidiskriminierungsstrukturen schaffen, diskriminierungssensible Sprache etablieren und sichtbare Position gegen Ausgrenzung beziehen. Ein inklusiver Blick auf Ehrenamt bedeutet auch, sexuelle Vielfalt als selbstverständlichen Teil der Gesellschaft anzuerkennen.

Konkrete Ansätze

- klare Positionierung gegen Diskriminierung im Leitbild und in der Außendarstellung
- Zusammenarbeit mit queeren Organisationen
- Menschen gezielt ansprechen
- sichtbare Zeichen von Offenheit, etwa Regenbogensymbole oder entsprechende Hinweise
- Sensibilisierung von Haupt- und Ehrenamtlichen
- Benennung vertraulicher Ansprechpersonen bei Diskriminierungserfahrungen



KÖRPERLICHE UND GEISTIGE FÄHIGKEITEN

Diese Dimension beschreibt die unterschiedlichen körperlichen und geistigen Fähigkeiten von Menschen in all ihren Ausprägungen. Ziel ist es, eine gleichberechtigte und selbstbestimmte Teilhabe im Ehrenamt zu ermöglichen.

Menschen mit Be_hinderungen engagieren sich seltener ehrenamtlich als Menschen ohne Be_hinderung. Dies lässt sich teilweise durch bestehende Herausforderungen inklusiven Engagements erklären. Neben der individuellen körperlichen und geistigen Gesundheit spielen auch insbesondere gesellschaftliche, staatliche und politische Rahmenbedingungen eine Rolle (vgl. Holzhauer 2020). Viele Organisationen sind noch nicht durchgängig barrierefrei, sei es in Bezug auf Räume, Sprache, digitale Zugänge oder starre Vorstellungen von Engagementformen.

Zudem werden Potenziale häufig nicht vollständig erkannt, da Aufgabenprofile zu eng definiert sind oder von einem normierten Leistungsbild ausgegangen wird. Dabei kann Engagement sehr unterschiedlich gestaltet werden und sich an individuelle Bedürfnisse anpassen.

Organisationen stehen vor der Aufgabe, Barrieren konsequent abzubauen und Inklusion umfassender zu denken als reine räumliche Zugänglichkeit. Dazu gehören barrierearme Kommunikation, flexible Aufgabenmodelle sowie eine stärkere Orientierung an individuellen Fähigkeiten statt an Einschränkungen. Wichtig ist zudem eine Haltung, die Vielfalt als Ressource versteht und Selbstvertretungsorganisationen aktiv einbindet. Nur so können echte Teilhabemöglichkeiten entstehen.

Die Schreibweise Be_hinderung wird von Aktivist*innen und in den Disability Studies verwendet, um zu verdeutlichen, dass Be_hinderung keine feste Eigenschaft eines Menschen ist, sondern durch äußere Umstände entsteht. Der Unterstrich symbolisiert die Barrieren, die ein Mensch überwinden muss.

Konkrete Ansätze

- Barrierefreiheit prüfen
- Anpassung von Aufgaben statt pauschalem Ausschluss
- individuelle Unterstützung ermöglichen - Tandems
- Zusammenarbeit mit Selbstvertretungsorganisationen
- stärkenorientierter Blick auf individuelle Fähigkeiten
- Teilhabe ernst nehmen
- Möglichkeiten für Begleitangebote prüfen



ALTER

Engagement ist in allen Altersgruppen verbreitet, auch wenn stereotype Bilder häufig etwas anderes suggerieren. Fast 40 % der jungen Menschen von 14 - 29 Jahren engagieren sich ehrenamtlich, gleichzeitig sind auch viele ältere Menschen aktiv – allerdings oft unter veränderten Bedingungen und mit unterschiedlichen zeitlichen Ressourcen (vgl. Bundeskanzleramt 2025).

In der Praxis treffen in Organisationen unterschiedliche Generationen mit verschiedenen Erwartungen aufeinander. Während manche Strukturen auf langfristige Verbindlichkeit setzen, wünschen sich viele Engagierte mehr Flexibilität, Selbstbestimmung oder punktuelle Beteiligung. Gleichzeitig bringen ältere Menschen Erfahrung, Netzwerke und Kontinuität ein, während jüngere neue Perspektiven und digitale Kompetenzen einbringen.

Dabei ist es wichtig, diese unterschiedlichen Bedürfnisse nicht gegeneinander auszuspielen, sondern produktiv zu verbinden. Häufig gelingt es nicht ausreichend, Beteiligungsformen so zu gestalten, dass sie sowohl verlässlich als auch flexibel sind.

Zudem werden junge Menschen zu selten aktiv in die Gestaltung von Engagementformen einbezogen, während ältere Engagierte teilweise aus bestehenden Strukturen herausfallen. Entscheidend ist daher eine stärkere Offenheit für unterschiedliche Formen von Engagement und eine bewusste Nutzung der Potenziale aller Generationen.

Konkrete Ansätze

- flexible, zeitlich begrenzte Engagementformate
- Miteinander reden - Perspektiven in die Arbeit einbinden.
- Kombination digitaler und analoger Zugänge
- altersgemischte Teams zur Förderung von Wissenstransfer
- altersgerechte Arbeitsplätze einrichten
- Vorurteile zwischen den Generationen abbauen
- generationsübergreifende Begegnungen fördern



SOZIALE HERKUNFT

Soziale Herkunft beschreibt die Bedingungen, unter denen Menschen aufwachsen und leben – dazu gehören insbesondere Bildungszugänge, ökonomische Ressourcen, beruflicher Status der Familie sowie soziale Netzwerke. Diese Faktoren prägen nicht nur Bildungs- und Berufschancen, sondern auch die Möglichkeiten, sich gesellschaftlich zu engagieren.

Der Freiwilligensurvey weist darauf hin, dass sich Menschen mit höherem Bildungsgrad häufiger ehrenamtlich engagieren. Engagement ist dabei stark an Ressourcen gebunden: Zeitliche Spielräume, finanzielle Sicherheit, Mobilität und soziale Kontakte erleichtern den Zugang erheblich. Menschen mit geringerem Einkommen, unsicheren Arbeitsverhältnissen oder mehrfachen Belastungen (z. B. Care-Arbeit, Schichtarbeit oder gesundheitliche Einschränkungen) haben deutlich weniger Möglichkeiten, sich regelmäßig und verbindlich einzubringen.

Diese Ungleichheiten führen dazu, dass Engagement nicht für alle gleichermaßen zugänglich ist. Strukturelle Hürden entstehen beispielsweise durch starre Zeitmodelle, fehlende Aufwandsentschädigungen oder eine unausgesprochene Erwartung von „frei verfügbarer Zeit“. Hinzu kommt, dass bestimmte Milieus und Bildungsgruppen in klassischen Engagementstrukturen überrepräsentiert sind, während andere Lebensrealitäten seltener sichtbar werden.

Gleichzeitig spielen auch kulturelle Faktoren eine Rolle: Sprache, Auftreten und informelle Codes in Organisationen können dazu führen, dass sich Menschen mit anderer sozialer Herkunft weniger angesprochen oder weniger „dazugehörig“ fühlen. Oft fehlen zudem niedrigschwellige Zugänge, die ohne langfristige Verpflichtung oder hohe Einstiegshürden möglich sind.

Konkrete Ansätze

- Erstattung von Kosten, etwa Fahrtkosten
- Kinderbetreuung mitdenken
- Anerkennung informell erworbener Kompetenzen
- formale Hürden abbauen
- transparente Zugänge schaffen
- praktische und alltagstaugliche Engagementformate
- Kooperationen und Netzwerke mit sozialen Einrichtungen aufbauen

03. DISKRIMINIERUNG ERKENNEN UND ABBAUEN



Foto: @derkratzer



Foto: Diakonie München und Oberbayern gGmbH , z'sam

Wenn wir über Unterschiede und Gemeinsamkeiten von Menschen sprechen, müssen wir immer auch über Machtverhältnisse, Privilegien und Diskriminierung in unserer Gesellschaft sprechen. Vielfalt ist nicht neutral. Sie ist eingebettet in gesellschaftliche Strukturen, die manchen Menschen Vorteile verschaffen und andere benachteiligen.

Die genannten Vielfaltdimensionen machen sichtbar, wer in unserer Gesellschaft eher Zugang zu Macht und Ressourcen hat und wer nicht. Deshalb werden sie oft auch als Diskriminierungsdimensionen bezeichnet. Diese Bezeichnung verdeutlicht, dass jede dieser Kategorien Auswirkungen auf Teilhabe, Engagement und gesellschaftliche Beteiligung hat.

Diskriminierung grenzt Menschen aus, entzieht ihnen Teilhabechancen und kann dazu führen, dass sie sich zurückziehen oder unsichtbar werden.

SCHUBLADEN IM KOPF

Diskriminierung entsteht häufig durch Vorurteile und Stereotype. Und es ist eine unbequeme, aber wichtige Erkenntnis: Jeder Mensch hat Vorurteile, unabhängig davon, wie reflektiert oder offen er oder sie sich selbst einschätzt.

Unser Gehirn arbeitet mit Vereinfachungen. Es ordnet ein, sortiert und kategorisiert, um die Vielzahl an Eindrücken verarbeiten zu können. Wir denken in Schubladen, weil es ein grundlegender Mechanismus unseres Denkens ist. Diese Schubladen entstehen aus Erfahrungen, die wir machen, und werden bei ähnlichen Situationen wieder geöffnet.

Beispiel

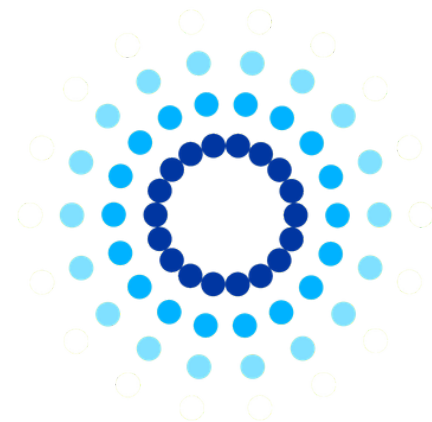


Wenn wir in unserem Leben zweimal von einer Person mit demselben Namen versetzt werden, beginnt unser Kopf, diesen Namen mit Unzuverlässigkeit zu verknüpfen. Plötzlich gibt es in unserem Denken eine Schublade, die mit bestimmten Erwartungen gefüllt ist. Rational wissen wir, dass das Unsinn ist, denn ein Name sagt nichts über den Charakter eines Menschen aus. Dennoch wirkt diese Verknüpfung im Hintergrund weiter. Entscheidend ist dabei, dass wir diesen Prozess oft gar nicht bewusst wahrnehmen. In der Fachsprache spricht man von bewussten und unbewussten Vorurteilen. (unconscious/conscious bias)

Aus Vorurteilen entstehen Stereotype, also verallgemeinernde Vorstellungen über Gruppen von Menschen. Diese Stereotype beeinflussen unser Verhalten, auch wenn wir es nicht beabsichtigen. Die betroffene Person merkt oft nicht einmal, warum sie ausgeschlossen wird. Für sie ist Verlässlichkeit vielleicht besonders wichtig, während sie gleichzeitig auf eine unsichtbare Barriere stößt.

Solche Mechanismen wirken auch im Engagement. Menschen werden nicht eingeladen, nicht angesprochen oder nicht ernst genommen – nicht aus böser Absicht, sondern aufgrund unbewusster Annahmen. Sprache, Gesten oder Entscheidungen können dabei verletzend wirken, ohne dass es den Handelnden bewusst ist.

Vielfalt ernst zu nehmen heißt daher, nicht nur Unterschiede sichtbar zu machen, sondern auch Ungleichheiten zu benennen. Es bedeutet, die eigenen Denkmuster zu hinterfragen, Schubladen immer wieder zu öffnen und sich bewusst zu machen, dass Gleichbehandlung nicht automatisch Gerechtigkeit bedeutet. Gerade im Ehrenamt, das von Offenheit und Teilhabe lebt, ist diese Reflexion ein zentraler Schritt auf dem Weg zu echter Vielfalt.



MEHRFACHZUGEHÖRIGKEIT

Menschen tragen immer mehrere Vielfaltsdimensionen gleichzeitig in sich. Eine junge Frau mit Migrationserfahrung, erlebt andere Hürden als eine junge Frau, die in Deutschland geboren ist. Eine Frau, die im Rollstuhl sitzt macht andere Erfahrungen, als ein Mann der im Rollstuhl sitzt. Eine diversitätssensible Engagementförderung betrachtet daher nicht einzelne Merkmale isoliert, sondern ihre Überschneidungen (Intersektionalität).

DIE SACHE MIT DER PÜNKTLICHKEIT

Pünktlichkeit ist tief in der deutschen Kultur verankert und zählt als Tugend. Viele kennen Aussagen wie: „Wir Deutschen sind pünktlich und in anderen Kulturen ist das ganz anders.“

Solche Sätze klingen auf den ersten Blick harmlos, transportieren aber eine klare Annahme: Kultur wird hier als feste Eigenschaft verstanden, die allen Menschen einer bestimmten Gruppe zugeschrieben wird.

Mit dieser Logik sagen wir nicht nur etwas über Pünktlichkeit, sondern auch über „die Deutschen“ als homogene Kultur. Doch ist das wirklich so?

Ein kurzer Blick in den eigenen Alltag reicht aus, um diese Annahme zu widerlegen. Wir alle kennen Menschen, die in Deutschland geboren und aufgewachsen sind und trotzdem regelmäßig zu spät kommen. Genauso gibt es Menschen aus ganz unterschiedlichen Ländern und Kontexten, für die Pünktlichkeit einen hohen Stellenwert hat.

Diese Beobachtung lässt sich auf alle Kulturen übertragen. Es gibt keine Kultur auf der Welt, in der alle Menschen immer pünktlich oder immer unpünktlich sind. Solche Verallgemeinerungen vereinfachen die Realität und führen schnell zu Vorurteilen.

Sie blenden individuelle Lebensumstände, persönliche Erfahrungen und soziale Rahmenbedingungen aus.



Kultur ist kein starres, homogenes Gebilde. Sie ist wandelbar, vielfältig und von vielen Einflüssen geprägt. Menschen bewegen sich in unterschiedlichen kulturellen Kontexten gleichzeitig, übernehmen Elemente, verändern sie und entwickeln sie weiter.

Wolfgang Welsch, ein Deutscher Philosoph, prägte in den 1990er Jahren im deutschsprachigen Raum den Begriff der *Transkulturalität* und geht davon aus, dass Kulturen heute nicht mehr klar getrennt sind, sondern sich ständig vermischen, überschneiden und verändern. Menschen bewegen sich zwischen verschiedenen kulturellen Einflüssen.

Für das Engagement bedeutet das: Wenn wir Verhalten vorschnell kulturell erklären, übersehen wir individuelle Gründe und riskieren Ausgrenzung. Statt von „den Deutschen“ oder „den anderen“ zu sprechen, lohnt es sich, den Blick auf den einzelnen Menschen zu richten. Offen nachzufragen, Erwartungen klar zu kommunizieren und Raum für unterschiedliche Lebenserfahrungen zu geben.

TEIL II
PRAK-
TISCHES





Foto :

Foto: Diakonie München und Oberbayern gGmbH, zSam

05. ZUGÄNGE SCHAFFEN

VOM GEWINNEN UND HALTEN

WIE GESTALTEN WIR EHRENAMT?

Auf dem Weg zu einer offenen Organisationskultur betrachten wir im folgenden Kapitel verschiedene Möglichkeiten, wie wir passende Zugänge schaffen können. Dabei ist wichtig: Wenn wir Barrieren abbauen und Zugänge erleichtern, kommt das allen in unserer Einrichtung zugute, auch den Menschen, die uns schon lange begleiten.

Manchmal führt Routine dazu, dass wir bestehende Strukturen kaum noch hinterfragen und mögliche Probleme erst durch neue Perspektiven erkennen. Als Gewohnheitsmenschen neigen wir dazu, Bestehendes als selbstverständlich hinzunehmen und brauchen deshalb gelegentlich einen frischen Blick. Dadurch können sich oft auch andere Herausforderungen im Freiwilligenmanagement lösen.



Foto: Diakonie München und Oberbayern gGmbH, z'sam

SPRACHE

Sprache ist ein wirkungsvolles Instrument, um Menschen Wertschätzung zu vermitteln und ihnen das Gefühl zu geben, willkommen zu sein. Wie wir sprechen, und wie wir miteinander kommunizieren, entscheidet oft darüber, ob Menschen sich öffnen oder sich zurückziehen.

Gleichzeitig ist wichtig klarzustellen: Wenn wir über Sprache sprechen, geht es nicht um Regeln oder Verbote, sondern um Bewusstsein. Worte haben Wirkung, ob wir das wollen oder nicht.

Kommunikation funktioniert allerdings nicht nur über Worte. Ein großer Teil dessen, was beim Gegenüber ankommt, wird über Körpersprache vermittelt. Haltung, Gestik, Mimik und Tonfall prägen unsere Botschaft maßgeblich. Selbst die wohlüberlegtesten und freundlichsten Worte verlieren ihre Wirkung, wenn sie von einer ablehnenden Haltung begleitet werden, wenn wir die Augen verdrehen oder mit hochgezogenen Augenbrauen Skepsis signalisieren. Es ist wichtig, nicht nur auf das Gesagte zu achten, sondern auch auf die eigene Ausstrahlung.

Sie können Menschen einladen oder ausschließen, Nähe schaffen oder Distanz erzeugen.

Vielfaltssensible Sprache braucht unbedingt eins: eine hohe Fehlerfreundlichkeit. Nicht alle Menschen haben sich intensiv mit Sprache beschäftigt, und das anzuerkennen gehört ebenfalls zu einer wertschätzenden Haltung.

Sprachgewohnheiten

Kommunikation ist das Fundament der Arbeit mit Ehrenamtlichen. Sie gelingt dann gut, wenn sie respektvoll, verständlich und auf Augenhöhe stattfindet. Dabei spielt es eine große Rolle, welche Worte wir wählen und wie wir sie einsetzen. Im Ehrenamt kommen Menschen aus ganz unterschiedlichen beruflichen und sozialen Kontexten zusammen. Sie finden über ein gemeinsames Interesse oder Thema zueinander, bringen aber sehr unterschiedliche Sprachgewohnheiten mit.

Beispiel

In einem Trachtenverein engagieren sich Menschen, die eine Leidenschaft für Tracht, Brauchtum und gemeinsames Feiern haben. Dort treffen ganz unterschiedliche Lebenswelten aufeinander.


Eine Rechtsanwältin, die schon als Kind im Verein war, engagiert sich gemeinsam mit einer Landwirtin, deren ganze Familie dabei ist, und mit einem Soziologiestudenten, dem Brauchtum am Herzen liegt. Alle teilen das Interesse am Verein, sprechen aber unterschiedliche „Sprachen“. Der Fachjargon der Juristin unterscheidet sich von der Sprache des Studenten und diese wiederum von der der Landwirtin. Das ist weder gut noch schlecht, sondern Ausdruck unserer Lebensrealität.

Genau diese Vielfalt ist bereichernd. Gleichzeitig braucht es eine gemeinsame Sprache, in der sich alle verstanden und angesprochen fühlen. Oft sind wir so sehr in unseren eigenen Sprachblasen, dass wir gar nicht merken, wenn unsere Worte andere nicht erreichen oder ausschließen. Sich verständlich auszudrücken bedeutet daher auch, bewusst aus der eigenen Blase hervorzutreten und die Perspektive der anderen mitzudenken.

Einfache Sprache

Eine Möglichkeit Menschen mitzunehmen ist die Verwendung von einfacher oder leichter Sprache. *Einfache Sprache* zielt darauf ab, Inhalte klar und verständlich zu formulieren. Sie verzichtet auf lange Schachtelsätze, komplizierte Fachbegriffe und unnötige Fremdwörter. *Leichte Sprache* geht noch einen Schritt weiter und stellt Inhalte sehr stark vereinfacht und stark strukturiert dar. Sie richtet sich insbesondere an Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen, kann aber auch für viele andere eine Unterstützung sein.

Von verständlicher Sprache profitieren am Ende alle. Menschen, die noch nicht lange Deutsch sprechen, Menschen mit Lernschwierigkeiten oder kognitiven Beeinträchtigungen, aber auch Menschen, die müde sind, unter Zeitdruck stehen oder sich einfach schnell orientieren möchten. Verständliche Sprache ist kein Verlust an Qualität, sondern ein Gewinn an Zugänglichkeit.



Gerade im Ehrenamt, das von Beziehung, Vertrauen und Engagement lebt, ist Sprache ein wichtiger Schlüssel für gelebte Vielfalt.

Inklusive Sprache

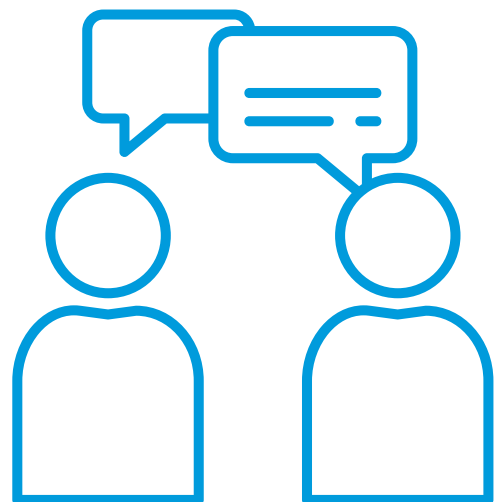
Ein weiterer wichtiger Aspekt ist die Verwendung geschlechtergerechter und inklusiver Sprache. Damit ist gemeint, so zu sprechen, dass sich möglichst viele Menschen angesprochen fühlen. Inklusive Sprache vermeidet diskriminierende Formulierungen. Wenn wir unterschiedliche Zielgruppen erreichen wollen, sollten wir auch sprachlich sichtbar machen, dass wir sie mitdenken. Sprache formt Wirklichkeit. Wer nur eine Gruppe benennt, schließt andere oft unbewusst aus.

Dabei geht es nicht um Verbote und Vorschriften, sondern um Haltung und Akzeptanz. Für manche Menschen ist es wichtig, sprachlich sichtbar zu sein, etwa als Frau oder als nicht-binäre Person. Diese Bedürfnisse ernst zu nehmen, ist eine Form von Wertschätzung. Gleichzeitig bedeutet Vielfalt auch, anzuerkennen, dass Menschen unterschiedliche Lern- und Entwicklungswege im Umgang mit Sprache haben.

Welche Worte wir als problematisch empfinden, ist gesellschaftlich geprägt und verändert sich im Laufe der Zeit.

Das Wort „Sch...“ ist für viele Menschen fest im Sprachgebrauch verankert, um ihren Missmut auszudrücken. Gleichzeitig gibt es Eltern, die ihren Kindern klar vermitteln, dass dieses Wort nicht gesagt wird. Wir entscheiden dabei oft selbst, welche Worte wir akzeptabel finden und welche nicht. Wenn Menschen darauf hinweisen, dass bestimmte Begriffe aufgrund ihrer sexistischen, rassistischen oder diskriminierenden Geschichte nicht mehr verwendet werden sollten, ist das ein Zeichen von wertschätzender Haltung dem anderen Menschen gegenüber.

Vielfaltssensible Sprache bedeutet deshalb nicht Verbote, sondern Aufmerksamkeit, Lernbereitschaft und gegenseitige Rücksichtnahme. Sie lädt Menschen ein, sich einzubringen, ernst genommen zu fühlen und Teil einer Gemeinschaft zu sein.

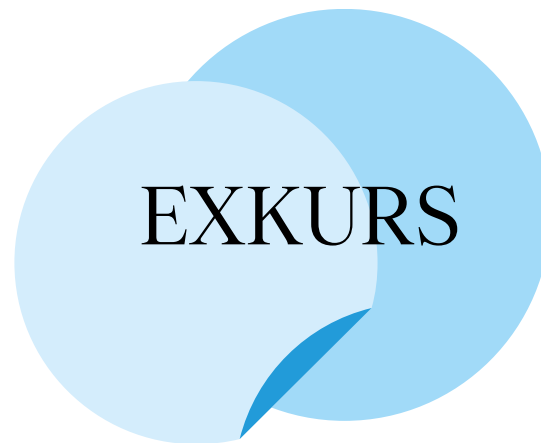


Sprache kann verbinden, sie kann aber auch Barrieren schaffen. Gerade Menschen, die neu nach Deutschland gekommen sind, bringen häufig den Wunsch mit, sich zu engagieren und Teil der Gesellschaft zu werden. Oft scheitert dieses Engagement jedoch daran, dass die Deutschkenntnisse noch nicht ausreichen. Das führt dazu, dass Motivation und Potenzial ungenutzt bleiben, obwohl Engagement gerade in dieser Phase ein wichtiger Baustein für Teilhabe und Integration sein kann.

Hier lohnt sich ein Perspektivwechsel. Statt Sprache ausschließlich als Voraussetzung zu betrachten, kann sie auch als Ressource verstanden werden. Mehrsprachigkeit ist für Organisationen ein Gewinn. Unterschiedliche Sprachkenntnisse im Team können Brücken bauen, insbesondere dann, wenn auch betreute Personen oder Zielgruppen andere Sprachen sprechen. Sprachliche Vielfalt erweitert Handlungsmöglichkeiten und stärkt die Nähe zu den Menschen, für die sich engagiert wird.

Gleichzeitig stellt sich die Frage, wie Engagement auch dann möglich sein kann, wenn Deutsch noch nicht sicher gesprochen wird. Nicht jede Aufgabe erfordert komplexe Kommunikation. Es gibt viele Tätigkeiten, bei denen Sprache eine untergeordnete Rolle spielt oder in denen Verständigung über einfache Worte, Gesten oder gemeinsames Tun gelingt.

Engagementformate können so gestaltet werden, dass Menschen auch mit geringen Deutschkenntnissen einbezogen werden können und dabei ganz nebenbei Sprache im Alltag erlernen.



Darüber hinaus kann es hilfreich sein, über alternative Verständigungsmöglichkeiten nachzudenken. In manchen Teams ist es möglich, sich zumindest teilweise auf Englisch zu verständigen oder die Möglichkeiten von Übersetzungstools zu nutzen. Auch das kann eine Bereicherung sein und neue Perspektiven eröffnen. Wichtig ist dabei, dass sich niemand unter Druck gesetzt fühlt, sofort perfekt zu kommunizieren. Lernen, Ausprobieren und gegenseitige Unterstützung sollten im Vordergrund stehen.

Sprache ist ein zentraler Bestandteil für Integration. Wenn wir aber Möglichkeiten schaffen und fehlende Sprache nicht als Ausschlusskriterium sehen, sondern sollte als Entwicklungsraum verstehen, schaffen wir Chancen. Wer Menschen ermöglicht, sich trotz sprachlicher Hürden zu engagieren, öffnet Türen zur Gemeinschaft und stärkt langfristig sowohl das Ehrenamt als auch den gesellschaftlichen Zusammenhalt.

TIPPS FÜR DIE PRAXIS

- Ehrenamt im Tandem - System
- Aufgaben, die mit wenig Sprache funktionieren
- Mehrsprachigkeit fördern
- Übersetzungsapps integrieren
- Einfache Sprache als Standard



Foto: Diakonie München und Oberbayern gGmbH, z'sam

RAUM SCHAFFEN

Wenn wir über die Förderung von Vielfalt im Engagement sprechen, denken wir oft zuerst an Menschen. Dabei spielt auch der Raum Engagements eine zentrale Rolle. Raum lässt sich dabei im doppelten Wortsinn verstehen: Zum einen als der ganz konkrete Ort, an dem Engagement stattfindet – etwa ein Vereinsheim, ein Gruppenraum oder ein Gemeindehaus. Zum anderen als sozialer Raum, also als Atmosphäre, Haltung und Kultur, die dort gelebt werden. Beide Ebenen beeinflussen maßgeblich, wer sich angesprochen fühlt, wer bleibt und wer sich wieder zurückzieht.

Menschen engagieren sich freiwillig und schenken ihre Zeit. Sie möchten sich dabei wohlfühlen und gern wiederkommen. Laut Freiwilligensurvey gehören Spaß, Freude und Gemeinschaft zu den wichtigsten Motiven für ehrenamtliches Engagement. Damit diese Motivation erhalten bleibt, braucht es Orte, an denen sich Menschen willkommen fühlen. Der Raum, in dem Engagement stattfindet, trägt wesentlich dazu bei, ob dieses Gefühl entstehen kann oder nicht.

Beispiel

Stellen wir uns ein Vereinsheim vor, das seit vielen Jahren unverändert genutzt wird. Die Wände sind holzvertäfelt, die Möbel schwer und traditionell, an den Wänden hängen Hirschgeweihe. In einer Ecke hängt noch ein vergilbter Pin-up-Kalender aus den 1990er-Jahren. Für viele langjährige Mitglieder ist dieser Raum vertraut. Er steht für Geschichte, Tradition und Zusammenhalt. Sie fühlen sich dort zu Hause und verbinden positive Erinnerungen mit diesem Ort.

Gleichzeitig gibt es Menschen, die neu in den Verein kommen oder für ein Engagement gewonnen werden sollen. Für sie kann derselbe Raum ganz anders wirken. Der Pin-up-Kalender wird möglicherweise als sexistisch oder übergriffig empfunden, das Hirschgeweih nicht als Tradition, sondern als Ausdruck von Gewalt.

Was für die einen Vertrautheit bedeutet, kann für andere ein Gefühl von Fremdheit oder sogar Ablehnung auslösen.

Die Folge ist oft, dass neue Engagierte sich unwohl fühlen und sich leise wieder zurückziehen, ohne ihre Gründe offen anzusprechen. Hier zeigt sich das Spannungsfeld zwischen Tradition und Veränderung. Vielfalt bedeutet nicht, alles Bestehende infrage zu stellen oder abzuschaffen. Vielmehr geht es darum, miteinander ins Gespräch zu kommen und unterschiedliche Perspektiven ernst zu nehmen. Die Frage sollte nicht lauten, wer Recht hat, sondern was Menschen brauchen, um sich wohlfühlen. Muss wirklich alles für alle sichtbar sein? Kann es Kompromisse geben, die Tradition bewahren und gleichzeitig Offenheit signalisieren? Solche Aushandlungsprozesse sind nicht immer einfach, aber sie sind zentral.

Barrieren im Raum

Neben Symbolen und Einrichtung spielt auch die grundsätzliche Gestaltung des Raumes eine wichtige Rolle. Räume sind nicht für alle Menschen gleichermaßen zugänglich. Mobilitätseinschränkungen, unterschiedliche Körpergrößen, Alter oder Behinderungen beeinflussen, wie gut ein Raum genutzt werden kann. Oft sind aufgrund fehlender finanzieller Ressourcen oder Begebenheiten keine baulichen Maßnahmen möglich, aber trotzdem ist es möglich mit kleinen Veränderungen Wirkung zu erzielen. Ein umgestelltes Möbelstück kann mehr Bewegungsfreiheit schaffen, ein Tritthocker ermöglicht kleineren Menschen oder Kindern bequemes Sitzen, ein Stuhl ohne Armlehnen kann Menschen das Gefühl von Enge nehmen.

Sichtbarkeit im Raum

Räume senden Botschaften, häufig ganz unbewusst. Wenn an den Wänden ausschließlich Bilder von weißen Menschen hängen, fühlen sich andere möglicherweise nicht mitgedacht. Wenn hingegen Vielfalt sichtbar wird, kann das ein Gefühl von Zugehörigkeit schaffen.

Manchmal reicht schon ein kleines Zeichen, um Offenheit zu signalisieren. Ein Blumenstrauß auf dem Tisch kann Wärme ausstrahlen, ein kleiner Regenbogenaufkleber an der Eingangstür kann Menschen zeigen, dass sie hier willkommen sind, unabhängig von ihrer sexuellen Orientierung oder geschlechtlichen Identität. Selbst scheinbar nebensächliche Details wie Beschilderungen oder die Ausstattung von Toiletten haben Einfluss darauf, wie inklusiv ein Ort wahrgenommen wird. Gut lesbare Hinweisschilder helfen Menschen mit Sehbeeinträchtigungen oder geringer Lesekompetenz. Eine Toilette, auf der unabhängig vom Geschlecht ein Kind gewickelt werden kann, signalisiert, dass unterschiedliche Lebensrealitäten mitgedacht werden. Solche Details werden oft erst bemerkt, wenn sie fehlen.

Für Ehrenamtliche und Verantwortliche im Engagement gilt deshalb: Vielfalt trägt sich nicht durch schriftliche Konzepte oder Leitbilder, sondern im ganz konkreten Alltag. Räume, die mit Bedacht gestaltet sind, laden Menschen ein, sich einzubringen, zu bleiben und Verantwortung zu übernehmen. Mit kleinen, machbaren Schritten kann viel erreicht werden. Wer Räume öffnet, öffnet auch Möglichkeiten für Vielfalt.

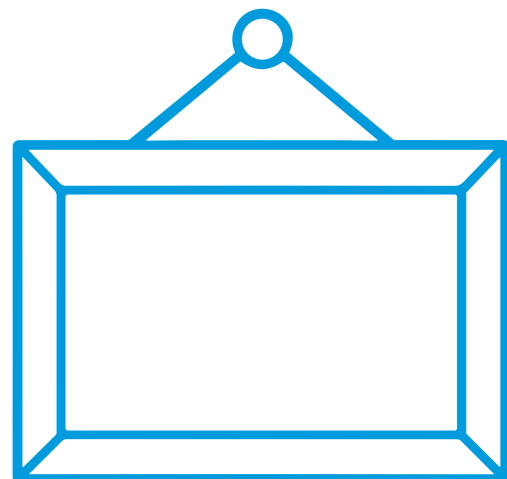




Foto: Diakonie München und Oberbayern gGmbH, z'sam @Ali

RAUM GEBEN

Räume zu gestalten, bedeutet nicht nur, Orte bewusst zu gestalten, sondern auch Raum für Ideen zu geben, Zeit und Engagementformate an die Lebensrealitäten der Menschen anzupassen. Engagement findet immer eingebettet in den Alltag statt – neben Schule, Ausbildung, Beruf, Familie, Pflege und anderen Verpflichtungen. Wer sich engagiert, muss das Engagement in sein Leben integrieren können.

Rahmenbedingungen

Gleichzeitig ist klar, dass Engagement nicht im luftleeren Raum stattfindet. Vereine und Einrichtungen sind an bestimmte Strukturen gebunden. Arbeitszeiten der Hauptamtlichen, Öffnungszeiten von Einrichtungen, Bedarfe von betreuten Personen, Satzungszwecke und Projektziele geben einen festen Rahmen vor. Diese Rahmenbedingungen lassen sich nicht einfach auflösen. Dennoch lohnt es sich, sie regelmäßig zu hinterfragen und zu prüfen, wo Spielräume bestehen.



Engagementzeiten

Ein genauer Blick auf Engagementzeiten zeigt schnell, dass bestimmte Gruppen systematisch ausgeschlossen werden können. Junge Menschen sind vormittags in der Schule oder Ausbildung. Berufstätige können sich oft erst am Abend engagieren. Alleinerziehende Mütter und Väter stehen vor der Herausforderung, Betreuung und Engagement miteinander zu vereinbaren. Für sie ist es häufig kaum möglich, an abendlichen Präsenztreffen teilzunehmen. Auch ältere Menschen oder Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen sind zu bestimmten Tageszeiten stärker belastbar als zu anderen.

Oft sind es gewohnte Zeitstrukturen, die selten hinterfragt werden. Muss ein Senior*innencafé tatsächlich schon um 9 Uhr morgens beginnen, oder wäre auch zehn Uhr machbar, weil betreuende Personen ihre Kinder dann bereits in Schule oder Kita gebracht haben und nicht in Streß geraten? Müssen Sitzungen immer abends in Präsenz stattfinden, oder lassen sich Formate auch anders gestalten? Solche Fragen wirken auf den ersten Blick klein, können aber darüber entscheiden, ob Menschen teilnehmen können oder nicht.

Es zahlt sich aus, immer wieder bewusst auf die vorhandenen Ressourcen und Möglichkeiten zu schauen. Nicht alles lässt sich verändern, aber manchmal zeigt sich, dass doch mehr Spielraum vorhanden ist als zunächst gedacht. Bereits kleine Anpassungen können eine große Wirkung entfalten und neue Zielgruppen für das Engagement öffnen.

Digitales

Digitale Möglichkeiten haben in den letzten Jahren zusätzliche Erleichterungen geschaffen. Online-Treffen, hybride Formate oder digitale Abstimmungen können Menschen die Teilnahme ermöglichen, die sonst außen vor bleiben würden. Digitale Formate sollten dabei aber nicht als einzige Lösung verstanden werden. Nicht alle Menschen fühlen sich sicher im Umgang mit Medien, nicht alle verfügen über die notwendige technische Ausstattung. Damit digitale Beteiligung nicht neue Ausschlüsse schafft, braucht es Begleitung, klare Strukturen und gegebenenfalls analoge Alternativen.

Raum geben bedeutet somit auch, zeitlich und organisatorisch flexibel zu denken, ohne die bestehenden Strukturen aus dem Blick zu verlieren. Wer Engagementzeiten und -formate an die Lebensrealitäten der Menschen anpasst, schafft Zugänge,

Mitmachen

Menschen, die sich engagieren, wollen ihre Ideen einbringen, mitgestalten und ernsthaft beteiligt werden. Reine Repräsentation genügt dafür nicht. Entscheidend ist, zuzuhören, Räume für Mitwirkung zu schaffen und Vorschläge ernst zu nehmen. Erst dadurch entsteht Begegnung auf Augenhöhe, zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen, zwischen Vorstand und Mitgliedern sowie zwischen Pfarrpersonen und Gemeindemitgliedern.



Tipps für die Praxis

- Flexible zeitliche Formate, kurze, klar begrenzte Projekte - auch punktuelle Beteiligung möglich machen
- hybride Treffen am Abend oder digital für Menschen mit Familie oder Schichtarbeit
- Aufgaben in kleine Pakete packen, damit Engagement auch mit wenig Zeit möglich ist
- Ehrenamtliche früh in Planungen einbeziehen statt nur fertige Entscheidungen vorzustellen
- offene Ideentreffen und Austausch möglich machen
- eigene Projekte oder Initiativen von Ehrenamtlichen ermöglichen
- Verantwortung teilen, etwa bei Veranstaltungen, Öffentlichkeitsarbeit oder Gruppenleitung
- regelmäßiges Feedback und Zwischengespräche einbauen
- gemeinsame Plattformen für Austausch, Terminplanung und Dokumente nutzen

DER MUTIGE RAUM

Begriffe wie Safe Space oder Safer Space sind inzwischen vielen Menschen bekannt. Gemeint sind Orte, die insbesondere für marginalisierte Gruppen geschaffen werden. Es sind Räume, in denen Menschen Schutz erfahren sollen vor Diskriminierung, Sexismus oder Rassismus und in denen sie sich sicher fühlen können.

Gleichzeitig stellt sich in der Praxis die Frage, wie „sicher“ ein Raum tatsächlich sein kann. Gerade in Vereinen, Initiativen oder Einrichtungen kommen Menschen mit sehr unterschiedlichen Lebensgeschichten, Prägungen und Erfahrungen zusammen. Als Vereinsvorsitzende, als Leitung einer Einrichtung oder auch als Ehrenamtskoordinator*in haben wir keinen vollständigen Überblick über diese Hintergründe. Wir können nicht wissen, welche Erfahrungen jemand gemacht hat, welche Begriffe verletzend wirken oder welche Situationen alte Verletzungen berühren. Ebenso wenig haben wir vollständigen Einfluss auf das Verhalten aller Beteiligten. Auch unbewusst können durch Worte, Gesten oder Handlungen Diskriminierungen entstehen.

An diesem Punkt setzt das Konzept des mutigen Raums (brave space) ein (Arao, Clemens 2013). Es knüpft an die Erkenntnis an, dass es kaum möglich ist, Räume vollkommen sicher zu machen. Stattdessen geht es darum, Räume bewusst so zu gestalten, dass ein respektvoller und offener Umgang miteinander möglich ist, auch dann, wenn Fehler passieren.



Ein mutiger Raum ist ein Raum, in dem Fehlerfreundlichkeit ausdrücklich mitgedacht wird. Er lebt von einer Haltung, die Wertschätzung und Lernbereitschaft in den Mittelpunkt stellt. Menschen dürfen Fragen stellen, Unsicherheiten äußern und sich informieren, ohne Angst haben zu müssen, bloßgestellt oder verurteilt zu werden. Gleichzeitig bedeutet ein mutiger Raum nicht, dass alles erlaubt ist. Diskriminierende Aussagen oder verletzendes Verhalten werden nicht ignoriert, sondern angesprochen, jedoch mit dem Ziel, Verständnis zu fördern und Lernen zu ermöglichen, nicht zu beschämen.

Für das Engagement bedeutet das, eine Kultur zu schaffen, in der Offenheit, Respekt und gegenseitige Verantwortung selbstverständlich sind. Ein mutiger Raum lädt Menschen dazu ein, sich einzubringen, Position zu beziehen und auch unbequeme Themen anzusprechen. Schwierige und unangenehme Themen werden dabei als Chance für die Entwicklung verstanden. Er erfordert Mut von allen Beteiligten: den Mut, eigene Fehler anzuerkennen, den Mut, andere respektvoll darauf hinzuweisen und den Mut, sich weiterzuentwickeln.



Foto : Diakonie München und Oberbayern gGmbH, z'sam

06. BEGEG- NUNGEN

WAS DER BAUER NICHT KENNT...

“Was der Bauer nicht kennt, das frisst er nicht“ – ein altes Sprichwort, das sehr treffend beschreibt, wie wir Menschen ticken. Wir sind Gewohnheitstiere. Vertrautes gibt uns Sicherheit. Wir umgeben uns gern mit Menschen, Orten und Situationen, die wir kennen. Neues betrachten wir zunächst kritisch, manchmal sogar mit Skepsis oder Unsicherheit. Das gilt nicht nur für Essen, sondern genauso für Menschen, Gruppen und Lebensweisen.

Mit Menschen, die wir kennen, fühlen wir uns wohl. Wir wissen, wie sie ticken, wie sie sprechen und was wir von ihnen erwarten können. Das gibt Sicherheit. Und wenn wir ehrlich sind, ist es auch ziemlich bequem. In einer Gruppe, in der alle ein ähnliches Alter haben, ein ähnliches Geschlecht, eine ähnliche Herkunft und einen vergleichbaren Bildungsstand, läuft vieles reibungslos. Man versteht sich schnell, ist oft einer Meinung und muss sich wenig erklären. Das fühlt sich angenehm an.

Gleichzeitig stellt sich an dieser Stelle eine wichtige Frage: Können wir so auch wachsen? Entstehen neue Ideen, neue Sichtweisen und neue Lösungen, wenn alle ähnlich denken und ähnliche Erfahrungen mitbringen? Vielfalt fordert uns heraus, aber genau darin liegt ihr Potenzial.



Vielfalt lebt von Begegnung, Offenheit und echter Beteiligung.
Sie fordert uns heraus und bringt uns genau deshalb weiter.

Es braucht die Bereitschaft, Neues kennenzulernen und dadurch eigene Ängste und Unsicherheiten abzubauen. Und es braucht den Mut, die eigene Bequemlichkeit zu verlassen und sich auf andere Sichtweisen einzulassen.

Neues macht oft Angst, Vertrautes gibt Sicherheit. Deshalb sind Begegnungen so entscheidend. Wenn ich in meinem privaten oder beruflichen Umfeld keine einzige Person mit einer Be_hinderung kenne, fällt es mir schwer, ihre Bedürfnisse und Lebensrealitäten zu verstehen. Wenn ich nie Kontakt zu Menschen mit Schwarzer Hautfarbe habe, weiß ich wenig über ihre Erfahrungen in unserer Gesellschaft. Wenn ich noch nie mit einer trans* Person gesprochen habe, kann ich kaum einschätzen, welche Herausforderungen ihren Alltag prägen. Wissen entsteht durch Begegnung, nicht durch Annahmen.

Begegnungsräume

Wenn Einrichtungen und Vereine sich für Vielfalt öffnen wollen, müssen sie gezielt Begegnungsräume schaffen. Das kann im Rahmen von Veranstaltungen geschehen, bei denen unterschiedliche Perspektiven sichtbar werden. Es können Gespräche, Diskussionsformate oder gemeinsame Aktionen sein, bei denen Menschen miteinander ins Gespräch kommen. Wichtig ist, dass nicht nur über Vielfalt gesprochen wird, sondern dass Menschen selbst zu Wort kommen, insbesondere diejenigen, die sonst seltener gehört werden.

Begegnung hilft, Vorurteile abzubauen und ermöglicht echtes Kennenlernen. Sie öffnet den Blick für Gemeinsamkeiten und Unterschiede und stärkt das Verständnis füreinander. Gleichzeitig bringt Vielfalt auch Herausforderungen mit sich. Die Zusammenarbeit mit unterschiedlichen Menschen kann anstrengender sein als das Miteinander unter Gleichgesinnten. Meinungen unterscheiden sich, Erfahrungen prallen aufeinander, und es braucht mehr Kommunikation und Abstimmung.

Doch genau darin liegt der Gewinn. Unterschiedliche Menschen bringen unterschiedliche Erfahrungen, Kompetenzen und Perspektiven mit. Wenn diese im Ehrenamt Raum bekommen, kann das die Arbeit bereichern und qualitativ stärken.

Netzwerke

Das gilt auch für Organisationen und Engagementstrukturen. Wie ist es eigentlich für ein lesbisch-queeres Zentrum, neue Ehrenamtliche zu gewinnen? Welche Erfahrungen macht eine evangelische Kirchengemeinde, eine Moscheegemeinde oder eine katholische Pfarrei im Engagement? Fällt es einem Burschenverein leichter, neue Engagierte zu finden als einer Greenpeace-Jugendgruppe? Solange wir wenig voneinander wissen, bleiben viele Bilder vage oder fremd. Dabei unterscheiden sich viele Herausforderungen weniger, als wir oft denken.



Foto : Diakonie München und Oberbayern gGmbH, z'sam

07. VIELFALT SICHTBAR MACHEN

VIELFALT IN DER ÖFFENTLICHKEITSARBEIT

Natürlich muss das Thema Vielfalt auch in der Öffentlichkeitsarbeit mitgedacht werden. Immer dann, wenn wir Kampagnen planen, Flyer gestalten, Beiträge posten oder unsere Website überarbeiten, stellt sich die Frage: Wen sprechen wir damit an – und wen erreichen wir noch nicht?

Im Freiwilligenmanagement ist diese Frage zentral. Es gibt zahlreiche Workshops, Leitfäden und Konzepte dazu, wie neue Ehrenamtliche gewonnen werden können. Zielgruppengenaue Ansprache, neue Kommunikationswege und kreative Kampagnen spielen dabei eine große Rolle. Der Wunsch, neue Menschen für das Engagement zu begeistern, ist absolut nachvollziehbar und notwendig.

Gleichzeitig ist genau hier ein entscheidender Punkt wichtig – und nicht ohne Grund steht er am Ende und nicht am Anfang dieses Textes. Die beste, kreativste und teuerste Werbekampagne nützt wenig, wenn Vielfalt in der eigenen Einrichtung nicht gelebt wird und nicht fest in der Haltung verankert ist. Niemandem ist geholfen, wenn viele Menschen angesprochen werden, diese aber wieder gehen, sobald sie die Räume, Strukturen und die Kultur vor Ort kennenlernen.



OFFEN, EHRlich UND TRANSPARENT

Beispiele:

Ein Schachverein möchte gezielt Männer für ein Engagement gewinnen. Bisher engagieren sich dort nur Frauen. Die Kampagne ist professionell gestaltet, es wird sogar ein Werbefilm produziert. Männer sind darin sichtbar, allerdings nur als Statisten. Die Kampagne wirkt, und ein 20-jähriger Student meldet sich interessiert beim Verein. Vor Ort stellt er jedoch fest, dass er der einzige Mann ist. Die Bilder auf der Homepage haben eine Realität suggeriert, die es im Verein so noch nicht gibt. Der Student fühlt sich getäuscht und entscheidet sich gegen ein Engagement. Diese Enttäuschung trägt er auch nach außen weiter. Da im Engagement viel über persönliche Empfehlungen und Mundpropaganda läuft, schadet eine solche Erfahrung dem Verein langfristig mehr, als dass sie nützt.

Für die Öffentlichkeitsarbeit bedeutet das: Gebt nach außen nur das weiter, was ihr im Inneren auch tragen könnt. Organisationen werden an ihrer Authentizität gemessen. Wenn ihr noch nicht vielfältig aufgestellt seid, ist das kein Makel. Es ist vollkommen legitim zu sagen, dass ihr euch öffnen wollt, dass ihr auf dem Weg seid und dazulernen möchtet. Ehrlichkeit schafft Vertrauen. So kann offen kommuniziert werden: "Wir arbeiten daran, unser Team vielfältiger aufzustellen."

Ein weiteres Beispiel zeigt, wie eng Kommunikation und Realität zusammenhängen. Wenn eine Organisation ihre Homepage auf Englisch anbietet, fühlen sich Menschen angesprochen, die noch kein oder nur wenig Deutsch sprechen. Das kann ein starkes Signal von Offenheit sein. Es funktioniert aber nur dann, wenn es in der Einrichtung tatsächlich Menschen gibt, die Englisch sprechen, und wenn Engagementformate existieren, die auch ohne gute Deutschkenntnisse möglich sind. Andernfalls entsteht erneut eine Lücke zwischen Anspruch und Wirklichkeit.

Ähnlich verhält es sich mit Aussagen zur Barrierefreiheit. Wenn kommuniziert wird, dass Engagement für alle offen und die Einrichtung barrierefrei ist, dann sollten diese Voraussetzungen auch erfüllt sein. Stellt sich eine Person im Rollstuhl vor und merkt vor Ort, dass es keine zugänglichen Räume gibt, entsteht Frustration und Vertrauen geht verloren.

Kommunikation nach außen sollte offen, ehrlich und transparent sein. Es ist besser, klare Grenzen zu benennen, als Versprechen zu machen, die nicht eingehalten werden können. Vielfaltssensible Öffentlichkeitsarbeit bedeutet, realistisch zu kommunizieren und gleichzeitig eine Einladung auszusprechen.

Dazu gehört auch, bewusst sichtbar zu machen, dass alle Menschen willkommen sind, unabhängig von sozialer oder nationaler Herkunft, Alter, Religion, sexueller Orientierung, körperlichen und geistigen Fähigkeiten oder geschlechtlicher Identität.



08. LOS GEHT'S

Was an dieser Stelle klar sein soll: Vielfalt ist kein Randthema. Sie ist die Grundlage eines wertschätzenden Miteinanders. Ehrenamt lebt davon, dass sich Menschen einbringen, sich engagieren und Verantwortung übernehmen. Menschen mit unterschiedlichen Lebensgeschichten, Perspektiven und Erfahrungen sorgen dafür, dass unsere Gesellschaft funktioniert und lebendig bleibt.

1 Eine Frage der Haltung - ein Check

Ein erster Schritt für die Organisation besteht darin, die eigene Praxis zu reflektieren und zu prüfen, welche Haltung zum Thema Vielfalt bereits vorhanden ist. Wichtig ist dabei eine gemeinsame Verständigung im Team. Zusätzlich können Vielfaltschecks aus dem Internet genutzt werden, um zu analysieren, wie vielfältig das Team bereits aufgestellt ist. Die Ergebnisse bieten zugleich eine gute Grundlage für weiterführende Diskussionen und gemeinsame Entwicklungen und zeigen auf wo es noch Bedarf gibt, aber auch wo es schon gut läuft.

2 Diversitätssensibilität fürs Team

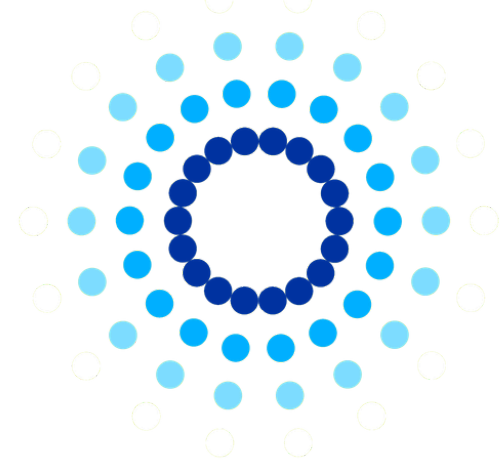
Im nächsten Schritt braucht es Sensibilisierung für das Thema Vielfalt. Niemand kann davon ausgehen, dass sich alle Menschen gleichermaßen mit Diskriminierung oder Rassismus beschäftigt haben. Niemand kann erwarten, dass jede Person automatisch die Perspektive wechseln kann oder sich der eigenen Vorurteile immer bewusst ist. Sensibilisierung bedeutet deshalb, Räume zu schaffen, in denen Fragen gestellt werden dürfen, Unsicherheiten benannt werden können und Lernen möglich ist. Das kann durch Gespräche im Team geschehen, durch gezielte Impulse oder durch Fortbildungen und Trainings. Diversity-Trainings, Anti-Bias-Workshops oder Schulungen zu einzelnen Themen wie Migration, Rassismus, Sexismus, Ableismus oder Altersdiskriminierung können dabei unterstützen, ein gemeinsames Verständnis zu entwickeln.

3 Quick wins

Dabei müssen wir uns nicht von der Größe der Aufgabe abschrecken lassen. Gerade im Ehrenamt sind Zeit und Ressourcen oft begrenzt. Vielfalt zu fördern heißt nicht, alles auf einmal verändern zu müssen. Oft sind es kleine Schritte, die eine große Wirkung entfalten. Kleine Veränderungen in Haltung, Sprache, Gestaltung oder im Miteinander können bereits viel bewirken. Wichtig ist, überhaupt anzufangen und den Weg bewusst zu gehen.

PROJEKTARBEIT MIT ZUKUNFT

ENTSTEHUNG, BETEILIGTE UND HINTERGRUND



09. MITEINANDER LEBEN – EHRENAMT VERBINDET

Im bayernweiten Projekt „Miteinander leben – Ehrenamt verbindet“ setzen wir uns seit 2016 damit auseinander, wie Vielfalt im Engagement gestaltet und gestärkt werden kann. Wir fragen uns: Wie kann Vielfalt in Vereinen und Organisationen sicht- und erlebbar werden – und wie finden auch Menschen einen Platz, die in klassischen Engagementformen bisher kaum vorkommen?

Aus diesen Fragen heraus haben wir – das Freiwilligenzentrum z´sam München und die lagfa bayern e.V. – eine Sammlung von Impulsen, Tipps und Hintergrundwissen sowie niederschwellige Workshopformate entwickelt. Sie sind aus der Praxis entstanden, ein echtes Herzensanliegen von uns und laden Engagementorganisationen ein, Vielfalt vor Ort bewusst zu stärken.

Die Impulse sind der Beginn einer Reihe von Informationen für zivilgesellschaftliche Organisationen. Weitere Materialien und Vertiefungen werden unter www.z-sam.de und www.lagfa-bayern.de vorgestellt.



Sabine Bankauf vom z´sam München (li.) und Vanessa Körner von der lagfa bayern e.V. auf Workshop-Tour für Vielfalt in Bayern unterwegs.

Gemeinsam geht mehr
Die Co-Worker und Ermöglicher

lagfa bayern e.V.

... ist Arbeitsgemeinschaft und Fachverband der Freiwilligenagenturen in Bayern und zugleich Initiatorin und Projektträgerin.

„Miteinander leben – Ehrenamt verbindet“

... ist ein bayernweites Projekt, dass seit 2016 Begegnung und Vielfalt im Engagement fördert.

Freiwilligenzentrum z´sam München, Diakonie München und Oberbayern gGmbH

... ist Kooperationspartner im Projekt und steht zugleich für gelebte Vielfalt in der täglichen Engament-Welt.

Bayerisches Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales

... ist Fördermittelgeber des Projekts und ermöglichte die Entstehung der entwickelten Impulse und Workshop-Angebote.

LITERATUR & EMPFEHLUNGEN

Arao, B., & Clemens, K. (2013). From safe spaces to brave spaces: A new way to frame dialogue around diversity and social justice. In L. M. Landreman (Ed.), *The art of effective facilitation: Reflections from social justice educators* (pp. 135–150). Stylus Publishing.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (Hrsg.) (2024): Vierter Engagementbericht. Zugangschancen zum freiwilligen Engagement. Berlin: Bundesregierung.

Gardenswartz, Lee / Rowe, Anita (2003): *Diverse Teams at Work. Capitalizing on the Power of Diversity*. Alexandria, VA: Society for Human Resource Management.

Hilse-Carstensen, Theresa / Meusel, Sandra / Zimmermann, Germa (Hrsg.) (2019): *Freiwilliges Engagement und soziale Inklusion. Perspektiven zweier gesellschaftlicher Phänomene in Wissenschaft und Praxis*. Wiesbaden: Springer VS

Holzhauer, Juliane (2020): *Freiwilliges Engagement von Menschen mit Behinderung. Eine explorative Studie zu Potentialen und Herausforderungen von inklusivem Engagement in Nonprofit-Organisationen*. Berlin: Maecenata Institut für Philanthropie und Zivilgesellschaft (Opuscula, Nr. 142)

Hummel, S., Pfirter, L., & Gerner, F. (2023). *Da ist Diverses möglich - Wege der Umsetzung von Diversität und Inklusivität in zivilgesellschaftlichen Organisationen*. (Opuscula, 174). Berlin: Maecenata Institut für Philanthropie und Zivilgesellschaft. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-86767-0>

lagfa bayern e.V. (Hrsg.) (2025): *Kompetent und sicher im Freiwilligenmanagement. Ein Handbuch aus der Praxis für die Praxis*. Regensburg: Walhalla Verlag

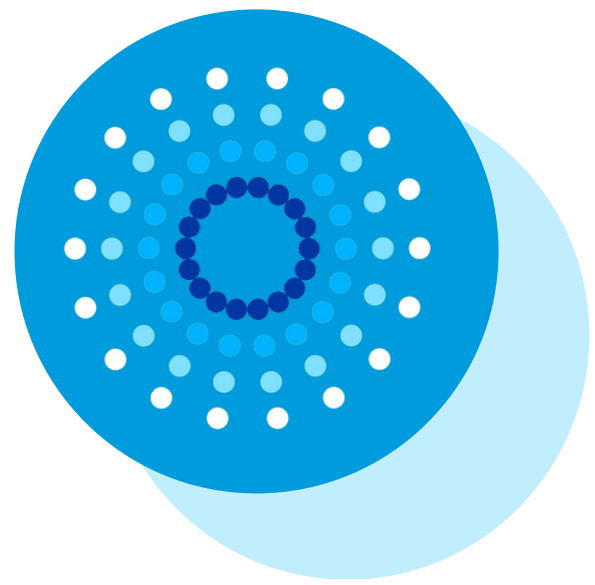
Evangelische Kirche in Deutschland (Hrsg.) (2024): *Wie hältst du's mit der Kirche? Zur Relevanz von Religion und Kirche in der pluralen Gesellschaft. Analysen zur 6. Kirchenmitgliedschaftsuntersuchung*. Leipzig: Evangelische Verlagsanstalt.

Pat Parker (1978): „For the White Person Who Wants to Know How to Be My Friend“. In: *Movement in Black: The Collected Poetry of Pat Parker 1961–1978*. Oakland: Diana Press.

Schubert, Peter; Kuhn, David, Thamaz, Birthe (2023). *Der Ziviz-Survey 2023: Zivilgesellschaftliche Organisationen im Wandel - Gestaltungspotenziale erkennen. Resilienz und Vielfalt stärken*. Berlin: ZiviZ im Stifterverband.

Staatsministerin für Sport und Ehrenamt im Bundeskanzleramt (Hrsg.) (2025): *Freiwilliges Engagement in Deutschland. Zentrale Ergebnisse des fünften Deutschen Freiwilligen surveys (FWS 2024)*. Berlin: Bundesregierung

Statistisches Bundesamt (2025): *Mikrozensus. Bevölkerung nach Einwanderungsgeschichte – Erste Ergebnisse 2024*. Wiesbaden.



KONTAKT

Diakonie München und Oberbayern gGmbH
Freiwilligenzentrum z'sam
Theresienstr. 63
80333 München

www.diakonie-muc-obb.de
www.z-sam.de
info@z-sam.de

lagfa bayern e.V.
Miteinander leben - Ehrenamt verbindet
Schaezlerstr. 13 ½
86150 Augsburg

www.lagfa-bayern.de
info@lagfa-bayern.de

IMPRESSUM

z'sam für Vielfalt | Herausgegeben von Diakonie München und Oberbayern gGmbH und lagfa bayern e.V.
V.i.S.d.P.: Sabine Bankauf, Diakonie München und Oberbayern gGmbH, Landshuter Allee 40, 80637 München
Konzeption und Redaktion: Sabine Bankauf und Vanessa Körner | Text: Sabine Bankauf | Satz und Gestaltung:
Sabine Bankauf | Druck: flyeralarm Auflage: 50 | Juni 2026
Bildnachweis: Diakonie München und Oberbayern gGmbH, derkratzer, Canva, shutterstock_2317297849,