



Motivationale Aspekte ehrenamtlichen Engagements im Zivil- und Katastrophenschutz

Diana Kietzmann, Marie Bischoff, Michaela Schinköth, Silke Schmidt
Ernst Moritz Arndt Universität Greifswald

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Diana Kietzmann, Marie Bischoff, Michaela Schinköth, Silke Schmidt

Motivationale Aspekte ehrenamtlichen Engagements im Zivil- und Katastrophenschutz

Ergebnisdokumentation im Projekt »Professionelle Integration von freiwilligen Helfern in Krisenmanagement und Katastrophenschutz (INKA)« zum Arbeitspaket AP4 »Motivationslagen von aktuellen und potenziellen Freiwilligen in Krisenmanagement und Katastrophenschutz«

Ernst Moritz Arndt Universität Greifswald
Institut für Psychologie
Lehrstuhl Gesundheit und Prävention

BMBF-Förderkennzeichen: 13N12197, Laufzeit 2012-2015
Erscheinungstermin: September 2015

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	1
2	Studienteilnehmer/innen	2
2.1	Gesamtstichprobe (N=4.310)	2
2.2	Stichprobe der aktuell im KatS ehrenamtlich Engagierten (N=3.923)	2
2.3	Stichprobe der nicht bzw. potenziell ehrenamtlich Engagierten (N=238)	8
3	Neugewinn ehrenamtlich Engagierter im KatS	9
3.1	Gründe für die Aufnahme eines Ehrenamtes – aktuell ehrenamtlich Engagierte im KatS	9
3.2	Gründe für die Aufnahme eines Ehrenamtes – potenziell ehrenamtlich Engagierte	12
3.3	Persönliche Einstellungen und Ehrenamt im KatS	13
3.4	Nutzung von Medien zur Verbreitung von Informationen über ein Ehrenamt im KatS	15
3.5	Einstieg in die ehrenamtliche Tätigkeit – "Willkommenskultur"	16
4	(Langfristige) Bindung ehrenamtlich Engagierter im KatS	18
4.1	Spezifische Einflussfaktoren auf ein langfristiges Engagement	18
4.2	Die Rollenidentität der aktuell im KatS ehrenamtlich Engagierten	21
4.3	Verbesserungsbedarfe aus Sicht der im KatS ehrenamtlich Engagierten	21
4.3.1	Organisationsinterne Verbesserungsbedarfe	21
4.3.2	Organisationsexterne Verbesserungsbedarfe	24
5	Exkurs: Ehrenamt und allgemeine Lebenszufriedenheit	28
6	Fazit und Implikationen für die Praxis	29
7	Quellenverzeichnis	31

Abkürzungsverzeichnis

ABS	Arbeiter-Samariter-Bund
BBK	Bundesamt für Bevölkerungsschutz und Katastrophenhilfe
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
BMI	Bundesministerium des Inneren
BOS	Behörden und Organisationen mit Sicherheitsauftrag
BRH	Bundesverband Rettungshunde
BUFDI	Bundesfreiwilligendienst
DGzRS	Deutsche Gesellschaft zur Rettung Schiffbrüchiger
DLRG	Deutsche Lebens-Rettungs-Gesellschaft
DRK	Deutsches Rotes Kreuz
FF	Freiwillige Feuerwehr
FSJ	Freiwilliges Soziales Jahr
FÖJ	Freiwilliges Ökologisches Jahr
INKA	Professionelle Integration von freiwilligen Helfern in Krisenmanagement und Katastrophenschutz
JUH	Johanniter-Unfall-Hilfe
KatS	Krisenmanagement und Katastrophenschutz
THW	Technisches Hilfswerk

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1	Soziodemografie der im KatS ehrenamtlich Engagierten.....	4
Tabelle 2	Weitere Gründe für die Aufnahme des Ehrenamtes.....	10
Tabelle 3	Zusammenhänge zwischen Zufriedenheit und Anforderungen im Ehrenamt	20

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1	Prozentuale Verteilung des Engagiertenstatus' der Gesamtstichprobe	2
Abbildung 2	Verteilung der Engagierten auf die jeweilige BOS	3
Abbildung 3	Häufigkeiten der Wohnsitze der im KatS ehrenamtlich Engagierten	3
Abbildung 4	Prozentuale Verteilung der Größe der Städte (gemessen an der Einwohnerzahl) in denen sich der Hauptwohnsitze bzw. die Dienststellen der im KatS ehrenamtlich Engagierten befinden	4
Abbildung 5	Prozentuale Verteilung der Geschlechter bezogen auf die einzelnen BOS	5
Abbildung 6	Prozentuale Verteilung der im KatS ehrenamtlich Engagierten mit Migrationshintergrund bezogen auf die einzelnen BOS	5
Abbildung 7	Prozentuale Verteilung des Alters der im KatS ehrenamtlich Engagierten bezogen auf die einzelnen BOS	6
Abbildung 8	Prozentuale Verteilung der Anzahl der Jahre, in der sich Ehrenamtliche bereit im KatS engagieren	7
Abbildung 9	Hauptinhalte der ehrenamtlichen Tätigkeit im KatS	7
Abbildung 10	Wo kam für Sie damals der Anstoß her, eine ehrenamtliche Tätigkeit im KatS aufzunehmen? – Allgemein	9
Abbildung 11	Anstoß für die Aufnahme einer ehrenamtlichen Tätigkeit im KatS in Abhängigkeit vom Geschlecht	11
Abbildung 12	Anstoß für die Aufnahme einer ehrenamtlichen Tätigkeit im KatS in Abhängigkeit vom Eintrittsalter	12
Abbildung 13	Prozentuale Verteilung der Gründe, welche nicht ehrenamtlich Engagierte zu einem Ehrenamt im KatS bewegen könnten	13
Abbildung 14	Anreize, die für die Ausübung einer ehrenamtlichen Tätigkeit für Engagierte im KatS von Bedeutung sind	14
Abbildung 15	Anreize für die Ausübung einer ehrenamtlichen Tätigkeit in Abhängigkeit vom Alter	15
Abbildung 16	Informiertheit der potenziell Freiwilligen über Möglichkeiten ehrenamtlichen Engagements im KatS	15
Abbildung 17	Medien, die als geeignet eingeschätzt werden, um Informationen über Möglichkeiten einer ehrenamtlichen Tätigkeit im KatS zu verbreiten	16
Abbildung 18	Unterkategorien der Willkommenskultur	16
Abbildung 19	Zufriedenheit der Engagierten mit ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit im KatS	18
Abbildung 20	Vereinbarkeit des Ehrenamtes mit familiären und beruflichen Verpflichtungen	19
Abbildung 21	Prozentuale Verteilung der Gründe für das Nachdenken über eine Beendigung des Ehrenamtes	19
Abbildung 22	Zufriedenheit mit dem Ehrenamt in Abhängigkeit davon, ob bereits über eine Beendigung des Ehrenamtes nachgedacht oder nicht nachgedacht wurde	20
Abbildung 23	Verbesserungsbedarf der Ausbildungsbedingungen	22
Abbildung 24	Verbesserungsbedarf der Einsatzbedingungen	22

Fortsetzung Abbildungsverzeichnis

Abbildung 25	Verbesserungsbedarf der Öffentlichkeitsarbeit	23
Abbildung 26	Verbesserungsbedarf hinsichtlich Anerkennung	23
Abbildung 27	Verbesserungsbedarf in der Verwaltung	23
Abbildung 28	Sonstige organisationsinterne Verbesserungsbedarfe	24
Abbildung 29	Staatlicher Verbesserungsbedarf	25
Abbildung 30	Sonstige staatliche Verbesserungsbedarfe	26
Abbildung 31	Den Arbeitgeber betreffender Verbesserungsbedarf	27
Abbildung 32	Verteilung der Lebenszufriedenheit in Abhängigkeit vom Engagiertenstatus'	28

1 Einleitung

Aufgrund der hohen personellen Ressourcen hebt sich der Zivil- und Katastrophenschutz (folgend KatS) in Deutschland von den europäischen Nachbarländern deutlich ab (Maaß, 2010). Den überwiegenden Teil der personellen Ressourcen bilden dabei die ehrenamtlichen Einsatzkräfte, deren Anzahl vom Bundesamt für Bevölkerungsschutz und Katastrophenhilfe (BBK) auf circa 1.7 Millionen geschätzt wird (BBK, 2014).

Die Zukunft des Ehrenamtes im KatS und damit einhergehend die Einsatzfähigkeit des Zivil- und Katastrophenschutzes ist jedoch durch verschiedene Faktoren gefährdet. Zum einen sind ehrenamtliche Einsatzkräfte in diesem Bereich mit vergleichsweise hohen Anforderungen wie „intensive Ausbildung, dauernde Übungen, ausgiebiger Bereitschaftsdienst und ständige Qualifizierung“ konfrontiert (Enquete-Kommission, 2002). Zum anderen bedrohen strukturelle und gesellschaftliche Veränderungen das Ehrenamt im KatS. Insbesondere die Auswirkungen des demographischen Wandels sind tiefgreifend: Der anhaltende Rückgang junger ehrenamtlich Engagierter steht der Zunahme einer älter werdenden und damit vulnerablen Bevölkerungsgruppe gegenüber (FFG, 2012), deren Versorgungsbedarf wiederum im Falle einer Krise und/oder Katastrophe erhöht ist. Auch der Wegfall des Zivildienstes und steigende Anforderungen an Flexibilität und Mobilität in der Arbeitswelt führen zu einem Rückgang personeller ehrenamtlicher Ressourcen im Katastrophenschutz.

In Anbetracht dieser Herausforderungen wurde 2012 im Rahmen der zivilen Sicherheitsforschung das Projekt INKA »Professionelle Integration von freiwilligen Helfern in Krisenmanagement und Katastrophenschutz (INKA)« vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) bewilligt. Unter der Leitung des Deutschen Roten Kreuzes haben das Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement, die Berliner Feuerwehr, die Universität Stuttgart, die Universität Greifswald und das Fraunhofer Institut für Arbeitswirtschaft und Organisationen unterschiedliche Aspekte und deren Zusammenwirken aus drei Perspektiven untersucht:

- die Perspektive von Behörden und Organisationen mit Sicherheitsauftrag (BOS),
- die Perspektive der ehrenamtlich Engagierten
- und die Perspektive von Unternehmen.

Der Fokus der Ernst-Moritz-Arndt Universität Greifswald lag dabei auf der Perspektive der ehrenamtlich Engagierten. Im Rahmen des Teilprojektes „Motivationslagen von aktuellen und potenziellen Freiwilligen in Krisenmanagement und Katastrophenschutz“ war es das Ziel, persönliche Motivationen für die Aufnahme und die Aufrechterhaltung eines ehrenamtlichen Engagements im KatS zu erforschen. Dabei wurde insbesondere der Einfluss soziodemografischer Faktoren (Geschlecht, Alter und Migrationshintergrund) berücksichtigt.

Die Erforschung der „Motivationslagen von aktuellen und potenziellen Freiwilligen in Krisenmanagement und Katastrophenschutz“ erfolgte auf Grundlage empirischer Erhebungen mit sowohl qualitativen als auch quantitativen Anteilen. Nach der Festlegung und Entwicklung erforderlicher Befragungsinstrumente, folgte zunächst eine Befragung von Expert/innen aus verschiedenen BOS. Diese Befragung war Quelle weiterer Impulse die im Rahmen einer Online-Befragung umgesetzt wurden. Zielgruppe der Online-Befragung waren sowohl aktuell im KatS ehrenamtlich Engagierte, als auch nicht ehrenamtlich Engagierte („potenziell ehrenamtlich Engagierte“).

Im Folgenden wird zunächst die Stichprobe der Befragung genauer betrachtet, bevor es um Möglichkeiten des Neugewinns potenzieller Ehrenamtlicher für den KatS geht. Hierbei werden sowohl Ursachen für die Aufnahme eines Ehrenamtes sowie geeignete Medien zur Informationsvermittlung bezüglich eines Ehrenamtes, als auch eine mögliche Erleichterung des Einstiegs in ein Ehrenamt durch eine „Willkommenskultur“ in den BOS beleuchtet.

Im Anschluss werden im Kontext einer langfristigen Bindung ehrenamtlich Engagierter maßgebliche Einflussfaktoren wie deren Zufriedenheit sowie die Rollenidentität abgebildet, bevor organisationsinterne und –externe Verbesserungsbedarfe dargestellt werden.

Abschließend werden die Ergebnisse der Untersuchung zusammengefasst und praxisorientierte Hinweise abgeleitet.

2 Studienteilnehmer/innen

2.1 Gesamtstichprobe (N=4.310)

Insgesamt nahmen 4.310 Personen an der Befragung teil, 91% (N=3.923) sind dabei im KatS ehrenamtlich engagiert. 4% (N=149) der Befragten führen ein Ehrenamt außerhalb des KatS aus¹ und 6% (N=238) der Teilnehmer/innen sind aktuell nicht (mehr) ehrenamtlich tätig². Die Verteilung des Engagiertenstatus' ist in Abbildung 1 dargestellt.

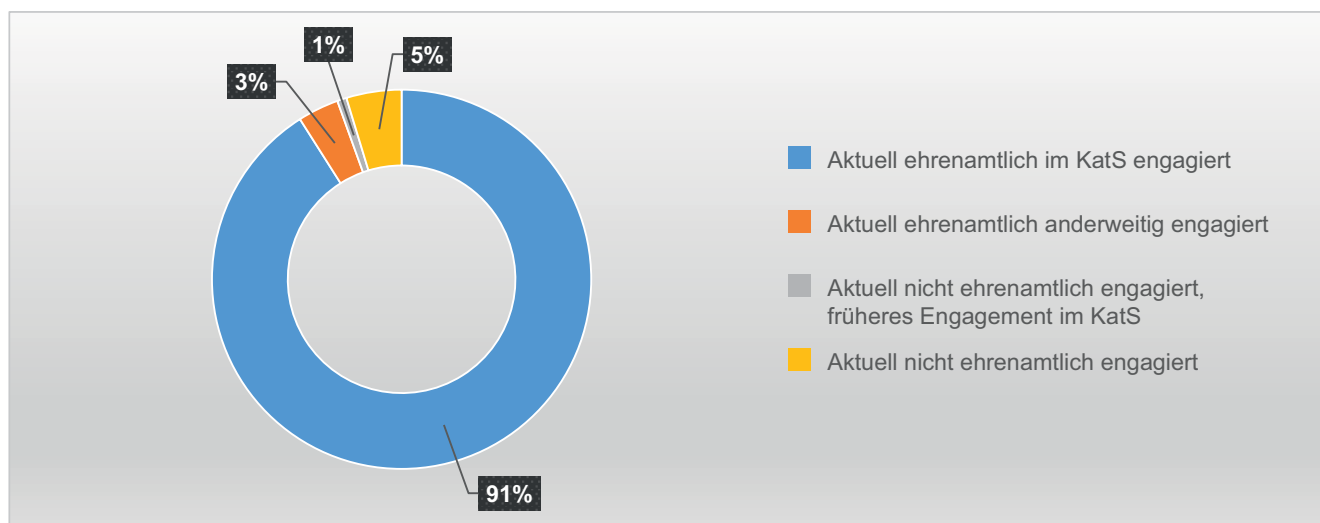


Abbildung 1 - Prozentuale Verteilung des Engagiertenstatus' der Gesamtstichprobe (N=4.310)

Im Folgenden werden die Gruppen der aktuell im KatS ehrenamtlich Engagierten sowie der potenziell ehrenamtlich Engagierten bezüglich weiterer demografischer und organisationsbezogener Variablen betrachtet.

2.2 Stichprobe der aktuell im KatS ehrenamtlich Engagierten (N=3.923)

Die aktuell ehrenamtlich im KatS Engagierten stellen mit 3.923 Personen die größte Gruppe innerhalb der vorliegenden Befragung. Abbildung 2 zeigt deren Verteilung auf die jeweiligen BOS. Die Mitglieder des Technischen Hilfswerkes, des DRK und der Freiwilligen Feuerwehr sind innerhalb der Befragung am stärksten vertreten.

¹ Dazu gehören beispielsweise Tätigkeiten in sportlichen, sozialen, religiösen, politischen, kulturellen und gesundheitlichen Bereichen, in studentischen Interessenvertretungen oder in der außerschulischen Jugend- und Bildungsarbeit.

² Während davon 36 Teilnehmer/innen ehemals ehrenamtlich im KatS beschäftigt waren, hatten die anderen 202 Teilnehmer/innen auch zu früheren Zeitpunkten kein Ehrenamt im KatS inne.

Studienteilnehmer/innen

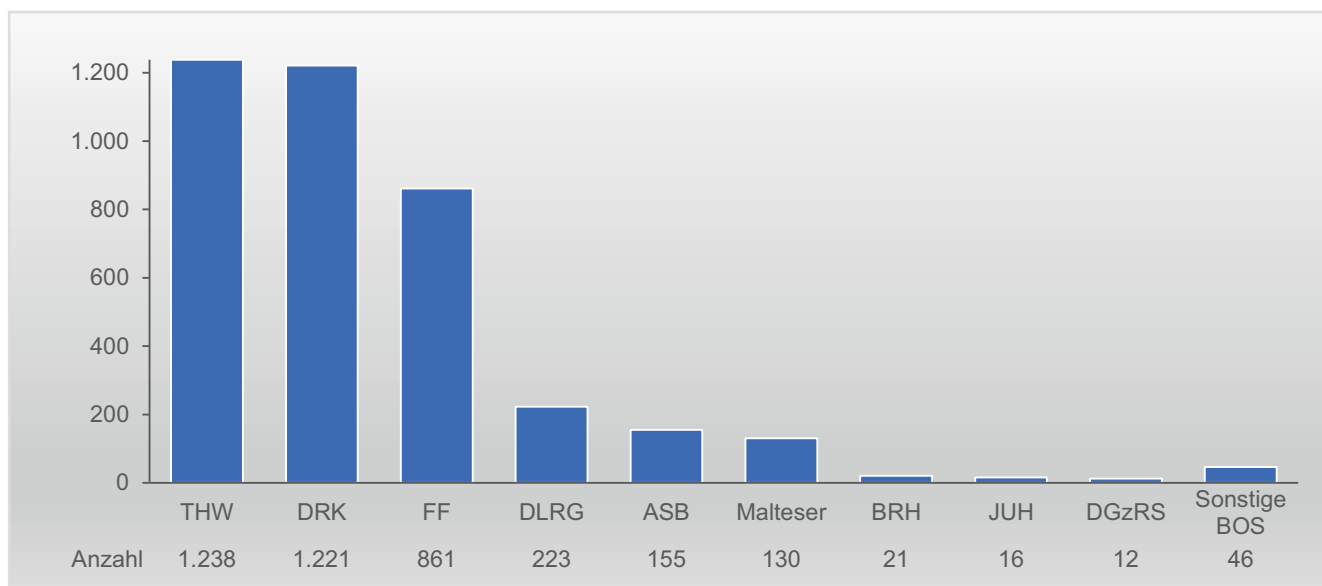


Abbildung 2 - Verteilung der Engagierten auf die jeweiligen BOS (N=3.923)³

Die Befragung wurde bundesweit durchgeführt. Die meisten Teilnehmer/innen, die sich aktuell ehrenamtlich im KatS engagieren, geben einen Hauptwohnsitz in Baden-Württemberg, Nordrhein-Westfalen und Bayern an (Abbildung 3).

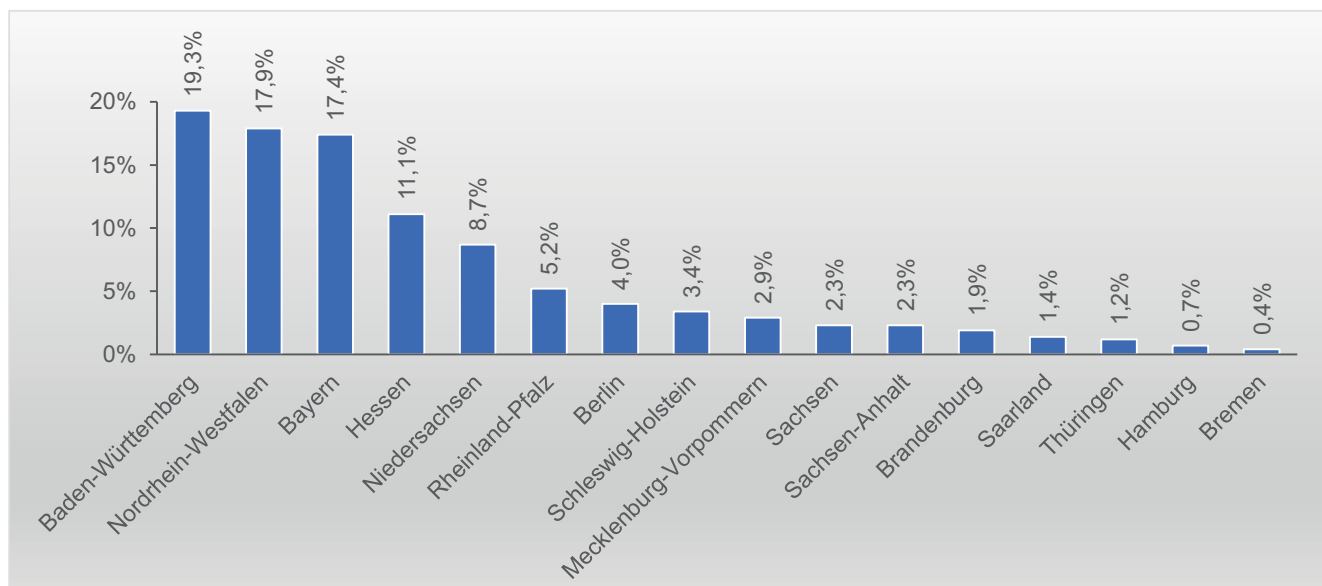


Abbildung 3 - Häufigkeiten der Hauptwohnsitze der im KatS ehrenamtlich Engagierten (N=3.923)

Ein Viertel (ca. 25%) der befragten Ehrenamtlichen wohnt in Großstädten. Mehr als die Hälfte (ca. 55%) der im KatS ehrenamtlich Engagierten gab einen Hauptwohnsitz in einer Klein- oder Mittelstadt an und ca. 20% wohnen in Dörfern oder ländlichen Städten⁴. Eine ähnliche Verteilung ergibt sich für die Größe der Stadt in der sich die Dienststelle der BOS befindet, innerhalb derer sich die Ehrenamtlichen engagieren (Abbildung 4).

³ 46 Personen (Sonstige BOS) gaben an, im Krisenmanagement und Katastrophenschutz ehrenamtlich engagiert zu sein, konnten aber keiner BOS zugeordnet werden

⁴ Die Einteilung in Gemeindetypen erfolgt hier anhand der Einwohnerzahl: „Großstadt“ (ab 100.000 Einwohner), „Mittelstadt“ (20.000 bis 100.000 Einwohner), „Kleinstadt“ (5.000 bis 20.000 Einwohner), „Dörfer/Ländliche Gemeinde“ (bis 5.000)

Studienteilnehmer/innen

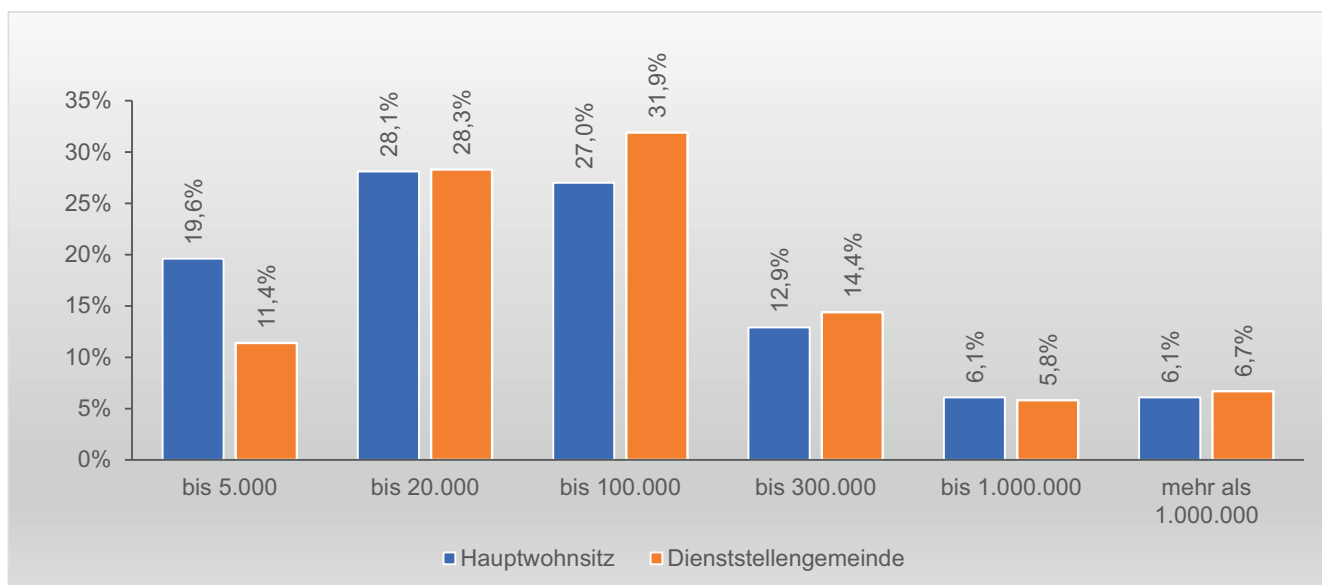


Abbildung 4 - Prozentuale Verteilung der Größe der Städte (gemessen an der Einwohnerzahl) in denen sich die Hauptwohnsitze bzw. die Dienststellen der im KatS ehrenamtlich Engagierten befinden (N=3.923)

Weitere soziodemographische Daten (Geschlecht, Schulabschluss, Migrationshintergrund, Kinder im Haushalt, Erwerbstätigkeit) der ehrenamtlich Engagierten sind in Tabelle 1 abgebildet. Die Unterrepräsentation von Frauen im KatS (Geenen & Strangmeier, 2012; Gensicke & Geiss, 2009) wird durch die vorliegende Befragung bestätigt. Der Anteil von Personen mit Migrationshintergrund liegt mit 8.1% jedoch höher als die bisher in der Literatur angegebenen 1%-3% (Behrens, 2013; Gluns & Pinkert, 2012).

Das Durchschnittsalter der Befragten liegt bei 36.1 Jahren, wobei der jüngste Befragte 14 Jahre⁵ und der älteste Befragte 76 Jahre alt ist. Nur ungefähr 1% der Engagierten besitzt (noch) keinen Bildungsabschluss, während annähernd 90% entweder den Realschulabschluss oder die Fachhochschul- bzw. Hochschulreife vorweisen können. 78% der aktuell Engagierten sind neben dem Ehrenamt beruflich tätig, aber auch Schüler und Praktikanten stellen mit 16% einen großen Teil der befragten Engagierten dar. Ein Drittel der Befragten gab an, dass mindestens ein Kind unter 18 Jahren in ihrem Haushalt lebt.

	N	%
Geschlecht		
Weiblich	636	16.2
Männlich	3.278	83.8
Schulabschluss		
Keinen (oder noch keinen) Schulabschluss	43	1.1
Haupt-/Volksschulabschluss	411	10.5
Realschulabschluss	1.136	29.0
Fachhochschulreife/Abitur	2.333	59.4
Migrationshintergrund		
Ja	317	8.1
Kinder im Haushalt		
Ja	1.184	30.2
Erwerbstätigkeit		
Erwerbstätig	3.046	77.8
Nicht erwerbstätig	103	2.6
SchülerIn, PraktikantIn, FSJ, FÖJ, BUFDI	626	16.0
Hausfrau/-mann, Elternzeit	34	0.9
(Vor)Ruhestand	108	2.8
	M	SD
Alter (in Jahren)	36.1	12.1

Anmerkungen: M= Mittelwert, SD = Standardabweichung

Tabelle 1
Soziodemografische Angaben der im KatS ehrenamtlich Engagierten (N=3.923)

⁵ Die Teilnahme an der Umfrage war ab einem Alter von 14 Jahren möglich.

Studienteilnehmer/innen

Demografische Variablen unterteilt nach BOS

Im Folgenden werden die Verteilungen hinsichtlich Alter, Geschlecht und Migrationsstatus über die einzelnen BOS ^{6,7} dargestellt. Wie in Abbildung 5 zu erkennen ist, besteht innerhalb aller BOS ein großes Geschlechterungleichgewicht. Abgesehen von Sonstige BOS, ist der Frauenanteil stets unter 30%.

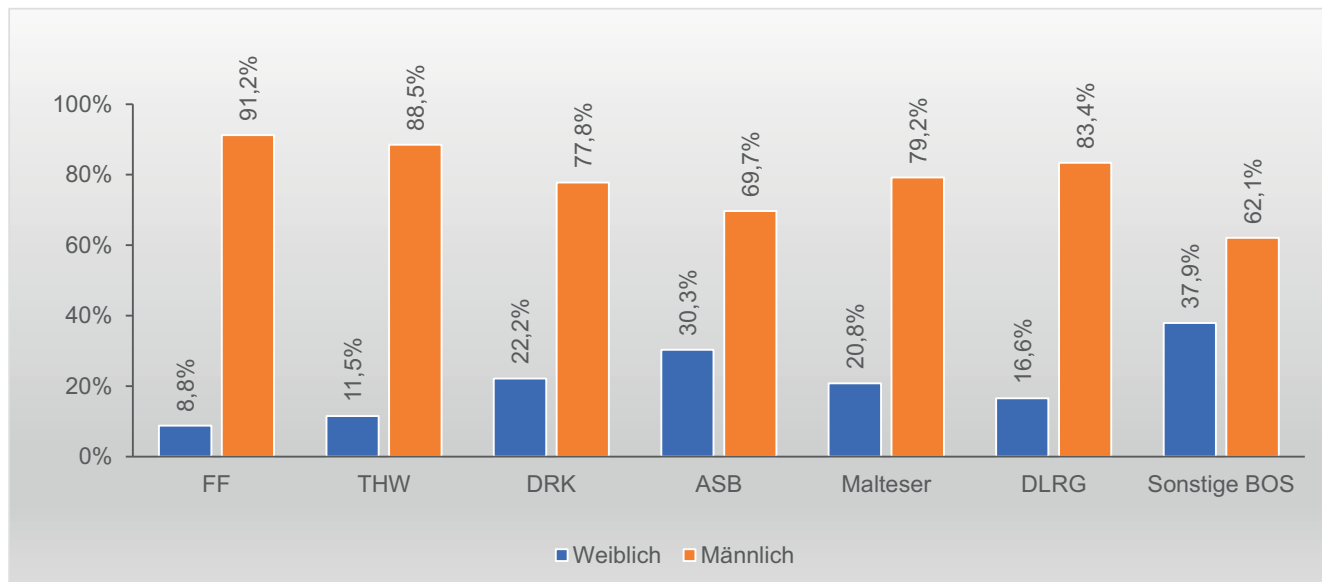


Abbildung 5 - Prozentuale Verteilung der Geschlechter bezogen auf die einzelnen BOS (N=3.923)

Der Anteil der befragten Ehrenamtlichen mit Migrationshintergrund ist, in Abhängigkeit von den einzelnen BOS, sehr unterschiedlich (Abbildung 6).

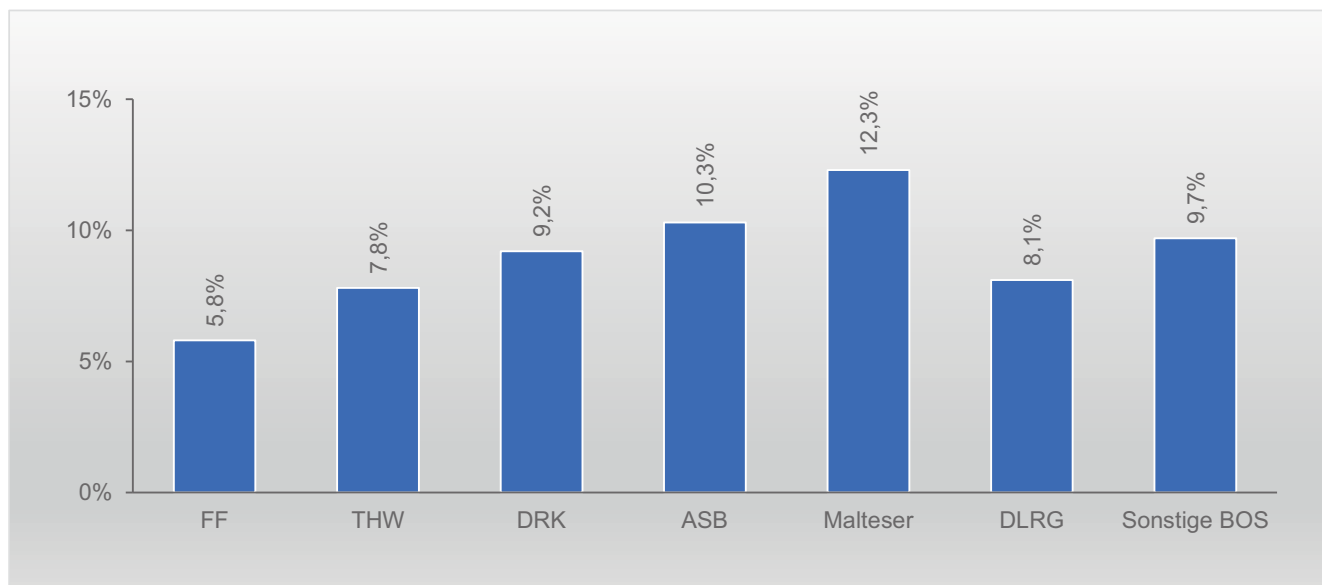


Abbildung 6 - Prozentuale Verteilung der im KatS ehrenamtlich Engagierten mit Migrationshintergrund bezogen auf die einzelnen BOS (N=3.879)

⁶ Eine Vergleichbarkeit zwischen den BOS hinsichtlich Geschlecht, Migrationshintergrund und Alter ist aufgrund der unterschiedlichen Anzahl der Befragungsteilnehmer/innen aus den jeweiligen BOS nicht möglich.

⁷ Aufgrund der niedrigen Stichprobenzahlen sind die Angaben der DGzRS, der JUH, sowie des BRH unter Sonstige BOS zusammengefasst.

Studienteilnehmer/innen

Auffallend ist in allen BOS eine starke Unterrepräsentation von älteren ehrenamtlich Engagierten (Abbildung 7). Der Anteil der unter 20-Jährigen liegt zwischen 5% und 13%.

Da eine Studienteilnahme erst ab 14 Jahren möglich war, könnte eine Verzerrung der tatsächlichen Gegebenheiten zustande gekommen sein. Die über 60-Jährigen sind mit 3-7% noch geringer vertreten. Der geringe Anteil Ehrenamtlicher höheren Alters im KatS zeigte sich bereits in anderen Studien (Ernste, Olbermann, & Giesecking, 2012).

Der Großteil der ehrenamtlichen Befragten befinden sich im Alter zwischen 20 und 39 Jahren (43%-58%). Aber auch die 40- bis 59-Jährigen sind mit 30-40% stark vertreten.

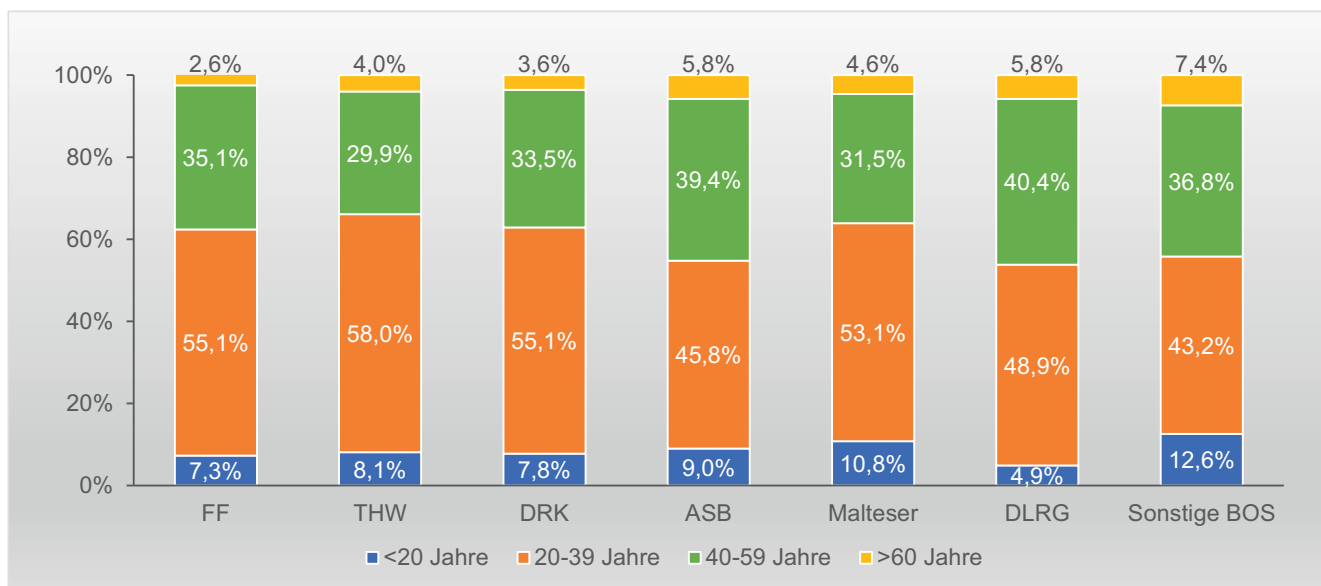


Abbildung 7 - Prozentuale Verteilung des Alters der im KatS ehrenamtlich Engagierten bezogen auf die einzelnen BOS (N=3.923)

Merkmale des Ehrenamtes im KatS

Über die Hälfte der Ehrenamtlichen im KatS engagiert sich auf lokaler Ortsebene (ca. 55%).

Etwa 31% sind auf Kreis- oder Bezirksebene tätig. Nur ein geringer Teil (8%) der Ehrenamtlichen sind auf Landes- oder Bundesebene tätig.

Eintrittsalter

In der vorliegenden Befragung liegt der Beginn der ehrenamtlichen Tätigkeit im Durchschnitt bei 21 Jahren (SD=8.96 Jahre). Über die Hälfte der Ehrenamtlichen begann die Tätigkeit im Alter von unter 20 Jahren, 35% zwischen 20 und 39 Jahren. Nur knapp 6% der Befragten nahm das Ehrenamt im mittleren Erwachsenenalter auf.

Dies bestätigt Ergebnisse aus anderen Studien, in denen 58%-65% der Ehrenamtlichen in der Schul- und Ausbildungszeit für ihr Ehrenamt gewonnen wurden, jedoch nur 0.3%-3% im Alter von über 60 Jahren (Behrens, 2013; Gensicke & Geiss, 2009).

Ältere Personen (>60) stellen somit weiterhin eine Personengruppe mit großem Potenzial dar.

Anzahl der Jahre im Ehrenamt

Die Abbildung 8 verdeutlicht die Verteilungen der Verweildauer im Ehrenamt. Im Durchschnitt üben die Befragten ihr Ehrenamt im KatS 16 Jahre (SD=11.41 Jahre) aus.

Die am längsten in ihrem Ehrenamt Tätigen begannen ihr Engagement in der BOS bereits 1954. Ungefähr 13% der Befragten sind ihrem ehrenamtlichen Engagement seit über 30 Jahren verbunden. Von den 42%, die maximal 10 Jahre im Ehrenamt tätig sind, traten ungefähr 10% der BOS vor einem Jahr bei.

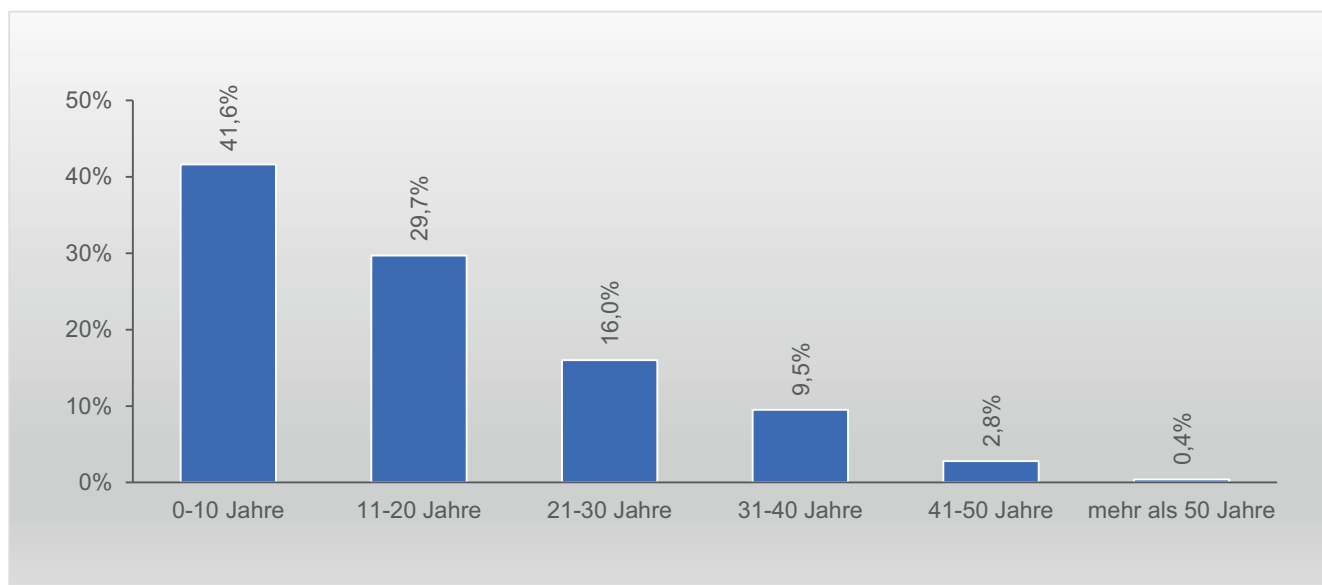


Abbildung 8 - Prozentuale Verteilung der Anzahl der Jahre, in der sich die Ehrenamtlichen bereits im KatS engagieren (N=3.923)

Zeitliches Investment

Die im KatS Engagierten investieren durchschnittlich 29 Stunden pro Monat (SD=24.32 Stunden) in ihre ehrenamtliche Tätigkeit. Das zeitliche Investment reicht dabei von 0 Stunden im Monat bis hin zu 160 Stunden im Monat. Mit durchschnittlich 35 Stunden im Monat investieren diejenigen Ehrenamtlichen, die ihre ehrenamtliche Tätigkeit seit mehr als 40 Jahren ausüben, die meiste Zeit in ihr Ehrenamt. Am wenigsten Zeit (26 Stunden) investieren die Ehrenamtlichen, die maximal 10 Jahre tätig sind.

Im Rahmen der Zeit, die Ehrenamtliche im KatS in ihre Tätigkeit investieren, betätigen sich die meisten Ehrenamtlichen in der Medizinischen (ca. 16%) und Technischen Hilfeleistung (ca. 20%). Weiterhin wurden aufgezählt: die Organisation von Veranstaltungen, administrative Tätigkeiten, Öffentlichkeitsarbeit und Brandbekämpfung. Zwischen 3-4% der Ehrenamtlichen investieren ihre Zeit in die Psychosoziale Akuthilfe, in die Leitung von Gruppen, in die Mittelbeschaffung und in die Organisation von Hilfsprojekten. Die Verteilung der Antworten ist in Abbildung 9 grafisch dargestellt. Unter der Kategorie *Sonstige Aufgaben* gaben die befragten Ehrenamtlichen Aktivitäten an, die die Ausbildung, den ABC-Schutz, den Betreuungsdienst, die Wasserrettung, die Versorgung, die Vermisstensuche und die Stabsarbeit betreffen.

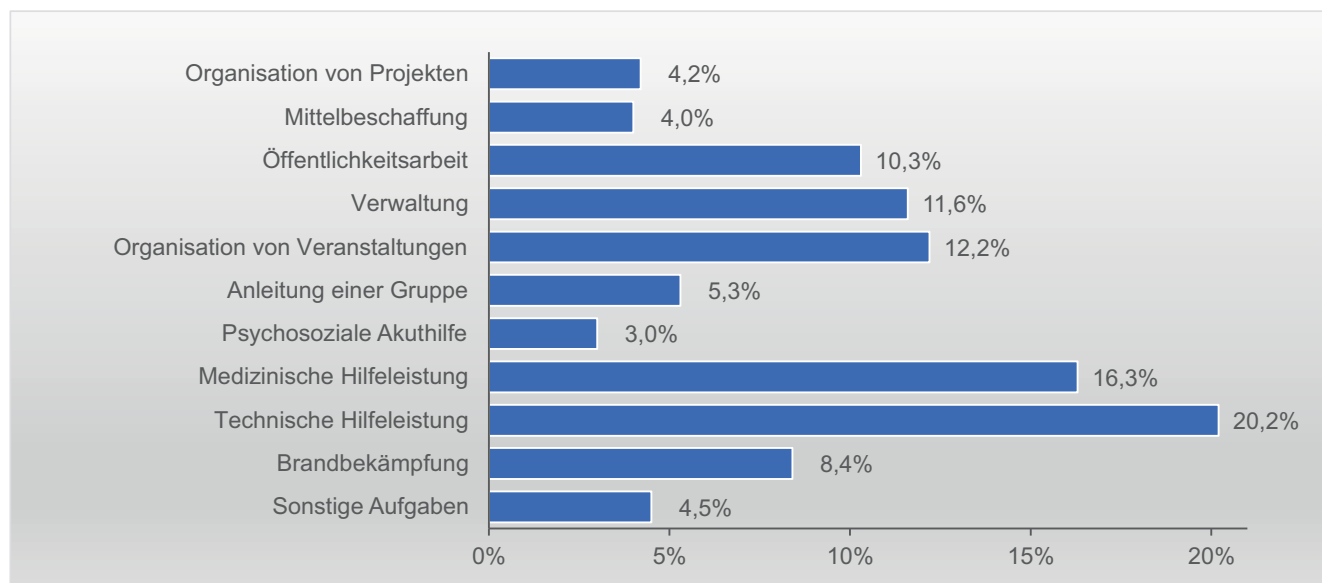


Abbildung 9 - Hauptinhalte der ehrenamtlichen Tätigkeit im KatS (N=3.864) Anmerkung: Missings = 59 (1.5%)

2.3 Stichprobe der nicht bzw. potenziell ehrenamtlich Engagierten (N=238)

Eine weitere Teilnehmergruppe bilden die potenziell ehrenamtlich Engagierten (N=238).

Während in der Stichprobe der im KatS ehrenamtlich Engagierten ein Großteil in den Bundesländern Baden-Württemberg, Nordrhein-Westfalen und Bayern leben, gaben die meisten (ca. 32%) der nicht ehrenamtlich Engagierten ihren Hauptwohnsitz in Mecklenburg-Vorpommern an. Darauf folgen die Bundesländer Bayern, Baden-Württemberg und Nordrhein-Westfalen. Fast die Hälfte (46%) der nicht ehrenamtlich Engagierten gab dabei an in Mittelstädten zu wohnen, während sich die andere Hälfte gleichmäßig auf ländliche Gemeinden sowie Klein- und Großstädte verteilt.

Ein Drittel der nicht ehrenamtlich Engagierten in der Stichprobe sind männlich. 91% gaben die Allgemeine Hochschulreife als Schulabschluss an und ungefähr zwei Drittel der Stichprobe der potenziell ehrenamtlich Engagierten machen Schüler, Praktikanten etc. aus.

Der Anteil der Personen mit Migrationshintergrund liegt mit ca. 14% höher als in der Stichprobe der im KatS ehrenamtlich Engagierten, allerdings immer noch unter dem Anteil in der Gesamtbevölkerung⁸.

Nur 11% der Befragten gaben an, mit Kindern unter 18 Jahren in einem Haushalt zu leben.

Der Altersdurchschnitt liegt mit etwa 27 Jahren (SD = 8,90 Jahre) etwas unter dem Durchschnitt der ehrenamtlich Engagierten, über 90% der Befragten gaben dementsprechend ein Alter unter 30 Jahren an. Weniger als 1% der nicht ehrenamtlich Engagierten waren zum Zeitpunkt der Befragung über 60 Jahre alt.

Von den 238 potenziell Freiwilligen gaben 36 (15%) ein ehemals ehrenamtliches Engagement an⁹. Jeweils 5 Teilnehmer/innen waren bei der Freiwilligen Feuerwehr und beim Technischen Hilfswerk aktiv, 11 Teilnehmer/innen beim Deutschen Roten Kreuz.

Anstöße für das damalige ehrenamtliche Engagement im KatS kamen vor allem aus dem Kreis der Freunde und von Personen aus der Organisation.

Die Dauer der damaligen ehrenamtlichen Tätigkeit reichte von 1 Monat bis hin zu 24 Jahren. 3 Personen beendeten ihr Ehrenamt bereits nach einem Monat.

Im Durchschnitt investierten die ehemals ehrenamtlich Engagierten 25 Stunden (SD=26.40 Stunden) pro Monat in ihr Ehrenamt, wobei mindestens 1 Stunde und maximal 120 Stunden pro Monat investiert wurden.

Die Mehrheit der ehemals Engagierten gab an, dass sie zufrieden oder weder zufrieden noch unzufrieden mit ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit waren. Ca. 61% kamen mit den Anforderungen der ehrenamtlichen Tätigkeit ziemlich gut zurecht, 16% extrem gut.

Zur Beendigung des Ehrenamtes führten häufig ein Ortswechsel, Zeitmangel und die Unvereinbarkeit mit beruflichen Verpflichtungen. Jeweils drei Personen gaben an, dass sie innerhalb ihres Ehrenamtes ihre eigenen Vorstellungen nicht realisieren konnten und (größere) Schwierigkeiten mit anderen Ehrenamtlichen vorlagen.

14 der 31 ehemals Engagierten haben vor zukünftig erneut eine ehrenamtliche Tätigkeit im Bereich KatS aufnehmen zu wollen.

⁸ In der Bundesrepublik Deutschland lag der Anteil an Personen mit Migrationshintergrund in der Gesamtbevölkerung im Jahr 2013 bei 20,5%. Quelle: <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/Bevoelkerung/MigrationIntegration/Migrationshintergrund/Migrationshintergrund.html>, 28.05.2015

⁹ Aufgrund falscher Angaben konnten davon lediglich 31 Datensätze ausgewertet werden.

Neugewinn ehrenamtlich Engagierter im KatS

3 Neugewinn ehrenamtlich Engagierter im KatS

Eine Aufrechterhaltung des flächendeckenden Schutzes im Falle von Krisen und Katastrophen ist unter anderem durch einen Neugewinn von ehrenamtlichen Helfern zu gewährleisten. Hierbei gilt es erfolgreiche Strategien zu entwickeln um potenzielle Mitglieder anzusprechen und für ein Ehrenamt im KatS zu begeistern.

3.1 Gründe für die Aufnahme eines Ehrenamtes – aktuell ehrenamtlich Engagierte im KatS

Wer oder was gab den Anstoß ein ehrenamtliches Engagement im KatS aufzunehmen? Diese Frage kann Ansätze liefern um weitere potenzielle Engagierte für ein Ehrenamt im KatS zu gewinnen. Zunächst werden die allgemeinen Ergebnisse betrachtet, daraufhin folgt die Darstellung der Ergebnisse in Abhängigkeit von den einzelnen BOS und weiterer zielgruppenspezifischer Variablen. Dabei wird insbesondere auf jene Gruppen Bezug genommen, welche bisher in den BOS unterrepräsentiert sind. Dazu gehören weibliche, sowie ältere Ehrenamtliche und Personen mit Migrationshintergrund.

Im allgemeinen deuten die Angaben der Befragten an, dass insbesondere das „nähere soziale Umfeld“ (ehrenamtlich engagierte Familienmitglieder, Freunde und/oder Bekannte) sowie bereits ehrenamtlich engagierte Dritte (Personen aus BOS) ausschlaggebend für die Aufnahme eines ehrenamtlichen Engagements waren. Auch der bis 2011 mögliche Wehersatzdienst (bzw. der heutige Bundesfreiwilligendienst) stellte für viele aktuell Engagierte den Anstoß für ein Ehrenamt dar.

Eher weniger einflussreich in Bezug auf den Neugewinn Freiwilliger waren bisher die Ehrenamtsmessen, die Werbung in sozialen Medien sowie das Freiwillige Soziale bzw. das Freiwillige Ökologische Jahr. Einen Überblick über diese und weitere Gründe, die zur Aufnahme eines ehrenamtlichen Engagements im KatS geführt haben, zeigt Abbildung 10.

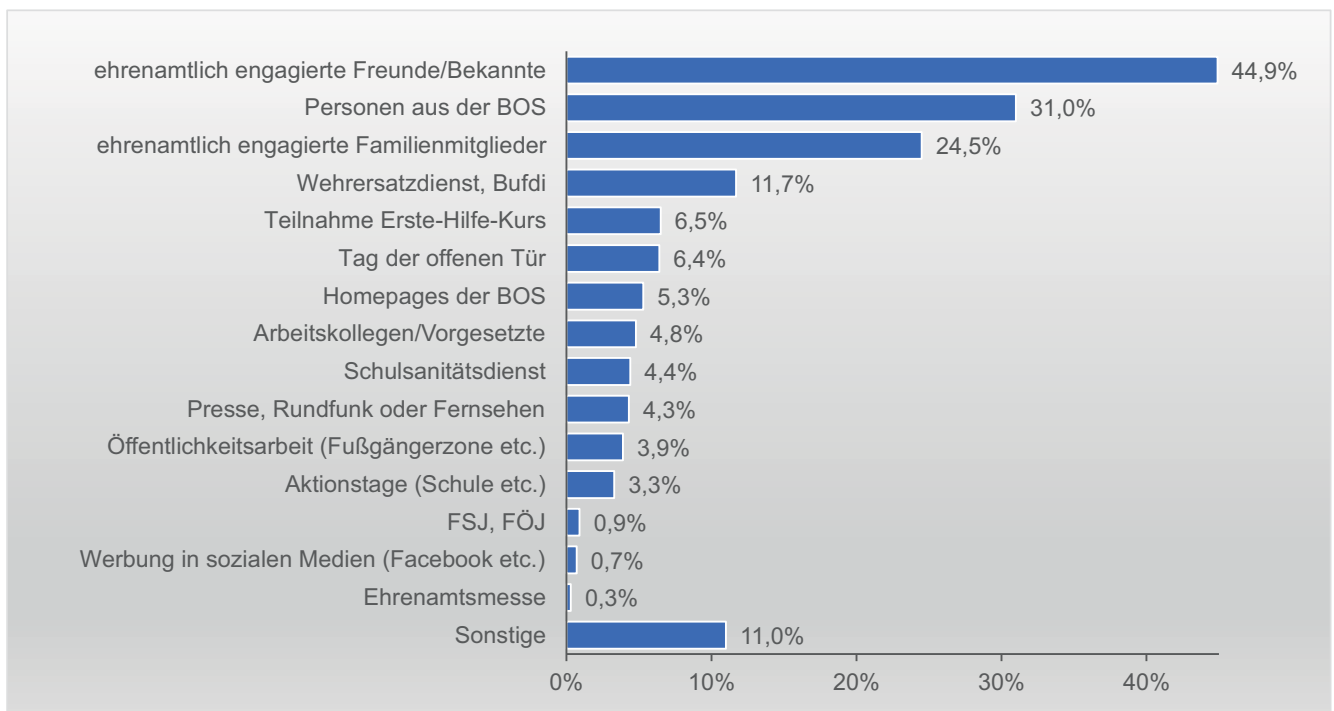


Abbildung 10 - Wo kam für Sie damals der Anstoß her, eine ehrenamtliche Tätigkeit im KatS aufzunehmen? – Allgemein (N=3.923) Anmerkung: Missings = 62 (1.6%)

Neugewinn ehrenamtlich Engagierter im KatS

11% (N=414) der Ehrenamtlichen gaben darüber hinaus *Sonstige Gründe* für die Aufnahme eines ehrenamtlichen Engagements an (Tabelle 2)¹⁰. Als weiterer Grund wurde die Eigeninitiative aufgrund von Interesse oder dem Wunsch, helfen zu wollen, genannt.

Auch die Jugendarbeit der jeweiligen Organisationen sowie eine eigene bzw. eine Betroffenheit des näheren sozialen Umfeldes waren ausschlaggebende Gründe für den Beginn der ehrenamtlichen Tätigkeit.

	Anzahl	%
Eigeninitiative:eigenes Interesse; Wunsch, helfen zu wollen	142	34.7%
Jugendarbeit der jeweiligen Organisation	59	14.4%
(eigene) Betroffenheit	47	11.5%
Hauptamt	30	7.3%
spezifische Gründe	24	5.9%
durch Schwimmkurs oder anderen Kurs	21	5.1%
Verein	16	3.9%
andere Öffentlichkeitsarbeit	14	3.4%
Familie, die dort nicht aktiv war	12	2.9%
Nähe der Organisation zum Wohnort	6	1.5%
Zufall	4	1.0%
Politik	3	0.7%
Freunde, die dort nicht aktiv waren	1	0.2%
Sonstige Gründe	30	7.3%

Tabelle 2
Weitere Gründe für die Aufnahme des Ehrenamtes (N=414)

Aufnahmegründe unterteilt nach BOS

Bezüglich der Aufnahmegründe zeigen sich organisationsspezifische Unterschiede. Besonders unter den Befragten der Freiwilligen Feuerwehr waren der Besuch des „Tages der offenen Tür“ sowie das nähere soziale Umfeld ausschlaggebend für ein ehrenamtliches Engagement.

Fast 60% gaben an, in der BOS aktive Freunde und Bekannte hätten einen Einfluss auf die Entscheidung für ein Engagement gehabt. Während Organisationen wie das Deutsche Rote Kreuz, der Malteser Hilfsdienst und der Arbeiter-Samariter-Bund durch Erste-Hilfe-Kurse und Schulsanitätsdienste einen Anstoß für die Aufnahme eines Ehrenamtes bieten. Auch die Homepage der Organisation hat aktuelle Mitglieder beim Arbeiter-Samariter-Bund überzeugt.

Aufnahmegründe im Geschlechtervergleich

Männer und Frauen unterscheiden sich nicht maßgeblich hinsichtlich der Anstöße für die Aufnahme ihres Ehrenamtes (Abbildung 11).

Tendenziell nahmen Frauen häufiger aufgrund von Verwandten, über Werbung auf den Homepages der Organisationen sowie in Sozialen Medien, als auch durch das FSJ/FÖJ ihr Ehrenamt auf, während Männer erwartungsgemäß häufiger durch den Wehrersatzdienst (vor 2011, heute: Bundesfreiwilligendienst) zu ihrem Ehrenamt kamen ($\chi^2 = 82.379(1)$, $C^*V = .146$).

Hierbei ergaben sich jedoch nur zwischen Geschlecht und Wehrersatzdienst (vor 2011, heute: Bundesfreiwilligendienst) aussagekräftige Zusammenhänge, was nicht weiter verwunderlich ist.

¹⁰ Von den 414 Personen machten 15 keine genauen Angaben bzgl. der Gründe.

Neugewinn ehrenamtlich Engagierter im KatS

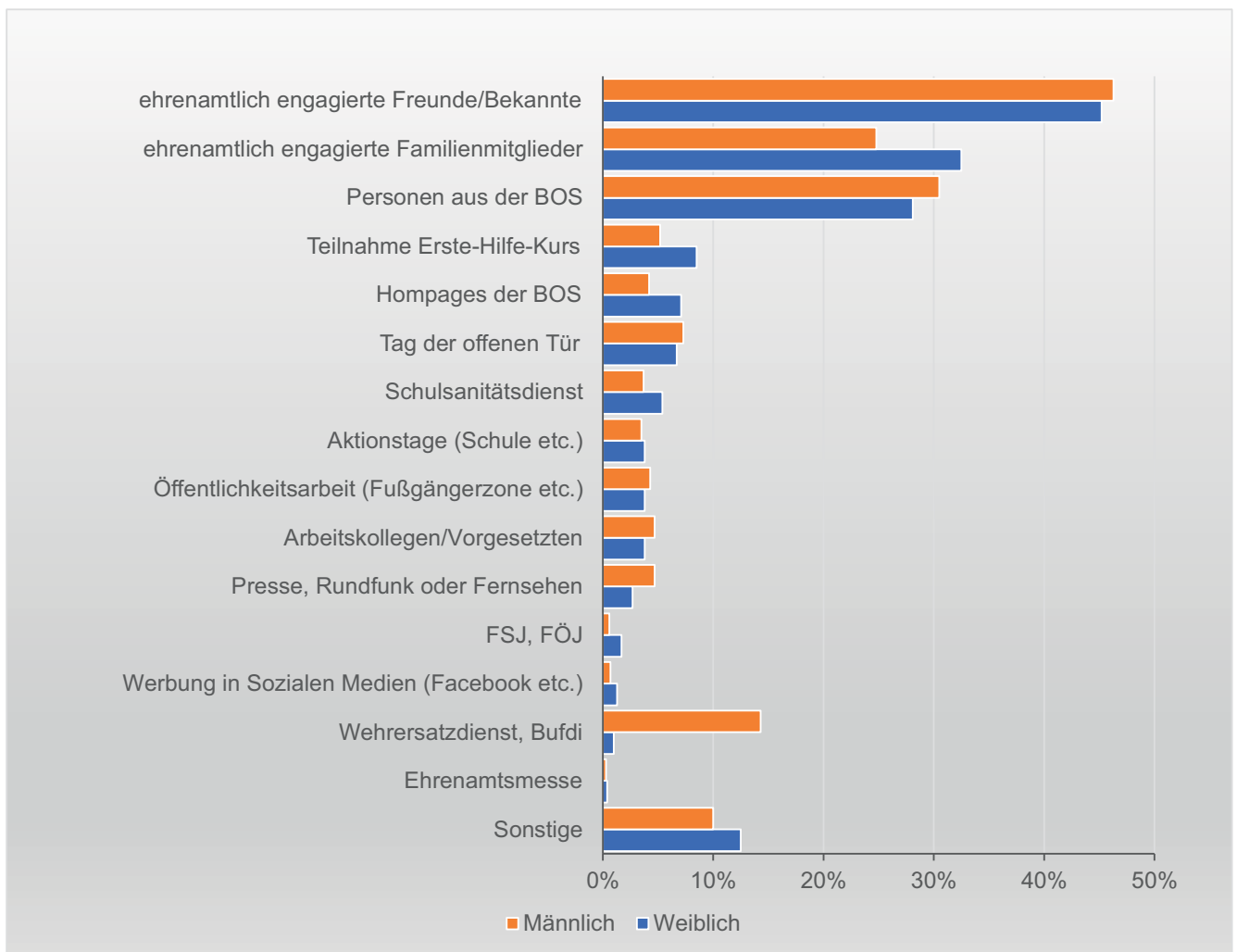


Abbildung 11 - Anstoß für die Aufnahme einer ehrenamtlichen Tätigkeit im KatS in Abhängigkeit vom Geschlecht (N=3.923)
Anmerkung: Missings = 63 (1.6%)

Aufnahmegründe unterteilt nach Migrationsstatus

Die Gründe bezüglich der Aufnahme einer ehrenamtlichen Tätigkeit im Bereich KatS unterscheiden sich nicht ausschlaggebend zwischen Personen mit und ohne Migrationshintergrund. Dennoch scheinen Ehrenamtliche mit Migrationshintergrund tendenziell eher durch die Homepages der BOS, Personen aus der Organisation und den Schulsanitätsdienst zu ihrem Ehrenamt gekommen zu sein. Personen ohne Migrationshintergrund dagegen wurden tendenziell häufiger durch Familienmitglieder angeworben.

Aufnahmegründe unterteilt nach Alter

Abhängig vom Eintrittsalter wurden verschiedene Aufnahmegründe als relevant benannt. Abbildung 12 zeigt die Unterschiede zwischen den Gründen für die Aufnahme einer ehrenamtlichen Tätigkeit im Bereich KatS in den verschiedenen Altersgruppen. Die Ehrenamtlichen, welche ein Eintrittsalter unter 20 Jahren angaben, kamen signifikant häufiger durch Werbung auf Homepages ($\chi^2 = 45.580$ (3), $C^*V = .109$) sowie den Schulsanitätsdienst ($\chi^2 = 209.989$ (3), $C^*V = .233$) zum ehrenamtlichen Engagement. Zudem wurden sie tendenziell eher durch Freunde, Familie, Soziale Medien, sowie dem Tag der offenen Tür zu ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit bewegt.

Die 20- bis 40 Jährigen Ehrenamtlichen wurden signifikant häufiger durch den Wehrersatzdienst (vor 2011, heute: Bundesfreiwilligendienst) angeworben ($\chi^2 = 51.706$ (3), $C^*V = .116$). Ältere Ehrenamtliche von über 60 Jahren bekamen tendenziell häufiger den Anstoß für eine ehrenamtliche Tätigkeit über Personen aus der Organisation, sowie über Presse, Rundfunk oder Fernsehen und über die Teilnahme an Erste-Hilfe-Kursen.

Neugewinn ehrenamtlich Engagierter im KatS

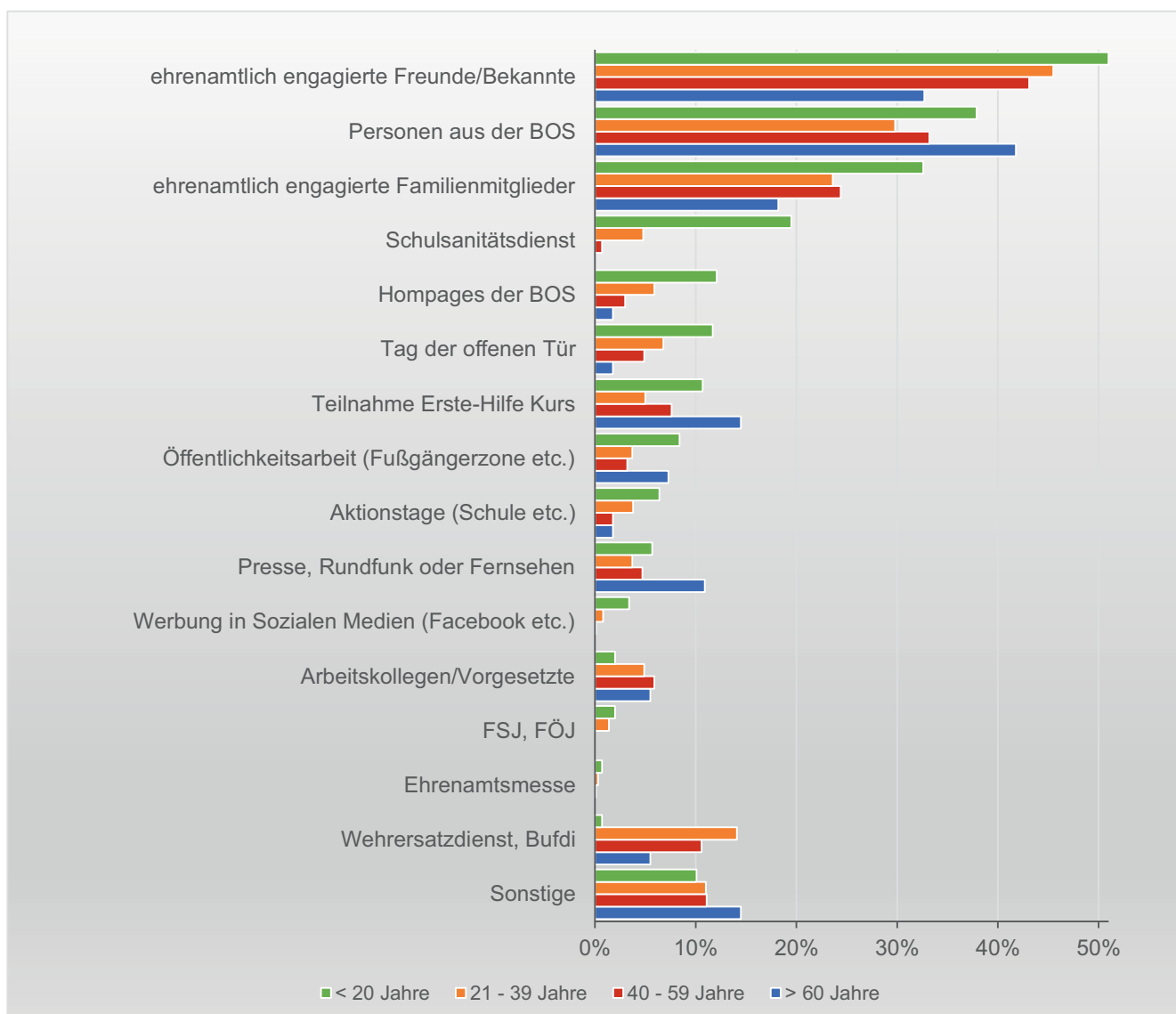


Abbildung 12 - Anstoß für die Aufnahme einer ehrenamtlichen Tätigkeit im KatS in Abhängigkeit vom Eintrittsalter (N=3.923) Anmerkung: Missings = 63 (1.6%)

3.2 Gründe für die Aufnahme eines Ehrenamtes – potenziell ehrenamtlich Engagierte

90 (ca. 38%) der 238 Teilnehmer/innen beantworteten die Frage, was Sie dazu bewegen könnte im KatS ehrenamtlich tätig zu werden. Die Antworten sind in Abbildung 13 dargestellt.

Der Großteil der potenziell ehrenamtlich Engagierten wünschte sich mehr Zeit, um sich engagieren zu können sowie mehr Informationen über ehrenamtliche Tätigkeiten. Weiterhin schätzten die Befragten ein, dass eine persönliche Betroffenheit und/oder die Betroffenheit nahe stehender Personen, ein eigenes Interesse hervorrufen könnten.

Finanzielle Anreize würden ebenfalls motivierend auf die Aufnahme eines Ehrenamtes wirken. Ein geringer Teil würde ein Ehrenamt aufnehmen, wenn der Bedarf vorhanden wäre („Wenn so tatsächlich Menschen gerettet werden könnten.“) oder wenn es die Möglichkeit gäbe, an besonderen Aus-, Fort-, Weiterbildungen teilnehmen zu können.

Diese Antworten können als Hinweis auf ein bestehendes Informationsdefizit gesehen werden (siehe auch Punkt 3.4 Nutzung von Medien zur Verbreitung von Informationen über ein Ehrenamt im KatS). Unter die Kategorie *Sonstige Gründe* fielen Antworten wie eine andere Wohnumgebung, die staatliche Anerkennung ehrenamtlicher Aktivitäten, oder flexiblere Arbeitszeiten.

Neugewinn ehrenamtlich Engagierter im KatS

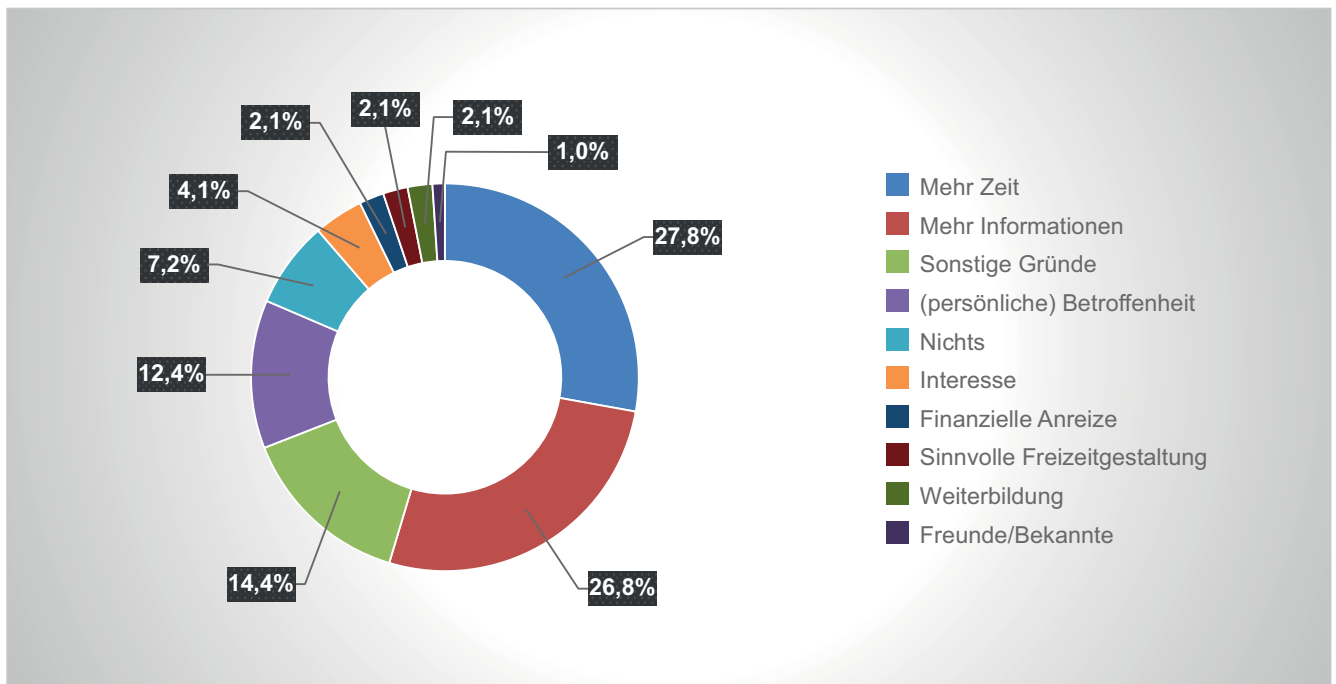


Abbildung 13 - Prozentuale Verteilung der Gründe, welche nicht ehrenamtlich Engagierte zu einem Ehrenamt im KatS bewegen könnten (N=90)

3.3 Persönliche Einstellungen und Ehrenamt im KatS

Neben den Aufnahmegründen (siehe Punkt 3.1 Gründe für die Aufnahme eines Ehrenamtes – aktuell ehrenamtlich Engagierte im KatS & Punkt 3.2 Gründe für die Aufnahme eines Ehrenamtes – potenziell ehrenamtlich Engagierte) wurden weitere Aspekte, die für die Ausübung eines ehrenamtlichen Engagements maßgeblich sind, untersucht. Hierzu wurde der Fragebogen „Skalen der Einstellungsstruktur ehrenamtlicher Helfer“ (SEEH; Bierhoff, Schülken, & Hoof, 2007) verwendet, welcher aus folgenden acht Subskalen besteht:

- Soziale Bindung (Wunsch nach einer netten Gemeinschaft, Bedürfnis nach Geselligkeit etc.),
- Selbsterfahrung (Möglichkeit, meine eigenen Stärken kennen zu lernen etc.),
- Selbstwert/Anerkennung (Wunsch nach Selbstverwirklichung; Bedürfnis, bedeutsam zu sein etc.),
- Soziale Beeinflussung (Beeinflussung durch ehrenamtliche Tätigkeit von Freunden/Mitgliedern der Familie),
- Berufsausgleich (Wunsch nach einer sinnvollen Aufgabe jenseits meines Berufs etc.),
- Karriere (Interesse, einen Fuß in die Tür der Organisation zu bekommen in Hinblick auf berufliche Tätigkeiten) sowie
- Soziale Verantwortung (Bedürfnis, gesundheitlich oder in anderer Weise in Not geratenen Menschen zu helfen) und
- Politische Verantwortung (Hoffnung, politische Veränderungen herbeizuführen etc.).

Die beschriebenen Subskalen werden zwei übergeordneten Skalen zugeordnet, der selbstdienlichen sowie der altruistischen Orientierung (Bierhoff et al., 2007). Die Befragten konnten auf einer Skala von 1 (absolut unbedeutend) bis 9 (absolut bedeutend) angeben, wie relevant die genannten Aussagen für ihr ehrenamtliches Engagement sind.

In der vorliegenden Untersuchung zeigte sich, dass die Bedürfnisse nach Sozialer Verantwortung, Selbsterfahrung und Sozialer Bindung in der Gesamtstichprobe als besonders maßgeblich für die Aufnahme einer ehrenamtlichen Tätigkeit im KatS eingeschätzt werden.

Die Befragten schätzen dabei den Wunsch nach Sozialer Bindung, als auch nach Sozialer Verantwortung als signifikant höher ein, als nicht-Engagierte und Engagierte aus anderen Bereichen. Dies weist darauf hin, dass die Gemeinschaft und Geselligkeit innerhalb der BOS sowie Menschen in Not zu helfen für Ehrenamtliche im KatS besonders entscheidend sind. Die Mittelwerte aller Subskalen sind in Abbildung 14 dargestellt.

Neugewinn ehrenamtlich Engagierter im KatS

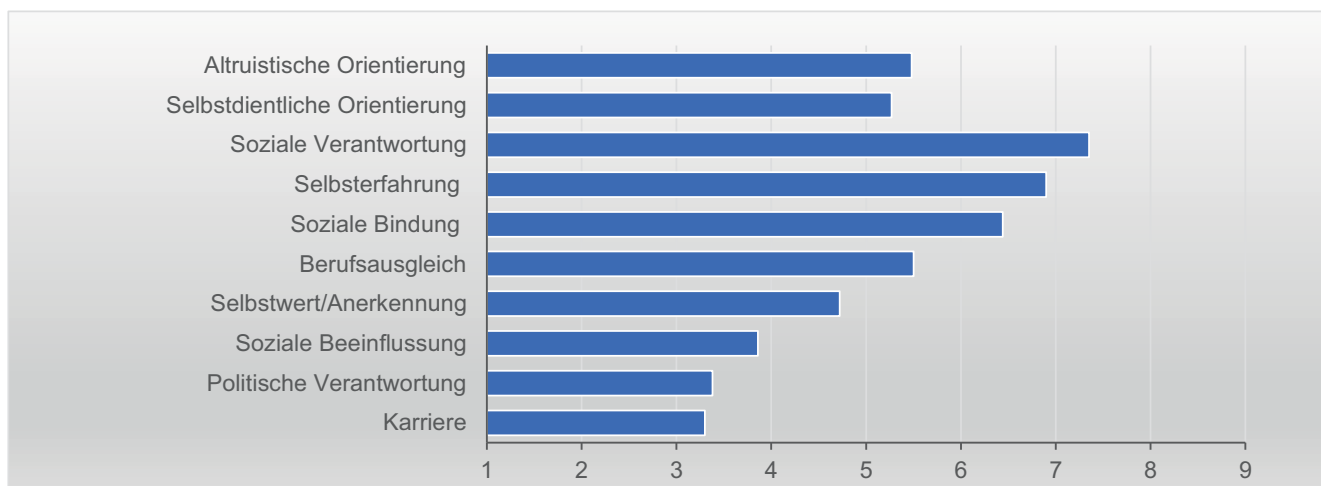


Abbildung 14 - Anreize, die für die Ausübung einer ehrenamtlichen Tätigkeit für Engagierte im KatS von Bedeutung sind (N=3.923)

Unterschiede bezüglich Organisation, Migrationsstatus und Geschlecht

Zwischen den einzelnen Organisationen gibt es keine nennenswerten Unterschiede bezüglich der Einstellungsstruktur der Ehrenamtlichen.

Unterschiede bezüglich Migrationsstatus

Personen mit Migrationshintergrund scheinen tendenziell eher für Karrieremöglichkeiten offen zu sein als Personen ohne Migrationshintergrund. Dieser Unterschied ist allerdings nicht signifikant.

Unterschiede bezüglich Geschlecht

Bei Frauen ist der Wunsch nach Selbsterfahrung tendenziell etwas stärker ausgeprägt als bei Männern. Dieser Unterschied erreicht ebenfalls keinen aussagekräftigen Effekt.

Unterschiede bezüglich des Alters

Im Hinblick auf verschiedene Altersgruppen ergeben sich relevante Unterschiede bezüglich der Einstellungsstruktur der ehrenamtlich Engagierten. Die Wichtigkeit der Anreize für ein ehrenamtliches Engagement scheint tendenziell mit zunehmendem Alter zu sinken.

Kleine statistisch relevante Effekte für diese Tendenz ergaben sich für die übergeordneten Skalen der Selbstdientlichen ($F(3,2868) = 40.315$, $p = .000$, $\eta = .11$) und Altruistischen Orientierung ($F(3,3020) = 11.317$, $p = .000$, $\eta = .20$) sowie für den Wunsch nach Selbstwert/Anerkennung ($F(3,3077) = 18.540$, $p = .000$, $\eta = .13$), Berufsausgleich ($F(3,3055) = 10.964$, $p = .000$, $\eta = .10$) und Politischer Verantwortung ($F(3,3068) = 10.047$, $p = .000$, $\eta = .10$).

Ein mittlerer Effekt bedingt durch das Alter zeigt sich bezüglich des Wunsches nach Karrieremöglichkeiten ($F(3,3077) = 112.767$, $p = .000$, $\eta = .31$). Vor allem für die jüngeren Ehrenamtlichen scheinen Karrierechancen, die das Ehrenamt im KatS ihnen eröffnet, einen entscheidenden Einfluss auf ihre Entscheidung für ein Engagement zu haben.

Bei dem von allen Ehrenamtlichen im KatS als am wichtigsten eingeschätzten Anreiz, der Sozialen Verantwortung, ergaben sich keine Unterschiede hinsichtlich des Alters. Dieser Wunsch scheint über alle Altersgruppen hinweg etwa gleich stark ausgeprägt zu sein (siehe Abbildung 15).

Neugewinn ehrenamtlich Engagierter im KatS

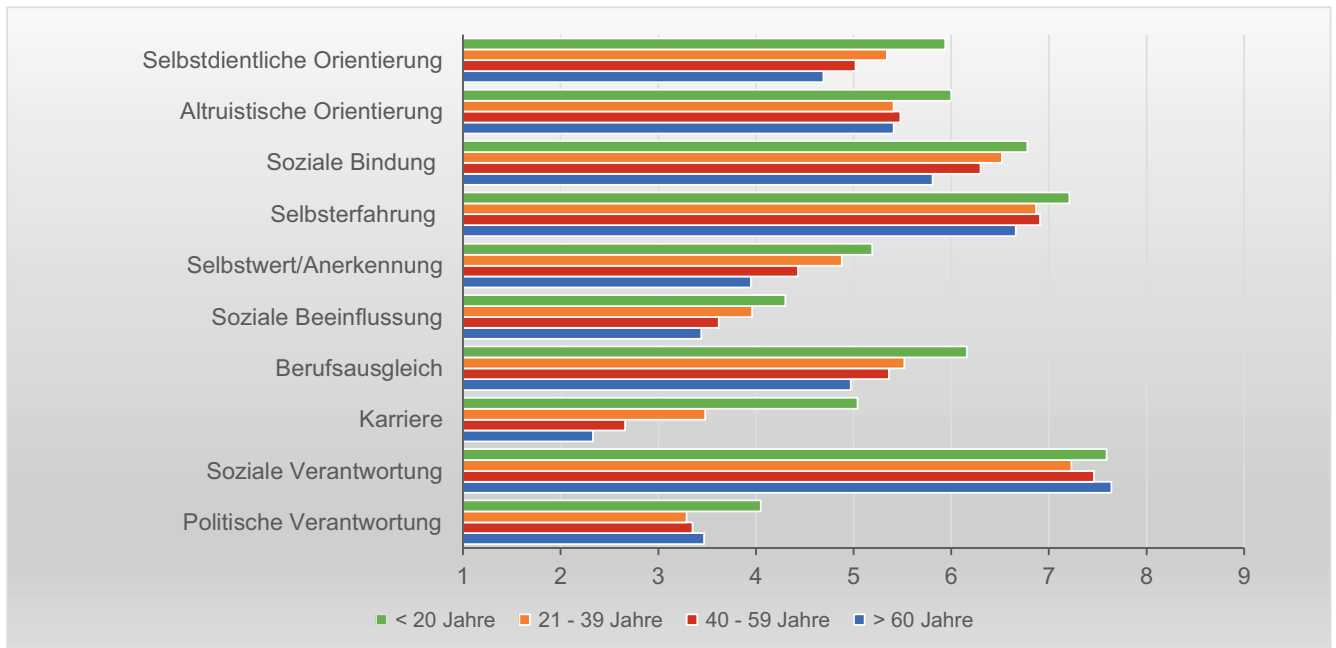


Abbildung 15 - Anreize für die Ausübung einer ehrenamtlichen Tätigkeit in Abhängigkeit vom Alter (N=3.923)

3.4 Nutzung von Medien zur Verbreitung von Informationen über ein Ehrenamt im KatS

Die Ergebnisse der INKA-Befragung deuten einen Nachholbedarf, hinsichtlich der Informationsverbreitung über Möglichkeiten eines ehrenamtlichen Engagements im KatS an (siehe auch der Hinweis auf „mehr Informationen“ unter Punkt 3.2 Gründe für die Aufnahme eines Ehrenamtes – potenziell ehrenamtlich Engagierte). So geben über 45% der potenziell ehrenamtlich Engagierten an, überhaupt nicht über Möglichkeiten eines Ehrenamtes im KatS informiert zu sein (Abbildung 16).

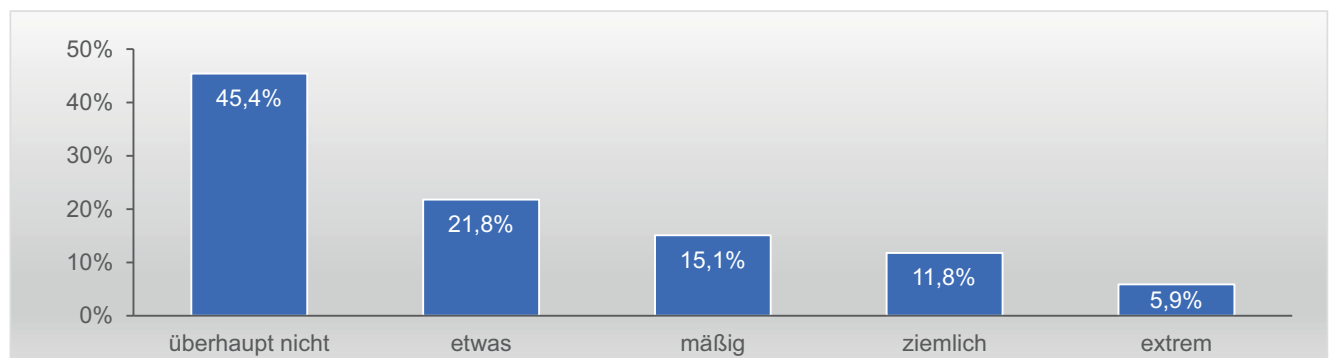


Abbildung 16 - Informiertheit der potenziell Freiwilligen über Möglichkeiten ehrenamtlichen Engagements im KatS (N=238)
Anmerkung: Missings = 3 (0.1%)

Bezüglich der Medien, die als geeignet eingeschätzt werden um Informationen über Möglichkeiten einer ehrenamtlichen Tätigkeit im KatS zu verbreiten, unterscheiden sich die Angaben abhängig vom jeweiligen Engagiertenstatus (siehe Abbildung 17).

Die im KatS Engagierten geben das Fernsehen als geeignetste Informationsquelle an, während die potenziell ehrenamtlich Engagierten neben dem Fernsehen den Rundfunk als besonders geeignetes Werbemedium einschätzen. Auch die Homepages der BOS sowie Facebook werden von beiden Personengruppen als geeignete Medien betrachtet. Informationshotlines, Twitter und Benachrichtigungen per SMS werden generell als am wenigsten effektiv angesehen. Unter *Sonstiges* geben die Teilnehmer/innen Aktionstage, Informationsbroschüren, Kinowerbung, Aufklärung an Schulen, Ehrenamtsbörsen und Plakate an.

Neugewinn ehrenamtlich Engagierter im KatS

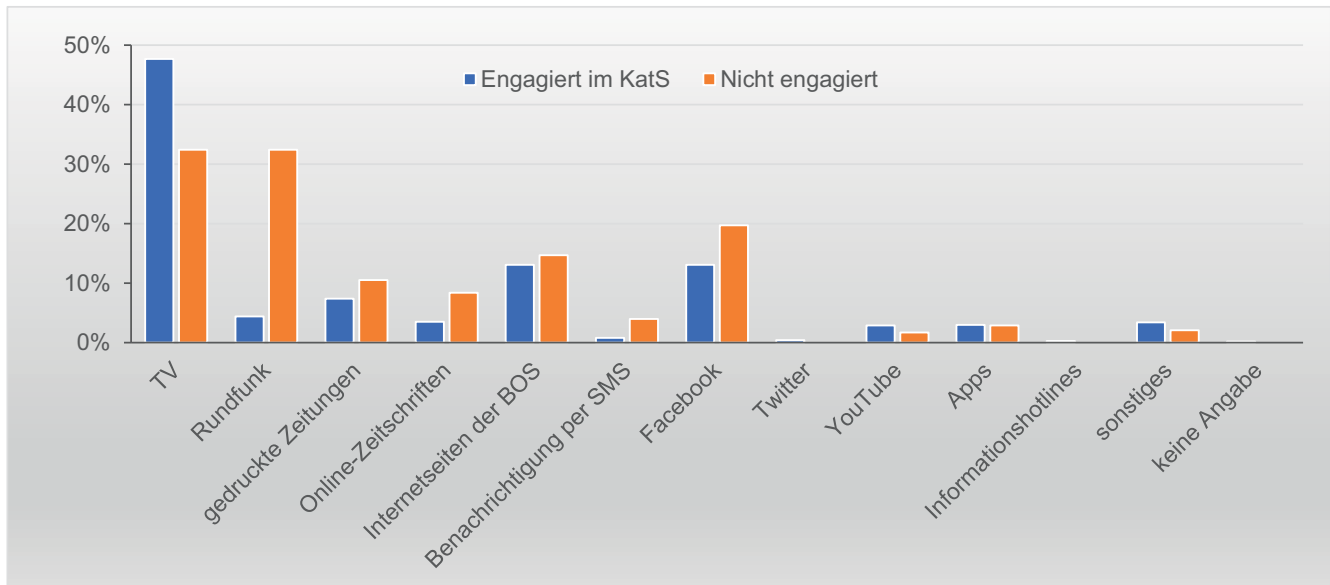


Abbildung 17 - Medien, die als geeignet eingeschätzt werden, um Informationen über Möglichkeiten einer ehrenamtlichen Tätigkeit im KatS zu verbreiten (N=4.161) Anmerkung: Missings = 6 (0.1%)

3.5 Einstieg in die ehrenamtliche Tätigkeit – "Willkommenskultur"

Ebenso wurde im Rahmen der Studie analysiert, mit welchen Maßnahmen neuen Mitgliedern der Einstieg in die ehrenamtliche Tätigkeit erleichtert werden könnte. Dazu wurde die Etablierung einer „Willkommenskultur“ vorgeschlagen. Die Teilnehmer/innen hatten die Möglichkeit Ideen für die Gestaltung bzw. Stärkung einer solchen „Willkommenskultur“ in den BOS anzugeben. Insgesamt gab es 2.051 Aussagen, wobei lediglich 34% der Antworten tatsächlich Vorschläge zur „Willkommenskultur“ enthielten. Das Hauptaugenmerk der anderen Aussagen lag auf organisationsinternen und –externen Verbesserungsbedarfen zur Anwerbung neuer Freiwilliger sowie zur Unterstützung eines langfristigen Verbleibens der bereits ehrenamtlich Engagierten in den Organisationen.

Die Vorschläge zur „Willkommenskultur“ sind, thematisch zu Kategorien gruppiert, in Abbildung 18 dargestellt. 2% der Aussagen begrüßen die Einführung einer Willkommenskultur ohne direkte Vorschläge zu enthalten. Zahlreiche Nennungen beziehen sich auf eine allgemeine Betreuung neuer Mitglieder (18%). Darunter fallen z.B. Aussagen wie „Direkte Einbindung und Hilfestellungen in der ersten Zeit!“ oder „ausführliche Informationsabende - gerne auch Ehrenamtsbörsen; Info durch erfahrene, langjährige, motivierte Mitarbeiter [...]“. Im Speziellen könnte eine Mitgliederbetreuung durch sogenannte Patenprogramme realisiert werden. Fast die Hälfte der Nennungen (46%)

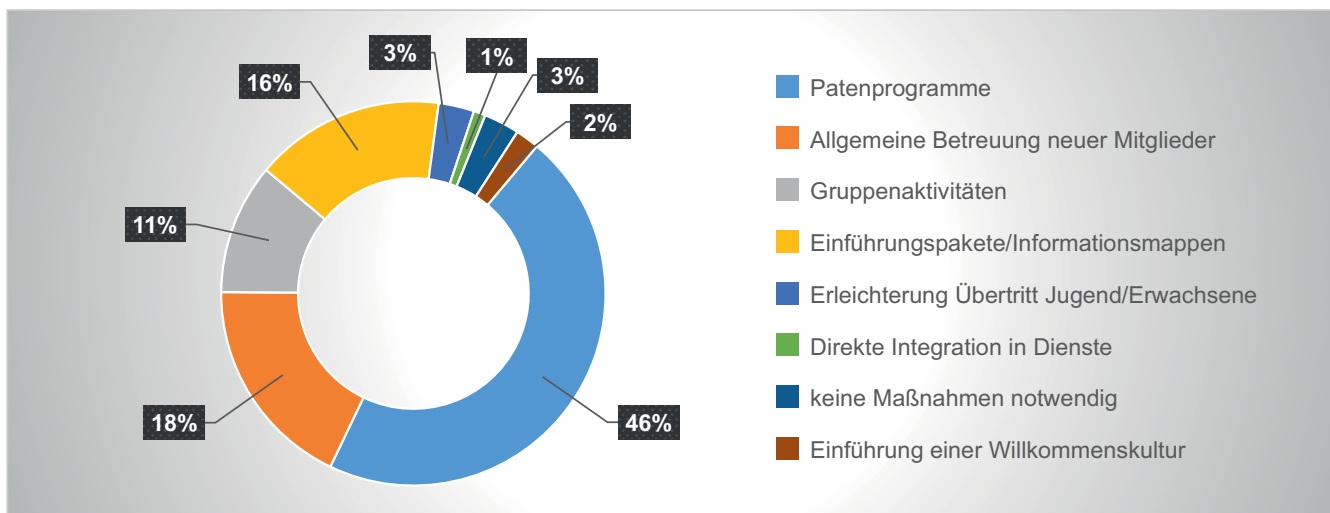


Abbildung 18 - Unterkategorien der Willkommenskultur

Neugewinn ehrenamtlich Engagierter im KatS

greifen diese Idee auf: „[...] jedes neue Mitglied bekommt einen Paten [...] zur Seite gestellt, dieser ist immer erster Ansprechpartner bei Fragen, oder gibt Erinnerungen zu Veranstaltungen etc.“. Paten sollen dabei Engagierte mit langjährigen Erfahrungen sein. Mit 16% folgt die Kategorie der Gruppenaktivitäten, die sich beispielsweise durch „Gruppenstunden“ oder „Gemeinsame, außerdienstliche Aktivitäten: Kennenlernabende für neue Mitglieder“ charakterisiert.

Weiterhin wurden vermehrt Einführungspakete und Informationsmappen (11%) vorgeschlagen: „Willkommens-/Informationsmappe mit allen wichtigen Daten und Fakten, Ansprechpartnern etc. über die jeweilige Organisation vor Ort. (evtl. einheitlich auf jeder Ebene)“ diese sollen „[...] Umfang/Einsatzmöglichkeiten der Organisation [...] zeigen, da die Organisationen oft sehr breit aufgestellt sind. Dadurch könnte sich das potenzielle Mitglied einen Überblick verschaffen und mögliche Einsatzgebiete äußern“. Die Kategorie Erleichterung des Übertritts von der Jugend- in die Erwachsenenfeuerwehr ist mit 3% vergleichsweise selten vertreten. Zum einen solle die "Jugend auch ohne Mitgliedschaft" gefördert werden, aber auch aktive jugendliche Mitglieder sollen "[...] durch aktives Einbinden und das vermitteln eines Wir-brauchen-dich-Gefühl[s]" gehalten werden.

Weiterhin ist anzumerken, dass es einige Antworten gab, die sich kritisch hinsichtlich des Themas der Willkommenskultur geäußert bzw. sich gegen eine Willkommenskultur positioniert haben (3%): „Wer ehrenamtlich tätig sein möchte, benötigt in der Regel keine „Willkommenskultur“. Vielen fehlt vielmehr das Wissen über die Möglichkeiten zur Mitwirkung. Aber auch die grundsätzliche Bereitschaft zur ehrenamtlichen Tätigkeit im Bereich des Bevölkerungsschutzes nimmt ab. [...]“, „[...] Die Leute sollten angesprochen werden und sich selbst verpflichtet fühlen etwas für die Gesellschaft zu tun“.

(Langfristige) Bindung ehrenamtlich Engagierter im KatS

4 (Langfristige) Bindung ehrenamtlich Engagierter im KatS

Nicht nur ein Gewinn neuer Mitglieder ist für die Sicherstellung eines flächendeckenden Krisenmanagements und Katastrophenschutzes nötig, auch die langfristige Bindung erfahrener, gut ausgebildeter Mitglieder ist unabdingbar. Auf Grund dessen wurden in der vorliegenden Befragung einige mögliche Einflussfaktoren auf die Bereitschaft eines langfristigen Engagements erfasst. Zudem wurden organisationsinterne und –externe Verbesserungsbedarfe abgefragt.

4.1 Spezifische Einflussfaktoren auf ein langfristiges Engagement

In diesem Abschnitt werden die Ergebnisse bezüglich der Zufriedenheit der ehrenamtlich Engagierten mit ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit im KatS dargestellt. Zusätzlich wurde erfragt, wie gut sie insgesamt mit den Anforderungen ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit zurechtkommen.

Beide Fragen konnten auf einer 5-Punkt-Skala beantwortet werden (1 (sehr unzufrieden) bis 5 (sehr zufrieden)); bzw. von 1 (überhaupt nicht) bis 5 (extrem). Zudem beurteilten die Teilnehmer/innen auf einer 9-Punkt-Skala von 1 (absolut vereinbar) bis 9 (absolut unvereinbar) die Vereinbarkeit ihres Ehrenamtes mit beruflichen und familiären Verpflichtungen.

Zufriedenheit der aktuell im KatS ehrenamtlich Engagierten

Im Durchschnitt sind die ehrenamtlich Engagierten zufrieden mit ihrem Ehrenamt ($M=3.9$, $SD=0.81$). Die prozentuale Verteilung in den Antwortalternativen zeigt Abbildung 19.

Innerhalb der unterschiedlichen BOS unterscheidet sich die Zufriedenheit der Ehrenamtlichen mit ihrer Tätigkeit nicht. Zudem zeigten sich weder zwischen den Geschlechtern noch zwischen Ehrenamtlichen mit und ohne Migrationshintergrund bedeutsame Unterschiede bezüglich der Zufriedenheit mit dem Ehrenamt. Auch in Abhängigkeit von der Größe der Städte, in denen sich die Dienststellen der BOS befinden, gab es keine Unterschiede bezüglich der Zufriedenheit mit dem Ehrenamt.

Allerdings zeigten sich Tendenzen in Abhängigkeit vom Alter dahingehend, dass die Zufriedenheit mit dem Ehrenamt im Alter tendenziell leicht abnimmt. Die ehrenamtlich Engagierten unter 20 Jahre weisen dabei die höchste Zufriedenheit mit ihrem Ehrenamt auf ($F(3,3858) = 12.400$, $p = .000$, $\eta = .10$).

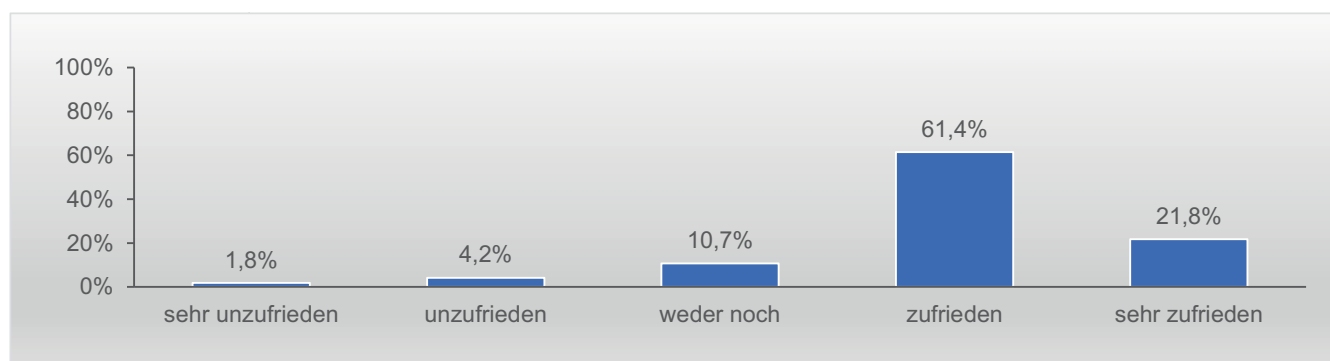


Abbildung 19 - Zufriedenheit der Engagierten mit ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit im KatS ($N=3.923$)

Anmerkung: Missings = 65 (1.7%)

Bewältigung der Anforderungen des Ehrenamtes

Im Durchschnitt kommen die Ehrenamtlichen mit den Anforderungen ihrer Tätigkeit ziemlich gut zurecht ($M=4.12$, $SD=0.57$). 22% der im KatS ehrenamtlich Engagierten kommen mit den Anforderungen ihres Ehrenamtes nach eigenen Angaben sogar extrem gut zurecht.

Fast 70% der Ehrenamtlichen kommen ziemlich gut mit den Anforderungen zurecht. Nur 18% gaben an, mit den Anforderungen etwas bis mäßig zurechtkommen. Erfreulich ist, dass kein Ehrenamtlicher angab überhaupt nicht mit den Anforderungen seines Ehrenamtes zurecht zu kommen.

(Langfristige) Bindung ehrenamtlich Engagierter im KatS

Vereinbarkeit mit familiären- und beruflichen Verpflichtungen

In Abbildung 20 sind die Einschätzungen der im KatS ehrenamtlich Engagierten bezüglich der Vereinbarkeit ihres Ehrenamtes mit familiären und beruflichen Verpflichtungen dargestellt. Während über ein Drittel (ca. 32%) der Ehrenamtlichen ihr Amt mit den familiären Verpflichtungen vereinbar bis absolut vereinbar hält, können nur knapp 20% ihr Ehrenamt auch mit den beruflichen Verpflichtungen vereinbaren.

Ein möglicher Grund dafür könnte die fehlende Akzeptanz der ehrenamtlichen Tätigkeit durch die Arbeitgeber sein – was im folgenden Kapitel innerhalb der Verbesserungsbedarfe genauer diskutiert wird. Es zeigt sich, dass die Freistellung von der Arbeit für ehrenamtliche Tätigkeiten oftmals ein Problem darstellt (siehe Punkt 4.3.2 Organisationsexterne Verbesserungsbedarfe). Zudem scheint in Vorstellungsgesprächen die Erwähnung der Betätigung in einem Ehrenamt häufig ein Einstellungshindernis zu sein. Zusätzlich gaben die Ehrenamtlichen an, unter den unflexiblen Arbeitszeiten zu leiden.

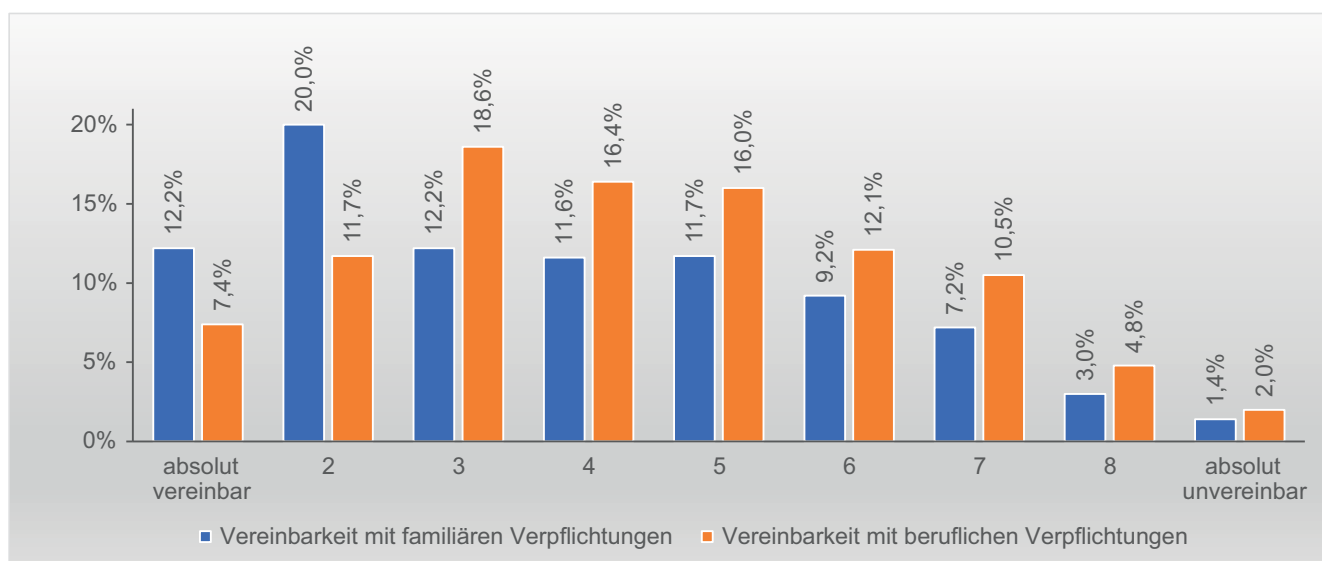


Abbildung 20 - Vereinbarkeit des Ehrenamtes mit familiären und beruflichen Verpflichtungen (N=3.923)

Obwohl die befragten Ehrenamtlichen in KatS im Durchschnitt mit ihrem Ehrenamt zufrieden sind, zeigte sich, dass 55% der Engagierten bereits über eine Beendigung ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit im KatS nachgedacht haben.

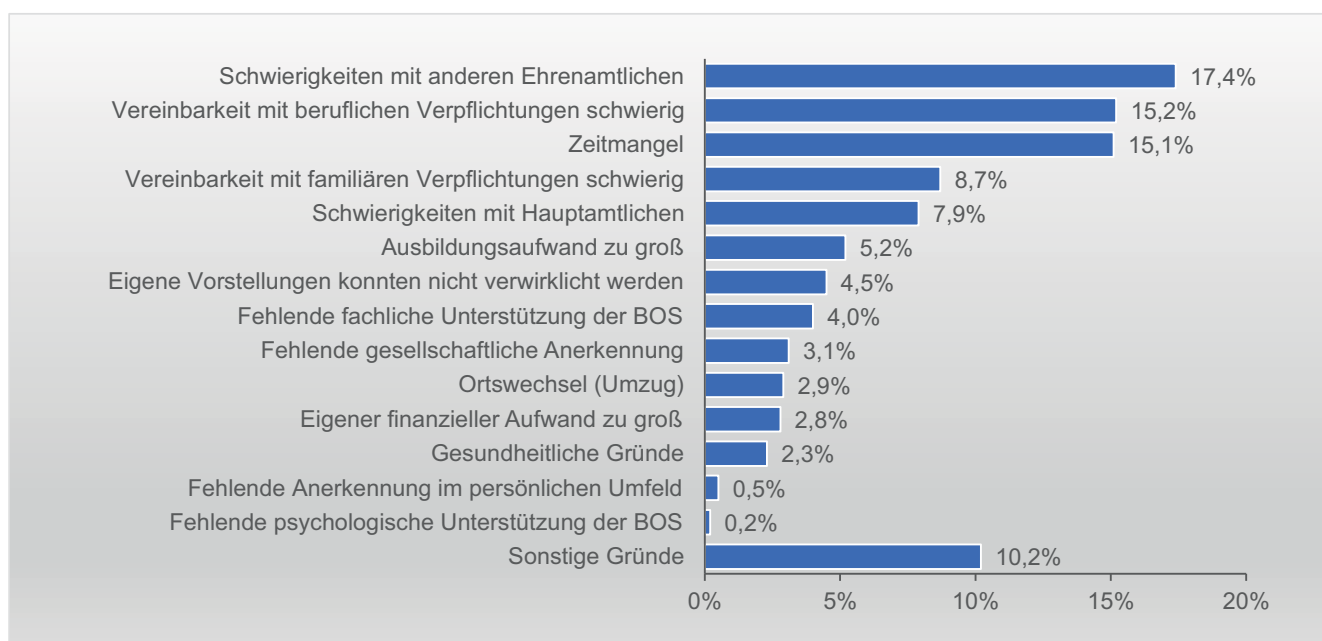


Abbildung 21 - Prozentuale Verteilung der Gründe für das Nachdenken über eine Beendigung des Ehrenamtes (N=2.126)

(Langfristige) Bindung ehrenamtlich Engagierter im Kats

Dabei gaben diese folgende Gründe für ihre Überlegungen an (siehe Abbildung 21): Die meist genannten Gründe für das Nachdenken über eine mögliche Beendigung des Ehrenamtes waren Schwierigkeiten mit anderen Ehrenamtlichen (17.4%), die Unvereinbarkeit mit den beruflichen Verpflichtungen (15.2%) und Zeitmangel (15.1%). Aussagen, die der Kategorie *Sonstige Gründe* zugeordnet wurden, sind bspw. das Alter, bürokratische Hürden, Ausstattungsdefizite, fehlende Einsätze, Konservativität der BOS, Korruption und Inkompetenz der ehrenamtlichen Vorgesetzten.

Erwartungskonform schätzen Ehrenamtliche, welche bereits über eine Beendigung ihres Ehrenamtes nachdachten, ihre Zufriedenheit mit dem Ehrenamt als weniger hoch ein als jene, die noch nicht darüber nachgedacht hatten (Abbildung 22).

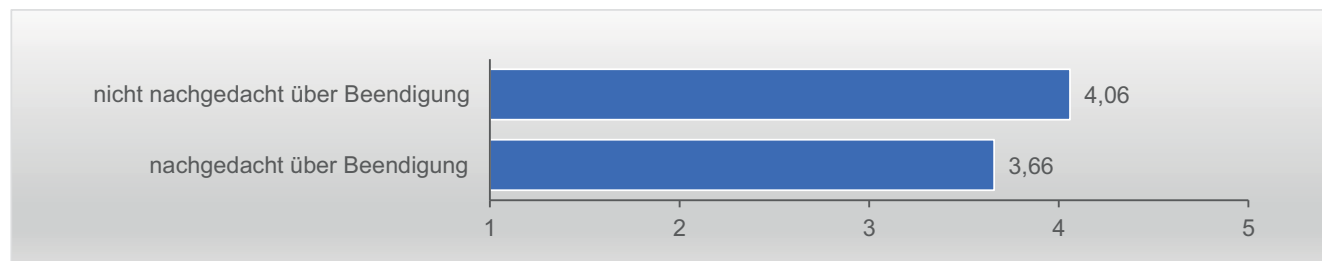


Abbildung 22 - Zufriedenheit mit dem Ehrenamt in Abhängigkeit davon, ob bereits über eine Beendigung des Ehrenamtes nachgedacht oder nicht nachgedacht wurde (N=3.923)
Anmerkung: Skala von 1 (sehr unzufrieden) bis 5 (sehr zufrieden)

In Tabelle 3 werden die Zusammenhänge zwischen der Zufriedenheit mit dem Ehrenamt und der Vereinbarkeit mit Beruf und Familie sowie mit dem Zurechtkommen mit den Anforderungen im Ehrenamt abgebildet.

Ehrenamtliche, die gut mit den Anforderungen im Rahmen ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit zurechtkommen, sind auch zufriedener mit ihrem Ehrenamt und umgekehrt.

	Missings (%)	Zufriedenheit	
		<i>r</i>	<i>p</i>
Anforderungen	65 (1.7%)	.33	<.01
Vereinbarkeit mit Familie	83 (2.1%)	-.17	<.01
Vereinbarkeit mit Beruf	99 (2.5%)	-.17	<.01
Zeitliches Engagement	72 (1.8%)	.02	<.01
Länge der ehrenamtlichen Tätigkeit	74 (1.9%)	-.05	<.01

Anmerkung: *r* = Korrelationskoeffizient¹¹ (Assoziationsmaß), *p* = Signifikanzwert

Tabelle 3
Zusammenhänge zwischen Zufriedenheit und Anforderungen im Ehrenamt (N=3.923)

Zur Vereinbarkeit mit Familie und Beruf ergaben sich lediglich geringe Zusammenhänge.

Es zeigte sich die Tendenz, dass Ehrenamtliche, die ihren Beruf und ihre Familie besser mit ihrem Ehrenamt vereinbaren können, eine höhere Zufriedenheit aufweisen und andersherum. Zwischen der Zufriedenheit mit dem Ehrenamt und dem zeitlichem Engagement sowie der Länge der ehrenamtlichen Tätigkeit bestehen keine Zusammenhänge.

¹¹ Eine Korrelation gibt die Stärke einer statistischen Beziehung von zwei Variablen zueinander an. Bei einer positiven Korrelation gilt „je mehr Variable A desto mehr Variable B“ bzw. umgekehrt, bei einer negativen Korrelation „je mehr Variable A desto weniger Variable B“ bzw. umgekehrt. Korrelationen enthalten keine Aussagen bezüglich der Kausalität, das heißt, sie enthalten keine Information darüber, welche Variable eine andere bedingt – beide Variablen sind gleichberechtigt. Die Stärke des statistischen Zusammenhangs wird mit dem Korrelationskoeffizienten *r* ausgedrückt, der zwischen -1 (negativer Zusammenhang) und +1 (positiver Zusammenhang) liegt. Ein *r* von 0 drückt eine völlige Unabhängigkeit der Variablen aus. (Bortz, 2010)

(Langfristige) Bindung ehrenamtlich Engagierter im KatS

4.2 Die Rollenidentität der aktuell im KatS ehrenamtlich Engagierten

Eine hohe Identifizierung mit dem Ehrenamt begünstigt ein stabiles und langfristiges Engagement. Daher soll in diesem Abschnitt der Aspekt der Rollenidentität¹² der im KatS Engagierten mit ihrem Ehrenamt näher beleuchtet werden. Die Rollenidentität bezüglich des Ehrenamtes im KatS wurde mithilfe der Role Identity Scale erfasst (Callero, 1985). Die Rollenidentitätsskala besteht aus fünf Items, die mit einer fünfstufigen Skala von 1 (stimme überhaupt nicht zu) bis 5 (stimme voll und ganz zu) beantwortet werden können. Je höher der Wert der Rollenidentität ist, desto stärker identifizieren sich die Engagierten mit Ihrem Ehrenamt. Der Mittelwert der ehrenamtlichen Rollenidentität der im KatS Engagierten liegt bei $M=4.01$ ($SD=0.62$). Dieser Wert weist auf eine starke Identifikation mit dem Ehrenamt hin.

Dabei zeigen die Ehrenamtlichen der verschiedenen Organisationen keine nennenswerten Unterschiede in der Stärke ihrer Rollenidentität. Weiterhin zeigen sich keine Unterschiede bezüglich der ehrenamtlichen Rollenidentität zwischen Männern und Frauen, Ehrenamtlichen mit und ohne Migrationshintergrund, sowie der Größe der Stadt, in der sich die BOS befindet. Ehrenamtliche unter 20 Jahren identifizieren sich geringfügig stärker mit ihrem Ehrenamt als die ältere Ehrenamtlichen ($F(1,3835) = 9.440$, $p = .000$, $\eta = .11$). Ehrenamtliche, die noch nicht über eine Beendigung ihres Ehrenamtes nachgedacht haben, weisen eine geringfügig höhere Rollenidentität auf als jene, die darüber nachgedacht haben ($F(1,38357) = 43.069$, $p = .000$, $\eta = .15$). Dies weist darauf hin, dass Menschen mit einer höheren Rollenidentität bezüglich ihres Ehrenamtes nicht gewillt sind, ihre ehrenamtliche Rolle aufzugeben. Während Menschen mit einer niedrigeren Identifizierung mit ihrem Ehrenamt eher dazu bereit sind, diese Rolle aufzugeben und nach anderen sozialen Rollen zu suchen.

Es wäre zudem zu erwarten, dass die Stärke der Rollenidentität mit der Anzahl der Jahre im Ehrenamt assoziiert ist, dies ist in der vorliegenden Befragung allerdings nicht der Fall ($r = -.06$, $p < .01$). Es zeigen sich aber, wenn auch kleine, statistische Zusammenhänge mit der Zufriedenheit ($r = .17$, $p < .01$), der Bewältigung der Anforderungen ($r = .14$, $p < .01$) und dem zeitlichen Investment ($r = .14$, $p < .01$). Dies impliziert, dass je mehr sich die Ehrenamtlichen mit ihrer Tätigkeit identifizieren, desto zufriedener sind sie mit ihrem Ehrenamt, desto besser kommen sie mit den Anforderungen zurecht und desto mehr Zeit investieren sie monatlich in ihre ehrenamtliche Tätigkeit bzw. umgekehrt.

4.3 Verbesserungsbedarfe aus Sicht der im KatS ehrenamtlich Engagierten

Die im KatS ehrenamtlich Engagierten konnten im Rahmen der INKA-Studie Maßnahmen und Verbesserungsbedarfe angeben sowie bewerten, welche das ehrenamtliche Engagement fördern und unterstützen würden. Dabei kann zwischen organisationsinternem Verbesserungsbedarf und den Arbeitgeber oder Staat betreffende organisationsexterne Verbesserungen unterschieden werden.

4.3.1 Organisationsinterne Verbesserungsbedarfe

Zur Beurteilung des Verbesserungsbedarfes innerhalb der Organisationen und Gruppen sollten die Ehrenamtlichen im KatS 13 organisationsinterne Maßnahmen auf einer fünfstufigen Skala mit den Endpunkten 1 (überhaupt nicht) und 5 (extrem) einschätzen. Die einzuschätzenden Maßnahmen betrafen die Bereiche Ausbildungsbedingungen, Einsatzbedingungen, Öffentlichkeitsarbeit, Anerkennung und Verwaltung.

Verbesserungsbedarf bezüglich der Ausbildungsbedingungen

Innerhalb der Ausbildungsverbesserungen schätzten die befragten Ehrenamtlichen die Anerkennung beruflicher Qualifikationen als ziemlich verbesserungswürdig ein. Die Vereinheitlichung von Ausbildungsinhalten sowie die Nutzung neuer Medien innerhalb der Ausbildung werden als mäßig verbesserungswürdig angesehen. Die Mittelwerte der Einschätzungen aller Ehrenamtlichen sind in Abbildung 23 dargestellt.

¹² Die Rollenidentität eines Menschen wird über die Annahme sozialer Rollen gebildet. Eine soziale Rolle ist eine Position in der gesellschaftlichen Struktur, an die bestimmte Erwartungen, Normen und Verpflichtungen geknüpft sind, und die somit das alltägliche Verhalten und Erleben einer Person steuern (McCall & Simmons, 1978). Menschen besitzen mehrere soziale Rollen, wobei diese in einer hierarchischen Struktur innerhalb des Selbstkonzepts angeordnet sind. Saliente Rollenidentitäten stehen ganz oben in der Hierarchie, während die für das Selbst weniger repräsentativen Rollenidentitäten eher weiter unten stehen (McCall & Simmons, 1978; Rosenberg, 1979)

(Langfristige) Bindung ehrenamtlich Engagierter im KatS

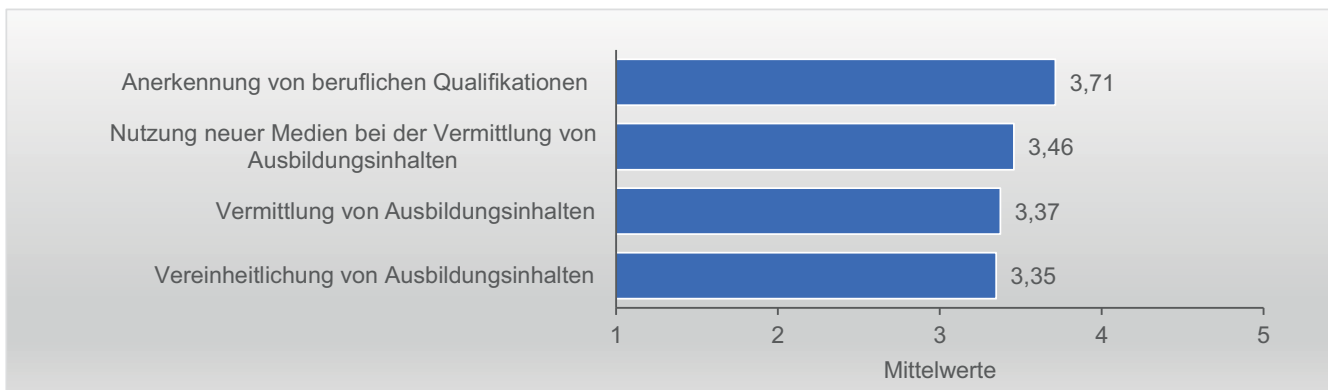


Abbildung 23 - Verbesserungsbedarf der Ausbildungsbedingungen (N=3.923)
Anmerkung: Skala von 1 (überhaupt nicht) bis 5 (extrem)

Zusätzliche organisationsinterne Verbesserungsvorschläge wurden unter *Sonstiges* gruppiert (Abbildung 28). Ca. 8% der 392 Angaben beinhalteten dabei weitere ausbildungsbezogene Verbesserungen. Dazu gehören Aussagen wie „Ausbildungen kürzen und nicht verlängern“, „unbedingt die Qualität der Weiterbildung verbessern und mehr Übungen!“, „Schulungen beim Einsatz neuer Software“, „Mehr Aus- und Weiterbildungen, bessere Ausbilder“ und „Bereitstellung von Ausbildungsmaterialien“.

Verbesserungsbedarf bezüglich der Einsatzbedingungen

Die Verbesserung von Ausrüstungs- und Einsatzmaterial schätzten die Ehrenamtlichen im KatS als am wichtigsten ein. Aber auch die Bereitstellung von Schutz- und Einsatzkleidung beurteilten die Ehrenamtlichen als ziemlich verbesserungswürdig. Den geringsten Verbesserungsbedarf sehen die Befragten bezüglich der Psychologischen Unterstützung (Abbildung 24).

Zudem wurden weitere Verbesserungsmaßnahmen unter *Sonstiges* (Abbildung 28) angeben: „zeitgemäße IT-Ausstattung und -Regelung (z.B. dienstliche Mailadressen und Mailinglisten für ehrenamtliche, Notebooks und das zulassen sinnvoller Software für Führungseinheiten)“, „UVV-Prüfung von Ausstattung durch externe Unternehmen“, „Seriöse und qualitativ hochwertige Kommunikationsplattformen im Internet“, „Neue Fahrzeuge“, „Schnellere und unkompliziertere Beschaffung des Stan-Materials“.

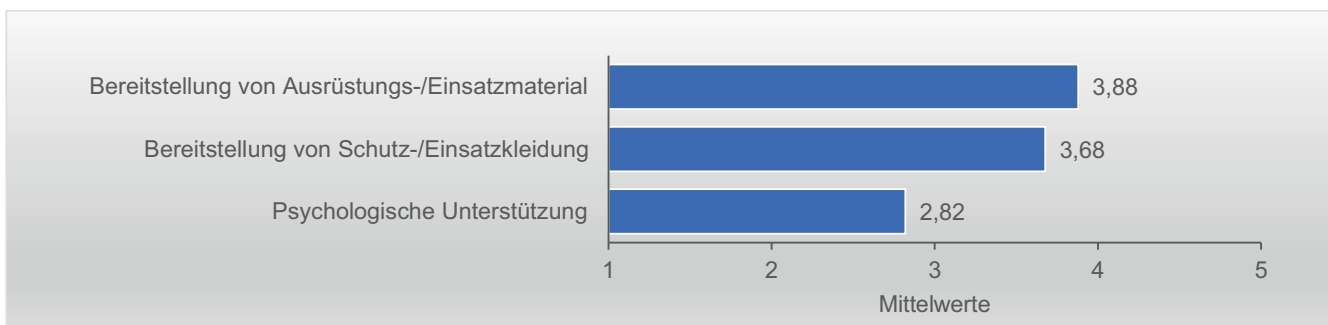


Abbildung 24 - Verbesserungsbedarf der Einsatzbedingungen (N=3.923)
Anmerkung: Skala von 1 (überhaupt nicht) bis 5 (extrem)

Verbesserungsbedarf bezüglich der Öffentlichkeitsarbeit

Die Maßnahmen zur Verbesserung der Öffentlichkeitsarbeit betreffen die Informationsgabe über Möglichkeiten des Ehrenamtes sowie die Beratung im Kontext der Aufnahme eines Ehrenamtes. Diesbezügliche Verbesserungen wurden von den Ehrenamtlichen als mäßig bis ziemlich wichtig eingeschätzt, siehe dazu Abbildung 25.

Sonstige Nennungen (siehe Abbildung 28) betreffen Maßnahmen zur Verbesserung der Öffentlichkeitsarbeit (6%) wie beispielsweise „professionelles Marketing-/Werbekonzept“, „Jugendarbeit“, „Imageverbesserung der Organisationen“, „großräumige öffentliche Wirksamkeit“, „Bewusstseinsschulung in allen Klassen an den Schulen“ und „auf öffentlichen Veranstaltungen Geräte und Technik vorstellen“.

(Langfristige) Bindung ehrenamtlich Engagierter im KatS

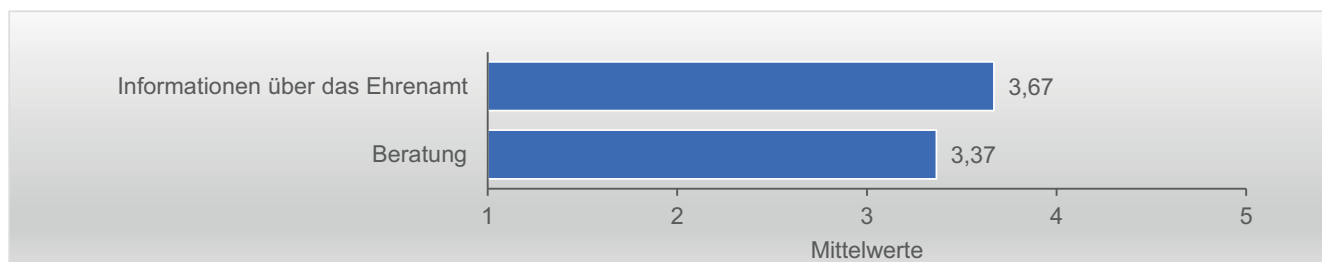


Abbildung 25 - Verbesserungsbedarf der Öffentlichkeitsarbeit (N=3.923)
Anmerkung: Skala von 1 (überhaupt nicht) bis 5 (extrem)

Verbesserungsbedarf bezüglich der Anerkennungsmaßnahmen

Die Ehrenamtlichen sehen die Verbesserung der Anerkennung ihrer Tätigkeit als mäßig wichtig an. Dazu gehört die Anerkennung durch haupt- wie ehrenamtliche Mitarbeiter (Abbildung 26).

Zusätzlich beziehen sich mit 17% die meisten Aussagen innerhalb der Kategorie *Sonstiges* auf Aspekte zur Verbesserung der Anerkennung (Abbildung 28). Dazu gehören Angaben wie „das Ehrenamt öffentlich wirksamer würdigen“, „Helfergleichstellung!“, „Wertschätzung durch die Öffentlichkeit“, „Anerkennung in der Stadt“, „mehr [...] Unterstützung durch das Hauptamt“, „Bessere Anerkennung der unterschiedlichen Bereiche“ sowie „Ehrungen und Danksagungen“.

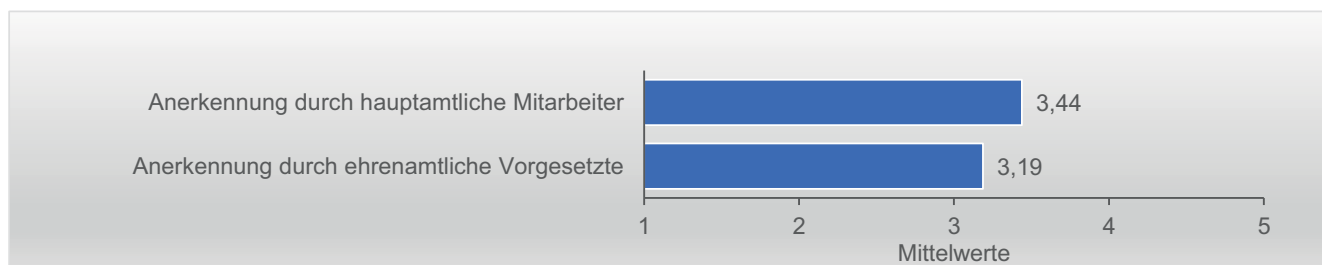


Abbildung 26 - Verbesserungsbedarf hinsichtlich Anerkennung (N=3.923)
Anmerkung: Skala von 1 (überhaupt nicht) bis 5 (extrem)

Verbesserungsbedarf innerhalb der Verwaltung und Räumlichkeiten

Auch der Verbesserungsbedarf innerhalb der Verwaltung wird von den Ehrenamtlichen als ziemlich wichtig angesehen (Abbildung 27).

Neben der unbürokratischen Kostenerstattung gaben die Ehrenamtlichen unter Sonstiges „weniger Bürokratie, kein Behördendenken“, „Verwaltungsvereinfachung“, „Entlastung des Ehrenamtes von rein bürokratischen Aufgaben“ und „Verlagerung von Verwaltungs- und Prüftätigkeiten aus dem Ehrenamtlichen in den Hauptamtlichen Bereich“ an.

Über administrative Tätigkeiten hinaus wurde die Bereitstellung angemessener Räumlichkeiten als ziemlich wichtig angesehen.

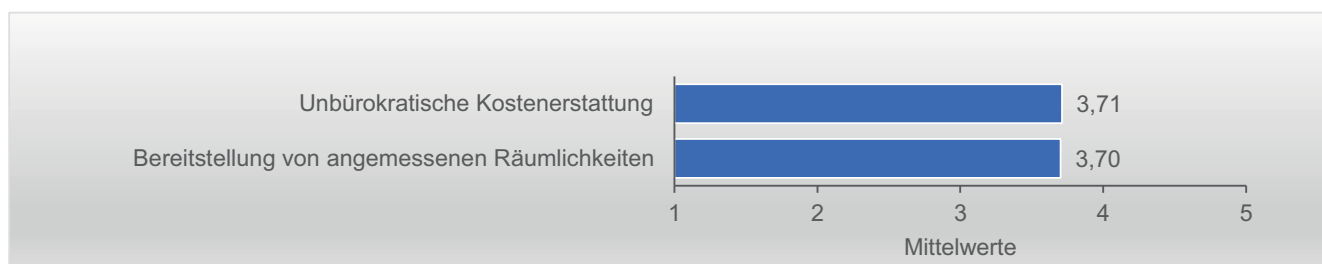


Abbildung 27 - Verbesserungsbedarf in der Verwaltung (N=3.923)
Anmerkung: Skala von 1 (überhaupt nicht) bis 5 (extrem)

(Langfristige) Bindung ehrenamtlich Engagierter im KatS

Sonstiger organisationsinterner Verbesserungsbedarf

Weitere vorgeschlagene Verbesserungsmaßnahmen seitens der Ehrenamtlichen im KatS wurden über *Sonstige* Nennungen erfasst, diese sind in Abbildung 28 ersichtlich.

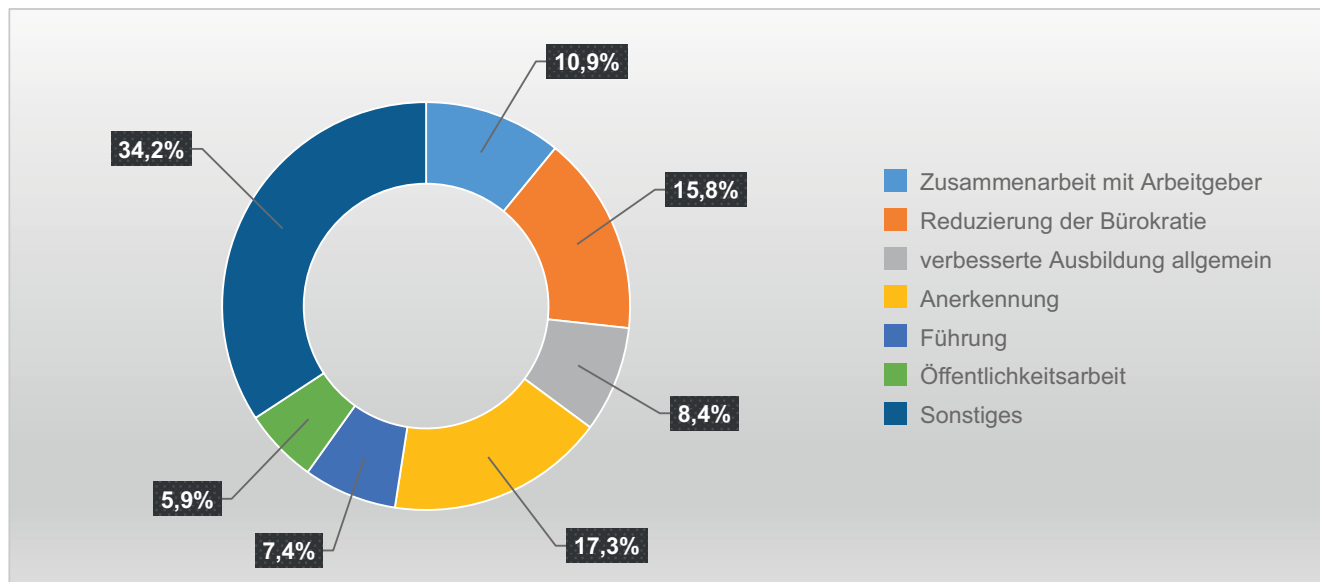


Abbildung 28 - Sonstige organisationsinterne Verbesserungsbedarfe (N=392) *Anmerkung: Missings = 174 (44.4%)*

Etwa 7% der Aussagen lassen sich unter auf die Führung bezogene Verbesserungen zusammenfassen. Dazu gehören Aussagen wie „Führungskräfte nicht mobben oder absetzen, sobald sie innovativ sind und mehr wollen/machen als der Standard“, „Vernünftige Vorstände“, „Qualifizierte Ausbildung der Führungskräfte“, „Konfliktbewältigung mit ehrenamtlichen Vorgesetzten“, „keine hausinternen Flügelkämpfe“ oder „Eignung von Vorgesetzten und Reduzierung interner Streitigkeiten“.

11% der Aussagen schlagen eine verbesserte Zusammenarbeit mit den Arbeitgebern vor, beispielsweise „Zusätzliche Anreize für Arbeitgeber“, „Mehr Aufklärung bei Arbeitgebern“ oder „Für mehr Verständnis beim Arbeitgeber sorgen“.

Die verbleibenden Aussagen (ca. 34%) wurden zu Sonstiges zusammengefasst. Diese Kategorie beinhaltet unter anderem folgende Vorschläge: „politische Mitsprache/ministerielle Entscheidungsabläufe beeinflussen“, „Vergütung“, „Kinderbetreuung während Dienstzeiten“, „Zusammenarbeit mit anderen Organisationen (Ausbildung)“, „Partizipation innerhalb der Organisation“, „Patenschaft für Neulinge und Eingehen auf unterschiedliche Lebenswelten“, „Extrem: Abschaffung der nervenden Pflege der Männlichkeitskultur und der Angst vor Migranten“, „Arbeitsbelastung verringern“ und „Abkehr von militärischen Wurzeln“.

4.3.2 Organisationsexterne Verbesserungsbedarfe

Die organisationsexternen Verbesserungsbedarfe hinsichtlich der Förderung ehrenamtlichen Engagements lassen sich in den Staat und den Arbeitgeber betreffende Maßnahmen einteilen. Hierzu bewerteten die Ehrenamtlichen im KatS die Wichtigkeit der Verbesserung vorgegebener Maßnahmen auf der fünfstufigen Skala von 1 (überhaupt nicht) bis 5 (extrem). Dazu wurden neun staatliche Maßnahmen vorgegeben und sieben Maßnahmen, welche die den Arbeitgeber betreffen.

Staatlicher Verbesserungsbedarf

Die den Staat betreffenden Verbesserungsmaßnahmen wurden alle im Mittel als ziemlich wichtig eingeschätzt. Abbildung 29 zeigt die Mittelwerte der Einschätzungen aller Ehrenamtlichen. Als am wichtigsten wurden finanzielle Regelungen angesehen. Dazu gehören vor allem die Anerkennung ehrenamtlicher Tätigkeiten in der Rentenversicherung, die steuerliche Absetzbarkeit von im Ehrenamt auftretenden Unkosten, die steuerliche Freistellung von Aufwandsentschädigungen sowie die Nichtanrechnung von Aufwandsentschädigungen auf unter

(Langfristige) Bindung ehrenamtlich Engagierter im KatS

anderem das Arbeitslosengeld und das Bafög. Die Informationsverbreitung über Möglichkeiten des Ehrenamtes durch den Staat wurde als weniger wichtig beurteilt.

Unter der Kategorie *Sonstiges* der organisationsinternen Verbesserungsbedarfe (siehe Abbildung 28) gaben einige Ehrenamtliche Aspekte an, die eher unter staatlichen Maßnahmen einzuordnen sind. Hierbei schlugen sie unter anderem vor: „weniger Sparmaßnahmen, diese tragen nicht zur Motivation bei und auch nicht zum Halten von Helfern“, „Verbesserung der Haushaltslage (es gibt viel zu wenige Mittel, allein um die bestehende Ausstattung aktuell zu halten)“, „Parkplätze für Ehrenamtliche auf öffentlichem Straßenland (auch gern gegen machbare und tragbare Gebühren)“, „Lohnausfall für den Arbeitgeber“, „Kündigungsschutz im Einsatzfall verbessern“, „Kostentragung für Unterhaltung Landesfahrzeuge (GW-SAN)“, „Gezielte Ansprache von Fachberatern in Wirtschaft, Industrie, Universitäten, usw.“, „Ehrenamtsquote im Berufsleben“ sowie „bessere Absicherung im Gesundheitswesen. Versicherung zahlt nicht nach Unfall, wenn am verletzten Gelenk Vorschäden da waren; kleiner Zuschuss in Höhe von 5 Euro/Stunde für geleistete Einsätze, da von uns ja auch abkassiert wird“.

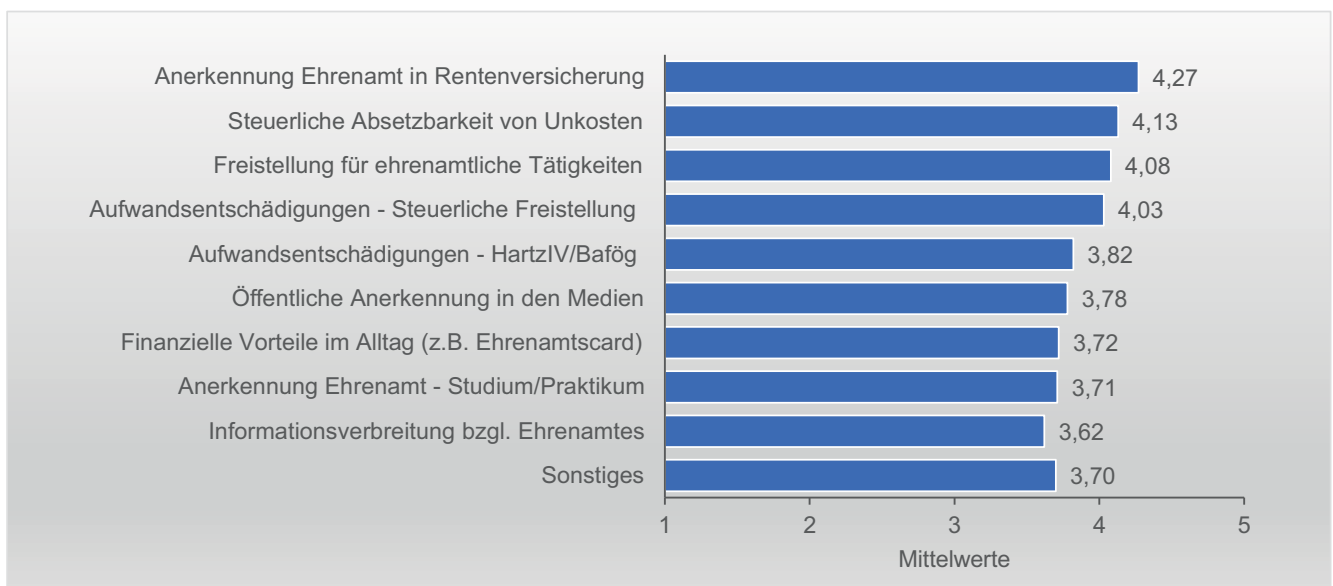


Abbildung 29 - Staatlicher Verbesserungsbedarf (N=3.923)
Anmerkung: Skala von 1 (überhaupt nicht) bis 5 (extrem)

Innerhalb der staatlichen Verbesserungsmaßnahmen ergänzten die Ehrenamtlichen unter *Sonstiges*: Aspekte der staatlichen Anerkennung, der weiteren finanziellen Unterstützung, der Steuervorteile, der Versicherung, der Gleichstellung und der Ehrenamtspflicht. Die prozentuale Verteilung der Aussagen auf die einzelnen Aspekte ist in Abbildung 30 ersichtlich.

Mit 31.3% ist der Großteil der Aussagen in die Kategorie der *finanziellen Unterstützung* einzuordnen. Es wurde gefordert: „Gemeinden und Kommunen Fördermittel für Ausstattung, Gerätehaus und Bekleidung gewähren“, „Finanzielle Förderung vom Staat für Arbeitgeber, die Ehrenamtler beschäftigen und großzügig freistellen. Erstattung von weitergezahltem Gehalt berücksichtigt nämlich entgangenen Gewinn durch entgangene Arbeitsleistung nicht“.

In die Kategorie Steuervorteile fallen ca. 18% der sonstigen Angaben, wie z.B. „steuerliche Berücksichtigung, Abzug einer Pauschale von der Steuerschuld [...]“, „Steuerbonus für alle freiwilligen Helfer, z. B. Grundbetrag von ca. 200,- Euro“, „Steuerbefreiung für Rettungshunde“.

Unter der Kategorie Ehrenamtspflicht führten die Ehrenamtlichen Verbesserungen, wie „Wiedereinführung des Zivildienstes ohne Wehrdienst“, „Verpflichtung zum Ehrenamt“, „Einführung einer allgemeinen Sozialpflicht über die Dauer von einem Jahr als Ablösung von FSJ, BFD, Wehrdienst, mit alternativen Wahlmöglichkeit zur Verpflichtung für 15 Jahre mind. 200 Stunden pro Jahr ehrenamtlich im Bevölkerungsschutz“, „Einbindung der Gemeindemitarbeiter in die FF (sind gut tagsüber im Ort verfügbar bei Einsätzen)“ an.

Jeweils knapp 6% der Aussagen entfallen auf Aspekte der gesellschaftlichen und staatlichen Anerkennung, Gleichstellung und Versicherung. Unter Gleichstellung wurden bspw. „Verknüpfung der verschiedenen Organisationen“ und „rechtliche Gleichstellung der HiOrgs zu FF/ THW“ aufgezählt, unter Versicherung und Schutz

(Langfristige) Bindung ehrenamtlich Engagierter im KatS

unter anderem „Versicherungsschutz“, „Kfz-Versicherung günstiger, wenn Dienstfahrzeuge gefahren werden“ und „Eine Absicherung für die Familie und den Helfer bei Unfällen oder Todesfall“.

Schließlich verbleiben Aussagen, die nicht den Kategorien zuzuordnen sind. Dazu zählen z.B. folgende Verbesserungsvorschläge: „Zertifikate und Urkunden, welche man in den Lebenslauf einfügen kann.“, „Verbesserte Zugangsmöglichkeiten zu NC-beschränkten Studiengängen“, „Sportprogramme um die nachlassende Belastbarkeit bei Helferinnen und Helfern zu steigern“, „Unterstützung in der Kinderbetreuung/Platzvergabe“, „Schaffen einer ehrenamtskompatiblen Verwaltungsstruktur in den zuständigen Bundesbehörden, „Länderübergreifender Informationsaustausch, Vereinheitlichung der Gesetze/Standards“.

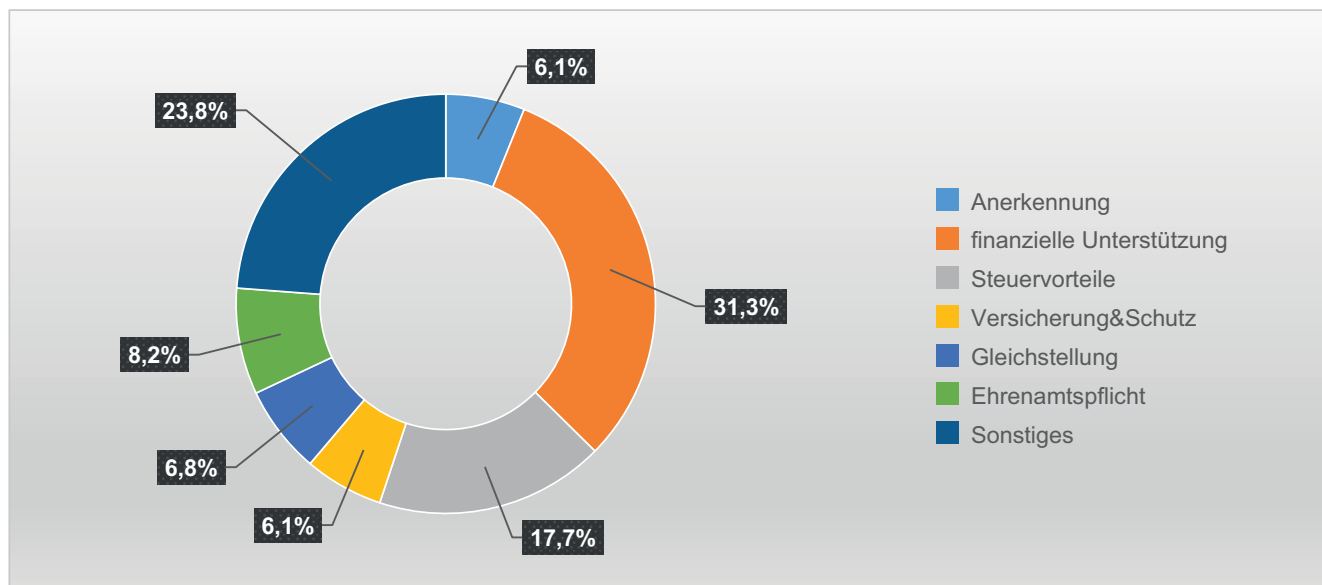


Abbildung 30 - Sonstige staatliche Verbesserungsbedarfe (N=3.923) Anmerkung: Missings = 26 (12.9%)

Den Arbeitgeber betreffender Verbesserungsbedarf

Die Ehrenamtlichen im KatS schätzen im Mittel die Freistellung für ehrenamtliche Tätigkeiten, die Anerkennung von im Ehrenamt erworbenen Qualifikationen für die berufliche Tätigkeit, die Nutzung von Infrastrukturen am Arbeitsplatz (z.B. Telefon, Kopierer, Internet) sowie die Honorierung und Anerkennung des Ehrenamtes durch den Arbeitgeber als ziemlich verbesserungswürdig ein. Die Verbesserung der Informationsgabe über das Ehrenamt seitens der Arbeitgeber und die Beratung im Kontext der Aufnahme eines Ehrenamtes beurteilten sie dagegen als eher mäßig wichtig. Die Mittelwerte der Einschätzungen der Ehrenamtlichen sind in Abbildung 31 dargestellt.

Innerhalb der organisationsinternen Verbesserungsbedarfe gaben die Ehrenamtlichen unter der Kategorie *Sonstiges* Verbesserungsvorschläge an, die eher den Arbeitgeber als die Organisation selbst betreffen. Diese Aussagen enthielten zum großen Teil die Anerkennung und Akzeptanz der ehrenamtlichen Tätigkeit durch den Arbeitgeber.

Unter die in Abbildung 31 ersichtliche Kategorie *Sonstiges* fielen Aussagen bezüglich Maßnahmen gegen Benachteiligungen durch den Arbeitgeber sowie Maßnahmen hinsichtlich der Unterstützung von Arbeitgebern durch den Staat.

Die Kategorie Unterstützung des Arbeitgebers durch den Staat enthält ca. 24% der Aussagen. Hierbei gaben die Ehrenamtlichen folgende Maßnahmen an: „Lob für beteiligte Arbeitgeber, steigende Motivation für Arbeitgeber mehr Freizustellen“, „Bonus z.B. durch Steuererleichterung oder Sozialabgabenerleichterung für Arbeitgeber von Ehrenamtlichen“, „Dass auch bei allen Helfern, die sich beim DRK o.ä. engagieren und zu einem Einsatz alarmiert werden, dem Arbeitgeber ebenfalls der Verdienstausschlag bezahlt wird, wie bei den Helfern aller Feuerwehren!!!!“.

Zu den Aussagen *gegen eine Benachteiligung durch den Arbeitgeber* (etwa 22%) gehören Vorschläge, wie „Verpflichtungserklärung gegen Diskriminierung eines Ehrenamtlichen“, „besserer rechtlicher Schutz der Helfer vor Kündigung (außer THW, FF)“, „Förderung von Ausbildungen im Bereich Soft-Skills, die vor allem im Ehrenamt gebraucht werden, auch Anerkennung dieser Ausbildungen im Ehrenamt“.

Zusätzlich wurden u.a. nachstehende Aussagen zur Restkategorien zugeordnet: „Die Entscheidung einer

(Langfristige) Bindung ehrenamtlich Engagierter im KatS

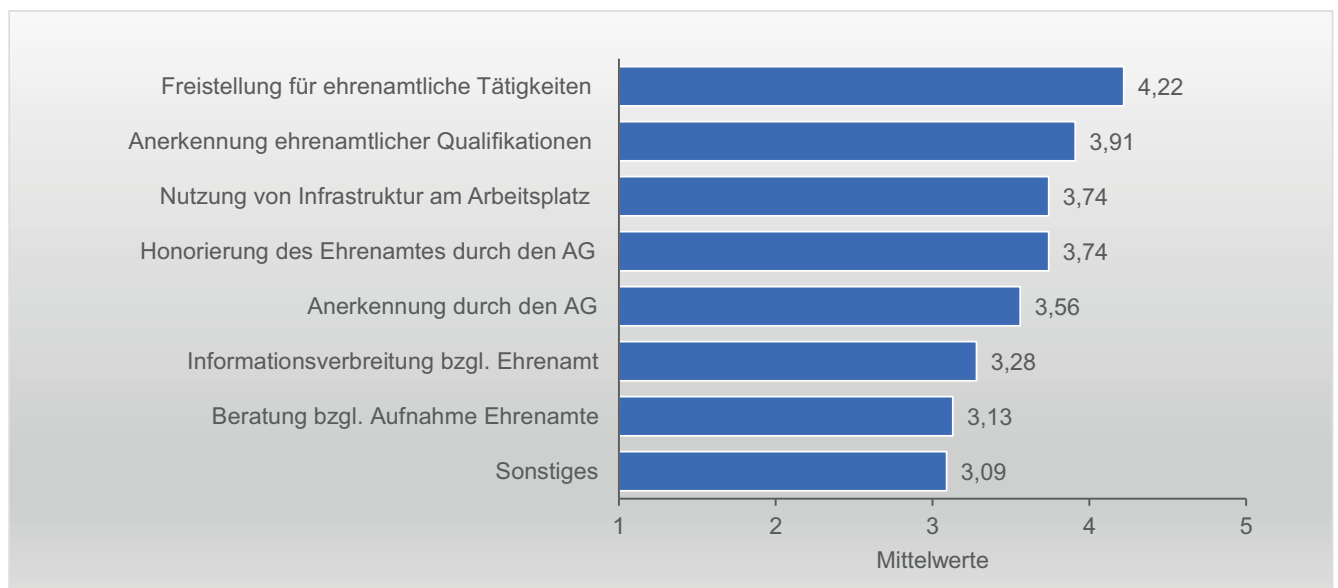


Abbildung 31 - Den Arbeitgeber betreffender Verbesserungsbedarf (N=3.923)

Anmerkung: Skala von 1 (überhaupt nicht) bis 5 (extrem), AG = Arbeitgeber

Freistellung sollte dem Auftraggeber je nach Arbeits- und Auftragslage auch kurzfristig überlassen bleiben, da der finanzielle Ausgleich nur einen Bruchteil der ausfallenden Kosten/des Umsatzverlustes decken“, „Werbung bei den Kollegen für die Mehrarbeit bei Abwesenheit durch Einsatz“, „Nutzung für Marketing, dass Mitarbeiter des Unternehmens vielseitig unterwegs sind...“, „Flexible Arbeitszeitregelungen zur besseren Vereinbarkeit mit dem Ehrenamt“.

5 Exkurs: Ehrenamt und allgemeine Lebenszufriedenheit

Die Frage nach der Lebenszufriedenheit gehört in den Bereich der Forschung um das Subjektive Wohlbefinden (Diener, 1984). Dieners Forschung konnte zeigen, dass sich Wohlbefinden aus zwei Komponenten zusammensetzt: aus einer affektiven Komponente, die sich in negativen und positiven Affekt unterteilt, und aus einer kognitiven Komponente namens Lebenszufriedenheit. Die Lebenszufriedenheit ist eine individuelle, an persönlichen Standards bemessene Einschätzung der eigenen wahrgenommenen Lebensumstände (Pavot & Diener, 1993).

Die Lebenszufriedenheit der Befragungsteilnehmer/innen wurde mit der Satisfaction with Life Scale erfasst (Diener, Emmons, Larsen, & Griffin, 1985; Glaesmer, Grande, Braehler, & Roth, 2011). Der Fragebogen besteht aus 5 Items, die auf einer siebenstufigen Skala von 1 „stimme überhaupt nicht zu“ bis 7 „stimme völlig zu“ beantwortet werden können. Die Lebenszufriedenheit aller Befragten liegt im Durchschnitt bei $M=5.06$ ($SD=1.10$). Über 60% der Befragten gaben an, mit ihrem Leben zufrieden bis hoch zufrieden zu sein, ca. 23% sind durchschnittlich zufrieden, während 5% unglücklich bis extrem unglücklich sind. Abbildung 32 zeigt die prozentuale Verteilung auf die einzelnen Lebenszufriedenheitskategorien in Abhängigkeit vom Engagiertenstatus. Ungeachtet einzelner Tendenzen wird ersichtlich, dass keine relevanten Unterschiede zwischen den ehrenamtlich Engagierten und nicht ehrenamtlich Engagierten bestehen.

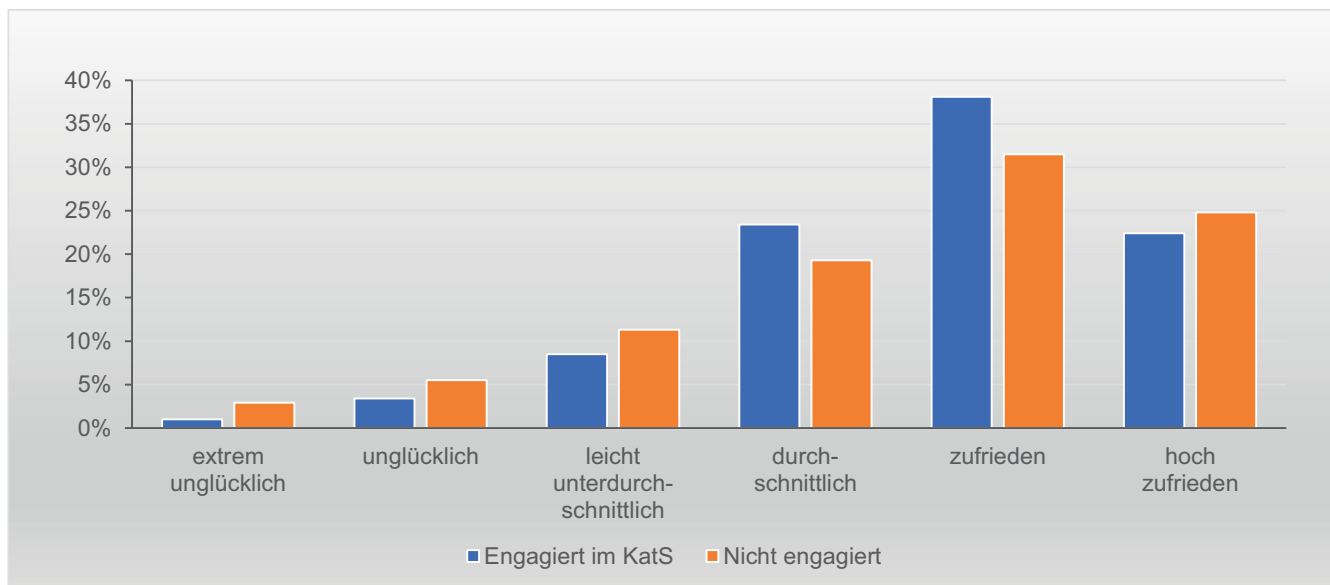


Abbildung 32 - Verteilung der Lebenszufriedenheit in Abhängigkeit vom Engagiertenstatus (N=4.161)

Auch bezüglich der weiteren Variablen (Organisationszugehörigkeit, Geschlecht, Migrationshintergrund) zeigen sich keine interpretierbaren Unterschiede hinsichtlich der Lebenszufriedenheit. Die Ehrenamtlichen aller BOS sind im Durchschnitt zufrieden mit ihrem Leben, dies zeigt sich auch bei Männern und Frauen und Ehrenamtlichen mit und ohne Migrationshintergrund. In Bezug auf das Alter weisen die Daten daraufhin, dass ältere Ehrenamtliche über 60 Jahre etwas zufriedener mit ihrem Leben sind ($M=5.38$, $SD=0.92$) als die Ehrenamtlichen unter 60 Jahren ($M=5.00-5.06$, $SD=1.05-1.13$). Auch bei der Größe der Dienststelle zeigte sich eine Tendenz dahingehend, dass Ehrenamtliche in Mittelstädten etwas lebenszufriedener sind ($M=5.96$, $SD=1.10$) als jene in Klein- und Großstädten ($M=4.96-5.09$, $SD=1.06-1.11$). Allerdings handelt es sich erneut nicht um statistisch relevante Unterschiede in der Lebenszufriedenheit.

Die Daten der vorliegenden Untersuchung weisen ebenso darauf hin, dass die Lebenszufriedenheit, wenn auch nur in geringem Maße, positiv mit der ehrenamtlichen Zufriedenheit ($r=.15$, $p<0.01$), mit den Anforderungen im Ehrenamt ($r=.11$, $p<0.01$) und mit der beruflichen Vereinbarkeit ($r=-.11$, $p<0.01$) assoziiert ist. Je zufriedener die Ehrenamtlichen mit ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit, sowie deren Anforderungen sind und je erfolgreicher sie ihren Beruf mit ihrem Ehrenamt vereinbaren können, desto höher ist auch deren generelle Lebenszufriedenheit und umgekehrt.

6 Fazit und Implikationen für die Praxis

Neugewinn und Einstieg

Die vorliegende Untersuchung weist auf ein massives Informationsdefizit potenzieller Freiwilliger bezüglich der Möglichkeiten eines Engagements im KatS hin. Über 45% der befragten potenziellen Freiwilligen gaben an, nicht über Möglichkeiten eines Engagements im KatS informiert zu sein. Hier zeigt sich ein entscheidender Nachholbedarf auf Seiten der BOS. Auf die Frage, welche Informationsquellen geeignet seien, wurden insbesondere Werbung in TV und Rundfunk sowie über Internetseiten der BOS und Soziale Medien angegeben.

Zudem liefert vor allem das nähere soziale Umfeld bedeutsame Anreize für die Aufnahme eines Ehrenamtes im KatS. Die persönliche Ansprache von Freunden, Familienmitgliedern und Bekannten sollte dabei als erfolgreiche Anwerbsstrategie weiter verfolgt werden.

Darüber hinaus bestätigt die vorliegende Untersuchung eine Unterrepräsentation von ehrenamtlich engagierten Frauen, älteren Personen und Personen mit Migrationshintergrund in den BOS. Besonders stark fällt die Unterrepräsentation von Frauen, sowie Personen mit Migrationshintergrund innerhalb der Freiwilligen Feuerwehr und des Technischen Hilfswerks aus. Jene unterrepräsentierten Gruppen stellen eine erhebliche personelle Ressource für den Katastrophenschutz dar, die es mittels gezielter Ansprache zu erreichen gilt.

Die Ergebnisse der vorliegenden Untersuchung liefern dabei Hinweise auf gezielte Ansprachestrategien:

Da sich Menschen mit Migrationshintergrund tendenziell häufiger via Internetseiten der BOS über Möglichkeiten eines ehrenamtlichen Engagements informieren, sollte vor allem in Hinblick auf mögliche Sprachbarrieren die Informationsgabe in verschiedenen Sprachen dargestellt sein. Weiterhin sollte in Erwägung gezogen werden, einen bereits ehrenamtlich Engagierten mit entsprechenden Sprachkenntnissen zu berufen, der für interessierte Personen mit Migrationshintergrund als Ansprechpartner/in auf den Internetseiten erwähnt wird. Für die Gewinnung von Personen über 60 Jahren sollten zudem die konventionellen Medien (Presse, Rundfunk oder Fernsehen) genutzt werden. Dabei sind die möglichen ehrenamtlichen Aufgabenfelder so konkret wie möglich zu beschreiben, um eine valide Entscheidungsgrundlage für (oder gegen) ein ehrenamtliches Engagement im KatS zu bieten. Hinsichtlich der Ansprache und Gewinnung jüngerer Generationen wären soziale Medien sowie Aktionstage in Schulen und Universitäten geeignet.

Der Einsatz von Anwerbsstrategien kann zudem durch die Sensibilisierung für spezielle motivationale Aspekte optimiert werden. Bei Frauen sollte besonders der Wunsch nach Selbsterfahrung angesprochen werden, indem auf mögliche Einsatzfelder und persönliche Entwicklungsmöglichkeiten eingegangen wird. Personen mit Migrationshintergrund scheinen tendenziell eher für Karrieremöglichkeiten offen zu sein, sodass die Information über ehrenamtliche Ausbildungs- und Karrierewege sowie das Aufzeigen des Nutzens dieser für eine spätere berufliche Tätigkeit fokussiert werden sollte. Das Potenzial der über 65-Jährigen könnte besser ausgeschöpft werden, indem die Möglichkeit soziale Verantwortung zu übernehmen herausgestellt wird. Dazu sollten die Stärken jener älteren potenziell ehrenamtlich Engagierten angesprochen sowie konkrete Beschäftigungsfelder, in denen die Erfahrung älterer Menschen sinnvoll eingesetzt werden kann bzw. gebraucht wird, aufgezeigt werden.

Zur Erleichterung des Einstieges in ein Ehrenamt im KatS werden im Rahmen einer „Willkommenskultur“ Patenprogramme, gemeinsame Gruppenaktivitäten sowie Informationsmappen, die Informationen über die BOS und mögliche Betätigungsfelder enthalten, empfohlen. Paten können dabei erfahrene Mitglieder aus der BOS sein.

Langfristige Bindung

Obwohl die Ehrenamtlichen im Durchschnitt angaben, mit ihrem Engagement im KatS zufrieden zu sein und die Anforderungen im Durchschnitt ziemlich gut zu bewältigen, dachten über die Hälfte bereits über eine Beendigung des Engagements nach. Dabei zeigte sich, dass auch hier soziale Faktoren einen maßgeblichen Einfluss haben. Als Hauptgrund für eine mögliche Beendigung wurden Probleme mit anderen Ehrenamtlichen genannt. Während sich das Ehrenamt und familiäre Verpflichtungen recht gut vereinbaren lassen, scheint zudem vor allem die Vereinbarkeit des Ehrenamtes mit beruflichen Verpflichtungen problematisch zu sein.

Ein möglicher Grund dafür könnte die fehlende Akzeptanz der ehrenamtlichen Tätigkeit durch die Arbeitgeber sein. Dies wird auch durch Nennungen im Bereich der Verbesserungsvorschläge unterstützt.

Fazit und Implikation für die Praxis

Hier wird besonders dringend eine Freistellung durch den Arbeitgeber für die ehrenamtliche Tätigkeit gefordert sowie Maßnahmen gegen eine Benachteiligung von Ehrenamtlichen im KatS vorgeschlagen.

Zudem besteht organisationsinterner Verbesserungsbedarf bezüglich der Anerkennung hauptberuflicher Qualifikationen im Rahmen des Ehrenamtes, während auf der anderen Seite Qualifikationen die im Ehrenamt erworben wurden auch vom Arbeitgeber anerkannt werden sollten. Weiterhin sind aus Sicht der Befragten die Bereitstellung von Ausrüstungs- und Einsatzmaterial sowie angemessener Räumlichkeiten relevant. Zusätzlich sollte die Erstattung von finanziellen Aufwendungen im Rahmen des Ehrenamtes unbürokratischer erfolgen.

In Hinblick auf organisationsexterne Verbesserungsbedarfe (durch den Staat) wurde seitens der Befragten betont, dass die ehrenamtliche Tätigkeit im Rahmen der Rentenversicherung anerkannt werden sollte. Ebenso sollten durch das Ehrenamt entstandene Unkosten steuerlich absetzbar und Aufwandsentschädigungen steuerlich freigestellt sein. Zudem wird vom Staat eine Ausweitung der Regelungen bezüglich einer Freistellung Ehrenamtlicher gefordert, die über Angehörige der Freiwilligen Feuerwehr und des THW hinausgeht und somit für alle BOS gilt.

- Abele, A. E., Stief, M., & Andrä, M. S. (2000). Zur ökonomischen Erfassung beruflicher Selbstwirksamkeitserwartungen - Neukonstruktion einer BSW-Skala. *Zeitschrift Für Arbeits- Und Organisationspsychologie*, 44(3), 145–151. doi:10.1026//0932-4089.44.3.145
- Behrens, K. (2013). Durchführung einer vergleichenden repräsentativen CATI-Umfrage zum ehrenamtlichen Engagement im Zivil- und Katastrophenschutz. Hamburg.
- Bierhoff, H.-W., Schülken, T., & Hoof, M. (2007). Skalen der Einstellungsstruktur ehrenamtlicher Helfer (SEEH). *Zeitschrift Für Personalpsychologie*, 6(1), 12–27. doi:10.1026/1617-6391.6.1.12
- Bortz, J. & Schuster, C. (2010). Statistik für Human- und Sozialwissenschaftler. Berlin: Springer.
- Bundesamt für Bevölkerungsschutz und Katastrophenhilfe (BBK). (2014). Jahresbericht 2013 - Bevölkerungsschutz geht alle an. Retrieved from http://www.bmi.bund.de/SharedDocs/Downloads/DE/Broschueren/2014/BBK_Jahresbericht_2013.pdf;jsessionid=0ADB017F3F5E11D269E101806859F275.2_cid364?__blob=publicationFile
- Callero, P. L. (1985). Role-Identity Salience. *Social Psychology Quarterly*, 48(3), 203–215.
- Diener, E. (1984). Subjective Well-Being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542–575.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The Satisfaction with Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71–75.
- Enquete-Kommission "Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements". (2002). Bürgerschaftliches Engagement: auf dem Weg in eine zukunftsfähige Bürgergesellschaft. Retrieved from <http://dipbt.bundestag.de/dip21/btd/14/089/1408900.pdf>
- Ernste, P., Olbermann, E., & Giesecking, A. (2012). Senioren als Zielgruppe ehrenamtlichen Engagements im Zivil- und Katastrophenschutz. Dortmund.
- Forschungsgesellschaft für Gerontologie e.V./Institut für Gerontologie an der TU Dortmund (FFG) (2012). Senioren als Zielgruppe ehrenamtlichen Engagements im Zivil- und Katastrophenschutz. Kurzstudie im Auftrag des Bundesamtes für Bevölkerungsschutz und Katastrophenhilfe. Dortmund.
- Geenen, E. M., & Strangmeier, R. (2012). Frauen als Zielgruppe ehrenamtlichen Engagements im Zivil- und Katastrophenschutz. Kiel.
- Gensicke, T., & Geiss, S. (2009). Hauptbericht des Freiwilligensurveys 2009. München.
- Glaesmer, H., Grande, G., Braehler, E., & Roth, M. (2011). Deutsche Version der Satisfaction with Life Scale (SWLS). *European Journal of Psychological Assessment*, 27(2), 127–132.
- Gluns, D., & Pinkert, C. (2012). MigrantInnen als Zielgruppe ehrenamtlichen Engagements im Zivil- und Katastrophenschutz. Osnabrück.
- Hinz, A., Schumacher, J., Albani, C., Schmid, G., & Brähler, E. (2006). Bevölkerungsrepräsentative Normierung der Skala zur Allgemeinen Selbstwirksamkeitserwartung. *Diagnostica*, 52(1), 26–32. doi:10.1026/0012-1924.52.1.26
- Mayring, P. (2010). Qualitative Inhaltsanalyse: Grundlagen und Techniken. Weinheim: Betz.
- McCall, G. J., & Simmons, J. L. (1978). Identities and Interactions: An Examination of Human Associations in Everyday Life. New York: Free Press.
- Pavot, W., & Diener, E. (1993). Review of the Satisfaction With Life Scale. *Psychological Assessment*, 5(2), 164–172.
- Rosenberg, M. (1979). Conceiving the Self. New York: Basic Books.
- Schwarzer, R. (2002). Selbstwirksamkeitserwartung. In R. Schwarzer, M. Jerusalem, & H. Weber (Eds.), *Gesundheitspsychologie von A bis Z: Ein Handwörterbuch* (pp. 521–524). Göttingen, Bern, Toronto, Seattle: Hogrefe.



