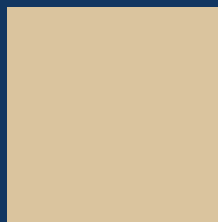
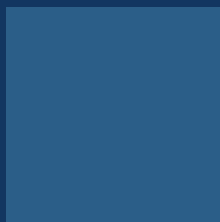
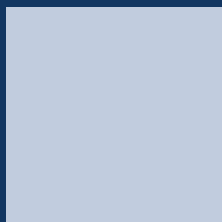




„Tue Gutes und sprich darüber“

Ergebnisse der Befragung von freiwillig aktiven Menschen im ASB



Impressum

Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik e. V.
Zeilweg 42
60439 Frankfurt am Main
verantwortlich: Irina Bohn

Frankfurt am Main 2013
ISS-Aktuell 13/2013

Autorin
Dr. Irina Volf

Titelfoto
ISS-Frankfurt a.M.

Inhalt

1	Zusammenfassung	2
2	Einführung	8
2.1	Begriffsbestimmung	8
3	Methodisches Vorgehen	9
3.1	Ziele und Fragestellungen der Studie	9
3.2	Stichprobe	9
3.3	Methoden der Datenerhebung und Auswertung	9
3.4	Verfahren der Bewertung	10
3.5	Anonymisierung und Datenschutz	10
4	Ergebnisse	11
4.1	Soziodemographische Daten	11
4.2	Umfang des Engagements	12
4.3	Entschädigungen und Erstattungen	13
4.4	Zugangswege zum ASB und Typologie der Freiwilligen	14
4.5	Motive freiwilligen Engagements	19
4.6	Engagement als Lernfeld	22
4.7	Der ASB unter der Lupe	28
4.8	Dauerhaftes Engagement	41
4.9	Gewinnung neuer Freiwilliger	48
4.10	Zukunftsszenarien des Engagements	52
5	Anhang	60
5.1	Literaturverzeichnis	60
5.2	Tabellen	62
5.3	Abbildungen	76

1 Zusammenfassung

Die Ergebnisse dieser Untersuchung stellen einen Beitrag zur empirischen Differenzierung, Erweiterung und u.a. Bestätigung der Kenntnisse zu freiwilligem Engagement im ASB dar. Bevor sie zusammenfassend dargestellt werden, soll zunächst explizit hervorgehoben werden, dass die ergiebigen Befunde der Studie den 24 engagierten Personen zu verdanken sind, die sich an der Studie beteiligt haben. Auch wenn die befragten Freiwilligen unterschiedliche Biographien und Erfahrungen haben, so war es bei der Durchführung der Untersuchung durchaus bemerkenswert festzustellen, dass die Freiwilligen ein hohes Maß an Leidenschaft für ihre jeweilige Tätigkeit und den Verband formulieren. Nahezu alle befragten freiwillig aktiven Menschen im ASB fühlen sich dem Verband in besonderer Weise verbunden und für seine zukünftige Entwicklung mitverantwortlich. Diese Haltung resultiert vor allem daraus, dass der ASB in ihren Augen wichtige und sinnvolle Hilfen leistet, einzigartige soziale Beziehungen und solidarische Gemeinschaften ermöglicht sowie die Freiwilligen in den Mittelpunkt stellt und ihnen selbstbestimmte Gestaltungsräume ermöglicht.

Insgesamt kann festgestellt werden, dass die Befunde der vorliegenden Studie sich mit Befunden anderer Studien, die zu früheren Zeitpunkten für den ASB durchgeführt wurden, zum größten Teil decken. So werden z.B. die Langfristigkeit, die Regelmäßigkeit und die Unentgeltlichkeit des freiwilligen Engagements sowie die Wohnortzugehörigkeit und das typische familiäre Setting der Freiwilligen (wie z.B. kleine Haushaltsgröße) im ASB, die von Stricker (2006) quantitativ überprüft wurden, erneut bestätigt. Ferner können auch das Image des ASB als ‚Familie‘, ‚professioneller Dienstleister‘ bzw. ‚erfahrener Krisenmanager‘ sowie das Image von Freiwilligen als ‚local heroes‘, die in der Studie von Rheingold (2007) expliziert wurden, durch die vorliegende Studie bestätigt werden.

Die differenzierte Betrachtung der Zugangswege der Freiwilligen zum ASB lässt vier Typen von Freiwilligen erkennen. Diese Typologie stellt eine anschlussfähige Grundlage dar, um Lerninhalte des formellen bzw. informellen Lernens, unterschiedliche Bedarfe sowie die Wege der Erreichbarkeit verschiedener Typen von Freiwilligen zu präzisieren.

Pro-aktive Freiwillige finden den Zugang zum ASB, indem sie eigenständig nach einer Tätigkeit suchen, die sie gerne ausüben möchten. Sie entscheiden sich nicht nur für eine sinnvolle Tätigkeit, die ihnen Spaß macht und als Hobby nebenberuflich betrieben wird, sondern auch für eine Tätigkeit, bei der sie etwas Neues lernen können. Freiwillige dieses Typus bringen Zeit und die Bereitschaft mit, sich regelmäßig und zweckbestimmt einzubringen. Sie über die für das Engagement nötigen Kompetenzen und erwarten vom ASB keine Qualifizierungsangebote. Freiwillige, die eine neue Tätigkeit ausüben möchten, lassen sich demgegenüber gerne qualifizieren. In der Regel engagieren sich diese Menschen in den Bereichen der Altenhilfe und der Hilfen für Kinder, Jugendliche und Familien und beschreiben den ASB zunächst als einen Vermittler, der eine Verknüpfung zwischen Freiwilligen und Einrichtungen herstellt. Diese Freiwilligen werden in der Regel durch Werbung, Bürgerstiftungen, Messen und öffentliche Promotion-Veranstaltungen erreicht.

Aktivierete Freiwillige finden den Zugang zum ASB, indem sie persönlich angesprochen und zum Engagement motiviert werden. Freiwillige dieses Typus sind hilfsbereite Menschen, die

in der Regel über besondere Kompetenzen bzw. Fachkenntnisse verfügen. Da sie ihre fachlichen Kenntnisse weitergeben wollen, besteht für sie zunächst kein Bedarf an formellem Lernen. Einzelne Freiwillige dieser Gruppe stellen aber nach einer gewissen Zeit des Engagements fest, dass ihnen mitunter dennoch Kenntnisse zu spezifischen Themen fehlen. Meistens geht es dann weniger um fachliche Kompetenzen, sondern um den Umgang mit spezifischen Personengruppen, wie z.B. schwierigen Kindern, also erzieherische Kompetenzen, oder um das eigene Verhalten in schwierigen Situationen, also um Selbstreflexion und Erweiterung der eigenen Handlungsfähigkeit. Für aktivierte Freiwillige stellt der ASB zunächst eine „Hilfsorganisation“ dar, also eine Einrichtung, die Unterstützung für Menschen ermöglicht und leistet. Deswegen erwarten sie, dass ihre Hilfe angenommen wird. Sie lassen sich langfristig einbinden, weil sie das Engagement als eine große Bereicherung für eigenes Leben empfinden. Diese Gruppe der Freiwilligen kann z.B. durch eine Präsentation des Verbands bzw. bestimmter Projekte in Firmen, Unternehmen und unterschiedlichen Gremien erreicht werden.

Erfahrene Freiwillige finden den Zugang zum ASB, indem sie eine Leistung vom ASB in Anspruch nehmen bzw. den Verband dadurch etwas näher kennenlernen. Dies können zum Beispiel Bundesfreiwilligendienstler, Teilnehmende an einem Erste-Hilfe-Kurs oder auch Angehörige von einer durch den ASB betreuten Person sein. Es sind aber auch Menschen, die gleichsam im ASB aufgewachsen sind, weil die Familiengeschichte durch das Engagement der Eltern und Großeltern beim ASB geprägt ist. Erfahrene Freiwillige sind dem ASB in einer besonderen Art und Weise verbunden und nehmen den Verband als eine Art „Familie“ wahr. Sie sind im Verband beheimatet. In Bezug auf formelles bzw. informelles Lernen zeichnen sich die erfahrenen Freiwilligen dadurch aus, dass sie an mehreren Qualifizierungsmaßnahmen im ASB teilgenommen und ihre Leitungskompetenzen, Team-, Konflikt-, Präsentations- und Kommunikationsfähigkeiten im Rahmen des Engagements weiterentwickelt haben. Während die Zufriedenheitsgefühle der pro-aktiven Freiwilligen eng mit dem Gefühl, gebraucht zu werden, und der aktivierten Freiwilligen mit einer persönlichen Bereicherung verknüpft sind, verbinden die erfahrenen Freiwilligen ihre Zufriedenheit direkt mit dem Zugehörigkeitsgefühl zum ASB. Da die Identifikation mit dem Verband bei ihnen am stärksten ausgeprägt ist, sorgen sie aktiv dafür, dass es dem ASB nicht an Nachwuchs mangelt. Um Freiwillige dieses Typus für den ASB gewinnen zu können, ist es wichtig, Kinder und Jugendliche für freiwilliges Engagement frühzeitig zu sensibilisieren sowie die Angebote im ASB für sie zielgerichtet und attraktiv zu gestalten.

Bewusste Freiwillige finden den Weg zum ASB, indem sie sich reflektiert für den ASB entscheiden und von einer anderen Organisation zum ASB wechseln. Auch diese Gruppe der Freiwilligen bringt ihre Erfahrungen zum Verband mit. Im Unterschied zu den aktivierten Freiwilligen steht für diese Freiwilligen indes formelles Lernen ganz oben auf der Agenda. Die Teilnahme an qualifizierten Weiterbildungsangeboten ist in der Regel der Grund, warum sie sich nunmehr für den ASB entscheiden. Andere Faktoren, wie z.B. gute Rahmenbedingungen, gute Aufnahme in den Verband sowie breit angelegte Gestaltungsmöglichkeiten, spielen für diesen Freiwilligentyp ebenso wie für die erfahrenen Freiwilligen eine entscheidende Rolle, inwieweit sie sich im ASB dauerhaft engagieren. Im Vergleich zu den Freiwilligen der ersten drei Typen spielt das Image des ASB nach außen für die Freiwilligen dieser

Gruppe eine besondere Rolle. Die Zugehörigkeit zum ASB entspricht der erwünschten Statusanerkennung der Freiwilligen. Um diese Gruppe der Freiwilligen zu erreichen, ist es wichtig, die Alleinstellungsmerkmale des ASB regelmäßig und effektiv nach außen zu präsentieren.

Altruistische Motive (wie z.B. anderen Menschen zu helfen), instrumentelle Motive (wie z.B. Spaß an der Tätigkeit, sinnvolle Freizeitgestaltung und Zufriedenheitsgefühle) sowie moralisch-obligatorische Motive (wie z.B. anderen Menschen als Christ oder nach einer Krankheit helfen) sind die wichtigsten Beweggründe für den Einsatz der befragten Freiwilligen im ASB. Senior/innen, die sich in der Regel in den Bereichen der Altenhilfe und der Hilfen für Kinder, Jugendliche und Familie engagieren, nennen zusätzlich alltagsstrukturierende und kommunikative Motive, sie wollen sich aber auch mit der ‚Erfahrung des Altwerdens auseinandersetzen‘ sowie ‚neue Tätigkeiten ausprobieren‘. Freiwillige, die in den Bereichen des Katastrophenschutzes bzw. des Rettungsdienstes freiwillig aktiv sind, nennen zusätzlich solche Motive wie den ‚Erwerb neuer Kompetenzen‘, die ‚Weitergabe gesammelter Erfahrungen an die Jugend‘ sowie ‚das Engagement für die Region‘.

Der ASB verfügt über eine Vielzahl von Stärken, die von den Freiwilligen geschätzt werden. Die Individualität der Kreisverbände, die Offenheit für alle Menschen, die auffallende und sichtbare Präsenz vor Ort sowie eine maximal mögliche Flexibilität in den Bereichen des Rettungsdienstes und des Katastrophenschutzes sind beispielhaft die Aspekte, die von den Freiwilligen bezüglich des Gesamtverbandes hervorgehoben werden. Aufgrund der Tatsache, dass der ASB zahlreiche Hilfestellungen für Menschen leistet, wird der Geist, der im Verband anzutreffen ist, als vorbildlich wahrgenommen. In Bezug auf die örtlichen Gliederungen zeichnet den ASB aus der Sicht der Freiwilligen aus, dass er eine ‚wichtige Bedeutung für die eigene Kommune‘ hat, ‚professionell vermittelt und berät‘, ‚regelmäßiges und dauerhaftes Engagement in den ASB-Einrichtungen ermöglicht‘ sowie ‚einen Treffpunkt für Freiwillige bereitstellt‘. Auf einer persönlichen Ebene werden Vorteile wie ‚zahlreiche Bildungsmöglichkeiten‘, ‚organisierte Betreuung‘, ‚hervorgehobene Bedeutung der Freiwilligkeit des Engagements‘, ‚gemeinsame Feiern bzw. Informationsveranstaltungen‘ sowie ‚öffentliche Anerkennung des Engagements‘ genannt.

Es gibt auch eine Reihe von Aspekten, die entwicklungsbedürftig sind und ein aktives Handeln des Verbandes bzw. der ASB-Gliederungen erfordern. Insofern ist es aus der Sicht der Befragten an der Zeit,

- die flächendeckende Einführung des Freiwilligenmanagements mit differenzierten bzw. bedarfsorientierten Aufgabestellungen in Erwägung zu ziehen;
- sich die Arbeitsabläufe in den Gliederungen näher anzuschauen, um sowohl das Qualitätsmanagement als auch die organisatorischen Rahmenbedingungen für das freiwillige Engagement zu optimieren;
- die Vernetzung der Freiwilligen aus den unterschiedlichen Bereichen und Gliederungen intensiv auszubauen, um den regelmäßigen Erfahrungsaustausch und die Aktivierung von Multiplikator/innen zu ermöglichen sowie die Anerkennung des Engagements sichtbarer zu machen;

- die regelmäßige Kommunikation bzw. die engere Zusammenarbeit mit anderen Hilfsorganisationen bzw. Wohlfahrtsverbänden aktiv zu gestalten mit dem Ziel, den Freiwilligensektor in Deutschland im Allgemeinen zu stärken;
- die Öffentlichkeitsarbeit des Verbandes deutlich auszubauen, um die Angebote des Verbandes bekannter zu machen sowie das Image der Freiwilligen zu verbessern;
- die Ermöglichung der Teilhabe von religiösen Minderheiten und/oder Menschen mit Behinderungen bzw. Einschränkungen im Erwerbsleben sicherzustellen.
- die Entwicklungen des Freiwilligensektors im Bereich des Katastrophenschutzes (weiterhin) gezielt zu analysieren, um auf den Mangel an Freiwilligen sowie die eingeschränkten finanziellen Möglichkeiten der Gliederungen rechtzeitig reagieren zu können.

Die Befragten sprechen eine Vielzahl von förderlichen und hinderlichen Faktoren für die Förderung eines dauerhaften Engagements an. So ist es i.e. aus ihrer Sicht förderlich, wenn Menschen bereits im Kindes- und Jugendalter sensibilisiert werden. Die willkommene Aufnahme im Verband, das aktive Vereinsleben sowie die Identifikation mit dem Verband tragen außerdem dazu bei, dass Menschen sich langfristig engagieren und einen Weg zum Engagement auch angesichts sich ggf. verändernder Lebenssituationen finden. Schließlich spielen finanzielle Anreize jenseits des gesicherten Einkommens, wie z.B. Steuerbegünstigungen bzw. die steuerfreie Ehrenamtspauschale, Ehrenamtskarten und Fahrkostenerstattungen, für Menschen mit einem geringen Einkommen eine zunehmende Rolle. Als hinderliche Faktoren werden insbesondere die folgenden Tendenzen hervorgehoben: die schichtgebundene Bereitschaft zum Engagement lässt sich faktisch kaum überwinden; die steigenden Anforderungen an Erwerbstätige führen zu einer Verdrängung des freiwilligen Engagements; die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Ehrenamt sowie die zunehmende Professionalisierung der Dienste stellen für freiwilliges Engagement nach wie vor Herausforderungen dar. Schließlich sollten die ‚Freiwilligkeit des Engagements‘ sowie die ‚Unterstützungsleistungen der Freiwilligen als zusätzliche Hilfestellungen‘ immer im Vordergrund stehen.

Die Aussagen der Befragten bestätigen die in der Fachliteratur hervorgehobene Bedeutung des persönlichen Kontaktes bei der Gewinnung neuer Freiwilliger. Der Mehrheit der Befragten ist es in der Vergangenheit gelungen, mindestens eine Person zum freiwilligen Engagement zu motivieren. In der vorliegenden Studie werden vier Ansprachemuster sowie die gängigen Inhalte bei der Ansprache von Adressaten-Gruppen empirisch herausgearbeitet.

So zeichnet sich das Ansprachemuster ‚klassische Mund-zu-Mund Propaganda‘ dadurch aus, dass die persönlichen Interessen, zeitlichen Ressourcen und Motive der Adressaten in den Mittelpunkt des Gesprächs gestellt werden. Mithilfe dieses Musters werden insbesondere Familienmitglieder und Freunde für freiwilliges Engagement in verschiedenen Bereichen motiviert. Dieses Ansprachemuster wird als ‚erfolgsversprechend‘ gesehen.

Das Ansprachemuster ‚aktivierendes Werbungsgespräch‘ wird in der Regel gegenüber fremden Personen z.B. in kurzen Gesprächen auf einer Messe oder an einem Infostand verwendet. Mithilfe dieses Musters bemühen sich die Befragten zu vermitteln, dass im Verband Freiwillige mit besonderen Kompetenzen für bestimmte Projekte oder Tätigkeiten gesucht

werden. Die Gewinnung Freiwilliger mithilfe dieses Musters wird als ‚kritisch‘ und wenig erfolgreich beurteilt.

Das Ansprachemuster ‚von der Teilnahme an einem Freizeitangebot zum Engagement‘ wird vor allem für die Gewinnung neuer Freiwilliger in den Bereichen der Altenhilfe und der Hilfen für Kinder, Jugendliche und Familien unter Bekannten und (ehemaligen) Kolleg/innen verwendet. Mithilfe dieses Musters wird den angesprochenen Personen in erster Linie das Angebot unterbreitet, an einer Aktivität des ASB teilzunehmen. So erhalten die Adressaten die Möglichkeit, die Organisation bzw. aktive Freiwillige näher kennenzulernen und sich später zu entscheiden, ob sie sich ebenfalls freiwillig einbringen wollen. Dieses Muster wird ebenfalls als ‚erfolgsversprechend‘ beurteilt.

Das Ansprachemuster ‚von einer Ausbildung zum Engagement‘ wird in der Regel für die Gewinnung neuer Freiwilliger in den Bereichen des Katastrophenschutzes und des Rettungsdienstes eingesetzt. Den angesprochenen Personen werden die optimalen Ausbildungsmöglichkeiten im ASB sowie die zukünftige Tätigkeit vorgestellt und die Vorteile des Engagements thematisiert. Oft wird auch eine persönliche Begleitung zu einem Kurs bzw. zu einer Übung angeboten. Die Befragten, die mit diesem Muster neue Freiwillige gewinnen möchten, sind davon überzeugt, dass sobald potentielle Freiwillige den ASB durch die Ausbildung näher kennenlernen, sie bestimmt im Verband verbleiben wollen.

Die Annahmen der Freiwilligen bezüglich der zukünftigen Entwicklung des freiwilligen Engagements können drei Szenarien zugeordnet werden: dem „Worst-Case-Szenario“, dem „Best-Case-Szenario“ und dem „Status-Quo-Szenario“. Aus diesen Szenarien lassen sich sowohl allgemeine Tendenzen zur Entwicklung freiwilligen Engagements als auch mögliche Auswirkungen dieser Tendenzen auf den ASB ableiten.

So erwarten die Befragten, dass infolge des demographischen Wandels die Anzahl engagierter Jugendlicher zurückgehen und die Anzahl engagierter älterer Menschen zunehmen wird. Während sich empirische Belege für den Zuwachs an engagierten älteren Menschen finden, sind die Folgen „der zeitlichen Verdichtung der Jugendphase“ (Düx 2011: 69) auf das Engagement Jugendlicher noch nicht eindeutig abzusehen. Die erwartete Zunahme der Anzahl engagierter Senior/innen wird mit einer Zunahme der Bedeutung des freiwilligen Engagements im Bereich der Sozialen Dienste einhergehen. Sollte sich dieser Trend bestätigen, dann ist zu erwarten, dass sich auch das Selbstverständnis des ASB als Organisation, die Hilfe in Notlagen leistet und sich wieder zurückzieht, wenn die Betroffenen sich wieder selbst helfen können, verändern wird.

Es wird ferner erwartet, dass die Anzahl von freiwillig aktiven Menschen in den Bereichen des Rettungsdienstes und des Katastrophenschutzes mit der Zeit zurückgehen wird. Während sich empirische Belege für eine konstante Anzahl an engagierten Menschen in diesen Bereichen finden, sind die Folgen des demographischen Wandels sowie politischer Entscheidungen (z.B. Wegfall des Zivildienstes, Einführung einer hauptamtlichen Ausbildung zur/m Notfallsanitäter/in) auf den Freiwilligensektor in diesen Tätigkeitsbereichen noch nicht eindeutig abzusehen. Da Rettungsdienste traditionell eine besonders wichtige Stellung im ASB haben, steht der Verband vor der Herausforderung, dieses Tätigkeitsfeld mit besonde-

rer Sorgfalt zu stärken. Um weiterhin hoch qualifizierte Rettungsdienste anbieten zu können ist es wichtig, stets die wandelnden Bedarfe von Freiwilligen bei der Konzipierung der Ausbildungslehrgänge zu berücksichtigen und die Lehrgänge dementsprechend zeitlich flexibel anzupassen. Ferner sollte das familiäre und solidarische Setting im ASB als Besonderheit des Verbandes weiterhin befördert sowie zeitliche und ökonomische Barrieren für ein Engagement gezielt abgebaut werden. Zusätzlich hierzu könnte eine gezielte Öffentlichkeitsarbeit dazu beitragen, die Attraktivität des freiwilligen Engagements in diesem Tätigkeitsbereich zu erhöhen.

2 Einführung

Unter dem Motto „Die Zeiten ändern sich. Unsere Hilfe bleibt“ feiert der Arbeiter-Samariter-Bund (ASB) im Jahr 2013 sein 125. Jubiläum. Für den ASB ist dies „ein schöner Anlass zum Feiern, aber auch dafür, den Blick auf die eigene Expertise sowie auf die fachlichen Herausforderungen der Zukunft zu lenken.“¹ In diesem Zusammenhang wurde das Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik e.V. (ISS-Frankfurt a.M.) vom ASB-Bundesverband beauftragt, eine wissenschaftliche Untersuchung zum freiwilligen Engagement im ASB durchzuführen. Die vorliegenden Ergebnisse beziehen sich auf 24 Face-to-face-Einzelinterviews mit im ASB freiwillig aktiven Menschen, die bundesweit an zehn Standorten, d.h. in fünf alten und drei neuen Bundesländern, interviewt wurden. Die Tätigkeitsbereiche, in denen die befragten Freiwilligen Unterstützung für andere Menschen leisten, wurden auf die Bereiche des erweiterten Rettungsdienstes, des Bevölkerungs- und Katastrophenschutzes, der Altenhilfe sowie der Hilfen für Kinder, Jugendliche und Familien beschränkt.

2.1 Begriffsbestimmung

Freiwilliges Engagement wird in der vorliegenden Studie im Sinne einer Tätigkeit untersucht, die

- „in strukturierten Organisationsformen“ und
- „mit einer gewissen Regelmäßigkeit im öffentlichen Raum“ stattfindet,
- „freiwillig, auf eigenen Initiative hin und unabhängig vom staatlichen Apparat erfolgt“
- „nicht erwerbsmäßig und im wesentlichen unentgeltlich“ (Lochner nach Strasser und Stricker 2011: 471) sowie
- „gemeinschaftlich/kooperativ“ ausgeübt wird (Enquete-Kommission 2002: 88).

Bei der Beschreibung freiwilligen Engagements wird in der Fachliteratur auch vom „ehrenamtlichen, zivilgesellschaftlichen, gemeinwohlorientierten, freiwilligen und bürgerschaftlichen Engagement gesprochen“ (Enquete-Kommission 2002: 73). Obwohl diese Begriffe auch in der vorliegenden Studie vorkommen werden, wird hauptsächlich der Begriff *freiwilliges Engagement* „als der weiteste und damit für eine umfassende Diskussion nützlichste Begriff“ verwendet (Strasser/Stricker 2011: 471). Bei der Konzipierung und Anfertigung dieser Studie wurde auf die wichtigsten sowie aktuellsten empirischen Studien zurückgegriffen, die freiwilliges Engagement in Deutschland im Allgemeinen sowie in Bezug auf bestimmte Zielgruppen – z.B. ältere Menschen, Jugendliche und Migrant/innen – und die spezifischen Tätigkeitsbereiche – z.B. die Bereiche des Katastrophenschutzes und Sozialer Dienste – erfassen.

¹ <http://www.asb.de/125-jahre-asb.html>

3 Methodisches Vorgehen

3.1 Ziele und Fragestellungen der Studie

Mit der Studie zielt das ISS-Frankfurt a.M. darauf ab,

- Zugangswege zum ASB, Motive freiwilligen Engagements sowie Auswirkungen des Engagements auf private und berufliche Leben der Freiwilligen zu analysieren;
- Stärken, Schwächen, Herausforderungen und Entwicklungspotentiale des ASB aus der Sicht der Freiwilligen zu eruieren;
- das Wissen über förderliche und hinderliche Faktoren für die Förderung eines dauerhaften Engagements zu erweitern;
- Ansprachemuster und -inhalte für die Gewinnung neuer Freiwilliger zu explorieren sowie
- Entwicklungen des freiwilligen Engagements vor dem Hintergrund gegenwärtiger gesellschaftlicher Tendenzen aus der Sicht der Freiwilligen zu untersuchen.

3.2 Stichprobe

Die Stichprobe der Studie bestand aus 24 Personen, die nach drei Kriterien ausgewählt wurden: Tätigkeitsbereich (jeweils sechs Personen aus vier Tätigkeitsbereichen), Geschlecht und Residenzort (Ost/West). Dabei wurde berücksichtigt, dass die Befragten in jedem Tätigkeitsbereich nach Geschlecht und Residenzort gleich häufig vertreten sind. Um die Vielfalt der Perspektiven zu erhöhen und damit die interne Validität der Ergebnisse zu sichern, war zusätzlich angestrebt, Personen unterschiedlicher Altersgruppen, unterschiedlichen Bildungsniveaus sowie einem unterschiedlichen beruflichen Hintergrund zu erreichen. Die Interviews wurden mit Freiwilligen aus Bremen, Dresden, Essen, Falkensee, Frankfurt am Main, Hamburg, Mainz, Münster, Sömmerda und Riesa geführt. Obwohl ex post festgestellt werden kann, dass der Untersuchungsgegenstand von umfassend gegensätzlichen Ausgangspositionen erfasst wurde, sind die Ergebnisse dennoch nicht repräsentativ. Die Untersuchung fand zwischen Februar und Juli 2013 statt.

3.3 Methoden der Datenerhebung und Auswertung

Der Studie liegt ein methodisches Forschungskonzept zugrunde, das klassische Befragungsmethoden wie Fragebogen und Leitfadeninterview mit eher selten genutzten Verfahren wie Szenario-Entwicklung und Rollenspiel kombiniert. Durch die Methodenkombination wurde angestrebt, triangulierte, also aus mehreren Perspektiven abgesicherte Ergebnisse zu erhalten.

Fragebogen: Mit diesem Instrument wurden in Papierform soziodemographische Daten der Freiwilligen erhoben. Im Einzelnen handelt es sich um Angaben zu Geschlecht, Alter, Bildungsabschluss, Familienstand, beruflicher Hintergrund und aktueller Erwerbsstatus. Die Angaben zu Residenzdauer sowie zu Tätigkeiten, Dauer, Regelmäßigkeit und Umfang des Engagements und erhaltenen Vergütungen/Entschädigungen für das Engagement wurden am Anfang des Interviews mündlich erhoben.

Leitfadeninterview: Diese Methode diente der Untersuchung der Zugangswege zum ASB, der Motive und Nachhaltigkeit des freiwilligen Engagements sowie der Stärken und Schwächen des ASB.

Rollenspiele: Dieses Instrument diente der Untersuchung der Ansprachemuster für die Gewinnung neuer Freiwilliger. Diesbezüglich wurden die Befragten gebeten, sich vorzustellen, dass sie eine Person mit bestimmten sozialen Merkmalen motivieren sollen, sich im ASB freiwillig zu engagieren. Konkret handelte es um die folgenden sechs Adressaten-Gruppen: (1.) eine arbeitssuchende Person (Alter und Geschlecht durften von den Befragten bestimmt werden); (2.) eine voll- oder teilzeiterwerbstätige Frau mit zwei Kindern; (3.) eine Hausfrau/ein Hausmann mit einem Kind; (4.) eine ältere teilzeiterwerbstätige Person, die bald berentet wird; (5.) eine Person, die kürzlich berentet worden ist und (6.) eine Person mit Migrationshintergrund. Jede/r Befragte/r wurde aufgefordert, jeweils zwei Personengruppen zu adressieren.

Szenario-Entwicklung: Mit diesem Format wurden mögliche zukünftige Entwicklungen diskutiert, aber im Endeffekt bereits wahrnehmbare Trends sowie deren Bedeutung für die Zukunft untersucht. Die Stärke der Methode ist es, Ansprachemuster, Wechselwirkungen und Zusammenhänge ermitteln zu können. Für diesen Teil des Interviews wurden vier hypothesengeleitete Statements aufbereitet, die an aktuellen gesellschaftlichen Entwicklungen anknüpfen. Konkret ging es um die Frage, wie sich die Bereitschaft der Menschen zum Engagement in der nahen Zukunft vor dem Hintergrund folgender gesellschaftlicher Phänomene entwickeln wird: (1.) dem demographischen Wandel, (2.) der Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Ehrenamt, (3.) der Abhängigkeit von Erwerbsstatus und Ehrenamt sowie (4.) den Mobilitätsanforderungen der Moderne. Jede/r Befragte/r bearbeitete jeweils zwei Statements. Die Freiwilligen, die in den Bereichen der Altenhilfe sowie der Hilfen für Kinder, Jugendliche und Familien aktiv sind, bearbeiteten die ersten zwei o.g. Statements und die Freiwilligen im erweiterten Rettungsdienst und im Bevölkerungs- und Katastrophenschutz bearbeiteten die 3. und 4. Statements.

3.4 Verfahren der Bewertung

Die Bewertung der transkribierten Interviews erfolgte entlang zentraler Auswertungskategorien mittels MAXQDA. Methodologisch kamen die Auswertungsmethoden der *Constant Comparison Theory* und *Grounded Theory* zum Einsatz (Leech/Onwuegbuzie 2007). Somit wurden die Daten stets auf Gemeinsamkeiten und Unterschiede hin sowie auf die daraus resultierten Muster untersucht.

3.5 Anonymisierung und Datenschutz

Jede/r Befragte/r wurde vor dem Interview über die Ziele der Studie sowie die Vereinbarung zum Datenschutz informiert. Die Zustimmung der Befragten mit der Bandaufnahme (Ton) und der wissenschaftlichen Auswertung der Daten wurde in schriftlicher Form bestätigt. Bei der Darstellung der Untersuchungsergebnisse der Befragung werden Personen-, Orts- und andere Angaben, die eine Rückverfolgung ermöglichen, anonymisiert.

4 Ergebnisse

4.1 Soziodemographische Daten

Im Rahmen der vorliegenden Studie wurden insgesamt zwölf Frauen und zwölf Männer befragt, die in einem der vier untersuchten Tätigkeitsbereiche des ASB – erweiterter Rettungsdienst, Bevölkerungs- und Katastrophenschutz, Altenhilfe und Hilfe für Kinder, Jugendliche und Familien – freiwillig aktiv sind. In jedem Bereich waren jeweils drei Personen aus neuen und alten Bundesländern geschlechtsparitätisch vertreten.²

Die vier Altersgruppen – unter 35 Jahre, 35 bis unter 49 Jahre, 50 bis unter 64 Jahre und 65 Jahre und älter – waren etwa gleichhäufig vertreten. Das Alter der Befragten variierte zwischen 23 und 76 Jahren und lag im Durchschnitt bei 50 Jahren. Dabei waren die Frauen im Durchschnitt neun Jahre jünger als die Männer.³ Dadurch, dass in der Stichprobe mehr Männer aus der Nachkriegsgeneration als Frauen vertreten waren, verfügten die befragten Frauen im Durchschnitt über höhere Bildungsabschlüsse als die Männer. Zwölf Frauen und neun Männer hatten mindestens eine abgeschlossene Berufsausbildung.⁴ Elf Personen waren zum Befragungszeitpunkt beruflich vollzeit- und drei Personen teilzeitbeschäftigt. Von diesen war die Mehrheit in einem Angestelltenverhältnis (9). Unter den insgesamt zehn nicht berufstätigen Personen waren acht Personen in Rente, eine Person im Studium und eine Person arbeitsuchend.⁵

Die Mehrheit der Befragten – 17 Personen – lebte zum Zeitpunkt der Befragung in einer festen Partnerschaft. Alleinstehende Männer (5) waren etwas häufiger als alleinstehende Frauen (2) vertreten. Die Mehrheit der Befragten lebte zusammen mit einem Partner bzw. mit einer Partnerin (13) und/oder mindestens einem Kind (8). Das Alter der Kinder variierte zwischen zwei und 30 Jahren. Eine Frau und drei Männer führten jeweils einen Einpersonenhaushalt.⁶ Bei der Mehrheit der Befragten ist eine hohe Kontinuität bezüglich des Wohnortes zu verzeichnen: zehn Personen leben in dem derzeitigen Wohnort seit ihrer Geburt,⁷ jeweils drei Personen leben in dem Ort zwischen 30 und 49 Jahre bzw. länger als 50 Jahre. Nur eine Person ist in dem derzeitigen Wohnort weniger als zwei Jahre ansässig.⁸

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass der Kern der Stichprobe dieser Studie aus unter 50-jährigen Personen besteht, die in einem 2- oder 3-Personen-Haushalt leben und über ein gesichertes Einkommen verfügen. Diese Menschen sind in der Regel in dem Ort des Engagements entweder geboren oder zum größten Teil des Lebens ansässig. Somit kann die Mehrheit der Befragten mit einer großen Wahrscheinlichkeit der gesellschaftlichen Mittelschicht zugeordnet werden. Einige Indikatoren wie z.B. die Vielfalt der erworbenen beruflichen Qualifizierungen sowie der derzeitig ausgeübten Berufe der Befragten⁹ sprechen allerdings dafür, dass in diese Studie Perspektiven von Personen unterschiedlichster Hinter-

2 Vgl. Tabelle 1 im Anhang.

3 Vgl. Tabelle 2 im Anhang.

4 Vgl. Tabelle 3 im Anhang.

5 Vgl. Tabelle 4 im Anhang.

6 Vgl. Tabelle 5 im Anhang.

7 In diese Auszählung sind auch zwei Personen eingeschlossen, die in dem derzeitigen Ort seit dem 2. Lebensjahr leben.

8 Vgl. Tabelle 6 im Anhang.

9 Vgl. Tabelle 7 im Anhang.

gründe und gesellschaftlicher Schichten eingeflossen sind. In einer qualitativ angelegten Studie mit einer kleinen Fallzahl ist diese Zusammensetzung der Stichprobe von großer Bedeutung.

4.2 Umfang des Engagements

Die Dauer des Engagements der Freiwilligen variierte zwischen 17 Tagen und 30 Jahren und lag im Durchschnitt bei acht Jahren. Dabei lassen sich deutliche geschlechts- und tätigkeitsspezifische Unterschiede erkennen. So war die Dauer des Engagements von Frauen ($M=5,7$) im Durchschnitt etwa fünf Jahre kürzer als die der Männer ($M=10,8$).¹⁰ Die Freiwilligen im Bereich des erweiterten Rettungsdienstes ($M=14,3$) engagierten sich deutlich länger als die Freiwilligen in Bereichen des Bevölkerungs- und Katastrophenschutzes ($M=7,5$), der Altenhilfe ($M=7,1$) und der Hilfen für Kinder, Jugendliche und Familien ($M=4,0$).¹¹ Dieser Unterschied lässt sich u.a. dadurch erklären, dass etwa die Hälfte der befragten Freiwilligen in den Bereichen des erweiterten Rettungsdienstes sowie des Bevölkerungs- und Katastrophenschutzes auch hauptamtlich im ASB tätig ist.

Die Angaben der Freiwilligen zur Regelmäßigkeit des Engagements ergeben, dass es nur wenige Personen gibt, die sich entweder (nahezu) täglich (4) oder nur mehrmals im Jahr (1) engagieren. Die anderen Freiwilligen engagieren sich mehrmals in der Woche (5), einmal in der Woche (6) oder mehrmals im Monat (8).¹² Der durchschnittliche Zeitaufwand¹³ für das Engagement variiert zwischen zwei und ca. 160 Stunden im Monat und ist, wie auch die Regelmäßigkeit des Engagements, vom Tätigkeitsbereich abhängig. Die Freiwilligen, die in den Bereichen der Altenhilfe und der Hilfen für Kinder, Jugendliche und Familie aktiv sind, erbringen ihre Leistungen in der Regel in Form fester Stundenzahlen an bestimmten Wochentagen. Der Zeitaufwand für einen Besuchshundediens in einem Altenheim oder ein Projekt in der Schule beläuft sich auf z.B. bis auf zehn Stunden im Monat. In den Bereichen des erweiterten Rettungsdienstes sowie des Bevölkerungs- und Katastrophenschutzes ließ sich der Zeitaufwand in Stunden pro Monat schwer definieren, weil saisonale Schwankungen vorliegen.

Sieben der 24 befragten Personen teilten mit, dass sie sich vor ihren derzeitigen Engagements ehrenamtlich für eine andere Hilfsorganisation (4), für eine andere Einrichtung (2) oder in z.B. einer Selbsthilfegruppe engagiert haben. Insgesamt sieben Personen engagieren sich derzeit in mehreren Bereichen (z.B. in den Bereichen Rettungsdienst und Katastrophenschutz; Katastrophenschutz und Feuerwehr; Altenhilfe sowie Kinder- und Jugendhilfe; Kinder- und Jugendhilfe sowie im künstlerischen Bereich usw.).

10 Vgl. Tabelle 8 im Anhang.

11 Vgl. Tabelle 9 im Anhang.

12 Vgl. Tabelle 10 im Anhang.

13 Vgl. Tabelle 11 im Anhang.

4.3 Entschädigungen und Erstattungen

Die Mehrheit der Befragten (21) nimmt für das Engagement keine Entschädigung bzw. Vergünstigungen in Anspruch.¹⁴ Für einen Teil der Freiwilligen ist dies eine bewusste Entscheidung, sie wollen ihre Arbeit ausschließlich unentgeltlich leisten. Andere Freiwillige teilen aber auch mit, dass ihnen nicht bekannt sei, dass eine pauschale Aufwandsentschädigung in Anspruch genommen werden kann.

Fünf Personen gaben an, dass ihre Fahrkosten regelmäßig erstattet werden. Eine Person rechnet die gesammelten Stunden selten bis gelegentlich ab. Eine stündliche Aufwandsentschädigung in Höhe von 5,- Euro und eine jährliche Aufwandsentschädigung in Höhe von 2.100,- Euro werden jeweils von einer Person regelmäßig in Anspruch genommen. Im letzteren Fall geht es allerdings um eine Person, die nach dem Zusammenbruch der Familie, Langzeitarbeitslosigkeit und Obdachlosigkeit durch das Engagement einen Anschluss ans Leben finden konnte und sich 40 Stunden die Woche in mehreren Bereichen ehrenamtlich engagiert.

„Also ich arbeite ja nicht ... – Wie viel arbeitet man in der Woche? Vierzig? Also ich arbeite [ehrenamtlich, Anm. d. V.] mit Sicherheit vierzig Stunden die Woche ... (13_56-56) Ich mache die Aufstellung alle halbe Jahr und dann kriege ich das Geld überwiesen. Und dann schicken mir die immer ein Formular fürs Finanzamt mit, wo immer drauf steht, im Jahr kann ich 2.100,- Euro an Aufwandsentschädigung bekommen, ohne dass ich das zusätzlich versteuern muss oder dass das Konsequenzen hat auf mein Arge-Geld.“ (13_136)

Das Engagement von einzelnen Personen ist demgegenüber mit eigenen Kosten verbunden. Dieser Umstand wird als „finanzieller Nachteil“ (2_72) empfunden, der u.U. für ein weitergehendes Engagement ein ernsthaftes Hindernis darstellen kann.

„An sich fahren wir auf unsere eigenen Kosten und bekommen da überhaupt keine Entschädigung. Also es ist ein finanzieller Nachteil. Wir zahlen jeden Monat dafür, dass wir ehrenamtlich unentgeltlich arbeiten ... (2_72) Es gibt auch Menschen, die dann zum Training nicht mehr kommen konnten, weil die 50 Euro im Monat fehlten. Weil einfach es nicht möglich war nochmal aufzutanken. Und das vergessen viele Menschen, die jetzt vielleicht da so ein geregeltes Einkommen haben, dass es auch Menschen gibt, wo das nicht funktioniert. Wo man an Grenzen kommt und sagt, ich könnte heulen, ich will es machen und kann es manchmal aus finanzieller Sicht nicht mehr.“ (2_178)

Als eine Gruppe von Freiwilligen mit ähnlichen Problemen konfrontiert war, hat sie eine solidarische Lösung gefunden, indem sie eine Staffelkasse einrichtete. Anderorts wird versucht, der Entstehung solcher Probleme vorzubeugen, indem frühzeitig und konsequent Fahrgemeinschaften gebildet werden.

„Also was wir schon gemacht haben ..., wir haben schon Fahrgemeinschaften gebildet ... Das haben wir also auch schon ..., dass wir dann das soweit ermöglichen, wie es geht, dass dann auch diese Kollegin oder Kollegen, die dann sagen: Würde ich ja gerne machen, aber ich komme dann nach diesem Dienst nicht mehr heim; dass wir die soweit unterstützen und sagen: Okay, das machen wir.“ (1_114)

¹⁴ Vgl. Tabelle 12 im Anhang.

Zusammenfassend bleibt festzuhalten, dass die Mehrheit der Freiwilligen ihre Hilfe unentgeltlich leistet. Eine pauschale Aufwandentschädigung wird nur in Ausnahmefällen in Anspruch genommen. Als problematisch wird der Umstand gesehen, dass manchen Menschen die entstehenden Fahrkosten bzw. die fehlende Mobilität im engeren Sinne das Engagement erschweren. Meistens werden solche Probleme aber auf lokaler Ebene, situationsbedingt und solidarisch gelöst.

4.4 Zugangswege zum ASB und Typologie der Freiwilligen

In diesem Berichtsabschnitt wird das Hauptaugenmerk darauf gelegt, auf welche Weise Freiwillige Zugänge zum ASB bzw. zu ihrem spezifischen Engagement finden. Die Aussagen der Befragten ergänzen die aus der Forschung bekannte klassischen Wege ins Engagement bzw. ins Engagement beim ASB (Stricker 2006: 165 ff.). Werden die Erwartungen der Freiwilligen an das Engagement, deren erste Kontaktaufnahme zum ASB sowie ihre Wahrnehmung des Verbandes zusammen analysiert, so lassen sich auf der Basis der Zugangswege die folgenden vier Typen von Freiwilligen identifizieren:

- *pro-aktive Freiwillige* finden ihren Weg zum ASB durch eine selbstinitiierte und gezielte Suche nach Tätigkeiten;
- *aktivierte Freiwillige* finden ihren Weg zum ASB mittels einer persönlichen Ansprache und Motivierung zum Engagement;
- *erfahrene Freiwillige* sind Freiwillige, die den Verband durch Aktivitäten, wie z.B. die Teilnahme an einem Erste-Hilfe-Kurs oder während des Zivildienstes, kennengelernten und
- *bewusste Freiwillige* sind Freiwillige, die sich reflektiert für den ASB entscheiden und von einer anderen Hilfsorganisation zum ASB wechseln.

Im Folgenden werden diese Freiwilligentypen detailliert beschrieben.

4.4.1 Pro-aktive Freiwillige

Pro-aktive Freiwillige sind Menschen, die für ein Engagement Zeit haben, sich engagieren wollen und eigenständig nach einer Tätigkeit suchen, die sie gerne ausüben möchten. Sie besuchen z.B. eine Freiwilligenbörse und suchen sich eine passende Initiative aus. Sie fragen bzw. schreiben lokale Organisationen an und lassen sich beraten, welche Möglichkeiten es gibt, sich vor Ort freiwillig einzubringen. Oft beschreiben sie ihren Zugang zur Organisation als zufällig, d.h. dass sie nicht gezielt nach einem passenden Verband für ihr Engagement gesucht haben, sondern nach einer für sie interessanten Tätigkeit.

„Ja, das hat sich so ergeben. Ich bin auf dieser ... [Freiwilligen-; Anm. d. V.] Messe mal gewesen, und da waren ja, ich weiß nicht, hundert verschiedene Möglichkeiten. Das war reiner Zufall, dass es nun mit ASB so geworden ist.“ (16_64)

Pro-aktive Freiwillige haben Ideen, womit sie sich ehrenamtlich beschäftigen wollen. Oft sind diese Tätigkeiten Hobbys, die nebenberuflich betrieben werden. Sie initiieren neue Projekte

und suchen Rat bei Bekannten, wie sie ihre Ideen umsetzen können. Sie wollen dort „etwas anderes machen“, sie wollen „kreativer sein“ und „sogar noch dazulernen“ können (18_100).

„Ja, wenn ich zum Beispiel an unsere Gruppe denke, da stößt dann ein Nautiker von der Handelsmarine zu uns. Noch nie Handwerker gewesen, aber das hat ihn so interessiert schon sein Leben lang, dass er sich also darüber freut bei uns – sozusagen wie mit den Kindern – etwas zu erlernen. Umgang mit Holz und Umgang mit Elektroteilen und so weiter.“ (18_100)

In der Regel engagieren sich diese Menschen in den Bereichen der Altenhilfe und der Hilfen für Kinder, Jugendliche und Familien und beschreiben den ASB zunächst als einen Vermittler, der eine Verknüpfung zwischen Freiwilligen und Einrichtungen herstellt.

„Ich mache meine ehrenamtliche Arbeit, bin über den ASB an diese ehrenamtlichen Tätigkeiten gekommen und dann reißt ja der Kontakt erst mal zu ASB ab. Sollte aus irgendwelchen Gründen ich eine Tätigkeit nicht mehr wollen oder nicht mehr können – es können ja auch gesundheitliche Gründe eintreten, dass ich was anderes machen will –, dann werde ich wieder zum ASB gehen und mich hier informieren, was ich dann machen kann. Der ASB ist quasi der Arbeitsvermittler, sage ich mal.“ (13_118)

Dieser Kategorie werden auch einzelne Personen zugeordnet, die in den Bereichen des Rettungsdienstes und Katastrophenschutzes aktiv sind. In diesem Fall erfolgt die Ausbildung dieser Personen in der Regel in einer anderen Hilfsorganisation. Nach einem Umzug wollen sie die Tätigkeit im neuen Ort ausüben und bewerben sich beim ASB. Für diese Menschen stellt der ASB zunächst eine „ermöglichende Organisation“ dar, die für das Engagement in einem bestimmten Bereich einen geeigneten Rahmen bietet.

„Ich komme ursprünglich aus [Land], [Stadt 1]. Dort habe ich meine Ausbildung gemacht als Rettungssanitäter, bin dort auch bei den Johanniter damals gefahren, ehrenamtlich im Rettungsdienst ... Dann [nach dem Umzug, Anm. d. V.] habe ich ... hier in [Stadt 2] eine Stelle im Fahrdienst als Disponent [bekommen, Anm. d. V.], deutschlandweit war das dann. Das ging ein halbes Jahr, wollte aber unbedingt wieder in den Rettungsdienst rein, weil das für mich besser, schön ist, man ist den ganzen Tag draußen, lernt einen Haufen Leute kennen. Und ich habe mich dann hier beworben beim ASB und habe dann die Chance gekriegt anzufangen.“ (9_49)

4.4.2 Aktivierete Freiwillige

Aktivierete Freiwillige sind Menschen, die grundsätzlich hilfsbereit sind und sich auch gerne engagieren. Sie brauchen allerdings einen Anstoß oder einen Hinweis, dass ihre Hilfe gebraucht wird. Manche reagieren auf persönliche Ansprache und erklären sich bereit, in einer spezifischen Situation Hilfe zu leisten. Andere wiederum willigen ein, sich freiwillig zu engagieren, wenn ein konkretes Projekt im Rahmen einer Veranstaltung oder in einer bestimmten Runde vorgestellt wird. In beiden Fällen ist es wichtig, dass sich die Freiwilligen ihren individuellen Beitrag zu einem konkreten Vorhaben vorstellen können. Insofern ist für den Zugang der aktivierten Freiwilligen zum ASB bedeutsam, dass die Kommunikation zu potentiell interessierten Personen, die über Kompetenzen verfügen, die innerhalb der Arbeit des Verbands gezielt benötigt werden, über die Öffentlichkeitsarbeit des ASB sowie die Mundpropaganda gelingt. Das folgende Zitat illustriert beispielhaft, wie *aktivierete Freiwillige* den Weg zum ASB finden.

„Ich wäre wahrscheinlich so darauf gar nicht gekommen ... Ich wurde aber angerufen von einer Frau aus dem Jugendamt. Sie, durch drei, vier Ecken, wusste, dass ich auch die polnische Sprache spreche und hier die Kinder direkt diese polnische Sprache benötigen, weil sie ja das Deutsch noch nicht verstehen ... Also ich denke, würde irgendwo ein Ausschreiben stehen, wir bräuchten Hilfe dafür, dafür, dafür, hätte ich mich bestimmt auch gemeldet. Aber davon wusste ja keiner. Also, wenn ich nicht angesprochen gewesen wäre, hätte ich nicht gewusst, dass man meine Hilfe benötigt.“ (4_62-64)

Für *aktivierte Freiwillige* stellt der ASB zunächst eine „Hilfsorganisation“ dar, also eine Einrichtung, die Unterstützung für Menschen ermöglicht und leistet. Sie kommen zur Organisation mit bestimmten Erwartungen und Vorstellungen. Sie wollen, ihre fachlichen Kenntnisse weitergeben und dass ihre Hilfe auch angenommen wird. In dieser Gruppe von Freiwilligen ist die von Strasser und Stricker (2011: 478) formulierte Tendenz des Wandels der Motive „vom Helfer zum freiwilligen Experten“ besonders gut erkennbar. Das folgende Zitat bringt dieses Argument auf den Punkt.

„Und ich hatte jetzt hier schon mit dem kaufmännischen Leiter und Frau [Name] so im Groben [diskutiert, Anm. d. V.], ob man nicht den Familien helfen kann, so gerade in finanziellen Dingen. Weil, ich bin jetzt 28 Jahre bei der [Name] Bank. So, die haben ja dann drei Handys, sind total überschuldet. Ob man sich dann mit denen nicht mal hinsetzt und sagt, Mensch, jetzt gucken wir mal, wo kannst du Geld sparen, bevor das ganz schlimm endet mit Haftbefehl oder dass die Schufa total schlecht wird.“ (6_66)

Dieser Typ von Freiwilligen ist in jeder Altersgruppe und in jedem Tätigkeitsbereich zu finden. Mit dem folgenden Zitat wird ein Beispiel illustriert, wie eine junge Person sich für das Engagement im Bereich des Katastrophenschutzes entscheidet.

„Meine Tante hat mich immer versucht, davon zu überzeugen, mit in den Katastrophenschutz einzutreten und sie war da schon sehr engagiert. Ich wusste es zu der Zeit noch nicht ganz genau, ich habe da noch mal Studienfach gewechselt und war dann noch ein bisschen so ... Und natürlich irgendwann, als es jetzt mit diesen ganzen Anschlägen und so, diesen Terror, Bombendrohung etc. was da jetzt alles läuft, da habe ich mir gedacht, okay, es könnte irgendwann was passieren. Es ist vielleicht nicht schlecht, wenn du dann in dem Bereich auch ein bisschen ausgebildet bist. Dann kann man was tun, kann helfen. Also man muss immer damit rechnen, dass irgendwas passiert.“ (20_50-52)

4.4.3 Erfahrene Freiwillige

Erfahrene Freiwillige sind Menschen, die z.B. als Jugendliche an einem Erste-Hilfe-Kurs des ASB teilgenommen oder einen Zivildienst beim ASB absolviert haben und anschließend oder zu einem späteren Zeitpunkt einen Zugang zu freiwilligen Aktivitäten im ASB finden.

„Ich war damals Schülerin gewesen und hab die Ferienkarte gehabt, und da durfte man dann Erste-Hilfe-Kurse hier kostenlos besuchen. Da hab ich so einen Kurs gemacht, und das hat mir sehr viel Spaß gemacht. Und dann wurde ich angesprochen, ob ich nicht hier bleiben möchte. Und dann bin ich hier geblieben, hab den nächsten Kurs gemacht, dann hab ich den Kurs gemacht und den, und dann war man sozusagen drin im System.“ (22_50)

Es sind aber auch Menschen, die gleichsam im ASB aufgewachsen sind, weil die Familiengeschichte durch das Engagement der Eltern und Großeltern beim ASB geprägt ist.

„Also warum genau für den ASB ist relativ einfach zu beantworten. Weil meine Eltern halt hier engagiert sind, mein Großvater hat auch viel für den ASB gemacht und war auch bei der freiwilligen Feuerwehr. Und da mein Vater dann hier Geschäftsführer war und meine Mutter hier Angestellte, es ist halt schon immer so, dass ich nach der Schule hier hingegangen bin und, ja, mir die Arbeit immer sehr viel Spaß gemacht hat und ich dann auch immer als Praktikantin mitfahren durfte. Und dann habe ich mich dafür entschieden das weiterzumachen.“ (23_66)

Diesem Typ werden auch diejenigen Freiwilligen zugeordnet, die den ASB durch eine Teilnahme an den ASB-Angeboten bzw. durch die Inanspruchnahme von ASB-Diensten kennengelernt haben. So engagiert sich eine Person dieses Typs für ältere Menschen, seitdem ihr Vater in einem ASB-Pflegeheim gepflegt wird. In diesem konkreten Fall war es nicht nur von Bedeutung, dass diese Person Zeit und Interesse hatte, sich freiwillig einzubringen, sondern auch dass optimale Rahmenbedingungen für das Engagement gegeben waren. So gab es in der Einrichtung sowohl eine Koordinatorin für die Betreuung der Freiwilligen als auch grundsätzlich unterschiedliche Möglichkeiten, sich freiwillig zu engagieren. Die vertrauensvolle Beziehung, die diese Person zum hauptamtlichen Personal aufbauen konnte, verstärkte zudem ihren Wunsch, selbst aktiv zu werden.

Auch eine passive Mitgliedschaft im ASB und die damit verbundene regelmäßige Information zu Engagementmöglichkeiten über Materialien können dazu beitragen, dass Menschen beim ASB als Freiwillige aktiv werden.

„Also mein Mann ist seit mehreren Jahren schon Mitglied im ASB also praktisch. Aber das war jetzt nicht so aktiv, sondern wir haben eine Mitgliedschaft, wo wir sozusagen informiert werden über die ganzen Gegebenheiten. Und da war dann gleich so eine Art wie Vertrautheit da gewesen. Und ich hatte mir vorher nie so ganz große Gedanken gemacht, muss ich ja ehrlicherweise zugeben, weil ich habe eher so Nachbarschaftshilfe ..., macht man mal so. Und dann dachte ich, nein, man kann ja auch mal ein bisschen mehr machen.“ (5_58)

Erfahrene Freiwillige sind dem ASB in einer besonderen Art und Weise verbunden und nehmen den Verband als eine Art „Familie“ wahr. Sie sind im Verband beheimatet.

„Also ich denke, der ASB gibt ja ganz vielen Gruppen so eine Art wie so eine Heimat. Also von der [Name]-Gruppe über Theater spielen über ältere Menschen, die hier so reisen können. Also ich bin da ganz begeistert.“ (8_58)

„Und das Team, was da zusammengewachsen ist, ist meine zweite Familie geworden.“ (2_60)

Diese Freiwilligen sind davon überzeugt, dass die Zugehörigkeit zum ASB eine biographische Konstante ist. Sie fühlen sich daher auch persönlich dafür verantwortlich, dass es dem ASB nicht an Nachwuchs mangelt.

„... ich werde auch älter, ich werde auch irgendwann mal gerne aufhören und das abgeben, und dann muss ich für Nachwuchs sorgen. Und das ist halt wichtig, dann zu gucken, wie krieg ich den Nachwuchs. ... ich arbeite ja an der Schule. Und ich führ die Kinder schon sehr schnell daran, dass ich überhaupt darüber spreche, dass es ehrenamtliche Tätigkeiten gibt.“ (22_88, 179)

4.4.4 Bewusste Freiwillige

Bewusste Freiwillige sind Menschen, die zu einem bestimmten Zeitpunkt bewusst zum ASB wechseln, nachdem sie bereits Erfahrungen in einer oder mehreren Hilfsorganisationen gesammelt hatten. Zu dieser Gruppe gehören allerdings nur Freiwillige aus den Bereichen des Rettungsdienstes und des Katastrophenschutzes. Den Begründungen, warum der ASB anderen Hilfsorganisationen vorgezogen wurde, liegen meistens komplexe Zusammenhänge zugrunde. So wurden in einem Fall die folgenden drei Faktoren genannt: ein langer Anfahrtsweg zur ursprünglichen Organisation, die gute Stimmung sowie die zahlreichen Ausbildungsmöglichkeiten im Verband.

„Meinen Ursprung hab ich beim Roten Kreuz, und, beim Roten Kreuz in [Stadt 1], und ich bin immer mit dem Auto oder mit dem Bus nach [Stadt 1] gefahren und ... irgendwann hat mich die Fahrerei genervt, also hab ich in [Stadt 2] eine Organisation gesucht. Und bin dann erst zum Roten Kreuz, Johanniter, Malteser und, und, und. Und bin dann beim ASB letztlich hängengeblieben, weil das seinerzeit 'ne, 'ne, 'ne sehr familiäre Geschichte war, also als ich hier ehrenamtlich angefangen hab, war das klein, überschaubar, familiär, freundlich, kollegial. Einer für alle, alle für einen, so. So diese, diese Stimmung war seinerzeit hier, und man konnte damals schon viel machen, also nachdem die gesehen haben: Och, der engagiert sich, haben die mir viele Ausbildungen ermöglicht, und das, das war der Grund.“ (12_63-64)

In einem anderen Fall war der Auslöser zum Wechsel der Bedarf an einer bestimmten Qualifizierung. Eine im ASB tätige Familienangehörige sowie die Willkommenskultur im ASB kamen dann als entscheidender Auslöser für den Wechsel der Organisation hinzu.

„Meine Tochter kam durch eine Nachbarin dazu und ich hatte zu der Zeit beim Technischen Hilfswerk angefangen und habe einen Rettungshund geführt und sollte für diese Gruppe den Sanitäter machen. Und ich habe gesagt, ich möchte gerne Hintergrundwissen haben. Weil mit dem Rettungshund bin ich die Erste, die beim Opfer ist. Und da hat (die Tochter, die im ASB freiwillig tätig war) gesagt: Dann guck doch mal, beim ASB werden ja so Kurse gemacht. Und so bin ich dann zum ASB dazugekommen und bin jetzt bei der Feuerwehr tätig mit dem Rettungshund und beim ASB im Katastrophenschutz und hier zusätzlich im Sanitätsdienst ... Und dann bin ich mal hierher, die Leute waren sehr nett. Ja, und dann haben wir gesagt, okay, dann bin ich auch zum ASB gekommen.“ (1_60)

Im Vergleich zu den Freiwilligen der ersten drei Typen spielt das Image des ASB nach außen für die Freiwilligen dieser Gruppe eine besondere Rolle. Die Zugehörigkeit zum ASB entspricht der erwünschten Statusanerkennung der Freiwilligen. Auf die Frage, warum sie sich dauerhaft im ASB engagieren, betonen sie unter anderem die Sichtbarkeit und hohe Bedeutung der Organisation vor Ort. Für diese Gruppe der Freiwilligen ist es besonders wichtig, die Alleinstellungsmerkmale des Verbandes – ausgewiesene Fachlichkeit und hervorragende Ausstattung – sichtbar zu machen.

„Nach wie vor, weil es ein guter Laden ist, weil es ein Laden ist, der viele Möglichkeiten gibt dem, dem Einzelnen, weil sich das Engagement auch auszahlt, dergestalt, dass man sagt, der ASB [Stadt] stellt die beste Katastrophenschutzereinheit in der Stadt [Name], aber auch im Landkreis. Also, wir haben nach außen hin mit dieser Einheit, mit dieser Katastrophenschutzereinheit, einfach ein super Standing, wir haben ein supertolles Equipment.“ (12_67)

Zusammenfassend bleibt festzuhalten, dass die 24 Befragten ihren Zugang zum ASB auf ganz unterschiedliche Weise gefunden haben. Nichtsdestotrotz lassen sich in der genaueren Analyse der Zugangswege und der Motive zum freiwilligen Engagement im ASB prägende Unterschiede zwischen den Gruppen von Freiwilligen erkennen.

Einen zusammenfassenden Überblick erlaubt die folgende Abbildung 1.

Abbildung 1: Typologie der Freiwilligen¹⁵

	Pro-aktive FW	Aktivierete FW	Erfahrene FW	Bewusste FW
Erster Kontakt zum ASB	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Besuch einer Freiwilligenmesse ▪ Vermittlung durch eine Bürgerstiftung ▪ Eigeninitiative ▪ Schriftliche Anfrage ▪ Bewerbung für eine Stelle ▪ Werbungsmaterial des ASB 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Anruf vom Jugendamt ▪ Anfrage in einer internen fachlichen Runde ▪ ASB-Projekt wurde in einem Unternehmen/ einer Kirche vorgestellt ▪ Ansprache durch Familie 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Teilnahme am Erste-Hilfe-Kurs ▪ Teilnahme an einem ASB-Projekt ▪ Abschluss des Zivildienstes im ASB ▪ Empfang einer Dienstleistung im ASB ▪ Mitgliedschaft ▪ Familiäre Tradition 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Attraktive Weiterbildungsangebote ▪ Besondere Kurse im ASB ▪ Familiäres Setting im ASB
Erwartungen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ausübung bestimmter Tätigkeit ▪ Umsetzung eigener Ideen 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Weitergabe fachlicher Kenntnisse ▪ Annahme der angebotenen Hilfe 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mitgestaltung des Freiwilligensektors im ASB ▪ Gewinnung neuer Freiwilliger 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gutes Image des ASB ▪ Professionalität
Wahrnehmung des ASB	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Vermittler, der Kontakte zu den Einrichtungen bzw. Projekten herstellt ▪ Anbieter der Plattform für das Ausüben des eigenen Hobbys 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Hilfsorganisation, die Hilfe für Bedürftige organisiert 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Familie ▪ Heimat 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Professioneller Dienstleister ▪ Status versichernde Organisation
Tätigkeitsfeld	<p>In der Regel</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Altenhilfe ▪ Hilfen für Kinder, Jugendliche und Familien 	<p>In der Regel</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Altenhilfe ▪ Hilfen für Kinder, Jugendliche und Familien 	<p>In der Regel</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Rettungsdienst ▪ Katastrophenschutz 	<p>In der Regel</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Rettungsdienst ▪ Katastrophenschutz

4.5 Motive freiwilligen Engagements

Kaum ein anderer Bereich des freiwilligen Engagements wurde so umfassend und detailliert erforscht wie die Motive von Freiwilligen. Mittels statistischer Untersuchungen wurde u.a. auch versucht, die Zusammenhänge und Wechselwirkungen zwischen Motiven, Tätigkeitsbereichen und soziodemographischen Merkmalen der Freiwilligen zu identifizieren, um zukünftige Veränderungen im freiwilligen Engagement zu prognostizieren (Stadelmann-Steffen, Freitag, Bühlmann 2007). Im Unterschied zu einer quantitativen Erhebung, in der Befragte eine Vielzahl von Motivationsfaktoren zwischen ‚sehr wichtig‘ und ‚ganz unwichtig‘ bewerten können und dadurch beinahe alle Motivationsfaktoren als persönlich relevant empfinden können, ist es in einer qualitativ angelegten Studie den Befragten überlassen, eigene Motive

¹⁵ Vgl. Tabelle 13 im Anhang mit den relevanten Zitaten der Befragten.

zu benennen, sie zu priorisieren und/oder sie auf ihre eigenen Erfahrungen bzw. ihre eigene Person zu beziehen. Dementsprechend werden oft nur die Motive genannt, die für die Befragten insgesamt einen hohen Stellenwert haben oder zur Zeit der Befragung sehr präsent sind. Auf die Frage, was die Befragten dazu motiviert, sich freiwillig zu engagieren, gaben die Interviewpartner/innen in der Regel mehrere Aspekte an.

„Erst mal komme ich unter Leute. Weil zweitens also schon viele um mich herum gestorben sind. Verwandte und Bekannte. Und drittens habe ich was zu tun. Und das tut mir gut. Ja, reicht eigentlich schon.“ (19_226)

In Einzelfällen wurde das Hauptaugenmerk auf einen Faktor gelegt, der als der wichtigste Aspekt empfunden wird.

„Ich muss mich ja gar nicht lange drehen und schauen, um zu sehen, dass es Leute gibt, denen es schlechter geht, aus welchen Gründen auch immer, spielt ja keine Rolle. Und ich persönlich halte es für meine Pflicht, Hände zu reichen, da wo es nötig ist, wo ich es tun kann. Und der, der Christ in mir, der sagt: Ja, du hast was zu geben, tue es. ... Und das ist, das ist für meine Motivation, mein, mein Dasein als Christ, mein Erkennen, dass es Leute gibt, denen es schlechter geht, das ist meine Motivation. Nicht mehr, nicht weniger, ja.“ (12_163)

Die genannten Motive der Befragten ließen sich in das von Anheier/Toepler entwickelte Modell der Motivgruppen einbetten. In diesem Modell wird zwischen den folgenden vier „Motivbündeln“ unterschieden: altruistische, instrumentelle, moralisch-obligatorische und gestaltungsorientierte Motive (Anheier/Toepler 2001: 19). Um den Mehrwert dieser Untersuchung zu erhöhen, wurde gezielt untersucht, ob sich die Motive nach den erhobenen soziodemographischen Merkmalen und Tätigkeitsbereichen der Freiwilligen unterscheiden.

In Bezug auf Geschlecht und Residenzort (West/Ost) der Freiwilligen ließen sich keine erkennbaren Unterschiede feststellen. Demgegenüber ist auffällig, dass die Motive der Freiwilligen hinsichtlich ihrer jeweiligen Tätigkeitsbereiche divergieren und somit die Profile der Bereiche deutlicher konturieren. Gleichzeitig ergibt sich auch ein Kern von Motiven, der für nahezu alle Freiwillige relevant ist. So wurden die Motive ‚anderen Menschen zu helfen‘ und ‚Spaß an der Tätigkeit zu haben‘ von fast allen Befragten genannt. Sinnvolle Freizeitgestaltung, Vernetzung, Weitergabe gesammelter Erfahrungen, Anerkennung, persönliche Zufriedenheit, Dankbarkeit der Hilfeempfänger/innen sowie das Gefühl, gebraucht zu werden sind andere Faktoren, die unabhängig von dem Tätigkeitsbereich und Geschlecht oft genannt wurden.

Die Freiwilligen, die in den Bereichen der Altenhilfe und der Hilfen für Kinder, Jugendliche und Familie aktiv sind, nennen zusätzlich solche Motive wie ‚weitere Beschäftigung im Rentenalter‘, ‚eine Struktur für die Woche haben‘, ‚Geselligkeit‘, ‚Vorbeugung einer Isolation‘, ‚sich mit der Erfahrung des Altwerdens auseinandersetzen‘ sowie ‚neue Tätigkeiten ausprobieren‘. Diese Nennung dieser Motive ist eng damit verbunden, dass die Mehrheit der engagierten Menschen in diesen Bereichen im Allgemeinen wie auch in der Stichprobe dieser Studie zum größten Teil aus Senior/innen besteht.

Die zusätzlich angegebenen Motive der Menschen, die in den Bereichen des Rettungsdienstes und des Katastrophenschutzes freiwillig aktiv sind, hängen eng mit den Spezifika des Tätigkeitsfeldes – vitale, zielgerichtete Nothilfen – zusammen. Menschen, die im Bereich des

Rettungsdienstes beruflich und im Bereich des Katastrophenschutzes ehrenamtlich tätig sind, geben häufig an, dass es ihnen ein Anliegen ist, ihre im Beruf gesammelten Erfahrungen z.B. an die Jugend weiterzugeben 'weil sie selbst, von den Erfahrungen im Ehrenamt beruflich profitieren'. Auch das Motiv, sich für die Region zu engagieren wird von diesen Freiwilligen öfter als von anderen Freiwilligen genannt.

Die Motive des Engagements sind in der folgenden Abbildung 2 zusammengefasst.

Abbildung 2: Motive freiwilligen Engagements

	Altenhilfe und Hilfen für Kinder, Jugendliche und Familie	Tätigkeitsbereichsübergreifende Motive	Erweiterter Rettungsdienst und Bevölkerungs- und Katastrophenschutz
Altruistische Motive	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ich war schon als Kind in meinem Elternhaus für gemeinnützige Arbeit sensibilisiert. ▪ Kinder sind auf meine Hilfe angewiesen. ▪ Ich möchte älteren Menschen dienlich sein. ▪ Ich will anderen Menschen Freude bereiten. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ich will anderen Menschen helfen. 	
Instrumentelle Motive	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ich wollte eine Struktur für die Woche haben. ▪ Ich möchte in Rente weitere Beschäftigung haben. ▪ Ich suche nach Geselligkeit. ▪ Ich will nicht isoliert leben. ▪ Ich wollte mich mit der Erfahrung des Altwerdens auseinandersetzen. ▪ Ich wollte neue Tätigkeiten ausprobieren. ▪ Ich wollte durch das Engagement Anschluss an das Leben finden. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Diese Tätigkeit macht mir Spaß. ▪ Ich wollte meine Freizeit sinnvoll gestalten. ▪ Ich wollte neue Kontakte knüpfen. ▪ Ich bekomme Anerkennung zurück. ▪ Ich bekomme viel Dankbarkeit zurück. ▪ Ich habe das Gefühl, gebraucht zu werden. ▪ Ich möchte gesammelte Erfahrung anwenden/ weitergeben. ▪ Ich habe das Zufriedenheitsgefühl. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ich suche mir ein Hobby. ▪ Ich profitiere von den Erfahrungen beruflich. ▪ Ich wollte neue Kompetenzen erwerben. ▪ Ich liebe meinen Beruf, deswegen mache ich viel zusätzlich ehrenamtlich.
Moralisch-obligatorische Motive	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ich wollte nach einer Krankheit anderen Betroffenen helfen. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ich bekomme viel von dem Verband und ich möchte viel zurückgeben. ▪ Mein Dasein als Christ ist meine Motivation. ▪ Ich will helfen, weil es mir gut geht und anderen nicht. ▪ Ich engagiere mich aktiv nach dem Verlust einer geliebten Person. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ich möchte die Chancen, die ich beim ASB bekommen habe, auch den Jugendlichen ermöglichen. ▪ Ich sehe es als eine wichtige gesellschaftliche Aufgabe. ▪ In einem Katastrophenfall soll es Menschen geben, die sich da professionell engagieren.
Gestaltungsorientierte Motive			<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ich möchte mich in meiner Stadt/ für meine Stadt engagieren.

4.6 Engagement als Lernfeld

Freiwilliges Engagement als Lernfeld, in dem sowohl formelles als auch informelles Lernen der Freiwilligen stattfindet, wurde vielfach in empirischen Studien beleuchtet (Hansen 2008, More-Hollerweger/Heimgartner 2009, Becker et al. 2011). Während formelles Lernen sich auf zielgerichtete, strukturierte Aus-, Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen bezieht, erfolgt informelles Lernen im Prozess des Engagements dadurch, dass soziale, organisatorische, personelle und fachliche Kompetenzen sukzessive bewusst oder unbewusst erworben werden (vgl. Hansen 2008: 49 ff.). Im Rahmen dieser Untersuchung werden die Aspekte der Qualifizierung, des Bedarfs an (weiterem) formellem Lernen, die Bereiche informellen Lernens, die Bedeutung der Persönlichkeitsentwicklung sowie die Auswirkungen des Engagements auf das private und berufliche Leben der Freiwilligen mit Blick auf alle vier identifizierten Freiwilligentypen analysiert.

4.6.1 Pro-aktive Freiwillige

Im Hinblick auf formelles Lernen *pro-aktiver Freiwilligen* lassen sich zwei Tendenzen unterscheiden.

Einerseits suchen diese Menschen gezielt Tätigkeiten aus, die sie entweder beruflich oder als Hobby seit einer gewissen Zeit ausüben. Demzufolge bringen sie bereits eigene Erfahrungen und Kenntnisse mit und nehmen – außer vielleicht an einem Erste-Hilfe-Kurs – an keinen Qualifizierungsmaßnahmen teil. Sie erwarten vom ASB auch keine Qualifizierungsangebote. Auf die Frage, ob sie sich eine Fortbildung oder ein Seminar zu bestimmten Themen wünschen, reagieren sie nachdenklich und unentschlossen. Im Bereich des informellen Lernens stellen sie ebenfalls fest, dass viele ihrer Fertigkeiten und Kompetenzen schon vor Aufnahme eines freiwilligen Engagements entwickelt waren. Was sie vom Engagement für ihr privates Leben mitnehmen ist meistens die Anerkennung, das Gefühl gebraucht zu werden und die persönliche Zufriedenheit damit, etwas Gutes getan zu haben.

„Was ich mitnehme? Ja, ein gutes Gefühl. Dass ich gebraucht werde bei denen. Und die danken mir das auch. Also indem sie das sagen. Nicht mit Geschenken oder so. Aber ich habe ein gutes Gefühl dabei, dass ich das mache. Weil ich weiß, die könnten das ja alles gar nicht. Das ist eigentlich alles.“ (16_140)

Andererseits gibt es unter den *pro-aktiven Freiwilligen* auch Menschen, die erlebnisorientiert sind. Sie wollen gerne eine neue Tätigkeit ausprobieren und lassen sich für diese Tätigkeit auch qualifizieren, daher fängt Ihr Einstieg ins Engagement in der Regel mit einer Ausbildung im ASB an. Im Nachhinein stellen sie fest, dass den ASB ein besonders breites Angebot an Fortbildungen auszeichnet. Sie nehmen an unterschiedlichen Angeboten teil und schöpfen daraus Motivation für weiteres Engagement.

„Diese Fortbildung, dieses Dazulernen, dieses auch einen anderen Blickwinkel auf Sachen bekommen, dafür sind wir alle, glaube ich, dem ASB unheimlich dankbar, dass er uns da so den Rücken stützt und deswegen ist das [Engagement, Anm. d. V.] so eine Sache, wo man dann sagt, dann ist mir das das hundert Mal wert.“ (2_178)

Was ihnen jedoch fehlt, ist ausreichend Zeit, diese Angebote wahrzunehmen und das Engagement mit ihren familiären und beruflichen Verpflichtungen zu vereinbaren. Da ein Teil der

pro-aktiven Freiwilligen ihre ehrenamtlichen Tätigkeiten weitgehend nebenberuflich ausübt, stellen diese Menschen im Bereich des informellen Lernens fest, dass ihre Horizonte sowie bestimmte soziale Kompetenzen durch das Engagement deutlich erweitert werden. Es fällt ihnen leichter, die Perspektive zu wechseln und im beruflichen Bereich mit Kritik ruhig und gelassen umzugehen, d.h. dass sich ihr Toleranzvermögen und ihre Affektkontrolle in Feedbacksituation erweitern. Sowohl im privaten als auch im beruflichen Umfeld ernten sie meistens ein hohes Maß an Anerkennung.

4.6.2 Aktivierte Freiwillige

Aktivierte Freiwillige werden in der Regel persönlich angesprochen und zum Engagement motiviert, weil sie über besondere Kompetenzen und Kenntnisse verfügen, die zu dem Zeitpunkt der Kontaktaufnahme in der Arbeit des Verbandes gesucht werden. Demzufolge steht die formelle Weiterqualifizierung dieser Personengruppe zunächst nicht im Mittelpunkt des Interesses.

„Ich habe dreißig Jahre im Krankenhaus als Seelsorger gearbeitet ... Und ich habe in dem Rahmen dann auch eine 15-monatige Spezialausbildung in USA erhalten. Also wenn Sie wollen, ich bin mit allen Wassern gewaschen.“ (5_117)

Einzelne Freiwillige dieser Gruppe stellen aber nach einer gewissen Zeit des Engagements fest, dass ihnen mitunter dennoch Kenntnisse zu spezifischen Themen fehlen. Meistens geht es dann weniger um fachliche Kompetenzen, sondern um den Umgang mit spezifischen Personengruppen, wie z.B. schwierigen Kindern, also erzieherische Kompetenzen, oder um das eigene Verhalten in schwierigen Situationen, also um Selbstreflexion und Erweiterung der Handlungskompetenz.

„Ich denke, das ist eine super Sache, die Sie jetzt gerade ansprechen. Ich denke, wenn Menschen mit Kindern arbeiten, die sollten so einen kleinen Input dafür bekommen. Sie müssten schon wissen, wie man mit schwierigen Kindern arbeitet. Das ist keine schlechte Idee. Ich denke, das wäre gut, wenn man die Helfer auch weiterbilden könnte beziehungsweise unterstützen könnte, wenn irgendwelche Weiterbildungen nötig sind in dem Bereich ... Ja.“ (4_176)

Im Rahmen des informellen Lernens benennen *aktivierte Freiwillige* eine Vielzahl von neu erworbenen sozialen und personellen Kompetenzen. Manche von ihnen sind durch das Engagement hilfsbereiter, sozialer und auch toleranter gegenüber Personen anderer gesellschaftlicher Gruppen geworden. Einzelpersonen beschreiben ihre Entwicklungsfortschritte mit konkreten Beispielen und bezeichnen das Engagement im sozialen Bereich für ihr berufliches Leben als eine große Bereicherung.

„Ich war immer gewöhnt, es musste immer was rausspringen. Also in Wirtschaftsunternehmen, GmbHs, da geht es immer ... – Wir machen ein Projekt, wir investieren so undso viel Stunden und am Ende muss das und das rauskommen. Und ich bin am Anfang wirklich so an das Projekt auch ran gegangen ... – Ich habe gedacht, okay, das mache ich soundso, da gehe soundso ran und dann möchte ich in jedem Quartal drei Patenschaften haben. Und das habe ich gelernt, dass das nicht geht. Also weil, das hat ja auch mit Menschen zu tun. Man kann vielleicht auf der einen Seite ganz viele haben, aber ich finde halt nicht genügend von der anderen Seite oder die passen halt nicht zusammen gerade, die sich eine Patenschaft wünschen. Und dass das auch Zeit braucht

und viel Verständnis, also ich habe unheimlich viel gelernt. Also für mein Leben, das kann ich nur sagen. Weil ich habe in einer Welt gelebt, die nicht die Wirklichkeit der gesamten Welt darstellt. Also das ist wirklich für mich ein ganz großer Entwicklungsschritt gewesen.“ (5_116)

Einzelpersonen teilen mit, dass ihnen erst durch das Engagement bewusst geworden ist, dass sie eine berufliche Wahl getroffen haben, die nicht ihren Interessen und Neigungen entspricht und sie sich eigentlich hauptberuflich sozial engagieren möchten.

„Ja, ich bin ja in einer Filiale. Also ich bin im Kundenkontakt. Ich habe gemerkt, dass das, was ich da mache, nicht das Richtige für mich ist. Dass ich mich sozial engagieren muss oder will, hauptberuflich. Und dass das, was ich da mache, dass das sinnlos ist. Wirklich, es ist so ... – Ich hätte das, glaube ich, noch bis zur Rente weitergemacht. Hätte mich da drängeln lassen, und Versicherungen und Bausparverträge verkauft, wenn ich das nicht so hier erlebt hätte.“ (6_151)

Während *die pro-aktiven Freiwilligen* ihr Engagement eher als „eine gewisse Abwechslung“ (18_128) bezeichnen, beschreiben *die aktivierten Freiwilligen* ihr Engagement als „aufregend, ... interessant ... [und, Anm. d. V.] ausgesprochen bereichernd“ (3_115).

4.6.3 Erfahrene Freiwillige

In Bezug auf formelles Lernen zeichnen sich *die erfahrenen Freiwilligen* dadurch aus, dass sie an mehreren Qualifizierungsmaßnahmen im ASB teilgenommen haben. Freiwillige, die sich in Bereichen des Rettungsdienstes oder Katastrophenschutzes engagieren, nehmen regelmäßig an Ausbildungen teil und stufen ihren Bedarf an zusätzlichen Ausbildungen als ‚niedrig‘ ein. *Die erfahrene Freiwilligen*, die in den anderen untersuchten Bereichen freiwillig aktiv sind, berichten, sie wüssten ganz genau, an wen sie sich wenden könnten, wenn sie sich eine Fortbildung wüssten.

„Also wenn ich jetzt zum Beispiel für was Interesse habe, dann wende ich mich an die bestimmten Stellen, die da verantwortlich sind, und da kriege ich eine Antwort und da werden die mir auch sagen: Ja, wir haben das und das, sie können gerne dran teilnehmen. Also da hätte ich jetzt kein Problem.“ (8_131)

Im Bereich des informellen Lernens führen *die erfahrenen Freiwilligen* den Erwerb eines Großteils ihrer Fähigkeiten retrospektiv auf ihr Engagement zurück. Sie haben durch das Engagement im ASB nicht nur an Lebenserfahrung im Allgemeinen gewonnen, sondern ihre Leitungskompetenzen, Team-, Konflikt-, Präsentations- und Kommunikationsfähigkeiten weiterentwickelt. Während *die pro-aktiven* und *aktivierten Freiwilligen* mitteilen, dass sie durch ihre Engagements „gleichgesinnte“ bzw. „neue“ Menschen kennengelernt haben, betonen *die erfahrenen Freiwilligen*, dass sie durch ihre Engagements ihre „Freunde“ gefunden haben. Bestätigen die ersten zwei Gruppen von Freiwilligen, dass sie im privaten und beruflichen Umfeld viel Anerkennung für ihr Engagement finden, so werden *die erfahrenen Freiwilligen* in ihren Wohnorten als „lokal heroes“ (Rheingold 2007) wahrgenommen.

„Ich habe ja auch ab und zu mal einen Rettungswagen oder mal ein Auto mit zuhause, wenn ich eben auf Lehrgänge fahre oder wie auch immer. Dann merkt man schon, dass man dort anerkannt wird oder ‘Herr (Name) ist beim ASB‘. Ich sage mal, dort, wo ich wohne, in meinem Wohnort ist nun mal eine Kleinstadt. Man kennt sich und das spricht sich eben rum. Ich sage mal, auch in der Schule und so weiter, es spricht sich

rum. Man ist auch Ansprechpartner in vielen Bereichen ... Meine Tochter hat auch ein paar Werbeartikel vom ASB, also eine Brotbüchse, wo ein ASB-Schlumpf drauf ist und solche Sachen, was dann auch mit in der Öffentlichkeit ..., es ist schon irgendwo da, 'oh ja, ASB'." (11_166)

Während die Zufriedenheitsgefühle der *pro-aktiven Freiwilligen* eng mit dem Gefühl, gebraucht zu werden, und der *aktivierten Freiwilligen* mit einer persönlichen Bereicherung verknüpft sind, verbinden die *erfahrenen Freiwilligen* ihre Zufriedenheit direkt mit dem Zugehörigkeitsgefühl zum ASB.

„Ich sage mal, das hat eigentlich was mit meiner inneren Zufriedenheit zu tun, dass man sagen kann, ich bin beim ASB. Es wird anerkannt und das ist eigentlich auch wieder so eine Sache, wo ich sage, es war mein richtiger Weg beruflich.“ (11_166)

4.6.4 Bewusste Freiwillige

Für die *bewussten Freiwilligen* spielt formelles Lernen im ASB eine besondere Rolle. Es ist einer der wichtigsten Gründe dafür, dass sie sich trotz einer Ausbildung bzw. auch Sozialisation in einer anderen Hilfsorganisation für den ASB entscheiden. In der vorliegenden Studie ist dieser Freiwilligentyp allerdings nur in den Bereichen des Katastrophenschutzes und des Rettungsdienstes repräsentiert. Für diese Freiwilligen sind der Erfahrungsaustausch, das sichere fachliche Auftreten und die Erweiterung der Fachkenntnisse enorm wichtig.

„... darum damals bei uns dieser Wechsel vom Deutschen Roten Kreuz zum ASB, weil da war es wirklich, dass wir dann einen Punkt erreicht hatten, wo wir nur noch auf einer Stelle getreten sind. Und da haben wir gesagt: Nein, dafür machen wir das nicht. Wir wollen uns weiterentwickeln, wir wollen ja weiterkommen, wir wollen hochkommen. Wir wollen auch nach außen hin, dass die Leute merken, die sind gut ...“ (24_120)

Die *bewussten Freiwilligen* betonen, dass sie in hohem Maß von den Ausbildungen im ASB profitiert haben. Wenn sie etwas in einem anderen Bereich lernen wollen, finden sie im ASB ein breites Angebot.

„... also ich hab reichlich davon bekommen und hab zusätzlich die Möglichkeit (...), Beim Bundesverband gibt es ja Fortbildungsmöglichkeiten ohne Ende, so dass wir da auch kleinere Geschichten, sei es mal ein Excel-Lehrgang oder was auch immer, Rhetorik, was auch immer man braucht.“ (12_174)

In der Regel üben diese Personen ihr Ehrenamt nebenberuflich aus und agieren als Ansprechpartner/innen für die Erste-Hilfe-Angebote in ihren Familien und im Berufsleben. Wie die folgenden Interviewausschnitte illustrieren, wird das Engagement der Freiwilligen auch im beruflichen Umfeld unterstützt und sehr geschätzt.

„Beruflich ist es ja so ... Also wir sind über 100 Leute im Betrieb und brauchen daher halt auch Sanitätshelfer und so oder Ersthelfer. Und ich habe das damals gleich angegeben, die Chefs waren natürlich total begeistert ... Und ich sage mal, es hat mir auch schon viel geholfen, es ist schon viel passiert im Betrieb, wo ich halt das Wissen anwenden konnte und auch beruflich.“ (24_128)

„Und mein Arbeitgeber ist so tolerant, der trägt sogar beides. Der trägt die Rettungshundearbeit, wo ich in der Einsatzabteilung bin und die SEG [Schnelleinsatzgruppe, Anm. d. V.]. Klar muss ich natürlich entscheiden, ist die Gruppe mit den Kindern [am Arbeitsplatz im Kindergarten, Anm. d. V.] besetzt. Ich kann nicht meine Kollegin alleine

lassen und sagen, ich gehe auf jeden Fall, sondern ich muss schon schauen, die Gruppe ist besetzt.“ (1_147)

Die Zufriedenheitsgefühle *der bewussten Freiwilligen* sind eng mit der bewussten Wahrnehmung der Bedeutung und des Status' der Bereiche Katastrophenschutz und Rettungsdienst im ASB sowie mit der Zufriedenheit der ASB-Kunden einher, die sie professionell und zuverlässig bedienen können. In diesem Sinne ist die Bedeutung des Images des Verbandes für diese Gruppe im Vergleich zu anderen Freiwilligentypen deutlich größer.

„Und dann sagt er: Das hat bei euch so super geklappt, das lief so top ab, so ruhig, kein Stress, es hat alles funktioniert, ich als Veranstalter war da top zufrieden. Und dann sagte er: Warum soll ich euch nicht wieder nehmen. Ich weiß, dass es läuft, ich weiß, dass ich mich auf euch verlassen kann. Du hast deine Gruppe im Griff, du teilst die ein, da muss ich mir keine Gedanken machen. – Und das höre ich halt von Vielen so von außen, dass sie sagen: Das hat mit euch super funktioniert, freundlich, nett. Das ist das A und O.“ (24_104)

Zusammenfassend bleibt festzuhalten, dass jeder der vier identifizierten Freiwilligentypen in unterschiedlicher Weise und in unterschiedlichem Umfang von den Möglichkeiten formellen und informellen Lernens profitiert. Obwohl der ASB jedem Freiwilligentyp Gelegenheitsstrukturen für die persönliche Weiterentwicklung bietet, werden diese Möglichkeiten von den Freiwilligen je nach Bedarf genutzt. Während für *die pro-aktiven* und *bewussten Freiwilligen* die Weiterqualifizierung ein wichtiges Ziel und eine Motivationsquelle sein kann, ist dies für *die erfahrenen Freiwilligen* eher ein Nebeneffekt des Engagements. Demgegenüber bringen *die aktivierten Freiwilligen* bereits erworbene zentrale Erfahrungen und Kompetenzen im ASB ein, sie stellen aber ebenso fest, dass das soziale Engagement ihre persönlichen Fähigkeiten erweitert und sich sowohl im privaten als auch beruflichen Bereich gewinnbringend niederschlägt.

In Abbildung 3 sind die Unterschiede der vier Freiwilligentypen in Bezug auf formelles und informelles Lernen sowie die Auswirkungen des Engagements auf die privaten und beruflichen Lebensbereiche der Freiwilligen zusammenfassend dargestellt.

Abbildung 3: Engagement als Lernfeld für die jeweiligen Freiwilligentypen

	Pro-aktive FW	Aktivierte FW	Erfahrene FW	Bewusste FW
Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen	Ja, wenn eine neue Tätigkeit ausgeübt wird. Nein, wenn keine neuen Kenntnisse erforderlich sind.	In der Regel nein, weil sie über zahlreiche Kompetenzen verfügen.	Regelmäßig	Regelmäßig
Bedarf an (weiteres) formelles Lernen ist	niedrig, weil <ul style="list-style-type: none"> keine weiteren Kenntnisse benötigt werden oder das vorhandene Angebot ausreichend ist. 	niedrig bis mittel, weil <ul style="list-style-type: none"> keine weiteren Kenntnisse benötigt werden oder im Laufe des Engagements neue Herausforderungen entstehen. 	niedrig, weil <ul style="list-style-type: none"> viele Kompetenzen schon entwickelt worden sind oder das vorhandene Angebot ausreichend ist. 	niedrig, weil <ul style="list-style-type: none"> das vorhandene Angebot ausreichend ist.
Bereiche informeller Lernens	<ul style="list-style-type: none"> Umgang mit Menschen; Horizontenerweiterung; Perspektivwechsel; neue Fachkenntnisse gesammelt; Kritikfähigkeit. 	<ul style="list-style-type: none"> Umgang mit Menschen; Horizontenerweiterung; Andere Wahrnehmung des eigenen Lebens; Management sozialer Projekte; hilfsbereiter geworden; sozialer, toleranter gegenüber Personen anderer sozialer Gruppen geworden; Umgang mit Menschen anderer Generation. 	<ul style="list-style-type: none"> Teamfähigkeit; Fähigkeit vor einer Gruppe etwas zu präsentieren; Lebenserfahrung; Kommunikationsfähigkeit; Leitungskompetenzen; Konfliktfähigkeit; tolerante, geduldiger geworden. 	<ul style="list-style-type: none"> Intensiver Erfahrungsaustausch; sicheres Auftreten.
Auswirkung des Engagements auf berufliches Leben	<ul style="list-style-type: none"> Anerkennung im beruflichen Umfeld; Ruhiger/ gelassener mit eigenen Mitarbeiter/innen bzw. Kunden geworden. 	<ul style="list-style-type: none"> Anerkennung im beruflichen Umfeld; Enttäuschung von eigenen Beruf. 	<ul style="list-style-type: none"> Erwerb eines Berufes; Ansprechpartner/in im Betrieb für die Erste-Hilfe; Handlungssicherheit. 	<ul style="list-style-type: none"> fachliche Kenntnisse erweitert; Ansprechpartner/in im Betrieb für die Erste-Hilfe; Anerkennung im beruflichen Umfeld.
Auswirkung des Engagements auf privates Leben	<ul style="list-style-type: none"> Abwechslung; gleichgesinnte Menschen kennengelernt; Geselligkeit; Umgang mit Altwerden; Viele Veranstaltungen besucht, die ich sonst nicht besuchen würde; Zufriedenheit wird mit dem Gefühl gebraucht zu werden verknüpft. 	<ul style="list-style-type: none"> Erfolgserebnisse ohne Leistungsdruck; Bereicherung; neue Menschen kennengelernt; Zufriedenheitsgefühl wird mit einer persönlichen Bereicherung verknüpft. 	<ul style="list-style-type: none"> „lokal hero“; neue Freundschaften; Zufriedenheitsgefühl wird mit der Zugehörigkeit zum ASB verknüpft. 	<ul style="list-style-type: none"> Ansprechpartner/in im Bekanntenkreis; sicheres Auftreten; Zufriedenheit wird mit der guten Aufstellung des Katastrophenschutzes im ASB sowie mit der Zufriedenheit der Kunden verknüpft.

4.7 Der ASB unter der Lupe

Im Rahmen der Befragung wurde Wert darauf gelegt zu untersuchen, wie die Freiwilligen den ASB mit Blick auf Stärken und Schwächen des Verbandes sowie auf Herausforderungen und Entwicklungspotentiale wahrnehmen. Hier kam die Methode der SWOT-Analyse zum Einsatz. Dabei wurden die Freiwilligen mit Fragestellungen konfrontiert, die sich sowohl auf ihre persönlichen Erfahrungen als auch auf ihre allgemeinen Beobachtungen bezogen.¹⁶

Im Laufe der Analyse der relevanten Interviewabschnitte wurden einige interessante Phänomene festgestellt:

Zum einen konnte die Mehrheit der Befragten mindestens eine Stärke des Verbandes nennen, die von anderen Befragten nicht wiederholt wurden.

Zum anderen war es auffällig, dass die Befragten auf die Frage, was sie im ASB stört, weniger Kritik als mögliche Entwicklungspotentiale formulierten. Auf die Frage, welche Veränderungen sie sich wünschen, deuteten die Befragten umgekehrt auf die Schwachstellen des ASB hin. Somit ergaben sich Überlappungen zwischen den genannten Stärken, Schwächen und Entwicklungspotentialen. Während etwa eine Person das Vorhandensein einer/s Freiwilligenbeauftragten in ihrem Ortsverband als Stärke des ASB beschreibt, beschreibt eine andere Person das Nichtvorhandensein einer/s Freiwilligenbeauftragten in ihrem Ortsverband als ein Manko und sieht ein Entwicklungspotential des ASB darin, dass ein entsprechendes Freiwilligenmanagement eingeführt wird. Obgleich jede Schwäche idealtypisch in ein Entwicklungspotential übersetzt werden kann, wird in diesem Bericht explizit darauf verzichtet. Demzufolge ergibt sich die Zuordnung zu Schwächen oder zu Entwicklungspotentialen des ASB aus den Aussagen der Interviewpartner/innen.

Ferner stellte es sich als eine Herausforderung heraus, die Angaben zu den Schwächen des Verbandes von den Herausforderungen zu unterscheiden. Schließlich wurden nur die Aspekte als ‚Herausforderungen‘ interpretiert, die aus der Sicht der Befragten schwerwiegende Hindernisse für das freiwillige Engagement spezifischer Zielgruppen oder für konkrete Tätigkeitsbereiche darstellen.

Die Aspekte bezüglich der Stärken sind in Abbildung 4 und bezüglich der Schwächen, Herausforderungen und Entwicklungspotentiale des ASB und Abbildung 5 zusammenfassend dargestellt.¹⁷

¹⁶ Vgl. Tabelle 14 im Anhang.

¹⁷ Vgl. Tabelle 15 und Tabelle 16 mit den entsprechenden Interviewzitate im Anhang.

Abbildung 4: Stärken des ASB

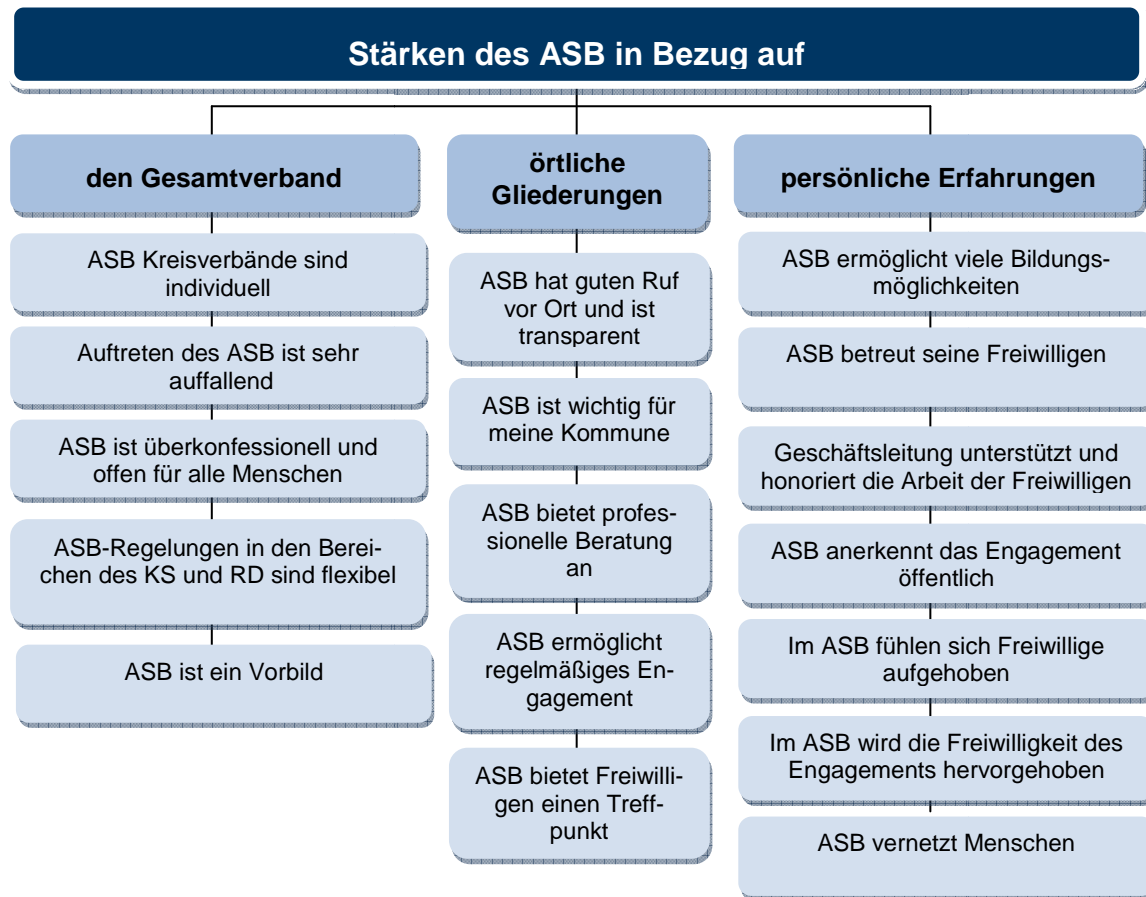
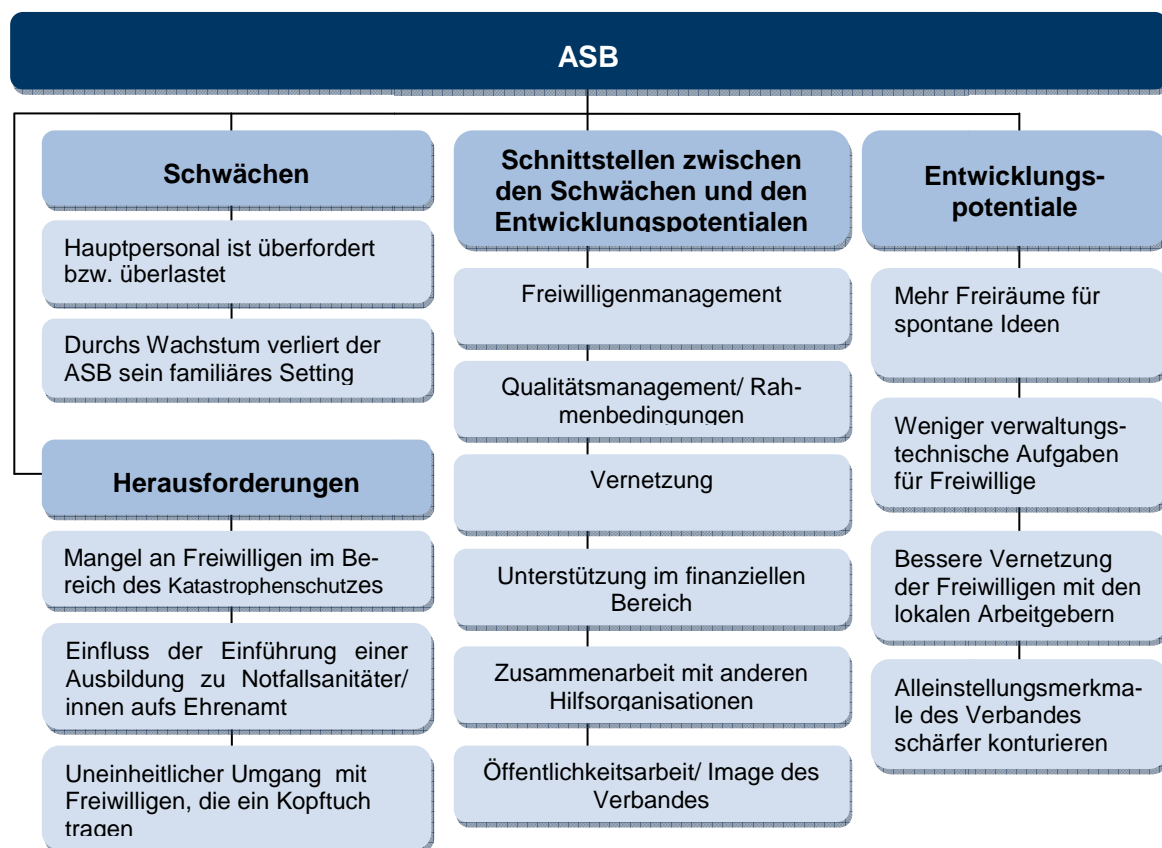


Abbildung 5: Schwächen, Entwicklungspotentiale und Herausforderungen des ASB



4.7.1 Stärken des ASB

Auf die Fragen, was den ASB auszeichnet und was der ASB für Freiwillige besonders gut macht, reagierten die Befragten mit einer großen Variationsbreite an Antworten, die im Folgenden dem Gesamtverband, den örtlichen Gliederungen und der individuellen Ebene der Freiwilligen zugeordnet ausgewertet werden.

In Bezug auf den Gesamtverband beurteilen die Befragten den ASB ganz allgemein und im Vergleich zu anderen Hilfsorganisationen. Auf dieser Ebene werden dem ASB insgesamt fünf Stärken zugeschrieben. Der ASB wird insbesondere für die Individualität der Kreisverbände, seine Offenheit für alle Menschen, die auffallende und sichtbare Präsenz vor Ort sowie eine maximal mögliche Flexibilität in den Bereichen des Rettungsdienstes und des Katastrophenschutzes geschätzt. Aufgrund der Tatsache, dass der ASB zahlreiche Hilfestellungen für Menschen leistet, wird der Geist, der im Verband anzutreffen ist, als vorbildlich wahrgenommen.

„Und auch der ASB ist ja letztendlich – wie soll ich sagen? – ein Vorbild. Und hier haben sie jetzt tatsächlich was gemacht, wo sie Menschen direkt helfen. Ist ja auch gut. Ich meine, da gibt es ja viele Ansätze, Veranstaltungen oder Richtungen, die durchaus gut sind.“ (17_84)

In Bezug auf örtliche Gliederungen werden ebenfalls fünf Stärken genannt. Es wird betont, dass ‚der ASB einen guten Ruf vor Ort hat‘ und ‚transparent ist‘ sowie dass ‚die erbrachten Leistungen einen hohen gesellschaftlichen Nutzen erbringen und eine wichtige Bedeutung für die eigene Kommune‘ haben. Dabei beschreiben die Befragten die eigene ASB-Gliederung als etwas „Besonderes“, als Organisation, in die „man aufschaut und auch Vertrauen hat“ (2_101). Wenn sich die eigene ASB-Gliederung aus einem bestimmten Bereich zurückziehen würde, „wäre das sicherlich ein deutlicher Einbruch in der Stadt [Name], aber auch im Landkreis“ (12_123). Dabei sind einige Befragte der Auffassung, es handele sich hinsichtlich der eigenen Gliederung um ein „Glück“ (3_95), „eine spezielle Situation“ (12_121) oder „eine Ausnahmesituation“ (12_123) und stellen in Frage, ob man diese Konstellation „an anderer Stelle so wieder noch mal finden würde“ (12_121). Damit wird die Einzigartigkeit der lokalen Konstellation zum Ausdruck gebracht. Weiterhin werden die professionelle Beratung bzw. die Vermittlungskompetenzen des ASB, die Ermöglichung von regelmäßigem, dauerhaftem Engagement in den ASB-Einrichtungen sowie das Vorhandensein eines Treffpunktes für Freiwillige als weitere wichtige Faktoren genannt, die den ASB auszeichnen. Das folgende Zitat illustriert den Wert eines Treffpunktes für die Freiwilligen.

„... es wurde vom ASB [Stadt] aus ein Raum hingestellt für das Ehrenamt, wo man gesagt hat: Liebes Ehrenamt, bitte schön, mach, was du möchtest. Dann hat man sich halt entschieden da eine kleine Bar rein zu machen, wo wir regelmäßig, ich glaube, einmal im Monat, abends eine Art Stammtisch haben ... Und da hat man einen Treffpunkt und das schweißt natürlich auch zusammen ... Und das ist, glaube ich, was viel ausmacht.“ (15_134)

Auf einer persönlichen Ebene beschreiben die Befragten die eigenen Erfahrungen und thematisieren die Vorteile, die Freiwillige im ASB genießen. Diesbezüglich werden insgesamt sieben Stärken des ASB genannt. Die Befragten betonen, dass der ASB viele Bildungserfahrungen zur Verfügung stellt, die „... man ansonsten nie machen könnte oder würde“ (2_82).

Weiterhin werden die Unterstützung durch die Geschäftsleitungen „in jeglicher Richtung“ (24_96) sowie die gelungene Betreuung der Freiwilligen durch eine hierfür eigens angestellte Person (8_102) genannt. Manche Befragte schätzen es, dass die Freiwilligkeit des Engagements im ASB hervorgehoben wird und dass das Engagement vom Verband regelmäßig öffentlich anerkannt wird. Mehrere Personen wiesen zudem darauf hin, dass die Vernetzung der Menschen im Rahmen unterschiedlicher Informationsveranstaltungen sowie gemeinsamer Feiern, wie z.B. einer Weihnachtsfeier oder eines Sommerfestes, für sie ganz wichtig sind. Diese Veranstaltungen werden auch dafür geschätzt, dass sie das Zusammengehörigkeitsgefühl bzw. Gemeinschaftsgefühl der Freiwilligen stärken und eine Form der Anerkennung darstellen (7_185, 10_81, 18_112).

4.7.2 Schnittstellen zwischen Schwächen und Entwicklungspotentialen des ASB

Die Bereiche, die von den Befragten als Schwächen und gleichzeitig als Entwicklungspotentiale des ASB beschrieben werden, werden als Schnittstellen bezeichnet. Sie beziehen sich konkret auf die folgenden Aspekte:

1. Freiwilligenmanagement;
2. Qualitätsmanagement/organisatorische Rahmenbedingungen;
3. Vernetzung;
4. Finanzielle Möglichkeiten im Bereich des Katastrophenschutzes;
5. Zusammenarbeit des ASB mit anderen Hilfsorganisationen und
6. Öffentlichkeitsarbeit/Image des Verbandes.

4.7.2.1 Freiwilligenmanagement

Die organisierte Betreuung der Freiwilligen ist ein Thema, das vielen Befragten am Herzen liegt. Das Vorhandensein einer Person, die aus der Sicht der Befragten „für die Ehrenämter verantwortlich“ ist, „wenn (Freiwillige) Probleme haben, zu jeder Zeit“ zur Verfügung steht, den „Austausch“ ermöglicht und sich für Freiwillige „sehr engagiert“, trägt dazu bei, dass Freiwillige sich „aufgehoben“ fühlen (8_102). Sie halten es für „sehr wichtig“, dass sie eine/n konkrete/n Ansprechpartner/in vor Ort haben, die/der bei Fragen schnell etwas „in die Wege leiten kann“ (7_242).

In den Orten, wo das Freiwilligenmanagement von einer hauptamtlichen Person als Nebenaufgabe umgesetzt wird, wird auf die Überlastung dieser Person hingewiesen. Dies kann aus der Sicht der Befragten zu einer Schwächung der Aktivitäten von Engagierten beitragen, mindestens aber verhindern, dass alle Potentiale voll zum Tragen kommen. In diesen Orten ist die Einführung des „professionellen Freiwilligenmanagements einfach unabdingbar“ (23_115).

„Hier zum Beispiel als Gegenstück macht das [die Betreuung der Ehrenamtlichen, Anm. d. V.] die Leiterin nebenamtlich und wird halb aufgefressen. Muss sich bremsen, bremst damit aber natürlich auch ... – Also sie muss es, das ist gar keine Frage. Aber

das bremst natürlich auch die Bereitschaft mitzumachen. Ich glaube schon, dass jemand als Director of Volunteers da sein muss. Sie können es Management nennen oder Supervision nennen oder Begleitung, Betreuung.“ (3_80-82)

In einem Ortsverband wurde das Fehlen eines organisierten Freiwilligenmanagements schon vor einigen Jahren als ein Hindernis bzw. potentielles Risiko für das freiwillige Engagement erkannt und frühzeitig gehandelt. Allerdings wurde, anstatt eine/n hauptamtliche/n Ehrenamtsbeauftragte/n zu beauftragen, eine freiwillig aktive Person als Ansprechpartner/in für Freiwillige in einem konkreten Bereich ausgewiesen.

Ob die Einführung eines organisierten Freiwilligenmanagements nötig ist, wird oft von der Größe des Ortsverbandes sowie von der Anzahl der aktiven Freiwilligen vor Ort abhängig gemacht. Wenn die Anzahl der Freiwilligen zunimmt oder die Gewinnung neuer Freiwilliger problematisch wird, ist aus Sicht der Befragten die Besetzung solcher Positionen auch in kleineren Ortsverbänden von zentraler Bedeutung für die Sicherung freiwilligen Engagements (10_87, 11_142).

Schließlich werden verschiedene Funktionen bzw. Aufgaben einer/eines Freiwilligenbeauftragten für unterschiedliche Zielgruppen thematisiert. Für Menschen, die sich sehr intensiv engagieren, um vor allem ihrer sozialer Isolation vorzubeugen, könnte diese Person ein „mütterliches Begleiten“ bereitstellen und dafür Sorge tragen, dass Aktive rechtzeitig „gefördert“ aber auch „gebremst“ werden (3_82). Für Jugendliche sollte ein/e Ansprechpartner/in da sein, die sie bei den Herausforderungen der Persönlichkeitsentwicklung zu unterstützen (11_136). Bei älteren Menschen „geht es um ein betreuendes Bergen des Verständnis fördernden Verhaltens, sodass die bereichert nach Hause gehen. Je mehr ich die betreue, je mehr die sich wohl bei mir fühlen, desto mehr sind die leistungswillig.“ (3_137-141)

4.7.2.2 Qualitätsmanagement/organisatorische Rahmenbedingungen

Die organisatorischen Rahmenbedingungen des Engagements werden häufig unter dem Aspekt des Qualitätsmanagements thematisiert. Insbesondere den erwerbstätigen Freiwilligen fällt es schwer, sich zu engagieren, wenn die Zuständigkeiten in einer Organisation nicht klar definiert sind, wenn Termine nicht eingehalten oder wenn Informationen nicht rechtzeitig weitergegeben werden. Sie beschreiben die Organisationsprozesse in ihren Ortsverbänden mitunter als „chaotisch“ (6_121, 20_166) und erklären dies in der Regel dadurch, dass „zu wenig Leute da sind und zu viele verschiedenen Sachen auf einen“ zukommen (6_121). Manchmal wird darauf hingewiesen, dass hauptamtliche Positionen aus der Sicht der Befragten „nicht so passend besetzt sind“ und „Prozesse (...) optimiert“ werden sollten (22_165). Das folgende Zitat bringt die Bedeutung guter organisatorischer Rahmenbedingungen im ASB für die Arbeit der Freiwilligen auf den Punkt.

„... mich stört manchmal, dass meiner Meinung nach als außenstehende Person die zentralen Stellen, mit denen ich zu tun habe, also den Abteilungsleitern, manchmal nicht so passend besetzt sind, dass ich manchmal mehr ehrenamtliche Arbeit darauf verwende, diese Leute immer wieder daran zu erinnern, dass ich doch das brauche oder dass das organisiert werden muss, dass ich da deutlich weniger Arbeit hätte, wenn manche, ja, Prozesse besser optimiert werden und gewisse Kommunikationsstrukturen oder, oder Arbeitsabläufe, ja, strukturierter werden, dann, weil ich nicht je-

den Tag hier sitze und das natürlich von extern machen muss, ist es für mich ganz wichtig, dass diese Strukturen passen und dass die klar sind, weil sonst hab ich die doppelte Arbeit. Das würde ich mir wünschen.“ (22_165)

Ähnlich wie in diesem Zitat berichtet eine andere Person, dass schlechte organisatorische Rahmenbedingungen auf die Freiwilligen demotivierend wirken können, weil sie engagementbereiten Personen auch „nichts Genaues sagen“ oder „vorlegen, zeigen können“, da sie selbst „unstrukturiert, chaotisch unterwegs sind“ (20_166-168). In manchen Orten wird das Problem mit den Verantwortlichen offen diskutiert und es wird gemeinsam nach einer Lösung gesucht. Hier bräuchten die Ortsverbände aus der Sicht der Befragten externe Unterstützung in Form einer umfassenden Analyse der Arbeitsabläufe, um zu einer Optimierung der Arbeitsprozesse zu gelangen. In einem Ortsverband wird angestrebt, diese Hilfe durch universitäre Unterstützung zu organisieren. Ob und in wieweit diese Absicht umgesetzt werden, bleibt derzeit offen.

„Ein bisschen mehr Struktur. Es ist chaotisch. Es ist hier wirklich chaotisch. Also, das wissen die Verantwortlichen auch selber. ... – Also, man müsste vielleicht ..., da hatte ich auch mit dem kaufmännischen Leiter drüber gesprochen, ob man in [Stadt] an die Uni geht und sich da paar Studenten praktisch hierher holt, die mal gucken, wie sind hier die Arbeitsabläufe, was kann man besser machen ... – Weil der Anspruch vom ASB ist ja soziales Handeln und nicht kaufmännisch zu denken oder strukturiert zu denken. Aber es fällt einem halt auf, wenn man von einem gut strukturierten Arbeitsplatz [kommt, Anm. d. V.]. Und wenn man dann hierher kommt und alles wuselt und jeder fängt was an und keiner bringt was zu Ende.“ (6_121-125)

Hinweise auf die unzureichend strukturierten Arbeitsabläufe wurden von den Befragten sowohl aus kleineren Orts- als auch großen Kreisverbänden des ASB sowie in den neuen und alten Bundesländern etwa gleich häufig geäußert. Daher ergeben sich keine Rückschlüsse auf bestimmte strukturelle Faktoren.

4.7.2.3 Vernetzung

Vernetzung ist ein weiterer Aspekt, der von vielen Freiwilligen sowohl als Schwachstelle als auch als mögliches Entwicklungspotential des ASB thematisiert wird. Manche Befragte empfinden die unzureichende Vernetzung unter den Freiwilligen aus unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern als „störend“, „schwierig“ und „sehr negativ“ (23_131). Sie betonen, dass es viele Menschen gibt, die sich vielleicht auch in anderen Bereichen engagieren würden, wenn sie darüber ausreichend informiert gewesen wären, welche zusätzlichen Möglichkeiten sich im ASB noch anbieten, sie Kontakte hätten. Andererseits sehen sie ein großes Potential darin, auf Veranstaltungen, die der Vernetzung dienen, engagierte Freiwillige als Multiplikatoren zu aktivieren.

„Also ein Treffen, ein unkompliziertes Treffen irgendwo, wo eben ... – dann könnte man sich ja austauschen und man könnte auch dann erfahren, wo werden noch welche Leute gebraucht. Und das könnte man ja vielleicht mal wechseln. Dann könnte ich auch mal was anderes machen.“ (16_132)

Weiterhin wird von einzelnen Befragten die derzeit unzureichende Vernetzung unter ASB-Kreisverbänden als problematisch und ihre Verbesserung gleichzeitig als wünschenswert

thematisiert. In einem Fall wird berichtet, dass eine gemeinsame Übung von einem Landesverband sogar blockiert wird.

„Wir wollten jetzt eigentlich mal einen Kreiswettbewerb machen, Bundeswettbewerb machen auf ASB-Ebene, ich kenne das noch vom Deutschen Roten Kreuz, wurde vom Landesverband nicht gewünscht. Also da waren wir auch sehr enttäuscht. Die einzelnen Kreisverbände waren sehr interessiert, da mal eine Übung zu machen mit allen Kreisverbänden zusammen, die es gibt vom ASB, aber der Landesverband hat da total geblockt. Das ist eigentlich sehr schade. Also da hat man so den Eindruck, dass die die Zusammenarbeit gar nicht wünschen. Also das wäre vielleicht für uns dann noch so ein Punkt, wo wir sagen, wenn uns in der Richtung mehr Unterstützung geboten wird vom Landesverband her, dass wir mehr mit den anderen Kreisverbänden zusammenarbeiten können, wäre das schon schöner.“ (24_112)

Demgegenüber werden in mehreren anderen Orten vorwiegend positive Erfahrungen beschrieben. So berichten einzelne Befragte über zahlreiche bestehende Kooperationen mit anderen ASB-Gliederungen z.B. bei der Durchführung von Großveranstaltungen oder der Organisation und Umsetzung von Ausbildungsmaßnahmen (15_120).

„Also, es gibt Kooperationen mit anderen Gliederungen, also grade ASB [Stadt 1], mit denen machen wir sehr viel. Wir arbeiten viel mit, mit dem ASB [Stadt 2] zusammen, ASB [Stadt 3], das sind die Gliederungen, mit denen wir immer gemeinsam Großveranstaltungen zum Beispiel betreuen.“ (12_194)

4.7.2.4 Finanzielle Einschränkungen im Bereich des Katastrophenschutzes

Mit Blick auf Schwächen bzw. mögliche Entwicklungspotentiale des ASB werden ausschließlich von im Bereich des Katastrophenschutzes aktiven Freiwilligen finanzielle Aspekte thematisiert. Sie wünschen sich eine bessere Ausstattung und neue Fahrzeuge (9_155, 20_130), Unterstützung bei der Sponsorensuche (24_110) sowie formale Hilfestellungen bei der Akquise von Drittmitteln (22_159). Es wird darauf hingewiesen, dass eingeschränkte finanzielle Möglichkeiten sowie eine nicht mehr aktuelle technische Ausstattung auf Freiwillige demotivierend wirken können (15_138, 11_158). Dabei wird allerdings betont, dass dieser Aspekt noch kein Grund für den Austritt aus dem Verband darstellt. Das folgende Zitat bringt dieses Argument auf den Punkt.

„Und dann kommt so ein Punkt, wo der Verein sagt: Schön, aber haben wir momentan kein Geld für. Und wenn man das öfters hört, ist das natürlich ein Punkt, der demotiviert. – Klar hätte ich persönlich jetzt im Bereich Umstellung Digitalfunk viele Möglichkeiten, wo ich sage: Legt viel Geld auf den Tisch, dann kriegen wir die beste Ausstattung. Sehe ich aber, dass der Geldfaktor da eine große Rolle spielt. Aber wenn man natürlich x-mal hört, nein, geht nicht, geht nicht, geht nicht, demotiviert das natürlich ein Stück. Aber mein Herz hängt so weit am ASB, dass das nicht ausreicht, um zu sagen: Ja, tschüss, ich komme nicht wieder.“ (15_138)

Insbesondere die Befragten aus den kleinen Ortsverbänden betonen die Notwendigkeit einer stärkeren Unterstützung in finanzieller Hinsicht durch den Bundesverband bzw. die Landesverbände, um die Aufrechterhaltung des Ehrenamtes im Bereich des Katastrophenschutzes zu gewährleisten.

„Und dann fehlt mir persönlich die Unterstützung der Landesverbände, auch finanziell, und des Bundesverbandes. Weil, du als Ortsverband, du hast deine Grenzen. Und wir

merken es jetzt hier im Rettungsdienst, gerade im Hinblick Katastrophenschutz, SEG. Um dort mitarbeiten zu können, müssen wir im Ehrenamt noch mehr leisten, um dort uns beteiligen zu können ... Wir wollen auch auf dem Sektor unseren Ehrenamtlichen und unserer Jugend was bieten. Nicht nur immer mit einer Schubkarre hier durch die Gegend zu fahren.“ (11_158)

Auch in diesem Zusammenhang suchen Freiwillige in einzelnen Standorten aktiv nach Lösungen. So wird in einem Ortsverband regelmäßig eine Feldküche angeboten. Die eingenommenen Gelder fließen in die Kasse der Freiwilligen. Damit kommen Freiwillige jedoch in die Situation, sich zusätzlich einbringen zu müssen, um ihr reguläres Engagement finanziell zu ermöglichen.

„Am Anfang haben wir halt, wie gesagt, vom Geschäftsführer die ganze Unterstützung bekommen, wenn wir was gebraucht haben. Jetzt versuchen wir immer schon ein bisschen dadurch, dass wir Feldküche auch noch haben, nebenbei noch ein bisschen mit der Feldküche unterwegs sind, ab und zu mal. Und was da halt eingenommen wird, fließt halt in unsere Kasse. Und das können wir halt verwenden für Sachen, die wir halt brauchen. Aber ansonsten ist es mit der Unterstützung schwierig. Vom Kreisverband her, ja, von unserem Geschäftsführer, aber von außen her leider zu wenig.“ (24_96)

4.7.2.5 Zusammenarbeit mit anderen Hilfsorganisationen

Die Zusammenarbeit mit anderen Hilfsorganisationen wird von beinahe allen Freiwilligen, die in den Bereichen des Katastrophenschutzes und des Rettungsdienstes aktiv sind, thematisiert. Diesbezüglich lassen sich allerdings unterschiedliche Tendenzen identifizieren.

Die Freiwilligen, die sich bereits längere Zeit in diesen Bereichen einbringen, berichten, dass insgesamt positive Tendenzen zu verzeichnen sind. Während noch vor zehn Jahren keine Kooperationen mit anderen Hilfsorganisation erwünscht waren und entsprechende Vorschläge vehement abgelehnt wurden („um Gottes willen, bloß nicht“) – so die Befragten im Rückblick –, sind die Hilfsorganisationen heute „aus der Not heraus [wegen des rückläufigen Engagements, Anm. d. V.] zu einer Kooperation gezwungen“ (12_94). Heutzutage kennen Menschen aus unterschiedlichen Verbänden einander persönlich durch gemeinsame Aktionen und Übungen sowie durch Einsätze in Großschadensereignissen und unterstützen sich gegenseitig z.B. im Falle eines Personalmangels (12_94, 1_141, 14_182). Auch in Bezug auf die Zusammenarbeit mit der Feuerwehr sind positive Entwicklungen zu verzeichnen (24_130).

Aus der Sicht der Freiwilligen, die in diesen Bereichen hauptamtlich und zusätzlich ehrenamtlich tätig sind, ist die Kooperation mit anderen Hilfsorganisationen zum Teil mit unterschiedlichen Problemen behaftet, „die eigentlich keine Probleme sein müssten“ (15_140). Zum einen wird argumentiert, dass das Denken auf der Geschäfts- oder Vorstandsebene aller Hilfsorganisationen füreinander offener sein sollte. Zum anderen werden die verschiedenen Hilfsorganisationen, die im Bereich des Rettungsdienstes tätig sind, durch die Beteiligung an Ausschreibungen immer wieder auch zu Konkurrenten.

„Dass sich vieles negativ entwickelt hat, sehen wir am Rettungsdienst durch die Ausschreibung im Rettungsdienst, dass wir eigentlich in gewissen Bereichen nicht mehr Partner sind, sondern eigentlich Konkurrenten geworden sind, was sehr, sehr schade ist. Aber das ist eine gesellschaftliche und wirtschaftliche Entwicklung, die im Prinzip

die Hilfsorganisationen nicht zu verantworten haben, sondern die Politik. Ist meine persönliche Auffassung.“ (11_154)

Die Freiwilligen, die in den Bereichen des Rettungsdienstes und/oder des Katastrophenschutzes eher eine kurze Zeit aktiv sind, beschreiben die Zusammenarbeit mit anderen Hilfsorganisationen als mangelhaft und wünschen sich explizit mehr Verbindungen, Kontakte, Übungen und einen breiteren Austausch.

„Ich hab mich jetzt im Bereich Bundesfreiwilligendienst im Katastrophenschutz engagiert, da gibt es ein Pilotprojekt. Und dadurch habe ich gezwungenermaßen mit anderen Katastrophenschutzeinheiten zu tun. Aber wenn ich das nicht machen würde, hätte ich keinen Kontakt zu anderen Katastrophenschutzeinheiten, das heißt, es gibt da keinerlei Verbindung, Kontakt oder gemeinsame Übungen oder Austausch, gar nicht. Das stimmt, das ist eigentlich ein Manko, das hatte ich auch mit dem einen Kollegen besprochen, der beim Landesverband ist, beim Herrn [Name]. Der wollte da auch ein bisschen mit dran arbeiten, dass es eine Vernetzung gibt, weil eine Vernetzung fördert natürlich dann auch dann den Arbeitsaufwand, dass der geringer wird, ja.“ (22_169)

Zusammenfassend bleibt festzuhalten, dass die Zusammenarbeit mit anderen Hilfsorganisationen für die Freiwilligen ein relevanter Aspekt ist. Wie diese Kooperation institutionalisiert werden konnte, wird in dem folgenden Zitat beispielhaft ausformuliert.

„Naja, was ich eigentlich schön finden würde, wenn alle Vereine, die Sanitätsdienst führen, ob es jetzt Rote Kreuz, Malteser, GARD, ASB oder sonst wer ist, dass die halt mehr zusammenarbeiten ... Weil man kriegt es ja auch viel mit, wenn z.B., ich sage jetzt mal, der ASB kriegt jetzt eine Veranstaltung, was weiß ich, Elton John nächsten Monat hier live am Theaterplatz. So, die Malteser haben es halt nicht gekriegt, aber der ASB. Dann regen die sich drüber auf, ja, der ASB hat das und das gekriegt. Das finde ich halt blöd. Schöner wäre es doch, wenn von Malteser welche da wären, vom ASB welche da wären oder von den GARD oder Rotes Kreuz oder wer auch immer und das Geld, diese Einnahmen, was da halt kommt, diese ... die kriegen ja Geld dafür, dass die die Leute stellen und so, dass man das halt aufteilt und sagt: Hier, ihr habt eine Hälfte, hier und da. Dann würde das halt auch viel besser alles funktionieren. Aber so ist es ja leider nicht. Jeder versucht sich selber hier irgendwie zu profilieren.“ (9_251)

4.7.2.6 Öffentlichkeitsarbeit/Verbesserung des Images des Verbandes

Die Mehrheit der Befragten thematisiert die Öffentlichkeitsarbeit des ASB explizit und plädiert einhellig dafür, dass der ASB „einen Weg finden müsste ... die Leute zu erreichen und zu informieren, was der ASB ist“ (12_141), weil es „unheimlich viele Ideen und tolle Projekte“ (6_131) und „zu wenig Werbung“ gibt (9_135, 5_103, 24_88) und weil den ASB „keiner kennt“ (6_131, 16_108, 15_112). Ohne gezielt hierzu befragt worden zu sein, diskutieren die Freiwilligen durchaus engagiert die Wichtigkeit der Öffentlichkeitsarbeit, formulieren ihre Sorgen, berichten über eigene Erfahrungen und thematisieren, auf welche Weise der ASB unterschiedliche Zielgruppen erreichen könnte. Die Befragten schlagen vor, z.B. unter dem Motto „tue Gutes und sprich darüber“ (12_141) die ASB-Tätigkeiten an Schulen (86_131) und in Einkaufszentren (9_135), in der Stadt auf Informationsständen (15_122) sowie in der social media wie Youtube und Facebook (22_179) kontinuierlich und zielgerichtet zu präsentieren, damit „der ASB sich als Hilfsorganisation mit seinen ganzen Möglichkeiten immer bei den Leuten einprägt ins Unterbewusstsein“; und wenn jemand „vielleicht irgendwann mal

überlegt, ich möchte mich ehrenamtlich betätigen“ (15_116), diese Person sich dann gezielt an den ASB wendet.

In diesem Zusammenhang lassen sich auch unterschiedliche Tendenzen erkennen, die sich vor den Hintergrund der vier identifizierten Typen der Freiwilligen erklären lassen. Während die *pro-aktiven* und *aktivierten Freiwilligen* die Öffentlichkeitsarbeit primär als die Aufgabe des Verbandes wahrnehmen und diese Aufgabe selbst nicht übernehmen möchten, diskutieren die *erfahrenen* und *bewussten Freiwilligen*, wie sie die Öffentlichkeitsarbeit des ASB aktiv mitgestalten könnten.

„Wir haben uns auch schon überlegt, dann eher einen Videofilm zu drehen, wo unsere Übung mal präsentiert wird. (...) [D]ie jungen Leute lesen keine Texte, sondern die wollen ein Video, die wollen was Knackiges, so einen YouTube-Style haben, die wollen Facebook haben und wollen da eine Gruppe haben, die wollen halt einfach anderweitig da rangeführt werden. Und da sind wir halt jetzt auch schon an den Überlegungen, wie machen wir das.“ (22_179)

In den Ortsverbänden, in denen die Öffentlichkeitsarbeit als eine wichtige Aufgabe wahrgenommen wird und geschultes und stetig weiterqualifiziertes Personal zur Verfügung steht, beobachten die Befragten eine deutlich bessere Sichtbarkeit des Verbandes in den Medien und in der lokalen Öffentlichkeit.

„Und seitdem boomt das, seitdem wir das gemacht haben, ist unsere Öffentlichkeitsarbeit deutlich, deutlich besser geworden. Also, wir haben, sind relativ häufig in den Medien. Früher waren wir ein-, zweimal im Jahr in der Zeitung, inzwischen sind wir dreibisimal im Jahr in der Zeitung, einfach weil wir die guten Dinge, die wir tun, auch in die Medien geben und die auch interessiert sind. Wir (...) hatten wir einen Dreh mit [Name einer Fernsehproduktion] über das Rettungsdienstwesen. Es spricht sich rum. Wenn man mal angefangen hat mit der Medienarbeit, mit der Öffentlichkeitsarbeit, dann spricht es sich rum: Da ist jemand, mit dem kann man reden. – Und das ist genau das, was wir tun.“ (12_145)

In einem anderen Ort wird berichtet, dass die Sensibilisierung von Schulkindern für den Sanitätsbereich eine wirksame Konstante der Öffentlichkeitsarbeit ist.

„Also Öffentlichkeitsarbeit machen wir ja sehr viel. Ich sage mal, wir gehen ja schon in die Schulen und versuchen, auch die Jüngeren zu sensibilisieren. Ich sage mal, von der fünften, sechsten Klasse mit Schulsanitätsdienst. – Also wir haben hier im Bereich [Ort]..., oder wo wir als ASB-Ortsverband tätig, sind zwei, drei Schulen, wo wir sehr intensiv arbeiten, was auch sehr gut angenommen wird.“ (11_94-96)

Zusammenfassend bleibt festzuhalten, dass die Freiwilligen von einem niedrigen Bekanntheitsgrad des Verbandes in der Öffentlichkeit ausgehen und sich eine bessere Präsentation des Verbandes nach außen wünschen. Im Ergebnis versprechen sich die Befragten von einer verstärkten Öffentlichkeitsarbeit eine Imageaufwertung der Freiwilligen sowie die Erhöhung der öffentlichen Wahrnehmung der vielfältigen Angebote des ASB. Zahlreiche Freiwillige fühlen sich für die Außendarstellung des Verbandes verantwortlich, sie entwickeln Ideen und Initiativen.

4.7.3 Einzelbefunde zu den Schwächen des ASB

Die Einzelbefunde bezüglich der Schwächen des ASB weisen darauf hin, dass das Hauptpersonal in ASB-Verbänden z.T. überfordert bzw. überlastet ist und dass expandierenden ASB-Gliederungen drohen könnte, ihr familiäres Setting zu verlieren.

Die Überlastung des Hauptpersonals wird in unterschiedlichen Kontexten thematisiert. Die Freiwilligen, die in Bereichen der Altenhilfe und der Hilfen für Kinder, Jugendliche und Familie aktiv sind, berichten, dass wegen eines Mangels an Personal und der damit einhergehenden Überforderung des hauptamtlichen Personals viele Projektideen nicht umgesetzt werden (6_137, 8_129). In den Bereichen des Katastrophenschutzes und des Rettungsdienstes wird problematisiert, dass manche Ehrenamtliche, die auch hauptberuflich im ASB tätig sind, dienstlich sehr angespannt sind. Dies hat zur Folge, dass diese Personen in ihrem freiwilligen Engagement Abstriche machen müssen. Hier wünschen sich Befragte Sonderregelungen, damit dienstliches und ehrenamtliches Engagement gleichermaßen gut gelingen kann und nicht etwa die dienstlichen Belange des Verbands zur Verhinderung des Ehrenamts führen (22_159).

In einem Fall wird problematisiert, dass der ASB wächst und „schon quasi ein mittelständisches Unternehmen ... mit vielen Angestellten“ darstellt. Aus der Sicht dieser Person „führt [es, Anm. d. V.] schnell dazu, dass sich in den einzelnen Bereichen so Cliques bilden, die sich dann auch so ein bisschen gegenseitig ausspielen.“ Für diese Person ist es sehr wichtig, dass „dass es nicht in erster Linie darum geht, Geld zu verdienen oder neue Bereiche abzudecken und irgendwelche Einsparungsmöglichkeiten zu suchen, nur damit die Bilanz besser ist“ (14_168-174). Problematisiert wird also die schwierige Stellung des Verbands als professioneller Dienstleister bzw. soziale Organisationen.

4.7.4 Einzelbefunde zu den aktuellen Herausforderungen

Die drei Aspekte, die von Einzelbefragten als Gefahren thematisiert werden, beziehen sich auf ehrenamtliche Tätigkeiten in den Bereichen des Rettungsdienstes und des Katastrophenschutzes. Konkret handelt es sich um die Einführung der hauptberuflichen Ausbildung zum/zur Notfallsanitäter/in, den Mangel an Freiwilligen im Bereich des Katastrophenschutzes sowie um den Umgang mit Freiwilligen, die aus religiösen Gründen ein Kopftuch tragen. Es handelt sich somit um die Fragestellungen einer zunehmenden Professionalisierung, der schwierigen Balance zwischen einer professionellen Selbstdarstellung bzw. Problematisierung von Entwicklungen sowie um die Frage, inwieweit das Leitbild eines offenen Verbandes tatsächlich praktisch gelebt werden kann.

Bezüglich der Einführung einer hauptamtlichen Ausbildung zu Notfallsanitäter/innen äußern Einzelbefragte ihre Sorgen darüber, welche Konsequenzen diese von Seiten des Gesetzgebers getroffene Entscheidung für das Ehrenamt im Bereich des Katastrophenschutzes haben wird. Es wird befürchtet, dass es „einen deutlichen Einbruch im ehrenamtlichen Segment geben“ wird, weil „alles, was man früher ehrenamtlich nebenher machen konnte, das wird mit diesem Notfallsanitäter abgeschafft“ (12_157). In diesem Zusammenhang ist es aus der Sicht der Befragten dringend erforderlich, die Ausbildungsstandards für Rettungsassis-

tent/innen im ASB einheitlich anzupassen, um den Bereich des Katastrophenschutzes langfristig aufrecht erhalten zu können. Hier sollte „eine Plattform“ gefunden werden, um Menschen exzellent auszubilden (12_157), und innovative Ansätze eingeführt werden, um das Ehrenamt im Bereich des Katastrophenschutzes attraktiv zu halten (11_158). Diesbezüglich wird auch der Wunsch geäußert, einen Erfahrungstransfer unter ASB-Gliederungen zu organisieren. Dabei wird betont, dass die Informationen zu Ausbildungsstandards in den einzelnen Bundesländern unterschiedlich aufbereitet sind; für die Freiwilligen, die sich ehrenamtlich engagieren und sich in der Ausbildung engagierten, sei es eine große Hürde, an die relevanten Informationen zu kommen.

„Und dann halt auch mal so die Ausbildung vielleicht ein bisschen einheitlich. Also wir hatten ja eine Ausbildung vorbereitet, da habe ich schon gesehen, in [Land 1] gibt es auch Unterschiede zu [Land 2]. Also [Land 2] hat nichts klar Definiertes eigentlich. Ich musste wirklich in anderen Bundesländern gucken, als ich nach Material gesucht habe, weil für [Land 2] einfach nichts zu finden war. Und das ist hier wirklich einfach irgendwie Freestyle oder so ... Also hier ist es wirklich chaotisch.“ (20_104)

Der Mangel an Freiwilligen ist ein Thema, das von allen Befragten in unterschiedlichen Kontexten im Rahmen der Interviews diskutiert wird. Die im Bereich des Rettungsdienstes aktiven Freiwilligen betonen, dass die realen Zahlen engagierter Freiwilliger in allen Hilfsorganisationen viel kleiner sind als offiziell ausgewiesen wird. Sie plädieren dafür, dass die Situation realistisch betrachtet und offengelegt wird. Das folgende Zitat bringt dieses Argument auf den Punkt.

„Und wir haben jetzt akut dreißig aktive Helfer, und zwar reale Zahlen, das heißt, ich sag besonders reale Zahlen, weil dreißig sind im Verhältnis zu den Zahlen von den anderen Leuten sehr gering oder den anderen Organisationen oder anderen Bereichen, aber die Zahlen stimmen nicht, und das weiß ich hundertprozentig. Die Zahlen wurden immer positiv verändert und auch Mitarbeiter aufgeführt, die gar nicht dort tätig sind freiwillig. Ich weiß nicht warum, ob es die Scham ist oder welche Hintergründe das hat. Nur ich sag immer, wenn wir nicht die Wahrheit sagen, dass der Katastrophenschutz, oder (...) mal auch auf das Ehrenamt generell übertragen, auf dem absteigenden Ast ist. Und [wenn; Anm. d.V.] man die Probleme nicht aufdeckt, dann wird sich auch nichts dran ändern. Und deswegen sind wir da sehr realistisch und sehen auch, dass [es; Anm. d.V.] zum Beispiel beim Einsatz von einer anderen Organisation beispielhaft dreihundert aktive Teilnehmer gibt, wir sagen, wir haben nur dreißig und im Einsatzfalle sind wir achtzehn und die sind nur sechs. Also, da stimmt irgendwas nicht. Deswegen wäre es mal an der Zeit, auch was die Stadt betrifft, die auf (...) Katastrophenschutz ist, mal realistisch die Situation zu betrachten und zu offenbaren.“ (22_217)

Die unterschiedlichen Befunde bezüglich des Engagements von Personen, die ein Kopftuch tragen, beziehen sich hauptsächlich auf muslimische Frauen. Die Befragten weisen darauf hin, dass es im ASB derzeit keinen einheitlichen Umgang mit der Frage gibt, ob das Tragen eines Kopftuches im Rettungsdienst bzw. im Katastrophenschutz zulässig ist bzw. zwingend toleriert werden sollte. An einem Standort ist es explizit erwünscht, dass der ASB mehr Menschen islamischen Hintergrunds einbezieht, damit Freiwillige in einem Katastrophenfall auch mit Patienten dieser Personengruppe sicher umgehen können.

„Stelle ich mir vor Zugunlück, und dann sind ja doch islamische Frauen und so ..., sind ja schon ein Problembereich. Und dass wir da Leute mehr hineinziehen können, die Verständnis für diesen Kulturkreis haben, die uns auch mehr diesen Kulturkreisen

näher bringen können, damit wir wissen, jetzt gehe ich nicht so ran wie an einen deutschen Patienten, sondern ich muss Rücksicht nehmen auf diesen Patienten.“ (14_250)

Anderorts wird berichtet, dass sehr bewusst eine Freiwillige mit einem Kopftuch auf einem Werbungsflyer des ASB abgebildet wurde. Damit wurde angestrebt, „ganz plakativ ein Zeichen zu setzen, dass hier jeder sich freiwillig aktiv beteiligen kann in unserem Vereinssystem“ (22_201). In einem anderen Ort wurde demgegenüber mitgeteilt, dass die Ausführung des Dienstes durch eine Kopftuch tragende Frau im Bereich des Rettungsdienstes vom Einsatzleiter unter Verweis auf notwendige Sicherheits- und Hygienestandards verboten wurde. Die notwendige Diskussion und Entscheidungsfindung wurde vom Einsatzleiter zum Rettungsdienstleiter, dann zur Geschäftsleitung und letztlich zum Landesverband weitergeleitet, also hierarchisch delegiert und letztlich nicht abgeschlossen.

„Da könnte sich der ASB mal Gedanken drüber machen. Wir hatten ein junges Mädchen, die vom Schulsanitätsdienst zum ASB gekommen ist. Hat hier ihren SDL-Kurs ..., also ihren Sanitätshelfer gemacht, trägt ein Kopftuch und sie darf keinen Dienst machen mit Kopftuch ... Das ging jetzt über den Landesverband, aber es ist noch keine Entscheidung getroffen ... Und deswegen verstehe ich nicht, warum der Landesverband da nicht sagt, ja, machen wir oder machen wir nicht. Dann hieß es mal, aus Sicherheitsgründen, ‚wenn dir jemand am Kopftuch zieht‘. Und dann habe ich gesagt, ist es für dich ein Problem, das Kopftuch hier vorne rum zu schließen oder einfach so nach hinten unterm Haar zu binden, dass man sagt, wenn jemand am Kopftuch zieht ist das Kopftuch unten, aber du wirst nicht erwürgt. Und dann sagte sie zu mir, das ist für sie kein Thema. Sie würde auch so das Kopftuch dann tragen. Dann hieß es hygienische Gründe. Und dann sagt sie, ich habe immer noch zweites dabei. Wenn das schmutzig ist ... – Ist ja bei uns auch so. Wenn wir dreckig sind, müssen wir uns umziehen. Aber wie gesagt, es ist offiziell noch keine Entscheidung getroffen. Sie darf nach wie vor keinen Dienst machen.“ (1_181-199)

Aus Sicht der Befragten sollte ein Verband, der sich einem toleranten Selbstbild verschreibt, dafür Sorge tragen, dass das Tragen von Kopftüchern in allen Gliederungen des ASB kein Hindernisgrund für ein Engagement darstellt. Wenn hierzu keine einheitliche Entscheidung getroffen würde, sei dies schädlich für das Image der Organisation.

4.7.5 Einzelbefunde zu den Entwicklungspotentialen des ASB

Die Einzelbefunde bezüglich der Entwicklungspotentiale des ASB weisen darauf hin, dass Freiwillige sich mehr Freiräume für die Umsetzung spontaner Ideen, weniger verwaltungstechnische Aufgaben sowie eine verstärkte Vernetzung mit potentiellen Arbeitgeber/innen vor Ort wünschen. Ferner sollte der ASB seine Alleinstellungsmerkmale schärfen, es sei wichtig, dass auf den ersten Blick erkennbar sei, was den ASB von anderen Organisationen unterscheidet. Jeder dieser Vorschläge wird in einem bestimmten Kontext thematisiert. So ist es für *die pro-aktiven Freiwilligen* wichtig, nicht nur im übertragenen Sinne, sondern auch ganz real Raum für eigene Ideen zu haben, ohne sich in die Struktur des Verbandes eingliedern zu müssen.

„Und insofern wäre also ein Angebot an ..., vielleicht auch an Räumlichkeiten ganz gut. Wo dann halt die Leute, die etwas machen wollen, kommen ... dann wird also praktisch eine Möglichkeit gegeben, dass man auch sozial oder wie auch immer etwas ma-

chen kann, ohne sich einzugliedern in die Struktur des Vereins oder des ASB zum Beispiel.“ (17_126)

Für die *erfahrenen Freiwilligen*, die bereits eine längere Zeit im ASB engagiert sind, ist eine Entlastung von verwaltungstechnischen Aufgaben wichtig.

„Was ich mir wünschen würde ist, dass es unkomplizierter geht, gewisse Sachen wie Fördermittel beantragen oder wie auch immer, wo ich einfach sage, hier ist ein Topf, aus dem würde ich mich jetzt gerne bedienen, um einfach Sachen noch zu installieren, wo ich sage, man macht mal so eine Freizeit oder man macht mal was anderes oder man schafft sich jetzt noch irgendwas an, was für die Freiwilligen noch da sein soll ... Also diese Bürokratie, finde ich, die geht mir zumindest ein bisschen gegen den Strich. Ich weiß auf der einen Seite, dass das irgendwo sein muss, aber wenn ich eben dann immer irgendwelche Anträge ausfüllen muss und irgendwelche Reiseaufträge oder so was, das finde ich belastend. Also das macht eigentlich so ein bisschen die ehrenamtliche Arbeit kaputt.“ (10_83)

Ferner halten die *erfahrenen Freiwilligen* es für wichtig, die „Alleinstellungsmerkmale zu finden, die vielleicht andere Hilfsorganisationen nicht haben“ und diese Merkmale nach außen zu tragen, um „einen möglichst langfristigen Bestand an Freiwilligen zu sichern“ (23_97). Angesichts des infrastrukturellen Abbaus und der verstärkten Abwanderungsbewegung von Jugendlichen in den neuen Bundesländern formulieren Befragte die Notwendigkeit, dass der ASB junge Menschen auch bei der beruflichen und sozialen Eingliederung unterstütze, denn diese seien eine notwendige Voraussetzung für die Sicherung des Nachwuchses.

„Das ist vielleicht noch ein Punkt, wenn man sagt, was könnte der ASB noch mehr machen. Das wäre wirklich eine geniale Sache, fällt mir gerade noch ein, Leute, Ehrenamtliche, die ich bei mir behalten möchte, dort sollte der ASB versuchen, denen vielleicht auch auf dieser beruflichen Schiene zu helfen, nicht die bilde ich aus bei mir beim ASB oder wie auch immer, sondern über Netzwerke oder wie auch immer einfach denen bei der Jobsuche hier im Umkreis zu helfen irgendwo, um zu sagen, die will ich einfach nicht gehen lassen, die sollen hier bei mir bleiben ... Aber dass es dort irgendwo vielleicht mal Netzwerke gibt oder wie auch immer, wo der ASB sagt, der hat ja Kontakte zu dem Autohaus oder stelle dich dort vor und dort kann man bestimmt irgendwas machen ... Das wäre so noch das Highlight, wo der ASB, denke ich, unterstützend tätig werden kann.“ (10_133)

4.8 Dauerhaftes Engagement

Nachdem eine Person sich für eine freiwillige Tätigkeit entschieden bzw. einen Zugangsweg zu formellem Engagement in bestimmten gesellschaftlichen und gesetzlichen Rahmenbedingungen gefunden hat, stellt sich die Frage, welche Faktoren eine begünstigende bzw. hemmende Rolle für Förderung eines dauerhaften Engagements spielen können. Wie kann ein Verband sichern, dass das Ehrenamt nicht an Attraktivität verliert bzw. dass Menschen ihre ehrenamtliche Tätigkeiten fortgesetzt ausüben?

Die im Rahmen des Freiwilligensurveys erhobenen Verbesserungswünsche der Freiwilligen spiegeln sowohl förderliche als auch hinderliche Faktoren wider und richten sich an unterschiedlichen Adressaten aus. „An die Adresse der Organisationen: Bereitstellung von Finanzmitteln und Räumen für bestimmte Projekte; Weiterbildungsmöglichkeiten; fachliche und psychologische Unterstützung, unbürokratische Kostenerstattung und Anerkennung durch

Hauptamtliche. Von staatlicher und Arbeitgeberseite aber möchten viele Freiwillige bessere Informationen über Gelegenheiten zum Engagement und Beratung; Absetzbarkeit der Unkosten und Freistellung von Aufwandsentschädigungen bei der Steuer; öffentliche Anerkennung durch Berichte in den Medien; Anerkennung für die Rentenversicherung; Absicherung durch Haftpflicht- und Unfallversicherung sowie Freistellung durch die Arbeitgeber“ (Grom 2001: 505).

Im Rahmen der vorliegenden Studie wurden förderliche und hinderliche Faktoren für ein dauerhaftes Engagement im ASB untersucht. Dabei wurde zunächst auf bereits vorliegende theoretische Konzepte und Modelle zum Thema zurückgegriffen, um diese mit den Befunden zum ASB abzugleichen und ggf. mit Blick auf diesen spezifischen Kontext. zu ergänzen. In der Regel werden förderliche Faktoren für das freiwillige Engagement in der Fachliteratur entweder in Bezug auf eine bestimmte Zielgruppe der Engagementförderung – z.B. Kinder und Jugendliche, Senior/innen, Menschen mit Migrationshintergrund. – oder einen bestimmten Tätigkeitsbereich – Pflegebereich, Katastrophenschutz usw. – untersucht. Daraus ergibt sich eine Vielzahl von Faktoren, die einerseits als alters-, geschlechts-, zielgruppen- oder bereichsspezifisch und andererseits als übergreifend bzw. allgemeingültig förderlich thematisiert werden. Mit Blick auf die vorliegende Studie stellt sich deshalb die Frage, wie diese unterschiedlichen Faktoren sich für den spezifischen Anwendungsbereich konzeptionell gebündelt bzw. in einer empirisch begründeten Typologie darstellen lassen.

4.8.1 Förderliche Faktoren

Um die Befunde der vorliegenden Studie mit vorhandenen Erkenntnissen zu förderlichen Faktoren vergleichen und kontrastieren zu können, wurden vier Quellen ausgesucht, die praxisrelevante und/oder empirisch abgeleitete Faktoren thematisieren. Förderliche Faktoren in Bezug auf Kinder und Jugendliche, Frauen und Männer, Senior/innen und Migrant/innen werden aus Entwicklungsperspektiven und Handlungsempfehlungen der Enquete-Kommission abgeleitet (Enquete-Kommission 2002: 197 ff.). Förderliche Faktoren bezüglich des bürgerschaftlichen Engagements älterer Menschen werden zudem aus den praxisnahen Erfahrungen von Susanne Konzett (2010) sowie aus einer aktuellen Befragung der Bundesarbeitsgemeinschaft der Senioren-Organisationen e.V. (BAGSO: 2013) extrahiert. Im Rahmen der BAGSO Studie wurden Menschen befragt, die selbst als Senior/innen oder zusammen mit Senior/innen in Projekten ehrenamtlich tätig sind. Förderliche Faktoren im Bereich des Bevölkerungsschutzes werden aus einem Vortrag von Harald Schottner, Leiter der Abteilung „Hilfsorganisation und Bevölkerungsschutz“ im ASB, abgeleitet. In diesem Vortrag, der im Rahmen des Symposiums zum Thema „Ehrenamt im Bevölkerungsschutz“ im September 2012 in Berlin gehalten wurde, wurden die aktuellen Faktoren zur „Erhaltung, Gewinnung und Bindung von Ehrenamtlichen“ (Schottner 2012: 73) thematisiert.¹⁸

Zunächst ist festzuhalten, dass alle bekannten Faktoren von den Befragten mindestens ein Mal genannt werden. Darüber hinaus werden jedoch bestimmte Faktoren häufiger diskutiert, denn sie sind aus der Sicht der Befragten für die Absicherung eines dauerhaften Engage-

¹⁸ Vgl. Tabelle 17 im Anhang mit einer Übersicht der in den diversen Studien thematisierten förderlichen Faktoren für die Verstärkung freiwilligen Engagements.

ments von besonderer Bedeutung. Ferner wird oft angedeutet, dass einzelne förderliche Faktoren nur dann einen positiven Einfluss auf das Ehrenamt haben können, wenn sie als Bestandteil eines Gesamtpakets berücksichtigt werden.

Insgesamt lässt sich ein Kern förderlicher Faktoren identifizieren, der unmittelbar vom Verband beeinflusst werden kann. Private Faktoren, wie z.B. Unterstützung durch die Familie und ein gesichertes Einkommen, sowie gesellschaftspolitische Faktoren, wie z.B. die Förderung von Bildung und der Teilzeitbeschäftigung älterer Menschen, finden hier keine Berücksichtigung. Konkret können folgende zentrale förderliche Faktoren ausgemacht werden:

- Sensibilisierung für Freiwilligendienste im Kindes- und Jugendalter;
- Willkommenskultur/Gruppendynamiken in und die Identifikation mit dem Verband;
- Finanzierung und Kostenerstattung;
- Öffentlichkeitsarbeit/Imageverbesserung/Aufklärung;
- Anerkennung und Wertschätzung des Ehrenamtes;
- Freiwilligenmanagement;
- Qualitätsmanagement/organisatorische Rahmenbedingungen;
- Qualifizierung der Freiwilligen/Innovative Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen;
- Partnerschaftliche Zusammenarbeit von haupt- und ehrenamtlichen Personen;
- Andere Faktoren wie z.B. Hervorhebung der Freiwilligkeit des Engagements, Erschließung neuer Wege der Erreichbarkeit der Freiwilligen (z.B. Facebook, Twitter, etc.) etc.

Mehrere dieser Faktoren wurden bereits in Kapitel 4.7 in Hinblick auf Stärken, Schwächen und Entwicklungspotentiale des ASB diskutiert. Daher werden nunmehr ausschließlich die ersten drei Aspekte aufgegriffen. Für mehrere Befragte spielen diese Faktoren für die Absicherung eines dauerhaften Engagements eine besonders wichtige Rolle.

4.8.1.1 Frühzeitige Sensibilisierung für freiwilliges Engagement

Die Bedeutung der Sensibilisierung von Kindern und Jugendlichen für Freiwilligendienste wird sowohl in der Fachliteratur als auch von den Befragten dieser Studie hervorgehoben. „Als Kind lernt man, was Nächstenliebe ist, was das soziale Umfeld bedeutet“ (17_82). Und wenn man „schon in jungen Jahren anfängt sich zu engagieren“, dann wird es ein Leben lang zur „Selbstverständlichkeit, anderen Menschen zu helfen oder sich einfach zu engagieren“ (23_10). Die Sozialisation in Familien, wo engagierte Eltern und Großeltern eine Vorbildfunktion haben (20_76), sowie in Schulen und außerschulischen Einrichtungen, wo Kinder durch Teilnahme an Projekten (3_173, 11_94) sensibilisiert werden, bilden ein solides Fundament dafür, dass „sie mehr Verständnis für Soziales“ (3_141) im Leben zeigen werden.

Diesbezüglich verfügen beinahe alle Befragte über eigene Erfahrungen. Entsprechend betonen einige Befragte, dass sie sich bewusst für eine freiwillige Tätigkeit in einer Schule bzw. in einem Kindergarten entschieden haben, damit sie selbst eine Vorbildfunktion für Kinder

übernehmen und damit die Kinder für freiwilliges Engagement sensibilisieren können. Eine Person, die als Lehrkraft an einer Schule tätig ist, versucht ihre Schüler/innen frühzeitig ganz allgemein an das Thema heranzuführen und sie zu motivieren. Eine andere Person berichtet über die Bedeutung des Schulsanitätsdienstes für die Heranführung von Kindern und Jugendlichen an den ASB. Und schließlich können Kinder auch während der Betreuung der Veranstaltungen (z.B. Konzerte, Feste, usw.) durch den ASB angesprochen und begeistert werden.

„... wir ziehen uns viel auch die Kinder ran zu Veranstaltungen. Da gibt es halt auch kleine Werbegeschenke, Präsente. Und wenn dann die Eltern schon kommen und sagen: Oh, das ist aber schön, das kriegt man woanders nicht. Und viele Kinder fangen dann schon an: Oh, da möchte ich mal hin, wenn ich groß bin. Oder wenn wir mit den Fahrzeugen irgendwo stehen, reizt das.“ (24_92)

Daher sehen die Befragten in der Arbeiter-Samariter-Jugend (ASJ) eine institutionalisierte Möglichkeit, Jugendliche „an den Verein frühzeitig zu gewöhnen“ und „praktisch hineinwachsen“ zu lassen (14_128). Die Art und Weise ihrer Aufnahme im ASB, ihre Erlebnisse im Verband erleben sowie die Qualität ihrer Betreuung beeinflussen in hohem Maß den weiteren Verlauf ihres Engagements.

4.8.1.2 Willkommenskultur/Gruppendynamiken/Identifikation mit dem Verband

Mehrere Befragte bestätigen, dass sie sich im ASB dauerhaft engagieren, weil sie entweder bereits als Jugendliche den ASB kennenlernten oder weil sie sich bei der Aufnahme im Verband sehr wohl fühlten. Freiwillige „müssen ernst genommen werden“ (1_116). Es muss ihnen vermittelt werden, dass sie für das Alltagsgeschäft des ASB unverzichtbar sind. Wie wichtig die gelungene Aufnahme und der soziale Umgang miteinander im ASB sind, wird in den folgenden Zitaten verdeutlicht:

„Das liegt dann daran, wie er hier aufgenommen wurde, wie er hier aufgewachsen ist innerhalb des ASB. Ist er hier gut aufgenommen worden und hat man sich um den Ehrenamtlichen oder um den Jugendlichen gekümmert, dann ist das natürlich ein ganz anderes Bild als wenn man nur so das dritte Rad am Wagen ist, immer mal mitgegangen ist und so.“ (11_120)

„Also, dass ich mich mit dem Verein identifiziere. Dass der Verein also quasi mein Verein ist. Nicht eine Struktur von oben herab. Also hier, ich bin Chef und ihr seid meine ..., quasi der Ehrenamtliche als Angestellter, sondern der Ehrenamtliche, weil er dazu gehört. Er ist Teil vom Uhrwerk, ein kleines Rädchen im Uhrwerk und wenn er nicht dabei ist, dann funktioniert das ganze Uhrwerk nicht. Dieses man wird gebraucht und man ist wichtig ... Man ist genauso wichtig wie jeder andere auch.“ (14_140)

Einige Freiwillige berichten, dass eine Person, die aufgrund eines Umzugs in eine andere ASB-Gliederung überwechselte, eher „enttäuscht“ wurde (11_120, 12_123). Dies wird dadurch erklärt, dass die Zugehörigkeitsgefühle zu einer bestimmten Gliederung – gerade aufgrund der Individualität der Kreisverbände – sowie die Identifikation mit der Freiwilligengruppe viel stärker entwickelt sind als die Identifikation mit dem ASB im Allgemeinen. Demzufolge ist es aus der Sicht der Befragten angezeigt, die Identifikation mit dem Verband insgesamt zu stärken. Das folgende Zitat untermauert diesen Standpunkt:

„Als Aspekt, finde ich, für ein dauerhaftes Engagement oder ein wiederkehrendes Engagement ist wichtig, dass die eine Identifikation mit der Hilfsorganisation beziehungsweise mit dem ASB haben ... –Wenn wir denn dann die Leute gefunden haben, die sich im Katastrophenschutz engagieren, darf es nicht nur Ziel sein, dass die sich engagieren und das nur beim ASB [Stadt], sondern dass die sich ..., also dass man eine Identifikation mit dem ASB als Gesamtverband aufbaut ... – Also dass denen nicht egal ist, ob die sich bei den Johannitern oder beim ASB engagieren. Sondern die engagieren sich beim ASB und wollen beim ASB bleiben, selbst wenn die nach ..., keine Ahnung, in das letzte Dorf ziehen. Und da gibt es den ASB vielleicht in der nächst größeren Stadt und sie haben dann die Möglichkeit zu sagen: Ja, okay, hier vor Ort gibt's halt nur das Rote Kreuz, aber da ich beim ASB in [Stadt] so gute Erfahrungen gemacht habe fahre ich halt mal fünf Kilometer weiter und gehe zum ASB wieder, weil, da hat's mir so gut gefallen. Also das muss halt schon Ziel sein. Also gerade auch im Rettungsdienst, wenn wir Leute halten wollen.“ (23_99)

Freiwilligen aus den Bereichen des Katastrophenschutzes und des Rettungsdienstes, die längere Zeit im ASB aktiv sind und häufiger als bei anderen Tätigkeitsbereichen mit anderen Hilfsorganisationen in Berührung kommen, ist die Identifikation mit dem Verband besonders wichtig. Mit einer Ausnahme bestätigten diese Befragten, eine ausgesprochen starke Bindung zum ASB zu haben. Weiterhin betonen viele Freiwillige den Einfluss eines aktiven Vereinslebens und positiver Gruppendynamiken darauf, dass Menschen sich dauerhaft freiwillig einbringen. Es seien „genau die Gruppe“ (1_101), „die Gemeinschaft“, in der man sich „wohl fühlt“ (10_81), „diese Kameradschaft, dieses Teamwork“ (20_138), „die Truppe“, die man „ganz cool“ (20_126), „harmonisch und stimmig“ (22_108) findet und als „ein Goldstück“, als „eine Bombentruppe“ (24_100) beschreibt, die Menschen trotz möglicher Rückschläge und privater Schwierigkeiten motivieren, sich weiterhin zu engagieren:

„Das liegt, denke ich mir mal auch, an der Truppe insgesamt. Wenn ich jetzt irgendwo hinkomme in ein Verein oder irgendwo in Ehrenamt und ich fühle mich in der Truppe nicht wohl, dann mache ich das nicht lange, dann sage ich mir: Nein, das muss ich nicht haben, da kann ich meine Freizeit anders verbringen. Ganz wichtig ist halt wirklich, dass man zusammenhält, dass man weiß, man kann sich auf den anderen verlassen ... – Einfach dieses ganze Untereinander ist da sehr wichtig.“ (24_102)

4.8.1.3 Finanzierung und Kostenerstattung

Obgleich die Fragen der Auslagererstattung bzw. Aufwandsentschädigung für freiwillige Tätigkeiten sehr stark mit der Anerkennung und Würdigung freiwilligen Engagements zusammenhängen, diskutieren die Befragten finanzielle Aspekte dennoch häufig mit einer gewissen Distanz und Vorsicht. Es wird zum Teil hinterfragt, ob eine Hilfestellung gegen Entlohnung immer noch als Ehrenamt bezeichnet werden kann. Mitunter werden die Argumente so formuliert, dass ein Bezug nicht auf sich selbst, sondern auf „manche Menschen“ genommen wird.

„Es heißt zwar Ehrenamt, aber vielleicht doch eine gewisse Entschädigung geben. Dass ein kleiner Anreiz da ist. Das wäre vielleicht für manche Menschen dann doch gut.“ (7_131)

Viele freiwillig engagierte betonen, dass sie selbst keine finanziellen Anreize brauchen. Gleichzeitig teilen sie aber die Einschätzung, dass es immer mehr Menschen gibt, für die

finanzielle Anreize bedeutsam sind, insbesondere wenn durch das Engagement Kosten entstehen:

„Ich denke, wenn Leute sich engagieren, die jetzt finanziell wirklich nicht das Geld haben, dass man sie entlohnt. Dass man sie ... mit einem Tankgutschein, wenn sie mit dem Auto herkommen. Ich denke, das würde auch ein Aspekt sein, wo man sagt: Oh toll, dann kann ich ja öfters kommen, weil ich ja selbst nicht dafür investieren muss. Die Zeit, die ich dafür opfere, die opfere ich ja gerne. Aber dass man dafür keine Kosten aufwenden muss.“ (4_138)

Auch seitens der Politik werden finanzielle Anreize, gleichsam als Anerkennungssignale gewünscht bzw. als förderlich für ein nachhaltiges Engagement thematisiert. In diesem Zusammenhang werden Steuerbegünstigung (12_111), eine Ehrenamtskarte (12_136) und die weitere Erhöhung der steuerfreien Ehrenamtspauschale (23_76) diskutiert. Eine Person verweist zudem darauf, dass das Engagement von Personen, die aufgrund einer vollen Erwerbsminderung verrentet sind, nicht ohne Hürden sei.

„Die Arbeit, die ich tue, die ist körperlich für mich nicht anstrengend. Ich kann mich hinsetzen, ich kann mich hinstellen, ich kann mich sogar mit den Kindern auf den Boden legen. Das würde aber die Rentenversicherung so nicht sehen. Sie würden sagen: Na ja, sie machen aber vielleicht mehr als drei Stunden, dann sind sie arbeitsfähig. Dann kommt wieder von vorne diese ganze Berechnung und diesen Ärger, den man dahinter hat. Die Konfrontation. Und das alles, das ist nicht schön und dann nimmt man davon Abstand und macht es einfach nur so [unentgeltlich, Anm. d. V.] – Und das ist eine schwierige Sache. Ich denke, wenn man das offener gestalten könnte, dass wahrscheinlich noch mehr Leute kommen könnten und helfen könnten.“ (4_156)

Schließlich deuten einige Befragte darauf hin, dass finanzielle Anreize bundesweit vereinheitlicht werden sollten. Unterschiede Regelungen bei der Anerkennung bzw. der Setzung von Anreizen für freiwillig Engagierte in den Bundesländern seien unfair und können demotivierend wirken. Hierzu zwei Zitate:

„Aber ansonsten, welche staatliche Unterstützung bekommt man hier in [Land 1]? In [Land 2] gibt es noch die Ehrenamtskarte, wo man Ermäßigungen zum Beispiel bekommt. Hier kann ich davon sprechen, dass keiner irgendwie denjenigen groß bewundert dafür, dass er ehrenamtlich sich engagiert. Es gibt da nicht irgendwie eine Urkunde oder es wird in den Medien groß publik gemacht, es gibt hier soundso viel Tausende von Menschen, die jeden Tag sich ehrenamtlich engagieren. Da kommt nichts als Feedback. Und wenn dann die Organisation dieses positive Feedback nicht übernimmt, dann stirbt so was aus.“ (22_84)

„Deswegen denke ich, dass man vielleicht mit ein bisschen Entgegenkommen, mit kleinen Sachen da auch noch was bewirken könnte. Und vor allen Dingen sollte es einheitlich sein, deutschlandweit einheitlich. Im Moment ist es ja wirklich ein Durcheinander, was die einzelnen Bundesländer angeht.“ (20_96)

4.8.2 Hinderliche Faktoren

Ähnlich wie die förderlichen Faktoren lassen sich die von den Befragten genannten Hemmnisse für die Sicherung eines nachhaltigen Engagements unterschiedlichen Ebenen – von breit angelegten gesamtgesellschaftlichen bis zu spezifischen persönlichen Aspekten – zuordnen. Dabei kommt es auch zu einer Vermischung der Faktoren, die einerseits einen Ein-

stieg ins Engagement erschweren und andererseits zu einem Ausstieg aus dem Engagement führen können. Insgesamt werden die folgenden Thesen ausformuliert:

- Die Vererbung der Armut und die immer größer werdende Kluft zwischen Armen und Reichen in Deutschland tragen weiterhin dazu bei, dass die schichtgebundene Bereitschaft zum Engagement nicht überwunden werden kann.

„Ja, wir haben ja jetzt schon eine geteilte Gesellschaft. Wir haben ja 20 Prozent Arme in Deutschland. Das darf man nicht vergessen. Und dass die Armen resignieren, das darf man auch nicht vergessen. Die resignieren ja im wahrsten Sinne des Wortes. Die haben ja auch ... – Die haben ja keine Perspektiven. Und die Kinder von denen auch nicht. Das ist ja das Schlimme, dass Armut sich vererbt in Deutschland ... – Die werden keine Ehrenämter annehmen. Die sitzen zuhause und gucken Fernsehen.“ (19_154)

- Die steigenden Anforderungen an Erwerbstätige, Stress im Beruf und die sinkende Bereitschaft von Arbeitgeber/innen, das Ehrenamt zu unterstützen, tragen dazu bei, dass freiwilliges Engagement verdrängt wird.

„Ja, ich denke, dass das Berufsleben an sich in den letzten Jahren geändert hat. Die Gesamtsituation wird schwieriger ehrenamtlich was zu tätigen. Hat man in den letzten Jahren auch gemerkt, auch beim ASB hier, weil viele Arbeitgeber wirklich mehr fordern. Und durch die Lebensumstände – alles wird teurer – gibt es auch immer mehr die Probleme, dass der Mensch mehr arbeiten muss um seinen Lebensunterhalt zu bestreiten und darunter halt so ehrenamtliche Tätigkeiten ganz klar leiden.“ (15_82)

- Nach wie vor stellt die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Ehrenamt eine Herausforderung dar.

„Und dann auch gerade die Familie, die eigentlich natürlich am Anfang immer jemanden zureden wird und sagt: Ich finde das toll, das du so was machst. Und dann spaltet es sich irgendwann. Dann wird irgendwann irgendjemand sauer sein und das haben wir alle in unseren Familien beobachtet ... – Familiär, Beruf und Ehrenamt unter einen Hut zu kriegen ... Das ist so das Schwierige, dann immer die Waage zu halten, dass alles gut ist. Mit dem Beruf kriegen es die meisten noch hin, aber bei der Familie muss man ganz schön jonglieren, dass das alles so klappt ...“ (2_178-180)

- Die zunehmende Professionalisierung der Dienste, die hohen Anforderungen an Freiwillige und hohen Ausbildungshürden könnten dazu führen, dass das freiwillige Engagement in den Tätigkeitsbereichen des Rettungsdienstes und des Katastrophenschutzes unmöglich gemacht wird.

„... wenn man das Thema Rettungsdienst, Katastrophenschutz sich anschaut, dann werden die Ausbildungshürden für dieses Segment immer höher. Das könnte problematisch sein. Das könnte dazu führen, dass Ehrenamt in dem Segment tatsächlich ausstirbt, weil die Leute sagen, das tue ich mir nicht mehr an. Also, die, die Ausbildungsstandards steigen immer mehr, immer mehr. Es wird von diesen Rettungsdienstlern immer mehr erwartet. Das ist mit, mit Ehrenamt kaum noch zu erzielen. Also, muss man aufpassen, dass man die Hürden fürs Ehrenamt nicht zu hoch, also einfach aufgrund gesetzlicher Rahmenbedingungen.“ (12_149-151)

- Die Arbeitsmarktneutralität sollte streng gewahrt werden. Die professionell angebotenen Dienste an Menschen – insbesondere in den Bereichen der Altenhilfe und der Hilfen für Kinder, Jugendliche und Familie, die als bezahlte Tätigkeiten ausgeübt

werden, – dürfen durch die Unterstützungsleistungen der Freiwilligen nicht ersetzt werden.

„Ja, und nicht das Gefühl eben, ich werde ausgenutzt. Eigentlich macht das jetzt jemand, der dafür bezahlt bekommt, aber hier spart man sich das, sondern setzt einen Ehrenamtlichen ein. Und irgendjemand reibt sich dann die Hände und sagt: Das hat ja wieder prima geklappt, da haben wir ja richtig Geld gespart. Das Gefühl, das würde mich stören.“ (18_110)

- Die Freiwilligkeit des Engagements sollte im Vordergrund stehen. Regelmäßige ‚Anordnungen‘ an Freiwillige, für eine bestimmte Tätigkeit zu einem bestimmten Zeitpunkt oder zu einem bestimmten Zweck, einzuspringen, widersprechen dem Charakter des Ehrenamtes und können dazu führen, dass sich Freiwillige zurückziehen.

„Wenn es heißt, du musst im Monat mindestens fünf Stunden machen. Oder wenn es heißt, wir brauchen bei dem Dienst noch jemanden, du musst jetzt kommen. Oder bei dem Konzert musst du auch dabei sein. Also ich denke mal, dann würden auch hier viele Leute sagen: Leute, dann bin ich weg ... dann höre ich ganz auf.“ (1_145)

- Die Hemmnisse dauerhaften Engagements werden aber auch sehr häufig dem privaten Bereich bzw. veränderten Lebenssituationen zugeschrieben.

„Es kann sein, dass die Lebenssituation sich ändert. Die machen etwas, der Partner stirbt, dann können sie gar nichts mehr machen. Sie sind alleine, kommt ein Partner und sagen, sie wollen die Zeit mit dem verbringen und nicht mehr ehrenamtlich arbeiten. Altersgründe. Es können viele Faktoren sein...“ (13_170)

4.9 Gewinnung neuer Freiwilliger

Empirische Studien zeigen auf, dass die informelle persönliche Ansprache bzw. die sogenannte Mund-zu-Mund Propaganda für alle Freiwillige den wichtigsten Zugang zum Engagement eröffnen (Stricker 2006: 165, Hoffmann 2010: 17, Zivilgesellschaft KONKRET 2013: 7). Zentral ist bei dieser Form der Ansprache, dass sich die unterschiedlichen Personengruppen *angesprochen* fühlen. Dabei sind nicht nur die „Anspracheformen“, sondern auch um die „Anspracheinhalte“ relevant (Braun/Klages 2000: 183). Bei der Entwicklung von Strategien zur Gewinnung neuer Freiwilliger sind „aktive Interessenweckung und –verstärkung“ (Braun/Klages 2000: 183) sowie „Fragen nach den Beweggründen sowie dem Auffinden geeigneter Freiwillige“ (Stricker/Veer 2005:13) in den Mittelpunkt zu rücken, damit die Angebote den unterschiedlichen Erwartungen der Menschen entsprechend vermittelt werden können. Diesbezüglich definieren Stricker und Veer (2005:13) drei grundsätzliche Wege der Rekrutierung: Informationsverbreitung über Werbungsmaterialien (z.B. Faltblätter), geplante Kampagnen zu einem bestimmten Thema (z.B. Vortrag über Demenz) und die Aktivierung persönlicher Kontakte (z.B. Freunde oder Verwandte von Freiwilligen). Vor dem Hintergrund dieser Erkenntnisse wurde in vorliegender Studie empirisch eruiert, welche persönlichen Erfahrungen aktive Freiwillige mit der Gewinnung neuer Freiwillige gemacht haben und welche Muster und Inhalte sie bei der Ansprache spezifischer Personengruppen bewusst oder unbewusst wählen würden. Hierzu kam die Methode des Rollenspiels zum Einsatz.

4.9.1 Ansprachemuster

Lediglich fünf der 24 befragten Freiwilligen gaben an, nie versucht haben, eine Person zum Ehrenamt zu motivieren. Die anderen 19 Befragten berichteten von erfolgreichen bzw. teilweise erfolgreichen Versuchen. Angesprochen werden in der Regel Freund/innen, Bekannte, Familienangehörige, (ehemalige) Kolleg/innen und Jugendliche aus den Jugendgruppen. Einige Personen berichten, dass sie auch aktiv im Rahmen von Veranstaltungen, Vorführungen und Messen unbekannte Personen für freiwillige Tätigkeiten im ASB gewinnen konnten. Durch die Rollenspiele waren die Befragten angeregt, gemachte Erfahrungen und die eigenen Überzeugungskraft zu reflektieren. Zusammenfassend lassen sich vier wichtige Voraussetzungen für eine erfolgreiche Rekrutierung neuer Freiwillige durch eine persönliche Ansprache festhalten: Eine Person sollte (1.) Leidenschaft für die eigene Tätigkeit zeigen können, (2.) die Adressaten gut kennen bzw. ihre Interessen schnell erkennen können, (3.) gute Argumentationsfertigkeiten besitzen sowie (4.) sich selbst gut mit dem ASB auskennen, um konkrete Anknüpfungspunkte für freiwilliges Engagement aufzeigen zu können. Das Informationsdefizit wird häufig als ein wichtiger Grund dafür genannt, dass Menschen sich nicht engagieren. In diesem Zusammenhang betonen die befragten Senior/innen ausdrücklich die Notwendigkeit, Menschen, die kurz vor der Rente stehen, gezielt in Firmen und Unternehmen anzusprechen und über Engagementmöglichkeiten zu informieren.

Insgesamt lassen sich die folgenden vier angewandte Ansprachemuster identifizieren:

1. das Muster der klassischen Mund-zu-Mund-Propaganda;
2. das Muster des klassischen Werbungsgesprächs;
3. das Muster des Übergangs von der Teilnahme an einem Freizeitangebot im ASB zum freiwilligen Engagement und
4. das Muster des Übergangs von einer Ausbildung im ASB zum freiwilligen Engagement.

Das am häufigsten vorkommende Ansprachemuster kann als „**klassische Mund-zu-Mund-Propaganda**“ bezeichnet werden. Dies lässt sich in der Regel dann identifizieren, wenn Befragte den Dialog als Stil des Werbungsgesprächs nutzen. Im Mittelpunkt des Interesses stehen die zeitlichen Ressourcen und Motive der Adressaten sowie das Gespräch über möglicherweise passende Aktivitäten. Freiwillige berichten in diesem Kontext von ihren eigenen Erfahrungen und ihrer eigenen Tätigkeit oder beschreiben Projekte, von denen sie der Meinung sind, dass sie für die angesprochene Person interessant sein könnten. Sie berichten aber auch von ASB bzw. eine ASB-Gliederung und beschreiben die Plattform, die der Verband für ein Engagement bietet. In der Regel werden die interessierten Personen zu einem Schnupperangebot, einer Veranstaltung oder einem Treffen von Freiwilligen eingeladen. Die Freiwilligen sind sich sicher, dass dieses Ansprachemuster erfolgversprechend ist, denn „Wenn Interesse da ist, ausprobieren! Wer ausprobiert, bleibt dabei“.

„Und sie soll das mal probieren. Sie soll mit mir mal mitgehen, soll sich das ansehen, wie das abläuft. Und ich denke schon, sie würde dann bereit sein, bestimmt.“ (8_167)

Ein zweites erkennbares Muster ist das „**aktivierende Werbungsgespräch**“, das eher im Stil eines Monologs erfolgt. Bei diesem Muster stehen weniger die Interessen der potentiellen Freiwilligen im Mittelpunkt als vielmehr die Darstellung des ASB als Hilfsorganisation und der Bedarf an Freiwilligen in einem bestimmten Bereich oder Projekt. Dieses Ansprachemuster wird eher gegenüber fremden Personen, in kurzen Gesprächen auf einer Messe oder an einem Infostand genutzt. In diesen Gesprächen bemühen sich die Freiwilligen zu vermitteln, dass die angesprochene Person genau die ist, die gebraucht bzw. gesucht wird. Es wird aber auch über das aktive Vereinsleben, die gemeinsame Freizeitgestaltung sowie andere Anreize gesprochen. Die Gewinnung Freiwilliger mittels dieses Ansprachemusters wird von den Befragten eher als „schwierig“ eingestuft und kritisch beurteilt. Das folgende Zitat illustriert dies.

„Und, so was Freiwillige angeht, das ist ja was Schwieriges. Also das muss zusammenpassen, die Stelle, wo jemand gesucht wird und die Person. Also ich glaube nicht, dass alle Leute im Altersheim arbeiten können oder alle Leute als Freiwillige an der Schule arbeiten können ... – Das ist ja mehr oder weniger so ein Zufall, dass das gerade so zusammenkommt, finde ich. Und das ist ja schwierig so was für Leute zu finden. Oder die Leute anzusprechen und zu fragen, könntest du das oder das machen.“ (19_94)

Ein drittes Muster, das „**von der Teilnahme an einem Freizeitangebot zum Engagement**“ bezeichnet wird, entwickelt sich ebenfalls im Laufe eines Dialogs. Dieses Muster stellt eine Strategie dar, die aus der Sicht der Befragten insbesondere bei im weitesten Umfeld bekannten Personen umgesetzt wird. Im Mittelpunkt stehen zunächst die Lebensumstände der interessierten Person, also ihr beruflicher Hintergrund, ihre persönlichen Lebensumstände aber auch Hobbys und Interessen. usw. Im Gegensatz zur Strategie der Mund-zu-Mund-Propaganda wird aber in diesem Muster der interessierten Person zunächst eher ein Angebot des ASB vorgestellt, von dem angenommen wird, dass es die/den Gesprächspartner/in anspricht. Der Dialog wird dann zum freiwilligen Engagement überführt. Es wird beschrieben, dass viele der zuvor benannten Angebote bzw. Veranstaltungen von Freiwilligen im ASB gestaltet werden sowie auf die Chancen verwiesen, die der ASB bietet, um die eine oder andere eigne Idee verwirklichen zu können. Oftmals werden den Gesprächspartner/innen eine persönliche Begleitung bzw. weitere Unterstützung angeboten. Die Befragten, die dieses Muster anwenden, sind vom Erfolg der Strategie überzeugt.

„Sie werden hier nicht mehr das Haus verlassen wollen, wenn Sie hier einmal involviert sind.“ (6_193)

Das vierte Muster „**von einer Ausbildung zum Engagement**“ wird vor allem bei der Gewinnung Freiwilliger in den Bereichen des Katastrophenschutzes und des Rettungsdienstes verwendet. Es wird ausschließlich von den Befragten benutzt, die in diesen Bereichen selbst als Freiwillige aktiv sind. Im Mittelpunkt der Gespräche stehen die Ausbildungsmöglichkeiten im ASB und die spezifischen Rahmenbedingungen der Ausbildung bzw. der möglicherweise zukünftigen Tätigkeit. Auch hier wird oftmals die persönliche Begleitung zu einem Kurs bzw. zu einer Übung angeboten. Nicht zuletzt werden in den Gesprächen auch die Perspektiven nach der Ausbildung und die Vorteile des Engagements in diesen Bereichen besprochen. Die Befragten, die mit diesem Muster neue Freiwillige gewinnen möchten, sind vom Erfolg

der Gesprächsform ebenfalls überzeugt. Einerseits wird antizipiert, dass eine gewisse Affinität zur Organisation im Laufe der Ausbildung entstehen wird. Andererseits wird den Personen, die eine Ausbildung absolvieren, die Grundhaltung unterstellt, sich weiterhin in diesem Bereich einbringen zu wollen.

„Aber ich denke mal, wenn Sie dann diese Ausbildung auch genießen oder diese Ausbildung dann mitmachen, sagen wir mal, dann wollen Sie auch mehr.“ (24_152)

In Abbildung 6 sind die wichtigsten Merkmale der Absprachemuster zusammenfassend dargestellt.

Abbildung 6: Ansprachemuster für Gewinnung neuer Freiwilliger

	Klassische Mund-zu-Mund Propaganda	Aktivierendes Werbungsgespräch	Von der Teilnahme an einem Freizeitangebot zum Engagement	Von einer Ausbildung zum Engagement
Anprachestile	▪ Dialog	▪ Monolog	▪ Dialog	▪ Dialog
Zielgruppen	▪ Familie ▪ Freundeskreis	▪ unbekannte Personen	▪ Bekannte ▪ (ehemalige) Kolleg/innen	▪ zielgruppenübergreifend
Erfolgserwartung	▪ hoch	▪ niedrig	▪ hoch	▪ hoch
Anwendung dieses Muster findet in	▪ allen untersuchten Tätigkeitsbereichen	▪ allen untersuchten Tätigkeitsbereichen	in der Regel in den Bereichen der ▪ Altenhilfe und ▪ der Hilfen für Kinder, Jugendliche und Familien	in der Regel in den Bereichen des ▪ Rettungsdienstes und ▪ Katastrophenschutzes

4.9.2 Anspracheinhalte

Um Anspracheinhalte von möglichst unterschiedlichen Interviewpartner/innen erfassen zu können, wurde im Rahmen der Befragung ein Auswahl-schema¹⁹ eingesetzt, welches sicherstellte, dass die Befragten aus Ost und West und den vier fokussierten Bereichen im ASB gleichermaßen verteilt Gelegenheit haben, Argumentationsinhalte zu den sechs Adressatengruppen zur Anwendung zu bringen. Ex post kann nunmehr festgehalten werden, dass sowohl die eigenen Tätigkeitsbereiche als auch die eigenen Zugangswege der Befragten bei der Wahl der Argumentationsinhalte doch eine größere Rolle spielten als die Hintergründe der vorgegeben Adressatengruppen. So konzentrierten sich die Befragten vor allem auf die Aufgabe *wie* man gezielt Personen erreicht und nutzten hierbei gleiche Ansprachemuster für verschiedene Adressatengruppen.

Im Allgemeinen bestätigt sich, dass die Befragten die klassischen bzw. üblichen Argumente für bestimmte Adressatengruppen nennen und somit Antworten im Sinne sozialer Erwünschtheit formulieren: Für Arbeitssuchende wurden z.B. Faktoren wie „Zugang zum Berufsleben“ und „Verbesserung sozialer Kompetenzen“, für Erwerbstätige „Ausgleichsmög-

¹⁹ Das eingesetzte Schema ist in Tabelle 18 im Anhang zusammenfassend dargestellt.

lichkeiten“ und „Weitergabe von Erfahrungen“ und für Menschen mit Migrationshintergrund „Integration“ und „Kontakte mit anderen Menschen knüpfen“ benannt.

Die genannten Anspracheinhalte für jede aufgerufene Adressaten-Gruppe sind in der folgenden Abbildung 7 zusammengefasst.

Abbildung 7: Potentielle Bewegungsgründe für ein Engagement sechs ausgewählter Adressaten-Gruppen

Adressaten-Gruppen	Bewegungsgründe bzw. Anspracheinhalte
Arbeitsuchende Person	Freie zeitliche Ressourcen sinnvoll nutzen; Isolation vorbeugen; andere Menschen kennenlernen; Spaß haben; temporäre Beschäftigung anfangen; Praxiserfahrung sammeln; etwas Gutes für andere Menschen tun; Zugang zum Berufsleben durch den ASB bzw. Vernetzung mit anderen Freiwilligen finden; eigenes Image verbessern; soziale Kompetenzen verbessern; ein kleines Zusatzeinkommen durch Aufwandsentschädigung sichern; Engagement als ein wichtiger Punkt in der Biographie und in den Bewerbungsunterlagen präsentieren können; einen neuen Beruf im Pflegebereich kennenlernen und dadurch einen Job sichern.
Voll- oder teilzeiterwerbstätige Frau mit zwei Kindern	Erfahrungen im Bereich der Pflege sammeln, um eigene Eltern in Zukunft selbst pflegen zu können; Erste-Hilfe-Kenntnisse auffrischen, um sich im Fall eines Unglücks mit Kindern sicher verhalten zu können; gemeinsam mit Kindern an unterschiedlichen Aktionen teilnehmen; Vorbild für eigene Kinder sein; Ausgleich zum Berufsstress und Familie finden; Abwechslung zur eigenen Tätigkeit finden; Kontakte mit anderen Eltern knüpfen; eine Jugendgruppe in Ferien leiten; Freundschaften knüpfen; etwas Neues ausüben; Welt mit anderen Augen sehen; Erfolge ohne Leistungsdruck erleben.
Hausfrau/Hausmann mit einem Kind	Eine interessante Beschäftigung finden; im Kindergarten bzw. in der Schule etwas Schönes für Kinder tun; die Haushaltskasse durch die Aufwandsentschädigung etwas auffüllen; durch das Engagement Veranstaltungen besuchen, die man sonst nie besuchen würde; berufliche Erfahrungen weitergeben; Bestätigung für eigene Selbstwirksamkeit bekommen; andere Menschen kennenlernen.
Ältere teilzeiterwerbstätige Person, die bald verrentet wird	In einer netten Gruppe unterwegs sein; attraktive Freizeitangebote in Anspruch nehmen; Erste-Hilfe-Kenntnisse auffrischen; Spaß haben; neue Kontakte knüpfen; sich mit dem Altwerden auseinandersetzen; Hobbys ausüben; berufliche und Lebenserfahrungen weiter geben; das eigenes Leben sowie das Leben anderer Menschen bereichern.
Person, die vor kurzem verrentet wurde	Hobbys ausüben; Geselligkeit ermöglichen; weiterhin Beschäftigung haben; etwas Gutes für andere Menschen tun; man wird viel Dankbarkeit zurückbekommen; Lebensinhalt haben; Spaß mit anderen Menschen haben; sich mit dem Altwerden auseinandersetzen; komplett neue Aufgaben ausüben und dadurch neue Eindrücke im Leben gewinnen.
Person mit Migrationshintergrund	Kontakte mit anderen Menschen knüpfen; Kenntnisse deutscher Sprache verbessern, deutsche Kultur besser kennenlernen; Strukturen deutscher Gesellschaft besser verstehen; positive Erfahrungen machen; neue Tätigkeiten ausüben; anderen Menschen helfen und dadurch Dankbarkeit und Zufriedenheitsgefühle erlangen; Gemeinschaft finden, wo man sich wohl fühlt; Freizeit sinnvoll gestalten; Kenntnisse anderer Sprachen und Kulturen weitergeben; Freunde unterschiedlicher Hintergründe finden.

4.10 Zukunftsszenarien des Engagements

Aktuelle Entwicklungen bzw. Tendenzen des bürgerschaftlichen Engagements werden in der Regel von Expert/innen unterschiedlicher Fachrichtungen mit dem Ziel untersucht, entweder Handlungsempfehlungen zu erarbeiten oder eine notwendige Förderpolitik zu konturieren. Im Rahmen dieser Studie werden demgegenüber Entwicklungsszenarien des Engagements aus

dem Blickwinkel der Freiwilligen selbst erfasst. Diesbezüglich wurde jede/r Befragte/r mit zwei der vier im Vorfeld ausformulierten Statements konfrontiert (z.B. demographischer Wandel, wachsende Individualisierung in der Gesellschaft) und darum gebeten, laut über die Entwicklung des Engagements in Deutschland nachzudenken sowie Zusammenhänge und Wechselwirkungen zwischen unterschiedlichen Faktoren zu diskutieren. Anschließend wurden die Befragten ermutigt, ihre Argumente zu begründen sowie alternative Entwicklungen bzw. andere Einflussfaktoren in Erwägung zu ziehen.

Im Laufe der Analyse der relevanten Interviewabschnitte ließen sich die Annahmen der Befragten analytisch in drei Szenarien – „Worst-Case-Szenario“, „Best-Case-Szenario“ und „Status-Quo-Szenario“ – gruppieren. Um die Einsichten und Emotionen der Befragten möglichst präzise und authentisch wiedergeben zu können, werden die Szenarien zunächst mit den Worten der Befragten ausschließlich deskriptiv geschildert. Anschließend werden die in diesen Szenarien antizipierten Entwicklungen vor dem Hintergrund aktueller politischer Diskurse und empirischer Studien erörtert.

„Worst-Case-Szenario“²⁰

Im „Worst-Case-Szenario“ beschreiben die Befragten die Entwicklung des freiwilligen Engagements als „traurig“ (19_158), „schwierig“ (23_99), „unsicher“ (11_26) und „problematisch“ (12_149).

Den Freiwilligensektor im Bereich des Katastrophenschutzes sehen sie insbesondere als gefährdet an. In diesem Bereich sind „starke Einbrüche“ (22_98) schon nach dem „Wegfall des Zivildienstes“ (15_100) zu verzeichnen. Da es keine „klassischen Verpflichteten“ (23_99) mehr gibt, müssen die Hilfsorganisationen einschließlich des ASB „um jedes Mitglied kämpfen“ (24_84). Die Gewinnung neuer Freiwilliger „im Alter ab 30 Jahre“ (24_84) ist allgemein schwieriger geworden. Auch bei „der Feuerwehr ist es nicht anders“ (24_88), „weil auch unsere Feuerwehr zum Beispiel ganz große Probleme hat, Nachwuchs-Feuerwehrmänner zu bekommen“ (2_80). Es ist auch schwieriger geworden, aktive Freiwillige „zu motivieren, an bestimmten Aktionen mitzumachen“ (15_100) und „möglichst langfristig zu binden“ (23_99). Da „die Ausbildung sehr teuer ist“ (23_99), „die Ausbildungsstandards immer mehr steigen“ (12_149) sowie „die hauptberufliche Ausbildung, nämlich die dreijährige Ausbildung zum Notfallsanitäter“ (12_157) eingeführt wurde, ist ein „deutlicher Einbruch im ehrenamtlichen Segment“ (12_157) zu erwarten. „Deswegen wäre es an der Zeit, ... die Situation realistisch zu betrachten und zu offenbaren“ (22_217). Es besteht die Befürchtung, dass wenn jetzt nichts unternommen wird, „wenn man es [das Ehrenamt, Anm. d. V.] nicht pflegt und hegt, sondern einfach so laufen lässt, würden wir sicherlich in den nächsten drei bis fünf Jahren sagen können, es gibt keine Abteilung Katastrophenschutz mehr. Muss man ganz klar sagen“ (12_105).

In Bezug auf die Anzahl engagierter Jugendlicher wird ein deutlicher Rückgang erwartet. „Jüngere Menschen stehen im Moment einfach so sehr unter Druck“ (5_84). Ihnen „bleibt wenig Raum, noch etwas freiwillig nebenbei zu tun“, weil sie stets „irgendwelche Hobbys,

²⁰ Vgl. Abbildung 8 im Anhang.

Fußball, Klavier, Handball, Englisch noch zusätzlich, Französisch“ haben „und die Muttis und die Väter sind angespannt, immer die Kinder überall [hin Anm. d. Verf.] zu kutschieren“ (4_92). „Das immer größer werdende Freizeitangebot“ (12_15), „die Weltoffenheit“ (15_106) sowie neue „Informationsmöglichkeiten“ im Internet (17_82) tragen dazu bei, dass „die Ablenkung einfach zu groß ist“ (21_100) und Jugendliche „Hier und Jetzt“ (10_67) leben wollen. Diese Generation der Jugendlichen „denkt nicht an die Zukunft“ (10_67) und sei immer weniger gemeinwohlorientiert. Wenn Jugendliche weniger „Sicherheit“ (8_173) und „Perspektive“ (11_90) für die Zukunft haben sowie von „Arbeitslosigkeit“ (7_165) häufiger betroffen sind, dann werden sich die „Ziellosigkeit“ (7_165), die „Null-Bock“-Haltung (9_93) sowie die Einstellung „ich bin mir selbst der Nächste“ (10_69) unter Jugendlichen noch stärker verbreiten. Was freiwilliges Engagement angeht, werden Jugendliche immer „praktischer“ (16_92). „Was kann ich daraus ziehen, ist das gut für mein späteres Leben? Ist es gut für meine Ausbildung?“ (16_92). Solche Fragen würden absehbar immer mehr in den Vordergrund rücken.

In diesem Szenario werde auch die Anzahl engagierter Menschen im Erwerbsalter zurückgehen. Heutzutage müsse man mehr arbeiten, „um das Geld zu verdienen, was man früher verdient hat“ (4_104). Menschen haben „weitere Fahrstrecken“ (1_81) und „müssen auch am Wochenende arbeiten“ (24_116). Dadurch, dass die Arbeit „anstrengender“ (6_88) wird, haben immer mehr Menschen „Stress im Beruf“ (1_81) und „haben häufiger mit Burnout zu tun“ (6_88). Und auch die Arbeitgeber an sich würden zunehmend die Haltung entwickeln, „dass diese Begrüßung des Ehrenamts nebenbei nicht mehr so vorhanden ist wie vielleicht vor zehn Jahren. Das merkt man“ (15_82). „Viele Leute kriegen beruflich Probleme, wenn sie sich ehrenamtlich engagieren, wenn es irgendwie die Arbeitszeit tangiert. Und das kann entweder der Einsatz sein, das kann aber auch sein, dass man übermüdet am nächsten Tag zur Arbeit geht“ (22_106). „Durch den Druck im Beruf wird die Freizeit kostbarer und man sagt dann: Für andere oder für ehrenamtliche Arbeit ist nichts mehr über“ (96_14).

Der Rückgang der Anzahl engagierter Menschen im Allgemeinen wird von den Befragten in der Regel durch den Wertewandel erklärt. „Egoismus“ (2_82), „das Private, das Ich“ (11_104), „dieses Geben und Nehmen“ (9_168) stehen für viele Menschen immer mehr im Vordergrund. Da immer mehr Menschen mit der Sozialpolitik unzufrieden seien, entwickle sich die Haltung „warum soll ich denn was für den Staat machen, wenn der nichts für mich tut“ (9_167). Da Ehrenamt „kein modernes Ding ist, was in den Medien groß breitgetreten wird“ (22_82), gebe es immer mehr Menschen, die „fassungslos“ sind, die „das kaum verstehen können, wie kann man das überhaupt machen, freiwillig und ohne Geld“ (2_80).

In diesem Szenario ist schließlich festzuhalten, dass aus der Warte der Befragten die Anzahl engagierter Senior/innen nur dann zurückgehen wird, wenn „die Versorgung der Älteren im dritten Lebensabschnitt schlechter wird“ (17_70) oder „wenn Sozialleistungen für die Seniorinnen und Senioren wegfallen oder geknappt würden“ (21_90). In dem Fall „müssen die Leute länger arbeiten“ (19_94) oder „zur Rente etwas zuverdienen“ (17_70). „Das Engagement würde dann nicht mehr so groß sein, weil dann jeder wiederum viel für sich selber sorgen muss.“ (21_90)

„Best-Case-Szenario“²¹

Im „Best-Case-Szenario“ werden Einschätzungen und Beobachtungen der Freiwilligen erörtert, die davon ausgehen, dass freiwilliges Engagement sich „eigentlich ins Positive entwickelt“ (8_82) und „an Attraktivität gewinnt“ (6_82). In diesem Szenario wird vor allem die Zunahme engagierter Menschen im dritten Lebensabschnitt thematisiert. „Diese Generation älterer Menschen“ (8_84), „also sprich ab Rente oder ab kurz vor der Rente“ (3_141), wird „eine größere Nähe zu bürgerschaftlichem Engagement herstellen“ (21_86), weil sie zum einen „über längere Zeit gesünder“ (17_70), „aktiver“ (21_86) und „geistig und körperlich fit“ ist (8_115). Zum anderen ist diese Generation älterer Menschen „früher aus dem Arbeitsleben“ ausgeschieden (21_86) und „finanziell gut abgesichert“ (5_80). Desweiteren hätte diese Gruppe der Menschen eine andere Mentalität (10_69). Durch freiwilliges Engagement wollen sie nicht nur „sozialer Isolation vorbeugen ... und dem Bedürfnis nach Geselligkeit nachkommen“ (21_100), sondern sie wollen ihre Freizeit „sinnvoll verbringen“ (8_119) und „anderen Menschen helfen“ (10_69). Freiwillige Aktivitäten seien für ältere Menschen attraktiver und interessanter geworden (17_52).

Bezüglich der Zunahme der Anzahl engagierter Menschen im mittleren Lebensalter werden zwei Hauptannahmen formuliert. Erstens beschränkt sich freiwilliges Engagement für erwerbstätige Menschen nicht mehr aufs Wochenende, weil Arbeitszeiten flexibler geworden sind. Zweitens werde „Familie aufs Ehrenamt ... auf Dauer weniger Einfluss haben“ (14_104), weil die „Ein-Kind-Haushalte“ sowie die „Single-Haushalte mehr im Kommen sind“ (14_104). Zudem wird vermutet, dass diese Freiwilligen kurzzeitige Aktivitäten den zeitintensiven Engagement-Tätigkeiten vorziehen werden (14_90).

Ebenfalls zwei Hauptargumente werden bezüglich der Zunahme der Anzahl engagierter Jugendlichen angeführt. Wenn früher Jugendliche nur das machen konnten, was in „Reichweite eines Fahrrades“ (14_24) lag, legen Jugendliche heutzutage längere Fahrstrecken zurück und sind weltoffener als frühere Generationen. „Und das könnte sich positiv für den ASB, der so ein bisschen nicht gerade im Zentrum der Stadt liegt, entwickeln“ (14_24). Ferner wird vermutet, dass es in Zukunft leichter wird, Jugendliche direkt zu mobilisieren. Diesbezüglich werden zum Beispiel „Flashmob-Aktionen in Facebook“ (14_108) und deren positive Wirkung aufs Ehrenamt thematisiert.

Positive Einschätzungen bezüglich der Fortentwicklung des freiwilligen Sektors im Allgemeinen werden in der Regel aufgrund persönlicher Beobachtungen bzw. Erfahrungen geäußert. Die hohe Anzahl der Menschen, die nach einer freiwilligen Tätigkeit auf einer Freiwilligenmesse suchen (13_104), viele Freiwillige, die derzeit „als Vorbild unterwegs“ sind (18_76) sowie zahlreiche Meldungen auf eine Anfrage nach Freiwilligen (3_109, 6_54) sprächen dafür, dass Menschen sich durchaus freiwillig einbringen wollen. Diese Entwicklung wird unter anderem dadurch erklärt, dass es Teil der menschlichen Natur sei, „gebraucht werden“ zu wollen (13_77). Es wird auch beobachtet, dass „in der Bevölkerung die Einsicht doch immer stärker wird, dass man nicht die Geschichten irgendwelchen Organisationen überlässt oder immer nach dem Staat ruft, das müsst ihr machen, sondern wir machen es. Und wir organi-

²¹ Vgl. Abbildung 9 im Anhang.

sieren uns eben im bürgerschaftlichen Engagement, um das zu erledigen“ (18_76). Schließlich könnte, wenn die Mehrheit aktiver Freiwilligen sich aktiv als Multiplikatoren um den Nachwuchs sorgt, die Zahl engagierter Menschen nur wachsen.

„Status-Quo-Szenario“²²

Im „Status-Quo-Szenario“ werden keine Veränderungen erwartet: „Es wird sich prozentual nicht viel verändern“ (23_86). Es gebe zwar „eine Fluktuation“ (15_100), aber „die Zahl [engagierter Menschen, Anm. d. V.] wird vielleicht gleich bleiben“ (5_84) und sich „die Waage halten“ (2_87). „Und dann tatsächlich auch wieder aus dem Grund, dass Frauen in Familie durchaus stärker belastet sind. Und auch belastet sein wollen in dem Falle, [...], und darum die Männer eben durchaus in der Lage sind, sich auch außerhalb dieser Familie zu engagieren. Ich denke, dass das sich so entwickeln wird ... Dazu kann ich nicht viel anderes sagen“ (21_110-114). „Ansonsten, wer das [Engagement, Anm. d. V.] schon von sich aus immer gewohnt ist und immer macht und das für eine Herzensangelegenheit in dem Sinne schon sein Leben lang hält, da wird die Zahl vielleicht gleich bleiben“ (5_84). „Die Leute, die wollen, denen ist das [Veränderungen der Lebenssituation bzw. der Rahmenbedingungen, Anm. d. V.] egal. Die suchen sich das dann. Wer sein Ehrenamt auch ausüben möchte, wenn er umgezogen ist, der sucht sich das. Der fragt dann: Wo gibt es hier den nächsten ASB?“ (1_96-104).

„Es wird zwar von der Politik viel Ehrenamt [gefördert, Anm. d. V.] und man hört auch von der Bundesregierung sehr viel. [Aber, Anm. d. V.] es stagniert im Moment“ (11_86). Um wirksam zu sein, bräuchten politische Maßnahmen eine gewisse Zeit. Es sei aber erfreulich, dass „das Interesse am ehrenamtlichen Engagement grade sehr stark auftritt“ (22_130). „Also klar kann es immer abweichen, gerade auch mit dem demographischen Wandel“ (23_84), aber es werde keine „große Schwankungen geben“, weil „die Hilfsorganisationen und auch die ganzen kleinen Vereine, dass die schon sich gezielt damit beschäftigen und gezielt die Leute auch ansprechen“ (23_82). Die Fluktuation BEI der Anzahl der Freiwilligen könne in kleinen Dorfgemeinden beobachtet werden, wenn z.B. ein jährliches Fest ins Leben gerufen wird. Es gäbe dann „mal so Höhen und Tiefen“ (2_87).

„Und dann liegt das immer auf etwas wenigeren Schultern nach ein paar Jahren und wird für die Wenigen wieder viel Arbeit. Daher flaut das dann immer mal ab. Aber man kriegt immer wieder mit, dann wird mal das und mal das und mal das zum Leben errufen. Also ich denke, das wird sich immer irgendwo die Waage halten.“ (2_87)

4.10.1 Einbettung der Szenarien in aktuelle Diskurse und ihre mögliche Bedeutung für den ASB

Unabhängig davon, ob die Befragten die Zukunft des freiwilligen Sektors entweder nur positiv oder nur negativ schildern, lassen sich aus den drei Szenarien Tendenzen ableiten, die für die Entwicklung freiwilliges Engagement insgesamt ausschlaggebend sind.

²² Vgl. Abbildung 10 im Anhang.

Zum Einem wird infolge des demographischen Wandels erwartet, dass die Anzahl engagierter Jugendlichen zurückgehen und die Anzahl engagierter älterer Menschen zunehmen wird. Diesbezüglich weisen aktuelle empirische Studien differenzierte Entwicklungen auf.

Das kontinuierlich steigende Engagement von Senior/innen über 65 Jahre wurde im Freiwilligensurvey 2009 bestätigt. So stieg der Anteil engagierter Menschen in diesem Alter von 25% im Jahre 1999 auf 28% im Jahre 2009 (Gensicke/Geiss 2010: 99 f.) Die wachsende Bereitschaft älterer Menschen, sich zu engagieren, wird auch in aktuellen empirischen Studien belegt (BAGSO 2013, Nowossadeck/Vogel 2013). Es wird zudem betont, dass ältere Menschen sich zwar bislang tendenziell seltener als der Bevölkerungsdurchschnitt engagieren, in dieser Altersgruppe jedoch „das größte Zuwachspotential für Engagement in der Zukunft gesehen“ wird (Nowossadeck/Vogel 2013: 19).

Die aktuelle SINUS-Jugendstudie U18 (Calmbach et al. 2012) liefert zahlreiche Hinweise auf unterschiedliche Lebenswelten von Jugendlichen. Der steigende Druck auf junge Menschen, die Verbreitung hedonistischer ich-bezogener Werte sowie geringe bzw. mittlere Affinität zum freiwilligen Engagement werden auch in dieser Studie thematisiert (Calmbach et al. 2012). In einer repräsentativen quantitativen Studie zum Engagement deutschsprachiger Jugendlicher von 14 bis 15 Jahre stellten Christoph und Reinders (2010) allerdings fest, dass knapp ein Viertel der Befragten sich in der Zeit der Befragung und knapp ein Fünftel sich im zurückliegenden Jahr freiwillig engagierte. Dies bedeutet im Endeffekt, dass fast jede/r zweite/r Jugendliche/r den Weg ins Engagement trotz veränderter Rahmenbedingungen bzw. Wertewandel findet. Auch im Gutachten für die „Kommission für Zukunftsfragen“ der Freistaaten Bayern und Sachsen vom Jahr 1997 konstatieren Heinze und Keupp: „(...) die öffentlich immer wieder erhobene Behauptung, Jüngere würden sich weniger engagieren und sich stärker egozentriert verhalten, (...) wird durch alle verfügbaren Daten, vor allem auch durch die neueste empirische Jugendforschung, eindeutig widerlegt“ (Heinze/Keupp 1997: 92). Während sich empirische Belege für eine stabil hohe Zahl an engagierten jungen Menschen auch heute finden, sind die Folgen „der zeitlichen Verdichtung der Jugendphase“ (Düx 2011: 69) auf das Engagement dieser Gruppe noch nicht eindeutig abzusehen. Diesbezüglich kommt Düx zu dem Schluss:

„Die Kinder- und Jugendarbeit muss angesichts des sozialen und demografischen Wandels, der zeitlichen Verdichtung der Jugendphase, der vielfältigen Konkurrenz anderer Freizeit- und Bildungswelten neue Wege finden, wie sie eine kulturell und sozial heterogener werdende Gruppe von jungen Menschen auch in Zukunft ansprechen und für ein ehrenamtliches Engagement gewinnen kann“ (Düx 2011: 69).

Zum Zweiten erwarten die Befragten, dass die Anzahl von freiwillig aktiven Menschen in den Bereichen des Rettungsdienstes und des Katastrophenschutzes mit der Zeit zurückgehen wird. Im politischen Kontext wird diese Einschätzung immer häufiger vor dem Hintergrund des demographischen Wandels sowie des Motiv- und Strukturwandels im dritten Sektor diskutiert (Lange/Endreß/DRK e.V. 2012). In einer repräsentativen Umfrage zur organisierten Zivilgesellschaft stellen Krimmer und Priemer (2013: 36 f.) allerdings fest, dass Organisationen im Bereich des Bevölkerungs- und Katastrophenschutzes nach eigener Einschätzung in den letzten fünf Jahren „konstante Mitglieder- und steigende Zahlen freiwillig Engagierter“ sowie „den höchsten Anteil von Engagierten unter 18 Jahren“ im Vergleich zu den Bereichen

der Sozialen Dienste und des Sports aufweisen. Aktuelle Studien zur Auswirkung der gesetzlich vorgeschriebenen Ausbildung für Notfallsanitäter liegen allerdings noch nicht vor.

Zum Dritten wird behauptet, dass die rückläufigen Quoten in einer Personengruppe von zunehmenden Quoten in anderen Personengruppen stets ausgeglichen werden. Diesbezüglich wird argumentiert, dass Hilfsorganisation die Entwicklungen im freiwilligen Sektor dauernd beobachten und dementsprechend die eigene Verbandspolitik und Strategien an die strukturellen Veränderungen und sich wandelnden Bedarfen der Freiwilligen anpassen. Es wird zudem darauf hingewiesen, dass freiwilliges Engagement von älteren Generationen zunehmend vorgelebt und an die jüngeren Generationen als Teil der familiären Tradition weitergegeben wird. Diese Tendenzen werden auch in der Fachliteratur bestätigt. So wird die Engagementquote in Deutschland mit 36 % beziffert und seit 2004 als „stagnierend“ oder „stabil“ eingestuft (Jähner 2011: 10).

Werden die beschriebenen Entwicklungstendenzen des freiwilligen Sektors vor dem Hintergrund der weiteren Befunde dieser Studie betrachtet, so lässt sich der zentrale Trend beschreiben, dass sich die Engagementbereiche von Freiwilligen im ASB sukzessiv verändern werden. Die erwartete Zunahme der Anzahl engagierter Senior/innen wird mit einer Zunahme der Bedeutung des freiwilligen Engagements im Bereich der Sozialen Dienste einhergehen. Demgegenüber zeichnen sich möglicherweise eher rückläufige Tendenzen in den für den ASB traditionellen Engagementbereichen der Rettungsdienste bzw. des Katastrophenschutzes ab.

Sollte sich dieser Trend bestätigen, dann ist zu erwarten, dass sich auch das Selbstverständnis des ASB als Organisation, die Hilfe in Notlagen leistet und sich wieder zurückzieht, wenn die Betroffenen sich wieder selbst helfen können, verändern wird. Dementsprechend wird der Verband auch mit der Fragestellung konfrontiert werden, welche Alleinstellungsmerkmale den ASB nicht nur in den Tätigkeitsfeldern von Freiwilligen, sondern auch in der Attraktivität für Engagierte von anderen Verbänden unterscheiden.

Die vorliegende Studie hat hierzu – hinsichtlich der Bedarfslagen der im ASB freiwillig aktiven Menschen sowie der Stärken und Herausforderungen des Verbandes aus der Sicht der Mitglieder – zahlreiche Hinweise erarbeitet.

Freiwillige, die sich im sozialen Sektor engagieren, sind in der Regel ältere Menschen, die über zahlreiche fachliche und soziale Kompetenzen verfügen und selbst aktiv nach Engagement-Möglichkeiten suchen. Sie haben ein hohes Bedürfnis, sinnvolle Tätigkeiten auszuüben sowie ein geselliges soziales Miteinander durch ihr Engagement zu erfahren. Hier verfügt der ASB aus der Sicht Freiwilliger über zahlreiche Stärken, die das Engagement für diese Zielgruppe in dem Verband attraktiv macht: die positive Aufnahme- bzw. Willkommenskultur des Verbandes, einen breiten Möglichkeitsraum für Aktivitäten und passgenaue Fortbildungsmaßnahmen sowie viel Flexibilität und Gestaltungsraum für die Bildung eigenständiger sozialer Netze und Kulturen, die durch die Individualität der Gliederungen ermöglicht werden. Da Freiwillige im ASB in erster Linie als Menschen mit eigenen Interessen und Bedürfnissen gesehen und in den Mittelpunkt gestellt werden, fühlen sie sich im Verband schnell beheimatet. Demgegenüber könnten aus Sicht der Engagierten sowohl die gezielte Ansprache von

Senior/innen als auch das Freiwilligenmanagement und die alltäglichen organisatorischen Rahmenbedingungen verbessert werden.

Freiwillige, die sich in den Bereichen des Rettungsdienstes und des Katastrophenschutzes engagieren, sind in der Regel junge Menschen im Erwerbsalter, die als Jugendliche und/oder durch eine familiäre Tradition im Engagement für den ASB sensibilisiert wurden. Fachliche Interessen sowie der attraktive Habitus der Dienste stellen für diese Freiwillige wichtige Beweggründe für das Engagement dar. Sie wollen nicht nur von einer hochwertigen Ausbildung profitieren, sondern ihre Freizeit mit sinnvollen Tätigkeiten verbringen, die für die lokale Bevölkerung einen hohen Nutzen erbringen und in der Öffentlichkeit gesehen werden. Kompetente Hilfe in Notsituationen, Kameradschaft, solidarisches Miteinander sowie Zugehörigkeit zu einem Verband, den ein guter Ruf vor Ort auszeichnet, sind Faktoren, die diese Freiwilligen für wichtig halten und gleichzeitig als Stärken des ASB benennen. Sie schätzen, dass der ASB auf rigide Regelungen im Freiwilligensektor verzichtet und zahlreiche Chancen bietet, im Kleinen Lösungen zu gestalten oder sich mit zupackenden Aktivitäten hervorzutun. Vor dem Hintergrund der Bedrohungen, die in diesem Tätigkeitsbereich angesichts des demographischen Wandels sowie der verstärkten Professionalisierung des Rettungswesens gesehen werden, plädieren aktive Personen dafür, das freiwillige Engagement in diesem Segment besonders zu stärken, d.h. alle möglichen Blockaden wie fehlende monetäre oder zeitliche Ressourcen abzufedern. Aus ihrer Sicht zeichnet den ASB ein besonders familiäres Klima aus, man findet in ihm Freunde. Diesen Charakter gilt es zu erhalten und zusammen mit dem Image von Freiwilligen als ‚local heros‘ durch eine gezielte Öffentlichkeitsarbeit zu verankern.

5 Anhang

5.1 Literaturverzeichnis

- Anheier, Helmut K./Toepler, Stefan (2001): Bürgerschaftliches Engagement zur Stärkung der Zivilgesellschaft im internationalen Vergleich. Gutachten für die Enquete-Kommission „Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements“ (K Drs. Nr. 14/153). London/Baltimore
- Becker, Carsten/Bleikertz, Torben/Gehrke, Jürgen/Böhnisch, Lothar/Lempp, Theresa/Wedel, Alexander/Fritz, Karsten/Köckeritz, Michael (2011): Abschlussbericht des Forschungsprojektes „Zivildienst als Sozialisationsinstanz für junge Männer“. http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/Zivildienst-als-Sozialisatonsinstanz-f_C3_BCr-junge-M_C3_A4nner,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf (Letzter Zugriff: 10.07.2013).
- Braun/Joachim/Klages, Helmut (2000): Freiwilliges Engagement in Deutschland. Ergebnisse der Repräsentativerhebung zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftlichem Engagement. Band 2: Zugangswege zum freiwilligen Engagement und Engagementpotenzial in den neuen und alten Bundesländern. Band 194.2. Schriftenreihe des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Stuttgart, Berlin, Köln.
- Bundesarbeitsgemeinschaft der Senioren-Organisationen e.V.: 2013. Ergebnisse der BAGSO-Befragung „Freiwilliges Engagement älterer Menschen – Was hat sich bewährt? Was muss sich ändern?“ Bonn.
- Calmbach, Marc/Thomas, Peter Martin/Borchard, Inga/Flaig, Bodo (2012): Wie ticken Jugendliche? Lebenswelten von Jugendlichen im Alter von 14 bis 17 Jahren in Deutschland. http://www.dkjs.de/fileadmin/bilder/Aktuell/pdfs/2012_03_28_Ergebnisse.pdf (Letzter Zugriff: 10.07.2013).
- Christoph, Gabriela/ Reinders, Heinz (2010): Jugend. Engagement. Politische Sozialisation. Deskriptive Befunde der ersten Erhebungswelle 2010, in Schriftenreihe Empirische Bildungsforschung – Band 19. <http://www.jugendforschung.de/pdf/jeps-zwischenbericht-2011.pdf> (Letzter Zugriff: 10.07.2013).
- Düx, Wiebke (2011): Gesellschaftliches Engagement von Kindern und Jugendlichen. In: Forschungsjournal Soziale Bewegungen: Zu viel Zivilgesellschaft? Soziale Arbeit und Bürgerschaftliches Engagement, 24(3), S. 65-70.
- Enquete-Kommission „Zukunft des bürgerschaftlichen Engagements“ Deutscher Bundestag (2002): Bericht. Bürgerschaftliches Engagement: auf dem Weg in eine zukunftsfähige Bürgergesellschaft. Opladen.
- Gensicke, Thomas/ Geiss, Sabine (2010): Hauptbericht des Freiwilligensurveys 2009. Zivilgesellschaft, soziales Kapital und freiwilliges Engagement in Deutschland 1999 – 2004 – 2009. http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/3_20Freiwilligensurvey-Hauptbericht,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf (Letzter Zugriff: 10.07.2013).
- Graf, Pedro/Spengler, Maria (2008): Leitbild- und Konzeptentwicklung. Bobingen.
- Grom, SJ Bernhard (2001): Neues Ehrenamt? in, Stimmen der Zeit, 219 (8), S. 505-506.
- Hansen, Stefan (2008): Lernen durch freiwilliges Engagement. Eine empirische Studie zu Lernprozessen in Vereinen. Wiesbaden.
- Heinze, Rolf G./Keupp, Heiner (1997): Gesellschaftliche Bedeutung von Tätigkeiten außerhalb der Erwerbsarbeit. Gutachten für die „Kommission für Zukunftsfragen“ der Freistaaten Bayern und

- Sachsen. Bochum und München www.ikus.net/texte/gutachten-zukunftskommission.pdf (Letzter Zugriff: 10.07.2013).
- Hoffmann, Daniel (2010): Fünf Fragen an Susanne Kern, in Gewinnung von neuen Ehrenamtlichen. Praxisbeispiele, Methoden und Strategien in der Seniorenarbeit, (01/2010), S. 17-18.
- Jähnert, Hannes (2011): „Das hat richtig Spaß gemacht!“ Freiwilliges Engagement in Deutschland. betterplace lab. http://www.betterplace-lab.org/media/bp_lab_FAK_webversion.pdf (Letzter Zugriff: 10.07.2013).
- Konzet, Susanne: 2010. Impulse: Förderliche Rahmenbedingungen für bürgerschaftliches Engagement älterer Menschen in Forum Seniorenarbeit NRW. Gewinnung von neuen Ehrenamtlichen. Praxisbeispiele, Methoden und Strategien in der Seniorenarbeit. Köln.
- Krimmer, Holger/Priemer, Jana (2013): ZIVIZ –Survey 2012. Instrument und erste Ergebnisse. http://www.stifterverband.info/statistik_und_analysen/zivilgesellschaft_in_zahlen/ziviz_survey_2012.pdf (Letzter Zugriff: 10.07.2013).
- Lange Hans-Jürgen/Endreß, Christian/Deutsches Rotes Kreuz e.V., Generalsekretariat (Hg.) (2012): Symposium. Ehrenamt im Bevölkerungsschutz. http://www.inkasicherheitsforschung.de/fileadmin/Daten/pdf-Downloads/Dokumentation_Symposium_Ehrenamt.pdf (Letzter Zugriff: 10.07.2013).
- Leech, Nancy L./Onwuegbuzie, Anthony J. (2007): An array of qualitative data analysis tools: a call for data analysis triangulation, in: School Psychology Quarterly, 22(4), S. 557-584.
- Lochner, Barbara (2008): Ehrenamtliches Engagement in Wohlfahrtsverbänden. Die Notwendigkeit, ehrenamtliches Engagement in Wohlfahrtsverbänden neu zu bewerten und neu zu gestalten. Saarbrücken.
- More-Hollerweger, Eva/Heimgartner, Arno (2009): 1.Bericht zum freiwilligen Engagement in Österreich. Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, Wien. [http://bmsk2.cms.apa.at/cms/freiwilligenweb/attachments/9/4/3/CH1074/CMS1292589117805/freiwilligenbericht_letztf.3_\(2\)\[1\].pdf](http://bmsk2.cms.apa.at/cms/freiwilligenweb/attachments/9/4/3/CH1074/CMS1292589117805/freiwilligenbericht_letztf.3_(2)[1].pdf) (Letzter Zugriff: 10.07.2013).
- Nowossadeck, Sonja/Vogel, Claudia (2013): Aktives Altern: Erwerbsarbeit und freiwilliges Engagement. Report Altersdaten 2/2013, Deutsches Zentrum für Altersfragen. http://www.dza.de/fileadmin/dza/pdf/Gerostat_Report_Altersdaten_Heft_2_2013_PW.pdf (Letzter Zugriff: 10.07.2013).
- Rheingold (2007): Qualitative Imageanalyse des Arbeiter-Samariter-Bundes. Ergebnisse. Köln. Unveröffentlicht.
- Stadelmann-Steffen, Isabelle/Freitag, Markus/Bühlmann, Marc (2007): Freiwilligen-Monitor Schweiz 2007. Zürich.
- Strasser, Hermann/Stricker, Michael (2011): Freiwilliges Engagement älterer Mitbürger, in: Stimmen der Zeit, 229 (7), S. 472-484.
- Stricker, Michael (2006): Ehrenamt als soziales Kapital: Partizipation und Professionalität in der Bürgergesellschaft. http://duepublico.uni-duisburg-essen.de/.../Derivate-14894/Stricker_Diss.pdf (Letzter Zugriff: 10.07.2013).
- Stricker, Michael/Veer, Tobias (2005): Erläuterungen zu „Freiwilligenmanagement im Überblick“: Idealtypisches Prozessverlauf. <http://www.paritaet.org/pflegekongress/ergebnisse/MichaelStricker-Pflegekongress05.pdf> (Letzter Zugriff: 10.07.2013).
- Zivilgesellschaft KONKRET (2013): Zivilgesellschaft für junge Menschen. http://www.bertelsmannstiftung.de/cps/rde/xbcr/SID-F24B4B6F-1AE63B24/bst/xcms_bst_dms_38077_38078_2.pdf (Letzter Zugriff: 22.07.2013).

5.2 Tabellen

Tabelle 1: Stichprobe nach Tätigkeitsbereiche, Alter, Ansässigkeitsort, Geschlecht und Dauer des Engagements im ASB (N=24)

Tätigkeitsbereich		Alter				Insgesamt (in Personen)
		unter 35 Jahre	35 bis unter 49 Jahre	50 bis unter 65 Jahre	65 Jahre und älter	
Erweiterter Rettungsdienst	West	♀ (7 Jahre) ♀(10 Jahre)		♂ (30 Jahre)		3
	Ost		♂ (3 Jahre) ♂ (13 Jahre) ♂ (23 Jahre)			3
Bevölkerungs- und Katastrophenschutz	West	♂ (11 Jahre)	♂ (18 Jahre)	♀ (10 Jahre)		3
	Ost	♂ (1 Jahr) ♀ (3 Jahre)	♀ (3 Jahre)			3
Hilfe für Kinder, Jugendliche und Familien	West				♂ (10 Jahre) ♂ (1 Jahr) ♂ (9 Jahre)	3
	Ost	♀ (17 Tage)	♀ (3 Jahre)	♀ (1 Jahr)		3
Altenhilfe	West			♂ (7 Jahre)	♂ (7 Jahre) ♀ (5 Jahre)	3
	Ost			♀ (8 Jahre)	♂ (8 Jahre) ♀ (8 Jahre)	3
Insgesamt (in Personen)		6	6	5	7	24

Quelle: Eigene Darstellung, ISS-Frankfurt a.M. Dauer des Engagements im ASB wird in Klammern ausgewiesen

Tabelle 2: Alter nach Geschlecht (N=24, in Jahre)

	Frauen (n=12)	Männer (n=12)	Insgesamt
MIN	23	32	23
MAX	67	76	76
Mittelwert	45,5	54,3	49,9
Median	46,5	55,5	48,5

Tabelle 3: Höchster Bildungsabschluss und Berufsausbildung nach Geschlecht (N=24, in absoluten Zahlen)*

	Frauen (n=12)	Männer (n=12)	Insgesamt
Berufsbildung/ Lehre	12	9	21
Abgeschlossenes Studium (Universität, Akademie, Fachhochschule)	3	3	6
Abitur bzw. EOS 12. Klasse (Hochschulreife)	4	1	5
Fachhochschulreife	1	0	1
Mittlere Reife, Realschulabschluss bzw. POS (Abschluss 10. Klasse)	4	7	11
Volks-/Hauptschule bzw. POS (Abschluss 8. bzw. 9. Klasse)	0	1	1

* Die nicht besetzten Antwortkategorien sowie die fehlenden Angaben sind in der Tabelle nicht abgebildet.

Tabelle 4: Aktueller Status nach Geschlecht (N=24, in absoluten Zahlen)*

	Frauen (n=12)	Männer (n=12)	Insgesamt
Ja, Vollzeit erwerbstätig	5	6	11
Ja, Teilzeit erwerbstätig	3	0	3
Nein, nicht erwerbstätig	4	6	10
Aktueller Status			
Angestellter/in	4	5	9
Arbeiter/in	2	0	2
Freiberufler/in	1	0	1
Selbständige/r	1	1	2
Rentner/in	3	5	8
Student/in	1	0	1
zur Zeit arbeitssuchend	0	1	1

* Die nicht besetzten Antwortkategorien sowie die fehlenden Angaben sind in der Tabelle nicht abgebildet.

Tabelle 5: Familienstatus nach Geschlecht (N=24, in absoluten Zahlen)*

	Frauen (n=12)	Männer (n=12)	Insgesamt
Verheiratet/ in fester Partnerschaft	10	7	17
Alleinstehend	2	5	7
und leben zusammen mit			
Partner/in	8	5	13
Kind	4	4	8
Eltern	1	0	1
sonstigen Personen	0	1	1
niemandem	1	3	4

* Die nicht besetzten Antwortkategorien sowie die fehlenden Angaben sind in der Tabelle nicht abgebildet.

Tabelle 6: Residenzdauer im derzeitigen Wohnort (N=24, in absoluten Zahlen)

	Anzahl der Personen
Seit der Geburt*	10
50 Jahre und mehr	3
30-49 Jahre	3
10-29 Jahre	4
5-9 Jahre	3
Weniger als 2 Jahre	1

* In dieser Kategorie sind die Angaben von zwei Befragten eingeschlossen, die im derzeitigen Wohnort seit dem 2. Lebensjahr ansässig sind.

Tabelle 7: Berufsausbildung/ Lehre und Beruf (Mehrfachnennungen möglich)*

Berufsausbildung/ Lehre	Derzeitiger Beruf
Bankkauffrau/-man	Bankkauffrau/-man
Büromaschinen-Mechaniker/in	Erzieher/in
Elektriker/in	Fachverkäufer/in
Erzieher/in	Gärtner/in
Fachkraft für Schreibtechnik	Lehrer/in
Fachverkäufer/in	Leiter/in des Rettungsdiensts
Fachwirt/in in Sozial/Gesundheitswesen	Leiter/in der Werbeagentur
Flugzeugmechaniker/in	Projektmanager/in
Gärtner/in	Rettungsassistent/in
Hochbaufachwerker/in	Sozialpädagoge/r
Hotelkauffrau/-man	Unternehmensberater/in & Coach
Industrie Kaufmann/-man	
Kauffrau/-man im Einzelhandeln	
Papierfachbearbeiter/in	
Pfarrer/in	
Rechtsanwalts- und Notarfachangestellte/r	
Rettungsassistent/in	
Schilder- und Lichtreklamehersteller/in (Meister/in)	
Schlosser/in	
Schwimmmeister/in	
Werkzeugmacher/in	

* Zum Anonymisierungszweck sind alle Angaben der Befragten geschlechtsneutral formuliert.

Tabelle 8: Dauer des Engagements nach Geschlecht (N=24, in Jahre)

	Frauen (n=12)	Männer (n=12)	Insgesamt
MIN	17 Tage	1	17 Tage
MAX	10	30	30
Mittelwert	5,7	10,8	8,0
Median	6,3	9,5	8,3

Tabelle 9: Dauer des Engagements nach Tätigkeitsbereich (N=24, in Jahre)

	Erweiterter Rettungsdienst	Bevölkerungs- und Katastrophenschutz	Hilfe für Kinder, Jugendliche und Familien	Altenhilfe
MIN	3	1	17 Tage	5
MAX	30	18	10	17
Mittelwert	14,3	7,5	4	7,1
Median	11,5	6,5	2,0	7,5

Tabelle 10: Regelmäßigkeit des Engagement (N=24, in absoluten Zahlen)*

	Anzahl der Personen
(Beinahe) täglich	4
Mehrmals in der Woche	5
Einmal in der Woche	6
Mehrmals im Monat	8
Mehrmals im Jahr	1
Insgesamt	24

* In dieser Kategorie sind nur die Angaben eingeschlossen, die sich ausschließlich auf ehrenamtliche Aktivitäten in ASB-Einrichtungen beziehen, d.h. ehrenamtliche Aktivitäten in anderen Einrichtungen bzw. Organisation werden nicht berücksichtigt.

Tabelle 11: Zeitaufwand im Durchschnitt im Monat (N=24, in absoluten Zahlen)*

	Anzahl der Personen
Weniger als 5 Stunden	3
6-10	4
11-20	6
21-30	5
31-40	2
41-50	2
Mehr als 50 Stunden	2
Insgesamt	24

* In dieser Kategorie sind nur die Angaben eingeschlossen, die sich ausschließlich auf ehrenamtliche Aktivitäten in ASB-Einrichtungen beziehen, d.h. ehrenamtliche Aktivitäten in anderen Einrichtungen bzw. Organisation werden nicht berücksichtigt.

Tabelle 12: Vergütungen und Erstattungen (N=24, in absoluten Zahlen)*

	Anzahl der Personen
Pauschale Aufwandsentschädigung	3
Nein, nur die Fahrerstattung	5
Nein, auch die Fahrkosten werden nicht angerechnet	16
Insgesamt	24

Tabelle 13: Zugangswege zum ASB

Pro-aktive Freiwillige	
ASB-Projekte an einer Messe kennengelernt	„Ja, das hat sich so ergeben. Ich bin auf dieser ... [Freiwilligen-; Anm. d. V.] Messe mal gewesen, und da waren ja, ich weiß nicht, hundert verschiedene Möglichkeiten. Das war reiner Zufall, dass es nun mit ASB so geworden ist.“ (16_64)
ASB-Einrichtung wurde durch eine Bürgerstiftung vermittelt	„... da wollte ich eigentlich nicht Zuhause sitzen und untätig sein. Und deshalb bin ich in der Bürgerstiftung angefragt und die haben mir dann gesagt, das und das können sie machen, und da habe ich gesagt, ja, dann wäre das eigentlich ..., im Altenpflegeheim, das wäre eigentlich gut ... und da bin dann hierhergekommen.“ (7_70)
ASB unterstützte die Eigeninitiative	„Hier gab es keine [Tätigkeit] vom ASB und da der [Name], unser Geschäftsführer, auch aus [Dorf] kommt habe ich ihn irgendwo daraufhin einfach aus dem Bauch heraus angesprochen, ob das denn überhaupt möglich wäre, so was mal ins Auge zu fassen, so was zu gründen, wenn man dann mehrere Interessenten und auch ein paar erfahrene Leute zusammen hätte. Und er war da auch gleich begeistert von der Idee, hat natürlich dann sich erst mal von uns wie so ein Konzept und Vorschläge erarbeiten lassen und sich auch selber erkundigt. Ja, und dann wurde das ins Leben gerufen von uns im Frühling 2010. Und jetzt sind wir mittlerweile nach drei Jahren 20 Mitglieder.“ (2_58)
ASB reagierte auf eine Anfrage	„Ich habe also alle Hilfsorganisationen in [Stadt] angeschrieben damals, Johanniter, Malteser, Rote Kreuz und auch hier den ASB. Und der Einzige, der sich zurückgemeldet hat, war der ASB.“ (14_70)
Suche nach einer freiwilligen Tätigkeit nach dem Umzug	„Ich komme ursprünglich aus [Land], [Stadt 1]. Dort habe ich meine Ausbildung gemacht als Rettungssanitäter, bin dort auch bei den Johanniter damals gefahren, ehrenamtlich im Rettungsdienst ... Dann [nach dem Umzug, Anm. d. V.] habe ich ... hier in [Stadt 2] eine Stelle im Fahrdienst als Disponent [bekommen, Anm. d. V.], deutschlandweit war das dann. Das ging ein halbes Jahr, wollte aber unbedingt wieder in den Rettungsdienst rein, weil das für mich besser, schön ist, man ist den ganzen Tag draußen, lernt einen Haufen Leute kennen. Und ich habe mich dann hier beworben beim ASB und habe dann die Chance gekriegt anzufangen.“ (9_49)
Suche nach einer freiwilligen Tätigkeit in der Zeitung	„Ja, ich habe für mich selber immer schon gesagt, wenn ich mal nicht mehr berufstätig bin, dann möchte ich gerne irgendetwas tun. Und da wir immer schon Hunde gehabt haben und ich weiß, dass man damit viel machen kann habe ich mir schon..., ach, schon eigentlich immer vorgenommen, wenn es dann mal so weit ist und ich die Zeit habe, dann werde ich das machen. ... Ich habe mich aufgrund einer Zeitungsanzeige gemeldet, in der geworben wurde für den Begleithundendienst des ASB. Vorher kannte ich ihn eigentlich nicht. Ich wusste, dass es den gibt, aber nicht hundert Prozent genau, was er tut und was er macht.“ (21_50, 78) „Also bei mir war das eine Anzeige in der Zeitung. Aber das hat ja nur bei mir geklappt, weil ich irgendwas gesucht habe.“ (19_140)
Bewerbung beim ASB	„... und bin durch Zufall eigentlich mehr oder weniger [zum ASB gekommen, Anm. d. V.], weil ich nebenbei noch Schwimmkurse für Kinder gegeben habe, habe ich das Kind eines Arztes gehabt, der wiederum Verbandsarzt beim ASB war. Und der Rest war dann ein Selbstläufer. Habe dann angefangen 2000 erst als Rettungssanitäter und später war dann eine Stelle als Rettungsassistent frei. So bin ich dazu gekommen.“ (10_49)
Aktivierete Freiwillige	
Anfrage in einer internen fachlichen Runde	„Das Pflegeheim hat jemanden gesucht, der ein bisschen supervisorische Funktion für die ehrenamtlichen Helfer wahrnimmt. Und das kam in irgendeine Runde, in der ich auch mit drin war. Und da hieß es, wer ist in (Stadt) zuhause, und da gehst du hin ... Nein, die [Initiative, Anm. d. V.] kam nicht von mir, die kam von draußen und ich war dann der Nächste. Räumlich der Nächste.“ (3_56-58)
Anruf vom Jugendamt	„Ich wäre wahrscheinlich so darauf gar nicht gekommen ... Ich wurde aber angerufen von einer Frau aus dem Jugendamt. Sie, durch drei, vier Ecken, wusste, dass ich auch die polnische Sprache spreche und hier die Kinder direkt diese polnische Sprache benötigen, weil sie ja das Deutsch noch nicht verstehen... Also ich denke, würde irgendwo ein Ausschreiben stehen, wir bräuchten Hilfe dafür, dafür, dafür, hätte ich mich bestimmt auch gemeldet. Aber davon wusste ja keiner. Also, wenn ich nicht angesprochen gewesen wäre hätte ich nicht gewusst, dass man meine Hilfe benötigt.“ (4_62-64)
ASB-Projekt wurde in einem Un-	„Und zwar bin ich Unternehmensberaterin und war bei einem Unternehmertreffen. Und da war der Herr (Name) mit dabei und hat praktisch für ein Projekt geworben ... Und dann

ternehmen bzw. einer Kirche vorgestellt	habe ich gedacht, Mensch, du hast Zeit, du hast Wissen, was kann ich noch machen. .. Also es war so wie Angebot und Nachfrage, und das Bedürfnis auch was zu tun eben. Ich habe jetzt nicht gezielt gesucht, sondern es hat mich eigentlich gefunden, das Projekt, muss man so sagen.“ (5_56) „Und dann wurde bei uns in der evangelischen Kirche das Projekt vorgestellt vom ASB... Da lagen Flyer und dann haben wir uns halt beim ASB gemeldet.“ (6_48-52)
Ansprache durch Familie	„Meine Tante hat mich immer versucht, davon zu überzeugen, mit in den Katastrophenschutz einzutreten und sie war da schon sehr engagiert ...“ (20_50)
Erfahrene Freiwillige	
Teilnahme am Erste-Hilfe-Kurs	„Ich war damals Schülerin gewesen und hab die Ferienkarte gehabt, und da durfte man dann Erste-Hilfe-Kurse hier kostenlos besuchen. Da hab ich so einen Kurs gemacht, und das hat mir sehr viel Spaß gemacht. Und dann wurde ich angesprochen, ob ich nicht hier bleiben möchte. Und dann bin ich hier geblieben, hab den nächsten Kurs gemacht, dann hab ich den Kurs gemacht und den, und dann war man sozusagen drin im System.“ (22_50)
Teilnahme an einem ASB-Projekt	„Also wir sind praktisch doppelt engagiert. Wir sind einmal selber Pate und einmal haben wir eine Patenschaft übernommen ... Und letztes Jahr wurde dann an mich herangetragen, ob wir es uns auch umgekehrt vorstellen können, dass wir die Patenschaft für einen Jungen praktisch annehmen, der so alt ist wie unser Sohn, acht Jahre alt.“ (6_48)
Abschluss des Zivildienstes im ASB	„Und da war es so, dass ich quasi eine Stelle als Zivildienstleistender nach der Ausbildung suchte ... Dann kam noch Fahrdienst in Frage ... und das war einfach "rufst mal an, ob die was haben". Ja, und die hatten dann eine Stelle gehabt und so ist das gekommen, da bin ich halt rein gerutscht. Und dadurch dann halt die ganzen anderen Möglichkeiten durch die Zeit kennen gelernt. Interesse war da, und dann hängen geblieben.“ (15_62)
Empfang einer Dienstleistung im ASB	„Mein Vater war hier im Pflegeheim. Der war demenzkrank und war vier Jahre hier im Heim und in der Zeit habe ich schon mich für betreuende Personen interessiert und hatte meinen Vater und drei andere Frauen als Ehrenamt. Und als mein Vater gestorben ist, dann bin ich hier drin geblieben, im Heim und betreue weiterhin ehrenamtlich und bin noch in gesellschaftlichen Dingen mit einbezogen.“ (8_54)
Mitgliedschaft im ASB	„Also mein Mann ist seit mehreren Jahren schon Mitglied im ASB also praktisch. Aber das war jetzt nicht so aktiv, sondern wir haben eine Mitgliedschaft, wo wir sozusagen informiert werden über die ganzen Gegebenheiten. Und da war dann gleich so eine Art wie Vertrautheit da gewesen. Und ich hatte mir vorher nie so ganz große Gedanken gemacht, muss ich ja ehrlicherweise zugeben, weil ich habe eher so Nachbarschaftshilfe..., macht man mal so. Und dann dachte ich, nein, man kann ja auch mal ein bisschen mehr machen.“ (5_58)
Familiäre Tradition	„Also warum genau für den ASB ist relativ einfach zu beantworten. Weil meine Eltern halt hier engagiert sind, mein Großvater hat auch viel für den ASB gemacht und war auch bei der freiwilligen Feuerwehr. Und da mein Vater dann hier Geschäftsführer war und meine Mutter hier Angestellte, es ist halt schon immer so, dass ich nach der Schule hier hingegangen bin und, ja, mir die Arbeit immer sehr viel Spaß gemacht hat und ich dann auch immer als Praktikantin mitfahren durfte. Und dann habe ich mich dafür entschieden das weiterzumachen.“ (23_66)
Bewusste Freiwillige	
Attraktive Weiterbildungsangebote im ASB	„... darum damals bei uns dieser Wechsel vom Deutschen Roten Kreuz zum ASB, weil da war es wirklich, dass wir dann einen Punkt erreicht hatten, wo wir nur noch auf einer Stelle getreten sind. Und da haben wir gesagt, nein, dafür machen wir das nicht. Wir wollen uns weiterentwickeln, wir müssen uns weiterentwickeln, wir wollen nicht irgendwo immer auf der gleichen Stelle stehen, wir wollen ja weiterkommen, wir wollen hochkommen.“ (24_120)
Familiäres Setting im ASB	„Meinen Ursprung hab ich beim Roten Kreuz, und, beim Roten Kreuz in [Stadt 1], und ich bin immer mit dem Auto oder mit dem Bus nach [Stadt 1] gefahren und ... irgendwann hat mich die Fahrerei genervt, also hab ich in [Stadt 2] eine Organisation gesucht. Und bin dann erst zum Roten Kreuz, Johanniter, Malteser und, und, und. Und bin dann beim ASB letztlich hängengeblieben, weil das seinerzeit 'ne, 'ne, 'ne sehr familiäre Geschichte war, also als ich hier ehrenamtlich angefangen hab, war das klein, überschaubar, familiär, freundlich, kollegial. Einer für alle, alle für einen, so. So diese, diese Stimmung war seinerzeit hier, und man konnte damals schon viel machen, also nachdem die gesehen haben – och, der engagiert sich –, haben die mir viele Ausbildungen ermöglicht, und das, das war der Grund.“ (12_63-64)

Besondere Kurse im ASB	„Meine Tochter kam durch eine Nachbarin dazu und ich hatte zu der Zeit beim Technischen Hilfswerk angefangen und habe einen Rettungshund geführt und sollte für diese Gruppe den Sanitäter machen. Und ich habe gesagt, ich möchte gerne Hintergrundwissen haben. Weil, mit dem Rettungshund bin ich die Erste, die beim Opfer ist. Und da hat (die Tochter, die im ASB freiwillig tätig war) gesagt, dann guck doch mal, beim ASB werden ja so Kurse gemacht und so bin ich dann zum ASB dazugekommen und bin jetzt bei der Feuerwehr tätig mit dem Rettungshund und beim ASB im Katastrophenschutz und hier zusätzlich im Sanitätsdienst Und dann bin ich mal hierher, die Leute waren sehr nett. Ja, und dann haben wir gesagt, okay, dann bin ich auch zum ASB gekommen.“ (1_56)
-------------------------------	--

Tabelle 14: Leitfragen der SWOT-Analyse

SWOT-Analyse	
<p>S (für „strongs“=Stärken bzw. erfreuliche Aspekte)</p> <p>Was zeichnet ASB aus?</p> <p>Was macht ASB für Freiwillige besonders gut?</p>	<p>O (für „objectives“=Ziele, Entwicklungspotentiale)</p> <p>Welche Veränderungen wünschen Sie sich im ASB?</p>
<p>W (für „weakness“= Schwächen)</p> <p>Was stört Sie im ASB?</p>	<p>T (für „threats“=Gefahren, Herausforderungen)</p> <p>Mit welchen Problemen bzw. Hindernissen setzten sich Freiwillige im ASB auseinander?</p>

Quelle: Eigene Darstellung nach Graf/Spengler (2008: 93).

Tabelle 15: Stärken des ASB

Gesamtverband
<p>ASB Kreisverbände sind individuell</p> <p>„Also, die Individualität der verschiedenen Kreisverbände ist noch gegeben. Das ist beim Roten Kreuz ja anders, da gibt es Standards, die sind definiert, und alle müssen, alle, die da unterhalb dieser Ebene Landes-, Bundesverbände sind, die müssen sich daran halten. Da sind wir noch sehr, sehr flexibel, sodass tatsächlich Individualität noch gegeben ist.“ (12_147)</p> <p>ASB-Regelungen sind flexibel</p> <p>„...ein gestresster Helfer oder ein unglücklicher Helfer ist auch kein guter Mitarbeiter im Ehrenamt, und deswegen legen wir da echt wirklich sehr viel Wert so auf Harmonie. Also, deswegen gibt es bei uns auch keine Festlegungen für die Ausbildungsstufen, das heißt, keiner hat Druck, ich muss in diesem Zeitraum die und die Ausbildung und Qualifizierung haben, damit ich dort tätig sein kann.“ (22_163)</p> <p>„Was jetzt hier beim ASB nicht so zutrifft, ich kenne es aber vom Roten Kreuz, weil Kollegen vom Roten Kreuz zu uns gekommen sind. Die hatten feste Übungsabende, Gruppenstunden oder wie sie das auch immer genannt haben und wenn man da nicht regelmäßig teilgenommen hat durfte man dann auch nicht mehr kommen. Das haben wir hier beim ASB nicht. Beim ASB gibt es natürlich auch die Strukturen, dass die Sanitätshelfer sechszehn Fortbildungsstunden haben, ihre HLW jedes Jahr machen, ihre Hygiene jedes Jahr machen. Ja, das sind schon so Vorgaben, die man einhalten sollte ... [Aber, Anm. d. V.] das muss man schon flexibel gestalten.“ (1_133)</p> <p>Auftreten des ASB ist sehr auffallend</p> <p>„Also im Vergleich zu anderen Organisationen ist natürlich das Auftreten des ASB schon sehr auffallend, weil alleine die Farbgebung der Fahrzeuge, des Organisationslogos und der Dienstkleidung schon sehr reinsticht. Die ist gelb, fällt einfach auf.“ (15_116)</p> <p>ASB ist überkonfessionell und er ist offen für alle Menschen</p> <p>„Offenheit. Diese Offenheit, keinen Menschen zu verurteilen, sondern ihn anzunehmen, wie er ist.“ (4_144)</p> <p>„Wir hatten eine Freiwilligendienstlerin, die hier ihr Soziales Jahr gemacht hat, die Kopftuch getragen hat, und die haben wir sogar auf Flyer gesetzt, ja, um da wirklich ganz plakativ ein Zeichen zu setzen, dass hier jeder sich freiwillig aktiv beteiligen kann in unserem Vereinssystem oder wie auch man das sagen möchte.“(22_201)</p> <p>ASB ist vorbildlich</p> <p>„Und auch ASB ist ja letztendlich – wie soll ich sagen? – ein Vorbild. Und hier haben sie jetzt tatsächlich was gemacht, wo Menschen direkt helfen. Ist ja auch gut. Ich meine, da gibt es ja viele Ansätze, Veranstaltungen oder Richtungen, die durchaus gut sind.“ (17_84)</p>

örtliche Gliederungen

ASB hat einen guten Ruf vor Ort und er ist transparent

„Aber es ist irgendwo, denke ich, was ich hier in der Region beobachte, immer was Besonderes. ASB ist immer was, wo man aufguckt. Wo man sagt, es ist nicht irgendeine Firma XY, wo man dann denkt, ach, wer weiß, was dahinter ist. Das ist Durchsichtiges. Das ist was, wo man aufschaut und auch Vertrauen hat. Also das würde ich jetzt hier so als sehr positiven Aspekt sehen, dass wir unter dem ASB (Stadt) die Rettungshundestaffel führen dürfen.“ (2_101)

ASB ist wichtig für meine Stadt

„... dieses ehrenamtliche Segment ist eben auch eine wichtige Komponente für den Verband. Würde der ASB (Stadt) sich heute aus dem Katastrophenschutz zurückziehen, wäre das sicherlich ein deutlicher Einbruch in der Stadt, aber auch im Landkreis.“ (12_123)

ASB bietet professionelle Beratung an

„Ein breites Angebot haben die mir vorgestellt und dann haben die mir gesagt, was ich mir aus diesem Angebot vorstelle. Also das Angebot war eben breit gefächert, wo ich aus dem etwas herausholen konnte, was für mich geeignet war. Die haben mich gut beraten.“ (13_122)

ASB bietet Möglichkeiten für regelmäßiges Engagement an

„Aber dieses regelmäßige Herkommen, also das muss bleiben. Das muss bleiben. Das ist wichtig. Weil, die Regelmäßigkeit ist wichtig. Genau.“ (8_145)

ASB bietet Freiwillige einen Treffpunkt

„... es wurde vom ASB (Stadt) aus ein Raum hingestellt für das Ehrenamt, wo man gesagt hat, liebes Ehrenamt, bitte schön, mach, was du möchtest. Dann hat man sich halt entschieden da eine kleine Bar reinzumachen, wo wir regelmäßig, ich glaube, einmal im Monat, abends eine Art Stammtisch haben. Und bei einigermaßen gutem Wetter oder auch bei schlechtem Wetter, wenn mal ab Dach gegrillt wird und da gibt es halt ein Team, das sich da auch engagiert ehrenamtlich. Und da hat man einen Treffpunkt und das schweiß natürlich auch zusammen.“ (15_134)

persönliche Erfahrungen

ASB ermöglicht viele Bildungsmöglichkeiten

„Wir bekommen auch über den ASB Lehrgänge, was man ansonsten nie machen könnte oder würde.“ (2_82)

ASB betreut seine Freiwilligen

„Die Frau (Name) ist ja für die Ehrenämter verantwortlich und wir können auch zu ihr kommen, wenn wir Probleme haben zu jeder Zeit. Und sie engagiert sich auch sehr. Also wir machen Austausch ... Also sie macht viel und das ist für uns auch gut. Wir fühlen uns da aufgehoben. Dass man einen Ansprechpartner hat, das ist ja auch wichtig.“ (8_102)

Geschäftsleitung unterstützt und honoriert die Arbeit der Freiwilligen

„Also, ich muss sagen, als Führung bekomme ich die Unterstützung von der Geschäftsleitung, das heißt, sie unterstützen und honorieren meine Arbeit, die ich mache, und sie ist nicht selbstverständlich, das ist was ganz Wichtiges.“ (22_141)

„Also ich sage mal so, wie jetzt unser Kreisverband selber, unser Geschäftsführer tut wahnsinnig viel für uns, muss ich wirklich sagen. Er unterstützt uns in jeglicher Richtung.“ (24_96)

ASB anerkennt das Engagement der Freiwilligen öffentlich

„Also da muss ich sagen, wir haben jedes Jahr eine Jahresabschlussfeier und da bekommen wir dann einen Gutschein als Dankeschön für unsere Tätigkeit. Das sind dann sehr viele Ehrenamtler aus ganz (Stadt) oder dem Bezirk mit zusammengefasst, und auch Rettungsdienst. Und das finde ich schön.“ (7_185)

Im ASB wird man hervorgehoben

„Dieses man wird gebraucht und man ist wichtig, das ist hier..., wurde im ASB (Stadt) immer sehr hervorgehoben, dass man gebraucht wird. Man ist genauso wichtig wie jeder andere auch. Das fand ich immer positiv.“ (14_140)

Im ASB wird die Freiwilligkeit des Engagements hervorgehoben

„... alles beruht auf Freiwilligkeit, das, was auch Freiwilligendienste sagen, das heißt, die Helfer sagen, wir möchten gern an Rosenmontag arbeiten. Und wenn sie das sagen, dann arbeiten wir da. Aber wenn der ASB sagen würde, ihr müsst das machen, dann wäre ich nicht bereit, das zu machen, weil dann ist der Sinn von Freiwilligenarbeit verfehlt.“ (22_143)

ASB vernetzt Menschen

„... die ehrenamtlichen Mitarbeiter/innen und [hauptamtlichen, Anm. d. V.] Mitarbeiter/innen werden immer wieder zu Informationsveranstaltungen eingeladen. Also das ist für mich ganz wichtig, informiert zu sein.“ (5_111)

Tabelle 16: Schwächen, Entwicklungspotentiale und Herausforderungen des ASB

Schnittstellen zwischen den Schwächen und den Entwicklungspotentialen des ASB
<p>Freiwilligenbeauftragte/r</p> <p>„die, die Ehrenamtler brauchen einen Ansprechpartner, der ihnen quasi immer zur Verfügung steht. Ein Geschäftsführer oder eine Geschäftsführerin oder auch ein Abteilungsleiter steht den Ehrenamtler so nicht immer zur Verfügung, und vor allem nicht dann, wenn sie, wenn sie sie brauchen. Wir hatten uns hier lange Jahre überlegt, ob man einen Ehrenamtsbeauftragten installiert, der hier fest in die Strukturen eingebunden ist, der eben aber ausschließlich fürs Ehrenamt da ist. Haben dann aber, ich will nicht sagen Abstand davon genommen, sondern haben Strukturen geschaffen, sodass Ehrenamt immer Ansprechpartner hat. Also, man kriegt immer Ansprechpartner. Das ist, glaub ich, so etwas, was man in Abhängigkeit von der Größe von so einem Verband tatsächlich überlegen muss, ob man jemanden hat, der auch mit dem Thema Ehrenamt geschult ist. Also ist, nur weil ich ein guter Abteilungsleiter bin, heißt das nicht, dass ich mit dem Ehrenamt umgehen kann ...“ (12_180)</p> <p>„Ich sage mal, ich denke, da wo die Betreuung der Ehrenamtlichen gut ist, da werden sich mehr melden. Also ich bin ja eine Weile in Amerika gewesen, da gab es die Volunteers. Also die Freiwilligen. Und dann gab es extra in dem kleinen Krankenhaus mit 300 Betten einen Director of Volunteers. Die Frau war also nur damit beschäftigt sich um die Ehrenamtlichen zu kümmern und hatte dann hundert oder so was, also eine große Zahl ... Hier zum Beispiel als Gegenstück macht das die Leiterin nebenamtlich und wird halb aufgefressen. Muss sich bremsen, bremsst damit aber natürlich auch... – Also sie muss es, das ist gar keine Frage. Aber das bremsst natürlich auch die Bereitschaft mitzumachen. Ich glaube schon, dass jemand als Director of Volunteers da sein muss. Sie können es Management nennen oder Supervision nennen, oder Begleitung, Betreuung. Auch ein bisschen strukturieren.“ (3_80-82)</p> <p>Arbeitsabläufe in ASB-Ortsverbänden</p> <p>„Ein bisschen mehr Struktur. Es ist chaotisch. Es ist hier wirklich chaotisch. Also, das wissen die Verantwortlichen auch selber. Weil zu wenig Leute da sind und zu viele verschiedene Sachen auf einen eintreffen und man auch jedem helfen will ... – Also, man müsste vielleicht ..., da hatte ich auch mit dem kaufmännischen Leiter drüber gesprochen, ob man in (Stadt) an die Uni geht und sich da paar Studenten praktisch hierher holt, die mal gucken, wie sind hier die Arbeitsabläufe, was kann man besser machen ... – Weil der Anspruch vom ASB ist ja soziales Handeln und nicht kaufmännisch zu denken oder strukturiert zu denken. Aber es fällt einem halt auf, wenn man von einem gut strukturierten Arbeitsplatz [kommt, Anm. d. V.]. Und wenn man dann hierher kommt und alles wuselt und jeder fängt was an und keiner bringt was zu Ende“ (6_121-125)</p> <p>„Wie gesagt, dass wir halt im Moment noch ein bisschen unstrukturiert, chaotisch unterwegs sind. Es ist schwierig, die [Freiwilligen, Anm. d. V.] dann zu motivieren oder sie davon zu überzeugen, da mitzumachen, weil wir ja auch, wie gesagt, nichts Genaues sagen können oder selber noch total unsicher auch irgendwo sind. Also da müsste wirklich ... das müssten wir richtig schön durchstrukturiert haben, dass wir den Leuten das vorlegen können, dass wir den Leuten auch mal was zeigen können.“ (20_166-168)</p> <p>Vernetzung unter Freiwilligen bzw. ASB-Ortsverbänden</p> <p>„Also, was ich persönlich als störend empfinde, ist einfach, dass die Bereiche untereinander... - Also die Rettungshundestaffel in [Stadt] zum Beispiel hat halt kaum Berührungspunkte mit dem Bereich Seniorenbegleitedienst beispielsweise. Also die kennen sich untereinander nicht. Das empfinde ich als störend, weil einfach die gute Multiplikatoren wären, wenn sie angesprochen werden, ja, okay, gibt es denn beim ASB vielleicht... Und das stößt mir persönlich sehr negativ auf, weil ich es dadurch schwierig finde..., weil die halt Kontakte haben und die auch als Multiplikatoren nochmal aktiv werden können und uns neue Freiwillige auch bringen könnten. Da fällt mir das negativ auf, dass ich häufig höre, ja, wie, ich wusste gar nicht, dass ihr das und das noch habt. Ja, das ist schwierig.“ (23_131)</p> <p>„Dass man auch einfach wie so ein Überleitungsmanagement hat. Also wenn man jetzt merkt, ja, okay, ich war jetzt drei Jahre im Katastrophenschutz tätig, aber ich möchte jetzt doch mal irgendwie noch was anderes zusätzlich machen, dass man da auch dann wirklich den Leuten zeigen kann, ja, okay, der ASB hat noch das und das und das, wo man sich engagieren kann. Also beispielsweise durch Freiwilligenabende oder einfach Zusammentreffen von den Freiwilligen. Ja, das ist so... – Also die müssen halt zusammenkommen und in den Austausch kommen.“ (23_115-123)</p> <p>Unterstützung im finanziellen Bereich</p> <p>„Und dann kommt so ein Punkt, wo der Verein sagt, schön, aber haben wir momentan kein Geld für. Und wenn man das öfters hört ist das natürlich ein Punkt, der demotiviert. – Klar hätte ich persönlich jetzt im Bereich Umstellung Digitalfunk viele Möglichkeiten, wo ich sage, legt viel Geld auf den Tisch, dann kriegen wir die beste Ausstattung. Sehe ich aber, dass der Geldfaktor da eine große Rolle spielt. Aber wenn man natürlich x-mal hört, nein, geht nicht, geht nicht, geht nicht, demotiviert das natürlich ein Stück, aber mein Herz hängt so weit am ASB, dass das nicht ausreicht um zu sagen, ja, tschüs, ich komme nicht wieder. Aber klar, es gibt Sachen, wo ich sage, das demotiviert.“ (15_138)</p> <p>„Ansonsten, ich würde mir manchmal wünschen, dass man an zentralen Stellen eher als ASB-Verband oder, oder besser gesagt Organisation sich einsetzt, sei es zum Beispiel diverse Töpfe, Fördertöpfe oder so bei der Stadt oder beim Kreis, dass man da öfters mal an der Tür kratzt, weil das macht schon einen Unterschied, ob der ASB als Kreisverband dies tut oder ob ich das als Ehrenamtliche tue. Deswegen, so was würde ich mir</p>

manchmal wünschen, dass man da aktiver noch hinterher ist, weil da gibt es immer die eine oder andere Nische, an die ich nicht immer so rankomme.“ (22_159)

„Ja, wenn man z. B. ein neues Auto braucht oder so, dass man da darauf zugreifen kann, sagen kann, dass gesagt wird, okay, alle zwei Jahre oder alle drei Jahre kommt ein neues Auto oder so, das passiert ja hier auch nicht. Die müssen sich das hier auch zusammensuchen. Also in anderen Vereinen funktioniert das, also das beste Beispiel ist ja Johanniter, die kriegen alle zwei Jahre neue Fahrzeuge.“ (9_155)

„Was ich mir auch mehr vielleicht wünschen würde, dass man sagt, okay, wir bekommen vielleicht ein bisschen Unterstützung, wir haben schon mal angefragt in verschiedenen Bereichen, so ein paar Sponsoren, dass man so vielleicht sagt, okay, mal ein paar Sponsoren. Für uns wäre wichtig, oder ich sage mal für die Patienten, wir haben hier z. B. Leute unterzuckert. Wenn einfach mal eine Apotheke sagen würde oder ein Großkonzern sagen würde: Passt auf, wir Sponsoren euch mal Traubenzucker, dass ihr euch mal so was ins Auto packen könnt, wenn ihr jetzt wirklich jemanden habt, der unterzuckert ist, könnt ihr dem das geben. Oder dass man sagt, was weiß ich, ein Getränkeponsor, dass man sagt, okay, hier, ich sponsore euch mal Wasser, was wir uns in die Fahrzeuge tun. Oder für die Kinder einfach mal ein paar Gummibärchen, wenn wir irgendwo sind. Oftmals ist es wirklich so, dass wir selber von uns aus, wenn wir wissen, wir gehen irgendwo hin, wo viele Kinder sind, dass wir sagen, wir holen noch eine Tüte Gummibärchen oder Traubenzucker und holen uns das ins Auto. Also das machen wir auch viel. Dass wir halt einfach mehr von außen ein bisschen mehr Unterstützung bekommen.“ (24_110)

Zusammenarbeit mit anderen Hilfsorganisationen

„Ganz oft sind die Probleme hausgemacht. Sagen wir mal, im Einsatzgeschehen oder bei Sanitätsdiensten, das ja auch ein großer Teil des ASB ist, hat man ganz oft kleine Probleme, die eigentlich keine Probleme sein müssten. Zum Beispiel arbeiten mit anderen Organisationen zusammen. Wo man auf Helferebene sagt, das ist doch kein Problem. Weil, der hat zwar eine andere Jacke, aber wir verfolgen das gleiche Ziel. Und wenn man dann aber das Gefühl hat, dass dann auf Geschäfts- oder Vorstandsebene da das Denken nicht immer so ist. Das mag vielleicht verständlich sein, aber dass man das Gefühl als einzelner Helfer hat, dass man da oben sagt, nur wir und die anderen sind alle doof. Ganz überspitzt. Und dass da vielleicht das Denken offener wird. Dass man merkt, dass da keine Probleme sind.“ (15_140)

„Also irgendwie sind ASB und DRK hier irgendwie im Zwiespalt, weiß ich nicht, also sie vertragen sich nicht so gut. Im Katastrophenfall müssen wir aber auch mit dem DRK zusammenarbeiten. Deswegen denke ich, dass ... also das stört mich persönlich ein bisschen. Da müssten wir auf jeden Fall noch ein bisschen dran arbeiten, dass wir auch gemeinsam was schaffen.“ (20_172)

Öffentlichkeitsarbeit des Verbandes

„... ich glaube, wenn der ASB mehr Gewicht auf einzelne Sachen legen würde, dann würde viel mehr Zuspruch kommen. Ja? Also das ist ja jetzt so, zum Beispiel sind hier unheimlich tolle Flyer, tolle Gruppenangebote, und die sieht aber nur der, der hier auch schon so ein Angebot macht. – Zum Beispiel bei uns in der Schule hängt nicht irgendwie vom ASB mal, wir bieten an für junge Familien das und das..., Problem mit Kindern in der Pubertät und so. So was fehlt alles. – Ja, das ist immer schade. So tolle Sachen. Also, wenn ich hier bin und immer sehe, was alles ist, und wenn ich dann in meinem Bekanntenkreis..., kennt keiner. "Wie ASB? Da wohnen doch die kaputten Familien", sage ich jetzt mal so. Also der ASB hat unheimlich viele Ideen und auch tolle Projekte, nur hier in (Stadt) kennt das gar keiner.“ (6_131)

„Was mich stört? Dass es zu wenig Werbung, dass man sich halt zu wenig präsentiert. Also man sollte das ein bisschen öfter machen, sich irgendwo, keine Ahnung, in Schulen, Einkaufscenter, hier gibt es ja viele Möglichkeiten, wo man sich halt präsentieren kann und zeigen kann, hey, uns gibt es auch, wir sind die Besseren als die Besten, so würde ich das halt z. B. machen.“ (9_135)

„Man merkt bei Informationsständen, wenn man in der Stadt da irgendwas ausstellt, dass viele Bürger vorbeikommen und gar nicht wissen, was der ASB überhaupt macht. Und da ist es schwer. Der ASB müsste irgendwie einen Weg finden – wie auch immer – die Leute zu erreichen und zu informieren, was ist der ASB, was macht der ASB und dass man darüber auch hingehen kann und eventuell auch ein paar Leute für die Arbeit engagieren kann.“ (15_122)

Einzelbefunde zu Schwächen des ASB

Hauptamtliche Personal ist überfordert

„Also auch gerade Frau [Name 1], die bringt sich da so ein und irgendwann wird ihr auch bestimmt die Lust vergehen und dann schmeißt sie das Ganze hin. Also das sehe ich auch. Und dann ist gar keiner mehr da, der sich darum kümmert. Frau [Name 2] kann..., die ja Vollzeit hier. Die arbeitet ja so, glaube ich, schon 80 Stunden in der Woche hat man immer den Eindruck.“ (6_145)

„Also mir liegt das mit dieser Struktur am meisten auf dem Herzen. Also dass die Ideen alle da sind, so tolle Sachen und an der Umsetzung hapert es dann komplett. Wir haben uns teilweise alle vier Wochen getroffen, haben den ganzen Vormittag gesessen, super Sachen ausgearbeitet. Aber wem soll man das jetzt geben von wegen "arbeite das mal aus". – Die Umsetzung, an der hapert's. Es ist ja nicht so, dass man jetzt sagt, man hat einen Assistent oder ein Sekretariat, wo man sagt, hier, das und das haben wir uns jetzt überlegt, jetzt Sorge du mal dafür, wo kriegen wir die Leute hin.“ (6_137, 171)

Durch das Wachstum verliert der ASB sein familiäres Setting

„Was stört mich (überlegt). Der ASB hier in Münster wächst ja, also von der kleinen Clique zu..., ja, wir sind ja schon quasi ein mittelständisches Unternehmen, würde ich sagen, mit den vielen Angestellten. Das führt natürlich schnell dazu, dass sich in den einzelnen Bereichen so Cliquen bilden, die sich dann auch so ein bisschen gegenseitig ausspielen. Also ich will jetzt nicht sagen Mobbing, aber auch im Bereich des Ehrenamtes ist Mobbing bestimmt kein Fremdwort. – Also ich bin der Meinung, dass man zusehen muss, dass der Kern "ich will helfen" bleibt. Ich will mich sozial engagieren. Und das es nicht in erster Linie darum geht Geld zu verdienen oder neue Bereiche abzudecken und irgendwelche Einsparungsmöglichkeiten zu suchen, nur damit meine Bilanz besser ist.“ (14_168-174)

Einzelbefunde zu Herausforderungen

Uneinheitliche Regeln für Freiwillige, die ein Kopftuch tragen

„Da könnte sich der ASB mal Gedanken drüber machen. Wir hatten ein junges Mädchen, die vom Schulsanitätsdienst zum ASB gekommen ist. Hat ihr ihren SDL-Kurs..., also ihren Sanitätshelfer gemacht, trägt ein Kopftuch und sie darf keinen Dienst machen mit Kopftuch ... Das ging jetzt über den Landesverband, aber es ist noch keine Entscheidung getroffen ... Und deswegen verstehe ich nicht, warum der Landesverband da nicht sagt, ja, machen wir oder machen wir nicht. Dann hieß es mal, aus Sicherheitsgründen, "wenn dir jemand am Kopftuch zieht". Und dann habe ich gesagt, ist es für dich ein Problem, das Kopftuch hier vorne rum zu schließen oder einfach so nach hinten unterm Haar zu binden, dass man sagt, wenn jemand am Kopftuch zieht ist das Kopftuch unten, aber du wirst nicht erwürgt. Und dann sagte sie zu mir, das ist für sie kein Thema. Sie würde auch so das Kopftuch dann tragen. Dann hieß es hygienische Gründe. Und dann sagt sie, ich habe immer noch zweites dabei. Wenn das schmutzig ist... – Ist ja bei uns auch so. Wenn wir dreckig sind müssen wir uns umziehen. Aber wie gesagt, es ist offiziell noch keine Entscheidung getroffen. Sie darf nach wie vor keinen Dienst machen.“ (1_181-199)

Mangel an Freiwilligen im Bereich des Katastrophenschutzes

„Und wir haben jetzt akut dreißig aktive Helfer, und zwar reale Zahlen, das heißt, ich sag besonders reale Zahlen, weil dreißig sind im Verhältnis zu den Zahlen von den anderen Leuten sehr gering oder den anderen Organisationen oder anderen Bereichen, aber die Zahlen stimmen nicht, und das weiß ich hundertprozentig. Die Zahlen wurden immer positiv verändert und auch Mitarbeiter aufgeführt, die gar nicht dort tätig sind freiwillig. Ich weiß nicht warum, ob es die Scham ist oder welche Hintergründe das hat, nur ich sag immer, wenn wir nicht die Wahrheit sagen, dass der Katastrophenschutz oder, kann das mal auch auf das Ehrenamt generell übertragen, auf dem absteigenden Ast ist, und man die Probleme nicht aufdeckt, dann wird sich auch nichts dran ändern. Und deswegen sind wir da sehr realistisch und sehen auch, dass zum Beispiel beim Einsatz von einer anderen Organisation beispielhaft dreihundert aktive Teilnehmer gibt, wir sagen, wir haben nur dreißig und im Einsatzfälle sind wir achtzehn und die sind nur sechs. Also, da stimmt irgendwas nicht, deswegen wäre es mal an der Zeit, auch was die Stadt betrifft, die auf () Katastrophenschutz ist, mal realistisch die Situation zu betrachten und zu offenbaren.“ (22_217)

Einfluss der Einführung einer hauptberuflichen Ausbildung zu Notfallsanitäter/innen aufs Ehrenamt

„Es gibt dann tatsächlich nur noch die hauptberufliche Ausbildung, nämlich die dreijährige Ausbildung zum Notfallsanitäter. Das wird einen deutlichen Einbruch im ehrenamtlichen Segment geben. Ich schätze mal, das erwartet uns in fünf, sechs Jahren größenordnungsmäßig, wenn die ersten ausgebildet sind und dann die Nachrücker fehlen... Wenn wir da nicht eine Plattform finden, diese Menschen auszubilden, sodass sie qualitativ dann noch irgendwie was leisten können auf dem Auto, dann könnten wir da einen Einbruch erleben. Das könnte uns Probleme bereiten. Da sind wir aber schon in Gesprächen. Wir haben ja hier eine eigene Schule, eine Rettungsdienstschule, da sind wir in, in Gesprächen, um zu sehen, können wir da was machen, ja, nein. Weil wir uns dann natürlich Gedanken machen müssen, wenn wir diesen Auftrag Katastrophenschutz aus Sicht des ASB [Stadt] weiter aufrechterhalten wollen, mit welchem Personal bestücken wir das, ja. Das müssen wir uns überlegen. Das ist eine Hausaufgabe, die wir machen müssen ... – Aber wir müssen was machen fürs Ehrenamt ... Es wird eine, eine Riesenhürde werden.“ (12_157)

Einzelbefunde zu Entwicklungspotentialen des ASB

Weniger verwaltungstechnische Aufgaben für Freiwillige

„Was ich mir wünschen würde ist, dass es unkomplizierter geht, gewisse Sachen wie Fördermittel beantragen oder wie auch immer, wo ich einfach sage, hier ist ein Topf, aus dem würde ich mich jetzt gerne bedienen, um einfach Sachen noch zu installieren, wo ich sage, man macht mal so eine Freizeit oder man macht mal was anderes oder man schafft sich jetzt noch irgendwas an, was für die Freiwilligen noch da sein soll ... Also diese Bürokratie, finde ich, die geht mir zumindest ein bisschen gegen den Strich. Ich weiß auf der einen Seite, dass das irgendwo sein muss, aber wenn ich eben dann immer irgendwelche Anträge ausfüllen muss und irgendwelche Reiseaufträge oder so was, das finde ich belastend. Also das macht eigentlich so ein bisschen die ehrenamtliche Arbeit kaputt.“ (10_83)

Mehr Freiräume für spontane Ideen

„Also bei Vereinen, ich hasse das, dass da alles Mögliche sein muss. Vorstand, noch ein Vorstand, dann Kassenprüfer, dann sonst was. Es ist natürlich erforderlich letztendlich um das Ganze funktionsfähig zu halten, aber es behindert die Spontaneität. Ich sehe ein, dass so eine Struktur da sein muss. Das ist klar. Es wäre schön, wenn es aber innerhalb dieser Struktur, sage ich mal, auch einen Freiraum gibt, wo irgendetwas gemacht werden kann. Und insofern wäre also ein Angebot an ..., vielleicht auch an Räumlichkeiten ganz gut.“

Wo dann halt die Leute, die etwas machen wollen, kommen ... dann wird also praktisch eine Möglichkeit gegeben, dass man auch sozial oder wie auch immer etwas machen kann, ohne sich einzugliedern in die Struktur des Vereins oder des ASB zum Beispiel. Das wäre vielleicht noch eine Möglichkeit. Vielleicht wäre das sogar eine gute Idee.“ (17_126)

ASB soll Alleinstellungsmerkmale schaffen

„Ja, und um uns dann natürlich einen möglichst langfristigen Bestand an Freiwilligen zu sichern ist es sicherlich wichtig da Alleinstellungsmerkmale zu finden, die vielleicht andere Hilfsorganisationen nicht haben. Also dass wir hier einfach eine andere Teamarbeit haben oder dass wir einfach..., dass wir da einfach Alleinstellungsmerkmale finden. Ja, das finde ich wichtig.“ (23_97)

Vernetzung der Freiwilligen mit potentiellen Arbeitgeber/innen vor Ort

„Das ist vielleicht noch ein Punkt, wenn man sagt, was könnte der ASB noch mehr machen. Das wäre wirklich eine geniale Sache, fällt mir gerade noch ein, Leute, Ehrenamtliche, die ich bei mir behalten möchte, dort sollte der ASB versuchen, denen vielleicht auch auf dieser beruflichen Schiene zu helfen, nicht, die bilde ich aus bei mir beim ASB oder wie auch immer, sondern über Netzwerke oder wie auch immer einfach denen bei der Jobsuche hier im Umkreis zu helfen irgendwo, um zu sagen, die will ich einfach nicht gehen lassen, die sollen hier bei mir bleiben, weil nur so nützen sie mir was. Das wäre eigentlich noch ein guter Punkt, den ich mir vorstellen könnte, was wichtig wäre, auch gerade für die junge Generation jetzt ... das wäre so eigentlich für die Gewinnung vor allen Dingen von Ehrenamtlichen, das wäre so noch das Highlight, wo der ASB, denke ich, unterstützend tätig werden kann. Und das ist unser Problem, und das ist auch in Zukunft, das wird immer wieder ein Problem sein.“ (10_133)

Tabelle 17: Förderliche Faktoren für dauerhaftes Engagement

	Faktoren	Enquete-Kommission (2002)	Konzet (2010)	Schottner (2012)	BAGSO²³ (2013)	ISS (2013)
Faktoren, die von einem Verband bzw. einem Verein gesteuert werden können	Willkommenskultur/Identifikation mit einem Verband/Gruppendynamiken					+
	Bessere Berücksichtigung der Motive und Ressourcen der Freiwilligen/ Freiwilligkeit des Engagements	+	+		8%	+
	Bessere Rahmenbedingungen/ Transparenz/strukturierte Arbeitsabläufe	+	+		12%	+
	Mitwirkungs- und Gestaltungsmöglichkeiten		+			+
	Neue Wege der Erreichbarkeit (z.B. Facebook, Twitter) erschließen			+		+
	Partnerschaftliche Zusammenarbeit von haupt- und ehrenamtlichen Personen		+			+
	Qualifizierung der Freiwilligen/innovative Aus-, Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen	+	+	+	4%	+
	Verbesserung der Infrastruktur für Treffpunkte	+				+
	Vernetzung/aktives Vereinsleben	+				+
	Zielgruppenspezifische Ansätze ausweiten (für Menschen mit Behinderungen/ geringem Bildungsniveau)	+		+		+
	Zielgruppenspezifische Themen erschließen/Initiativen fördern	+				+
	Verstärkte Öffentlichkeitsarbeit/ Imageverbesserung/Aufklärung	+		+	17%	+
Schnittstellen	Sensibilisierung für die Freiwilligendienste im Kinder- und Jugendalter	+		+		+
	Anerkennung und Wertschätzung	+	+	+	11%	+
	Bessere Kooperation mit anderen Hilfsorganisationen			+		+
	Zusammenarbeit mit externen Unternehmen oder Organisationen				3%	+
	Vereinbarungen mit den Arbeitgeber/innen/flexible Arbeitszeiten			+		+
	Verbesserung der Vereinbarkeit von Engagement, Familie und Erwerbsarbeit	+				+
Gesamtpolitische Faktoren	Versicherung		+	+		+
	Förderung der Bildung/Schulreform					+
	Bessere Finanzierung/Steuerbegünstigungen		+		22%	+
	Mehr Teilzeitstellen für ältere Menschen schaffen					+

Quelle: Eigene Darstellung.

23 Die Prozentangaben basieren auf 200 freien Antworten 154 befragter Personen auf die Frage „Welche Vorschläge haben Sie, um eine nachhaltige Förderung des freiwilligen Engagements älterer Menschen sicherzustellen?“.

Tabelle 18: Schema der Erfassung der Anspracheinhalte im Rahmen der Rollenspiele bezüglich der sechs Adressaten-Gruppen

Tätigkeitsbereiche und Residenzorte der Befragten Adressaten als potentielle Freiwillige	Altenhilfe		Hilfe für Kinder, Jugendliche und Familie		Erweiterter Rettungs- dienst		Bevölkerungs- und Katastro- phenschutz		Ge- samt
	Ost	West	Ost	West	Ost	West	Ost	West	
Eine arbeitsuchende Person	1 Per.	1 Per.	1 Per.	1 Per.	1 Per.	1 Per.	1 Per.	1 Per.	8
Eine voll- oder teilzeiter- werbstätige Frau mit zwei Kindern	1 Per.	1 Per.	1 Per.	1 Per.	1 Per.	1 Per.	1 Per.	1 Per.	8
Eine Hausfrau/ ein Haus- mann mit einem Kind	1 Per.	1 Per.	1 Per.	1 Per.	1 Per.	1 Per.	1 Per.	1 Per.	8
Eine ältere teilzeiterwerb- stätige Person, die bald beren- tet wird	1 Per.	1 Per.	1 Per.	1 Per.	1 Per.	1 Per.	1 Per.	1 Per.	8
Eine Person, die vor kurzem berentet worden ist	1 Per.	1 Per.	1 Per.	1 Per.	1 Per.	1 Per.	1 Per.	1 Per.	8
Eine Person mit Migrations- hintergrund	1 Per.	1 Per.	1 Per.	1 Per.	1 Per.	1 Per.	1 Per.	1 Per.	8
Gesamte Anzahl der Mei- nungen	6	6	6	6	6	6	6	6	48

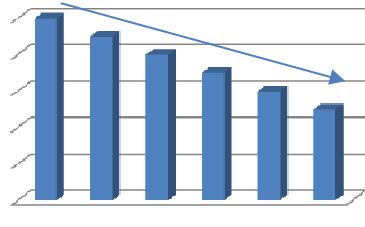
5.3 Abbildungen

Abbildung 8: „Worst-Case-Szenario“

„Die Entwicklung finde ich traurig. Muss ich mal ganz ehrlich sagen. Ich bin ja in der Zeit groß geworden, wo das aufwärts ging. Und jetzt bin ich in einer Zeit, wo es abwärts geht.“ (19_158)

Im Bereich des Katastrophenschutzes wird die Anzahl der Freiwilligen sinken, weil

- Ausbildungshürden immer höher werden;
- Ausbildungskosten teuer sind;
- eine berufliche Ausbildung als Notfallsanitäter eingeführt wird;
- Motivation bei Freiwilligen aufrecht zu erhalten schon jetzt sehr schwierig ist;
- langfristige Bindung an eine Organisation schon jetzt sehr schwierig ist;
- es schon jetzt nicht genügend Hauptpersonell im Rettungsdienst gibt;
- es auch bei der Feuerwehr schon jetzt schwierig ist, Nachwuchs zu gewinnen;
- starke Einbrüche in diesem Bereich nach dem Wegfall des Zivildienstes zu spüren waren.



Die Anzahl engagierter Menschen im Mittelalter wird zurückgehen, weil

- junge Erwachsene immer mehr unter Druck stehen, Familie und Beruf zu vereinbaren;
- Verpflichtungen in den Familien immer größer werden;
- Arbeitgeber immer weniger Verständnis fürs Engagement zeigen;
- die Freizeit wegen größeren Drucks im Beruf kostbarer wird;
- viele Menschen auch am Wochenende arbeiten müssen;
- immer mehr Menschen arbeitsbedingt pendeln müssen;
- immer mehr Menschen an Burnouts erkrankt werden.

Die Anzahl engagierter junger Menschen wird zurückgehen, weil

- Kinder weniger Freiräume fürs Engagement haben;
- das Freizeitangebot immer größer wird;
- die junge Generation weniger gemeinwohlorientiert ist;
- die junge Generation „Hier und Jetzt“ lebt und an die Zukunft nicht denkt;
- es immer weniger Vorbilder in den Familien gibt, die sich freiwillig engagieren;
- soziale Projekte mit Kindern immer seltener unternommen werden;
- Jugendliche weniger Sicherheit und Perspektive für Zukunft haben;
- mehr Jugendliche arbeitslos werden;
- Ziellosigkeit und die „Null-Bock“-Haltung bei Jugendlichen sehr verbreitet sind;
- Jugendliche sich nicht angesprochen fühlen;
- Vorteile für berufliches Leben lieber durch eine Ausbildung als Ehrenamt gesichert werden.

Die Anzahl engagierter Senior/innen wird zurückgehen,

- wenn soziale Leistungen geknappt werden und Menschen im dritten Lebensabschnitt mehr arbeiten werden müssen.

Die Anzahl engagierter Menschen im Allgemeinen wird zurückgehen, weil

- Menschen egoistischer geworden sind und immer mehr auf sich selbst fokussieren;
- Menschen mit der Sozialpolitik immer mehr unzufrieden werden und es sich die Haltung entwickelt „warum soll ich etwas für den Staat tun, wenn der nicht für mich tut“;
- Ehrenamt unmodern und unattraktiv ist;
- Internet viele neue Möglichkeiten für die Freizeitbeschäftigung anbietet;
- es immer mehr Menschen gibt, die unentgeltliches Engagement „strange“ finden;
- die Öffentlichkeitsarbeit der Vereine und der Verbände die „richtigen“ Menschen nicht erreicht.

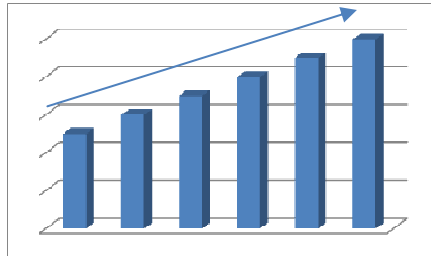
Quelle: Eigene Darstellung.

Abbildung 9: "Best-Case-Szenario"

„Und nachdem ich jetzt also selber so [ehrenamtlich, Anm. d. V.] tätig bin, achte ich auch so drauf, was da noch so läuft rundum und ich bin erstaunt von den Zahlen, die man hier von [Stadt] hört. Dass es also Hunderttausende geben soll, die ebenfalls ehrenamtlich tätig sind. Und das ist eine Zahl, die mich schon mal überrascht und ich denke, das wird zunehmen, weil viele dann auch als Vorbild unterwegs sind.“ (18_76)

Die Anzahl engagierter Menschen im dritten Lebensabschnitt wird zunehmen, weil

- die derzeitige Generation älterer Menschen als Kinder das Engagement von Eltern vorgelebt bekommen hat;
- die derzeitige Generation älterer Menschen finanziell noch gut abgesichert wird;
- die derzeitige Generation älterer Menschen gesünder und über längere Zeit aktiver bleibt;
- Menschen nicht sozial isoliert und dem Bedürfnis nach Geselligkeit durchs Engagement nachkommen werden wollen;
- Menschen weitere sinnvolle Beschäftigung in ihrer Freizeit suchen;
- Engagement-Aktivitäten attraktiver für ältere Menschen gestaltet werden.



Die Anzahl engagierter Menschen im Mittelalter wird zunehmen, weil

- das Engagement dank der flexiblen Arbeitszeiten nicht mehr aufs Wochenende beschränkt ist;
- es mehr Single-Haushalte und Ein-Kind-Haushalte im Kommen sind.

Die Anzahl engagierter Jugendlichen wird zunehmen, weil

- es immer leichter wird, sehr viele Jugendliche in einer Flashmob-Aktion in Facebook zu aktivieren;
- Jugendliche mobiler geworden sind und längere Fahrtstrecken zurücklegen als früher.

Die Anzahl engagierter Menschen im Allgemeinen wird zunehmen, weil

- viele Freiwillige jetzt als Vorbild unterwegs sind;
- wir nach einem Aufruf zum freiwilligen Engagement für eine bestimmte Aufgabe hinterher mehr Freiwillige hatten als zu betreuende Personen;
- die Anzahl der Besucher/innen der Freiwilligenmesse darauf hindeutet, dass viele Menschen nach einer freiwilligen Tätigkeit suchen;
- es eigentlich ein natürliches Bedürfnis der Menschen ist, gebraucht zu werden;
- Menschen sich immer mehr im bürgerschaftlichen Engagement organisieren, anstatt nach dem Staat zu rufen;
- Freiwillige selbst den Nachwuchs aktiv rekrutieren.

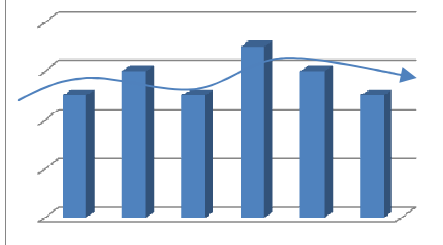
Quelle: Eigene Darstellung.

Abbildung 10: „Status-Quo-Szenario“

„Also ich denke, das wird sich immer irgendwo die Waage halten. Es ist mal mehr und mal weniger ... -Und auch nicht nur Älteren. Also da merkt man auch, jetzt die Kinder haben so, dass die da auch viel Wert drauf legen und dass in der Richtung das, glaube ich, nicht weniger wird, sondern so die Waage halten wird.“ (2_87)

Die Alters- und Geschlechtsstruktur der Freiwilligen werden gleich bleiben, weil

- Frauen weiterhin mehr mit Familie und Haushalt belastet werden als Männer;
- Männer weiterhin mehr Spielräume fürs Engagement haben werden;
- Motive fürs Engagement sowie bei Jugendlichen als auch bei älteren Menschen sich nicht viel ändern werden.



Die Anzahl engagierter Menschen im Allgemeinen wird stabil bleiben, weil

- diejenige, die sich gerne engagieren, den Weg zum Engagement auch nach einem Jobwechsel, einem Umzug oder der Familiengründung finden werden.

Die Anzahl engagierter Menschen wird nicht stark schwanken, weil

- die Hilfsorganisationen den Bedarf an Freiwilligen stets analysieren und Menschen gezielt ansprechen;
- die Politik das Engagement fördert;
- man es auf lokalen Festen beobachten kann. Wenn es einmal an Freiwilligen mangelt, dann gibt es schon beim nächsten Fest einen Überfluss an Helfer/innen.

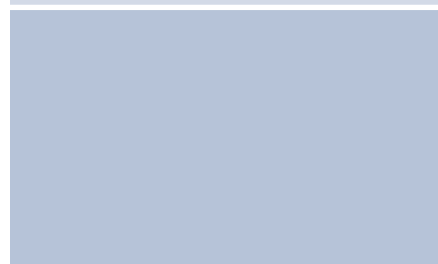
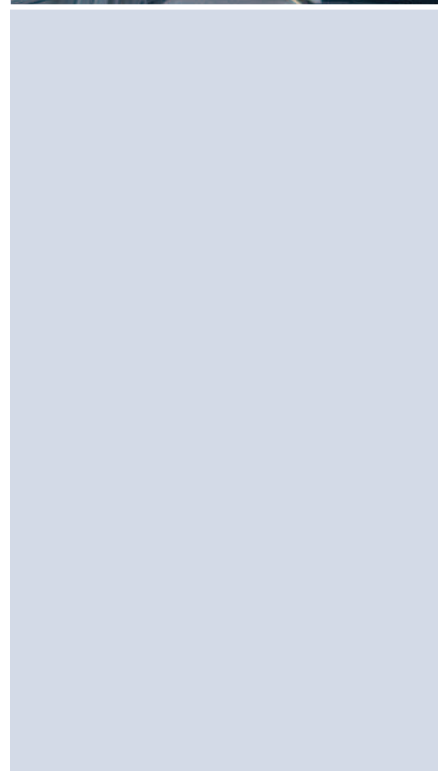
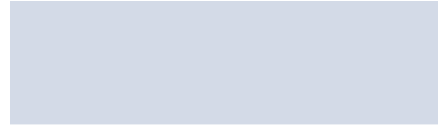
Quelle: Eigene Darstellung.

Kurzprofil

Das Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik e.V. (ISS-Frankfurt a. M.) wurde im Jahr 1974 vom Bundesverband der Arbeiterwohlfahrt e.V. (AWO) gegründet und ist seit 1991 als rechtlich selbständiger gemeinnütziger Verein organisiert. Der Hauptsitz liegt in Frankfurt am Main. In Berlin unterhält das ISS ein Projektbüro.

Das ISS-Frankfurt a. M. beobachtet, analysiert, begleitet und gestaltet Entwicklungsprozesse der Sozialen Arbeit und erbringt wissenschaftliche Dienstleistungen für öffentliche Einrichtungen, Wohlfahrtsverbände und private Träger. Gefördert wird das Institut durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ).

- Das Leistungsprofil des ISS-Frankfurt a. M. steht als wissenschaftsbasiertes Fachinstitut für Praxisberatung, Praxisbegleitung und Praxisentwicklung an der Schnittstelle von Praxis, Politik und Wissenschaft der Sozialen Arbeit und gewährleistet damit einen optimalen Transfer.
- Zum Aufgabenspektrum gehören wissenschaftsbasierte Dienstleistungen und Beratung auf den Ebenen von Kommunen, Ländern, Bund und der Europäischen Union sowie der Transfer von Wissen in die Praxis der Sozialen Arbeit und in die Fachöffentlichkeit.
- Die Arbeitsstruktur ist geprägt von praxiserfahrenen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, häufig mit Doppelqualifikationen, die ein breites Spektrum von Themenfeldern in interdisziplinären Teams bearbeiten. Dadurch ist das Institut in der Lage, flexibel auf Veränderungen in Gesellschaft und Sozialer Arbeit sowie die daraus abgeleiteten Handlungsanforderungen für Dienstleister, Verwaltung und Politik einzugehen.
- Auf unserer Website www.iss-ffm.de finden Sie weitere Informationen zum ISS-Frankfurt a. M. und zu dessen Kooperationen sowie Arbeitsberichte, Gutachten und Expertisen zum Download oder Bestellen.





Institut für Sozialarbeit
und Sozialpädagogik e. V.
Zeilweg 42
60439 Frankfurt am Main

Telefon +49 (0) 69 / 95789-0
Telefax +49 (0) 69 / 95789-190
E-Mail info@iss-ffm.de
Internet www.iss-ffm.de

