

Bachelorstudiengang Betriebswirtschaft im Gesundheitswesen,
Hochschule für angewandte Wissenschaften Neu-Ulm

BACHELORARBEIT

**Ehrenamtliche Arbeit und Freiwilligendienst als Einflussfaktor für die
Wahl eines Berufes im Gesundheitswesen**

Verfasser:	Susanne Schmid
Matrikel-Nr.:	281194
Geburtsdatum:	22.07.2001
Erstkorrektor:	Prof. Dr. Judith Mantz
Zweitkorrektor:	Prof. Manja Rausendorf-Marzina
Thema erhalten:	17.07.2023
Arbeit abgegeben:	17.11.2023
Anlagen:	Ja
Sperrvermerk.	Nein

Abstract

Diese Arbeit erforscht die Auswirkungen von ehrenamtlicher Arbeit und der Teilnahme an Freiwilligendiensten auf die Berufswahl im Gesundheitswesen. Die grundlegenden Fakten zu diesem Thema wurden durch Recherchearbeit ermittelt und umfassen die Vorstellung der Bereiche des Ehrenamts und der Freiwilligenarbeit, einschließlich ihrer Bestandteile, Formen und Entwicklungen. Im Rahmen der empirischen Sozialforschung werden zwei Methoden zur Untersuchung der Fragestellung herangezogen. Es werden quantitative Forschungen in Form von zwei Umfragen durchgeführt, die jeweils verschiedene Zielgruppen ansprechen. Parallel dazu werden im Rahmen der qualitativen Forschung zwei Rettungsdienstmitarbeiter als Experten in Interviews zur Thematik befragt und die Ergebnisse miteinander verglichen.

Die Forschungsergebnisse zeigen sowohl Übereinstimmungen als auch Meinungsverschiedenheiten auf. In Anbetracht des Personal- und Fachkräftemangels im deutschen Gesundheitswesen wird herausgearbeitet, inwieweit die Förderung von Ehrenamt und Freiwilligendiensten dazu beitragen kann, die personelle Unterbesetzung im Gesundheitssektor zu mildern. Darüber hinaus wird darüber informiert, welche persönlichen und gesellschaftlichen Auswirkungen ein soziales Engagement hat.

Schlüsselwörter: Ehrenamt, Freiwilligendienst, Zivildienst, Berufswahl, Personalmangel, Gesundheitswesen

Abstract

This thesis investigates the impact of honorary work and participation in voluntary services on career choices in the healthcare sector. The basic facts on this topic were determined through research work and include the presentation of volunteering and honorary work, including their components, forms and developments. Within the framework of empirical social research, two methods are used to investigate the issue. Quantitative research is carried out in two surveys, each of which addresses different target groups. At the same time, as part of the qualitative research, two emergency service workers are interviewed as experts regarding the topic and the outcomes are then compared with one another.

The research results show both similarities and differences between the two groups. Considering the lack of personnel and specialists in the German healthcare sector, the research will determine to what possible extent the promotion of volunteering and voluntary services can help to relieve the problem of understaffing in the healthcare sector. It also discusses the personal and social impact of social commitment.

Key Words: Honorary service, volunteering, civil service, career choice, staff shortage, healthcare

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	III
Abkürzungsverzeichnis	V
Abbildungsverzeichnis	VI
Tabellenverzeichnis	VII
Anhangsverzeichnis	VIII
Gendererklärung	IX
1 Einleitung	1
1.1 Gegenstand der Arbeit	2
1.2 Wissenschaftliche Einordnung.....	2
1.3 Forschungsfrage	2
1.4 Aufbau der Arbeit	2
2 Begriffsbestimmungen	4
2.1 Ehrenamtliche Arbeit	4
2.1.1 Definition und Grundlagen	4
2.1.2 Situationsdarstellung des ehrenamtlichen Engagements	5
2.1.3 Entwicklung ehrenamtlicher Arbeit.....	6
2.2 Zivil- und Freiwilligendienst	9
2.2.1 Grundlagen des Zivildienstes	9
2.2.2 Grundlagen des Bundesfreiwilligendienstes.....	11
2.2.3 Entwicklung und Auswirkungen nach Abschaffung des Zivildienstes.....	12

2.3	Motive hinter freiwilligem Engagement	14
3	Methodisches Vorgehen und Forschungsablauf	16
3.1	Empirische Sozialforschung	16
3.2	Experteninterviews zur qualitativen Datenerhebung	18
3.2.1	Experteninterview zu Freiwilligendienst und Engagement beim ASB Ulm mit A. Seipold-Haller	21
3.2.2	Experteninterview zu Ausbildung und Entwicklung der Bereitschaft im Rettungswesen beim DRK Ulm-Heidenheim mit T. Polak	22
3.2.3	Auswertung und Vergleich der Interviews	23
3.3	Digitale Umfragen zur quantitativen Forschung	26
3.3.1	Prospektive Umfrage zu Motivation für einen Beruf im Gesundheitswesen	27
3.3.2	Retrospektive Umfrage mit Fokus Ehrenamt und Zivildienst	33
3.4	Vergleich und Interpretation der Forschungsergebnisse	43
4	Handlungsempfehlungen und Diskussion	46
4.1	Kampf gegen den Personalmangel in Gesundheitsberufen mittels erfolgreicher Rekrutierung	46
4.2	Notwendigkeit der Förderung der ehrenamtlichen Arbeit und der Begeisterung für Gesundheitsberufe	48
5	Schlussbetrachtung	50
	Literaturverzeichnis	51
	Anhang	X
	Eidesstattliche Erklärung	XXVI

Abkürzungsverzeichnis

BFD	Bundesfreiwilligendienst
bspw.	beispielsweise
Ebd.	Ebenda
FSJ	Freiwilliges Soziales Jahr
FÖJ	Freiwilliges Ökologisches Jahr
innerh.	innerhalb
o.J.	ohne Jahresangabe
o.S.	ohne Seitenangabe
Sog.	Sogenannte
vgl.	vergleiche
z.B.	zum Beispiel
ZDL	Zivildienstleistender
Zivi	je nach Kontext: Zivildienst oder Zivildienstleistender

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Anteil der Ehrenamtlichen in Deutschland nach Altersgruppen und den Anteil dieser an der Gesamtbevölkerung	7
Abbildung 2: Der Zivildienst und seine Nachfolger (Zuschnitt)	14
Abbildung 3: Ergebnisse Frage De1 innerh. der prospektiven Umfrage	29
Abbildung 4: Ergebnisse Frage G11 innerh. der prospektiven Umfrage	30
Abbildung 5: Ergebnisse Frage H1 innerh. der prospektiven Umfrage	31
Abbildung 6: Ergebnisse der Frage I1 innerh. der retrospektiven Umfrage	37

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Überblick und Basisinformationen zu den Experteninterviews.....	19
Tabelle 2: Aufbau und Struktur der prospektiven Umfrage.....	27
Tabelle 3: Antworten auf Frage I1 innerhalb der prospektiven Umfrage	32
Tabelle 4: Aufbau und Struktur der retrospektiven Umfrage	34
Tabelle 6: Zusammenfassende Ergebnisse aus Frage II1 innerh. der retrospektiven Umfrage	38
Tabelle 7: Antworten auf Frage DD1 innerh. der retrospektiven Umfrage	39
Tabelle 8: Ergebnisse Frage M1 innerh. der retrospektiven Umfrage	40
Tabelle 9: Zusammenfassung der Ergebnisse Frage O1 innerh. der retrospektiven Umfrage	41

Anhangsverzeichnis

Anhang 1: Interview A. Seipold- Haller.....	XI
Anhang 1.1: Interviewleitfaden.....	XI
Anhang 1.2: Interviewtranskript	XII
Anhang 1.3: Einwilligungserklärung zur Datenverarbeitung	XVI
Anhang 2: Interview T. Polak	XVII
Anhang 2.1: Interviewleitfaden.....	XVII
Anhang 2.2: Interviewtranskript	XVIII
Anhang 3.1: Einwilligungserklärung zur Datenverarbeitung T. Polak	XXIII
Anhang 3: Prospektive Umfrage.....	XXIV
Anhang 4: Retrospektive Umfrage	XXV

Gendererklärung

Die in dieser Bachelorarbeit verwendeten Personenbezeichnungen gelten immer gleichermaßen für weibliche, männliche und diverse Personen (m/w/d). Auf eine Doppelnennung und gegenderte Bezeichnungen wird zugunsten einer besseren Lesbarkeit verzichtet.

1 Einleitung

In unserer heutigen Gesellschaft spielen ehrenamtliche Arbeit und Freiwilligendienste eine immer bedeutendere Rolle, insbesondere im Gesundheitswesen. Menschen, die sich freiwillig für soziale oder gemeinnützige Tätigkeiten engagieren, leisten einen wertvollen Beitrag zur Unterstützung und Verbesserung der Gesundheitsversorgung und tragen damit maßgeblich zum Funktionieren des Gesundheitssystems bei. Diese Formen des Engagements sind nicht nur für die Gesellschaft von großer Bedeutung, sondern können auch für die individuelle Berufswahl und berufliche Orientierung von immenser Relevanz sein.

Die Dynamik des Personalmanagements im Gesundheitswesen hat in den letzten Jahren eine immer wichtigere Bedeutung gewonnen, insbesondere im Hinblick auf die Sicherstellung von Qualität und Effizienz in der Gesundheitsversorgung. Die steigende Nachfrage nach hochqualifiziertem Personal in medizinischen Einrichtungen steht in deutlicher Diskrepanz zu den bestehenden Engpässen und den damit einhergehenden Herausforderungen, geeignete Fachkräfte zu rekrutieren und langfristig zu binden. Innerhalb dieses Kontexts kristallisiert sich das ehrenamtliche Engagement und der Freiwilligendienst als vielversprechende Ressource für das Gesundheitswesen heraus.

Die vorliegende Bachelorarbeit widmet sich diesem Thema und möchte untersuchen, inwieweit es einen Zusammenhang zwischen der Berufswahl und ehrenamtlichen Engagement bzw. der Teilnahme an einem Freiwilligendienst gibt.

Gerade die Jugendphase ist eine entscheidende Zeit, in der junge Menschen nicht nur ihre Interessen und Fähigkeiten erkunden, sondern auch ihre Perspektiven auf die Zukunft formen. Ehrenamtliche Tätigkeiten oder Freiwilligendienste im Gesundheitsbereich bieten diesen dabei eine Gelegenheit, Einblicke in die unterschiedlichen Bereiche und Berufsfelder zu gewinnen. Gleichzeitig eröffnet die Betrachtung von vergangenem sozialem Engagement als Motivationsfaktor für die Wahl einer beruflichen Laufbahn im Gesundheitswesen ein Forschungsfeld, das bisher nur begrenzt untersucht wurde.

Die Förderung von Ehrenamt im Bereich der Gesundheitsberufe birgt das Potenzial, einen völlig neuen Spirit zu entfachen und maßgeblich dazu beizutragen, hochqualifizierte Fachkräfte von morgen zu gewinnen. Es ist daher von entscheidender Bedeutung, jetzt aktiv tätig zu werden, um das Interesse an Gesundheitsberufen zu steigern, da andernfalls die nachhaltige Funktionsfähigkeit des Gesundheitssystems ernsthaft gefährdet sein könnte.

1.1 Gegenstand der Arbeit

Die vorliegende Bachelorarbeit untersucht den Einfluss ehrenamtlichen Engagements und Freiwilligendiensten auf die Berufswahlentscheidungen von Individuen in Bezug auf das Gesundheitswesen. Sie befasst sich mit den Motivationen, Erfahrungen und Auswirkungen des ehrenamtlichen Engagements auf die beruflichen Entscheidungsprozesse angehender Fachkräfte aus dem Bereich der Gesundheitsbranche. Dabei beleuchtet sie insbesondere die Relevanz ehrenamtlicher Arbeit und freiwilliger Sozialdienstleistungen. Die vorliegende Arbeit verfolgt das Ziel, die Bedeutung von sozialem Engagement darzustellen und dieses als Chance zu nutzen, innovative Ansätze zur Bewältigung des Personalmangels zu entwickeln.

1.2 Wissenschaftliche Einordnung

In dieser Arbeit wird das Thema der ehrenamtlichen Arbeit und Freiwilligendienste als bedeutender Einflussfaktor für die Berufswahl im Gesundheitswesen aus verschiedenen wissenschaftlichen Blickwinkeln beleuchtet. Die Arbeit verfolgt einen interdisziplinären Ansatz, da sie Erkenntnisse aus Sozialwissenschaften, Psychologie und Gesundheitsforschung miteinander verbindet. Zusätzlich werden interne sowie externe empirische Forschungsarbeiten herangezogen, um den aktuellen Forschungsstand zu diesem Thema genau zu erörtern. Diese Einordnung eröffnet die Möglichkeit für weitere Forschungsansätze in diesem Bereich.

1.3 Forschungsfrage

Die Forschungsfrage lautet:

„Inwiefern beeinflusst ehrenamtliche Arbeit und die Teilnahme an Freiwilligendiensten die Entscheidung für einen Beruf aus dem Bereich des Gesundheitswesens und welche Motivationen, Erfahrungen und Faktoren sind dabei ausschlaggebend? Eine prospektive und retrospektive Analyse der Bedeutung ehrenamtlicher Arbeit und freiwilligen Engagements.“

1.4 Aufbau der Arbeit

Die Arbeit unterteilt sich insgesamt in fünf Abschnitte.

Zum grundlegenden Verständnis werden zu Beginn die Begriffe "Ehrenamtliche Arbeit" und "Zivil- und Freiwilligendienst" definiert und näher erläutert. Hierbei werden die Grundlagen, Organisationsstrukturen und Entwicklungen der Bereiche untersucht.

Anschließend werden die Motive und Beweggründe für freiwilliges Engagement dargelegt.

Der darauffolgende und gleichzeitig größte Teil dieser Arbeit beschäftigt sich mit dem methodischen Vorgehen und Forschungsablauf. Es werden verschiedene Methoden der empirischen Sozialforschung angewendet, darunter jeweils zwei Experteninterviews und zwei Umfragen, um einen umfassenden Einblick zur Motivation für ehrenamtliches Engagement zu erhalten. Im selben Teil werden die Ergebnisse der qualitativen und quantitativen Forschung jeweils dargestellt und interpretiert. Abschließend werden in diesem Abschnitt die Erkenntnisse aus den Experteninterviews und Umfragen zusammengeführt und eingehend analysiert.

Zum Ende der Arbeit werden im vierten Teil die wichtigsten Ergebnisse in einem Fazit zusammengefasst und diskutiert. Hierbei wird zum einen thematisiert, wie zukünftig erfolgreich Arbeitskräfte für Gesundheitsberufe gewonnen werden können. Des Weiteren wird die Bedeutung ehrenamtlicher Arbeit im Gesundheitswesen beleuchtet, ebenso wie die Notwendigkeit ihrer Förderung und Anerkennung.

Im Abschlusskapitel der Arbeit werden die wesentlichen Erkenntnisse dieser Thesis dargelegt, sowie auch der zukünftige Forschungsbedarf in diesem Gebiet aufgezeigt.

2 Begriffsbestimmungen

Um ein grundlegendes Verständnis für die Thematik der Arbeit zu bekommen, werden in diesem Teil zunächst die wichtigsten Begriffe erläutert und definiert. Dazu wird zunächst ehrenamtliche Arbeit, einschließlich ihrer Definition, organisatorischen Strukturen, sowie ihrer Entwicklung und aktuellen Zustände im Detail untersucht. Unter denselben Gesichtspunkten werden im Anschluss Zivil- und Freiwilligendienste betrachtet, als auch deren Entwicklung anhand von Zahlen und Statistiken genauer dargestellt.

2.1 Ehrenamtliche Arbeit

In diesem Abschnitt werden die Einzelheiten der ehrenamtlichen Arbeit im Bereich des Sozial- und Gesundheitswesens beleuchtet.

2.1.1 Definition und Grundlagen

Die Definition des Begriffes Ehrenamt gestaltet sich ein wenig komplex. Trotz eingehender wissenschaftlicher Studien ist nicht genau klar, welche Bestandteile dem Untersuchungsbereich zugeordnet werden können.¹ Laut Wehner meint der Begriff Ehrenamt „[...] ein formalisiertes, unentgeltlich verrichtetes und zumindest für die jeweilige Wahlperiode verbindlich übernommenes Amt in Gremien, Verbänden, Vereinen.“² Ehrenamtliche Arbeit kann in den verschiedensten Bereichen stattfinden, darunter beispielsweise in Sport, Kultur und Musik, bei Freizeitaktivitäten und in sozialen Organisationen. Freiwillige sind auch in den Bereichen Gesundheit, Bildung (einschließlich Erwachsenenbildung und außerschulischer Jugendarbeit), Umwelt- und Tierschutz, Politik, Religion, Justiz, Unfall- und Rettungsdienst sowie Katastrophenschutz aktiv.³

Der Begriff hat sich im Laufe der Jahrhunderte aufgrund der sich verändernden Gesellschaft und Motiven angepasst. Ausschlaggebend hierfür ist die anwachsende Dienstleistungsgesellschaft. Seit den Siebzigerjahren ist ein auffälliges Wachstum an Arbeitsplätzen im Bereich der personenbezogenen, sozialen Dienste zu beobachten,

¹ Rauschenbach (2001), S. 345f.

² Wehner/ Güntert/ Mieg (2018), S. 2.

³ vgl. Bundesministerium des Innern und für Heimat (2023), o.S.

welche davor noch dem Segment des Ehrenamtes zugeordnet wurden.⁴ Rauschenbach bezeichnet diese Entwicklung auch als „Strukturwandel des Ehrenamts“⁵.

In der Regel erfolgt die ehrenamtliche Arbeit auf freiwilliger und somit unentgeltlicher Basis. Gerade in der heutigen konsum- und leistungsorientierten Gesellschaft muss ein solches soziales Engagement honoriert werden, um es weiterhin attraktiv zu halten, weshalb anstatt Geld als Vergütung Anerkennung als Entlohnung in den Vordergrund nach Opaschowskis Meinung treten sollte.⁶ Für soziale Volontäre gibt es hierfür unter anderem Zertifikate, welche in den meisten beruflichen Einstellungsverfahren berücksichtigt werden, jedoch vom Arbeitgeber individuell abhängt, welcher Wert dem zugeschrieben wird. Monetär gesehen können ehrenamtlich Aktive trotzdem profitieren, wie beispielsweise von „Vergünstigungen bei der Benutzung öffentlicher Verkehrsmittel bis zum freien Eintritt in öffentliche Kultureinrichtungen.“⁷

2.1.2 Situationsdarstellung des ehrenamtlichen Engagements

Im Freiwilligensurvey, der bisher umfangreichsten, bundesweiten Repräsentativbefragung zum Thema Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftliches Engagement, die 2019 zum fünften Mal durchgeführt wurde, wird ersichtlich, wie wichtig dieses Engagement ist, welche Gründe Menschen dazu motivieren und welche Faktoren es fördern oder hemmen.⁸ In diesem wird angegeben, dass sich Stand 2019 circa 39,7% und hochgerechnet 28,8 Millionen Menschen in Deutschland freiwillig engagierten.⁹ Die Umfrage zeigte auf, dass die meisten Menschen ihr Engagement hauptsächlich in den Bereichen Sport und Bewegung, Schule oder Kindergarten, Kultur und Musik, im sozialen Bereich sowie im kirchlichen oder religiösen Bereich ausüben. Im Gegensatz dazu ist die Beteiligung im Bereich Justiz oder Kriminalitätsprobleme, im Gesundheitsbereich und in der beruflichen Interessenvertretung am geringsten.¹⁰ Der Freiwilligensurvey aus 2019 zeigte auf, dass das Engagement im sozialen Bereich bei 8,3%, im Bereich Unfall- oder Rettungsdienst oder freiwillige Feuerwehr bei 2,7% und im Gesundheitsbereich sogar bei nur circa 2%, lag.¹¹ Nach den Ergebnissen der

⁴ vgl. Rauschenbach (2001), S. 367f.

⁵ ebd., S. 357.

⁶ vgl. Opaschowski (2008), S. 592.

⁷ ebd.

⁸ vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2022), o.S.

⁹ vgl. Simonson et al. (2022a), S. 53.

¹⁰ vgl. Kausmann/ Hagen (2022), S. 97.

¹¹ vgl. ebd., S. 101.

Allensbacher Markt- und Werbeträgeranalyse (AWA) gab es im Jahr 2023 insgesamt etwa 16,06 Millionen Personen, die sich ehrenamtlich im Gesundheitswesen engagierten.¹² Ehrenamt im Gesundheitssektor findet man beispielsweise in Organisationen wie beim Deutschen Roten Kreuz, dem Arbeiter-Samariter-Bund (ASB), der Deutschen Lebens-Rettungs-Gesellschaft (DLRG), der Feuerwehr oder auch beim Technischen Hilfswerk (THW).¹³ Für Menschen jungen Alters ist auch das Jugendrotkreuz, welches als selbständige Organisation innerhalb des Deutschen Roten Kreuzes fungiert, als Anlaufstelle für soziales Engagement im Gesundheitssektor bekannt.¹⁴ Das JRK misst im Jahr 2023 rund 140 000 Mitglieder in ganz Deutschland.¹⁵

Im Bereich der Pflege, die für den größten Mangel an Personal im Gesundheitssektor bekannt ist, finden sich Institutionen wie die Caritas Altenhilfe GmbH, die Arbeiterwohlfahrt (kurz: AWO) oder auch die Diakonie. Die Altenhilfe wird im Allgemeinen als das traditionelle Einsatzgebiet für ehrenamtliche Tätigkeiten angesehen. Dies lässt sich auf die Unterstützung primär älterer Menschen durch Kirchengemeinden und Wohlfahrtsverbände zurückführen.¹⁶

2.1.3 Entwicklung ehrenamtlicher Arbeit

Über die letzten Jahrzehnte hinweg lassen sich erhebliche Veränderungen in der Beteiligung und in der Ausgestaltung des ehrenamtlichen Engagements feststellen.

Da der Freiwilligensurvey im Jahr 1999 zum ersten Mal durchgeführt wurde, konnte im Jahr 2019 eine rückblickende Analyse zum freiwilligen Engagement über einen Zeitraum von zwei Jahrzehnten erstellt werden. Hierbei wurde festgestellt, dass der Anteil der sich freiwillig engagierenden Menschen insgesamt angestiegen ist.¹⁷

Im Jahr 1999 lag die Beteiligung freiwillig Engagierter noch bei 30,9 Prozent (Gesamtzahl: 21,6 Millionen) und ist somit um 8,8% zum Jahr 2019 hin gestiegen.¹⁸ Jedoch muss an dieser Stelle angemerkt werden, dass der Höhepunkt dieser Entwicklung im Jahr 2014 bereits erreicht und seitdem kein bedeutsamer Anstieg in der Beteiligung

¹² vgl. Pawlik (2023), o.S.

¹³ vgl. finanzen.de Vermittlungsgesellschaft für Verbraucherverträge GmbH (o. J.), o.S.

¹⁴ vgl. ebd.

¹⁵ vgl. Deutsches Rotes Kreuz e.V. (o. J.), o.S.

¹⁶ vgl. Freiwilligen-Agentur Halle-Saalkreis e. V. (o. J.), S. 14.

¹⁷ vgl. Simonson et al. (2022a), S. 58.

¹⁸ vgl. ebd., S. 53.

am ehrenamtlichen Engagement mehr beobachtet wurde.¹⁹ Ein schon über mehrere Jahre bestehendes Phänomen ist hierbei, dass Mitgliedschaften meist „nur noch auf dem Papier“²⁰ bestehen und der Anteil der aktiven Teilnehmer von Organisationen sinkt.

Die Entwicklung im Allgemeinen kann unter Berücksichtigung verschiedener Charakteristika betrachtet werden. Darunter befinden sich Kriterien wie Alter, Einkommen, Migrationshintergrund, Erfahrungen mit Flucht, Religionszugehörigkeit sowie dem Wohnort. Im Folgenden werden drei Gesichtspunkte ausgewählt und genauer ausgeführt.

Hinsichtlich des Geschlechts lässt sich im Jahr 2019 erstmalig feststellen, dass es keinen bedeutenden Unterschied zwischen Frauen und Männern in der Engagementquote gibt. Dies liegt vor allem daran, dass die Zahl freiwillig engagierter Frauen mehr gestiegen ist als im Vergleich zu der der männlichen Freiwilligen. Letztere hat sogar in den Jahren 2014 bis 2019 abgenommen, welche diese Entwicklung mitunter begründet.²¹

Eine weitere Beobachtung ist, dass sich Ältere im Vergleich zu früheren Generationen im gleichen Lebensabschnitt eher engagieren. Gründe hierfür könnten verbesserte Gesundheitszustände im Alter, sowie die vielfältigen Generationseinflüsse und auch der Zeitaspekt sein.²² Die folgende Abbildung veranschaulicht diese Entwicklung nochmals:²³

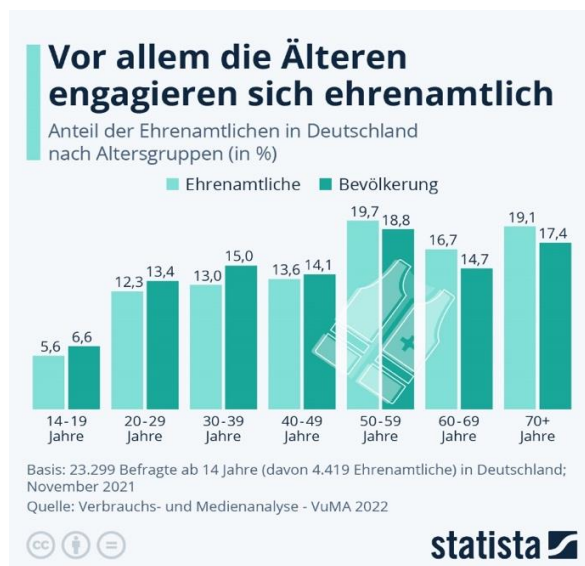


Abbildung 1: Anteil der Ehrenamtlichen in Deutschland nach Altersgruppen und den Anteil dieser an der Gesamtbevölkerung.

Quelle: Bocksch, R. (2022), o.S.

¹⁹ vgl. Simonson et al. (2022a), S. 63.

²⁰ Opaschowski (2008), S. 572.

²¹ vgl. Simonson et al. (2022b), S. 69.

²² vgl. ebd., S. 70.

²³ Bocksch (2022), o.S.

Im abschließenden Aspekt wird der Bildungsstand als ein entscheidender Faktor für ehrenamtliches Engagement betrachtet. Laut einer Untersuchung des DFS zeigt sich, dass sich Menschen mit niedrigem Bildungsstand im Vergleich zu Personen mit mittlerer oder hoher Bildung weniger häufig ehrenamtlich engagieren. Diese Tatsache könnte auf den Grund zurückzuführen sein, dass Menschen mit höherer Bildung oft über besseren Zugang zu Informationen verfügen, die ihnen dabei helfen, geeignete ehrenamtliche Tätigkeiten zu finden.²⁴ Sehr wahrscheinlich verfügen diese auch über ein höheres Einkommen, was die Ausübung von freiwilligem Engagement erleichtern kann. Hierbei sind auch zusätzliche Kosten nicht selten, die unmittelbar mit dem Ehrenamt zusammenhängen, wie zum Beispiel „Mitgliedsbeiträge für Vereine oder die Abdeckung von Reisekosten“, welche einkommensschwache Schichten vor freiwilligem Engagement hemmt.²⁵

Darüber hinaus gab es für das Ehrenamt im Hinblick auf die Corona- Pandemie einschneidende Veränderungen, die in der Entwicklung nicht unbeachtet bleiben dürfen. Die Pandemie führte dazu, dass viele Ehrenamtliche ihre Ämter beendeten. Angesichts steigender Kosten für Strom oder Gas bevorzugten einige einen bezahlten Nebenjob, anstatt unbezahlte Arbeit zu leisten. In den vergangenen zwei Jahren ist die Anzahl der ehrenamtlich engagierten Personen in Deutschland von 17,1 auf 15,7 Millionen gesunken, was einem Rückgang von 8,2 Prozent entspricht.²⁶ Gerade ältere Generationen, die zur vulnerablen Risikogruppe zählen, konnten seit dem Ausbruch März 2020 meist ihre Tätigkeit nicht mehr ausüben. Nach Angaben aus einem Forschungsbericht von der Hochschule Luzern sind ehrenamtliche Tätigkeiten älterer Freiwilliger vor allem körpernahe Dienstleistungen wie Besuchsdienst, Unterricht oder Betreuung.²⁷ Während manche Dienste auf digitale Weise umgestellt werden konnten, ist der Großteil der Tätigkeiten nicht mehr durchführbar gewesen, was folglich auch bei vielen Personen zur Beendigung ihres ehrenamtlichen Engagements führte.²⁸ Auch bei Personen mittleren Alters fiel die Nachfrage des ehrenamtlichen Engagement ab. Dies hat vor allem daran gelegen, dass sich diese andere Freizeitmöglichkeiten, vor allem aus dem Bereich Sport, als Ersatz suchten, da sie ihr gewohntes Ehrenamt nicht ausüben konnten. Folglich

²⁴ vgl. Simonson et al. (2022b), S. 70.

²⁵ vgl. ebd., S. 91f.

²⁶ vgl. Fleckenstein (2022), S. o.S.

²⁷ vgl. Stephan/ Müller, Meike/ Störkle, Mario (o. J.), S. 6.

²⁸ vgl. ebd., S. 26.

resultierte daraus ein Trainer- und Jugendleitermangel für die Betreuung der nachkommenden Generationen. Nur mit gut ausgearbeitetem Hygienekonzept war es möglich, Präsenzaktivitäten nach wie vor durchzuführen. Wie der Bayerische Rundfunk in einem Beitrag von 2022 berichtete, führte die Corona-Pandemie zu einem deutlichen Rückgang der verfügbaren Aktivitäten für Kinder und Jugendliche. Das Landesamt für Statistik stellte fest, dass das Angebot im Jahr 2022 im Vergleich zu 2019 fast um die Hälfte gesunken ist.²⁹ Über weitere Auswirkungen berichtete auch Gottfried in einem Interview aus dem Jahr 2021, welche Jugendleiterin in der Katholischen jungen Gemeinde zu Zeiten der Covid-19-Pandemie war.³⁰ Da typische Events wie das Zeltlager oder die Weihnachtsfeier durch die Kontaktbeschränkungen maßgeblich beschränkt wurden, kam es innerhalb der Jugendgruppe zu deutlich weniger Aktionen und Events. Um das Sterben dieser Gemeinschaft zu verhindern, wurden verschiedene Maßnahmen durchgeführt, wie beispielsweise wurden Online-Spieleabende oder auch Online-Wettbewerbe organisiert, um soziale Interaktionen innerhalb der Gruppe aufrechtzuerhalten.³¹

2.2 Zivil- und Freiwilligendienst

Der zweite Themenbereich dieser Thesis handelt um den ehemaligen Zivildienst und die heutige Form der Freiwilligendienste. Im Folgenden werden die beiden Modelle detailliert vorgestellt, sowie die Auswirkungen der Abschaffung vom verpflichtenden Zivildienst erläutert.

2.2.1 Grundlagen des Zivildienstes

Zivildienstleistende, im Volksmund oft als "Zivis" bezeichnet, sind gemäß der Definition von Bartjes „Wehrpflichtige, die das im Grundgesetz verankerte Grundrecht (Art. 4, Abs. 3 GG), aus Gewissensgründen den Kriegsdienst mit der Waffe zu verweigern, in Anspruch nehmen.“³² Die Einführung der Allgemeinen Wehrpflicht im Jahr 1956 wurde fünf Jahre später, im Jahr 1961, durch die Erstellung eines zivilen Ersatzdienstes ausschließlich für männliche Kriegsdienstverweigerer ergänzt. Gemäß den gesetzlichen Bestimmungen hatten junge Männer, die aus verschiedenen Motiven den Dienst in der

²⁹ vgl. Pflug (2022), o.S.

³⁰ vgl. Wagner (2021), o.S.

³¹ vgl. ebd.

³² Bartjes (2001), S. 1998.

Bundeswehr ablehnten, die Möglichkeit, stattdessen einen Zivildienst zu abzuleisten.³³ Obwohl die Bundeswehr noch als „selbstverständliche und unhinterfragte Instanz im männlichen Lebenslauf“³⁴ und die Verweigerung des Wehrdienstes als „abweichendes Verhalten“³⁵ betrachtet wurde, setzte sich mit der Zeit der Zivildienst als Alternative zum Kriegsdienst durch. Die bis 1973 als Ersatzdienstleistende bezeichneten Zivildienstleistenden (im Folgenden: ZDL) wurden hauptsächlich im sozialen Bereich eingesetzt und waren verpflichtet, zuvor einen "Antrag auf Anerkennung als Kriegsdienstverweigerer"³⁶ zu stellen. In diesem Antrag mussten sie darlegen, aus welchen Gründen sie den Wehrdienst nicht absolvieren wollten oder konnten. Wer keinen Wehr- bzw. Zivildienst ableisten wollte, musste mit einer Geld- oder Freiheitsstrafe rechnen oder wurde letztlich doch zum Wehrdienst gezwungen. Nur mit einer detaillierten, ausreichenden Begründung, wie bspw. gesundheitliche oder religiöse Aspekte, konnte der Zivildienst verweigert werden.³⁷ Als Alternative zum Zivildienst konnte in manchen Fällen auch ein Freiwilliges Soziales Jahr (FSJ) abgeleistet werden, welches jedoch deutlich geringer vergütet wurde und eine längere Dauer innehatte, jedoch nicht nur im sozialen Bereich, sondern auch im kulturellen oder politischen Sektor absolviert werden konnte.³⁸

Bereits in den ersten Jahren nach Einführung des Zivildienstes konnte ein signifikanter Anstieg an Anträgen auf Kriegsdienstverweigerung festgestellt werden, der stetig zunahm.³⁹ Es wurde deutlich, dass zahlreiche junge Männer den Zivildienst als sinnvollere Option im Vergleich zum Wehrdienst betrachteten. Mit der Zeit gewann der Zivildienst zunehmend an Wertschätzung und wurde als gesellschaftlicher Mehrwert zur Entlastung sozialer Arbeit betrachtet.⁴⁰ Von den anfänglich 300 Ersatzdienstleistenden im Jahr 1961 stieg die Anzahl der jährlichen ZDL bis kurz vor der Abschaffung im Jahr 2011 auf etwa 80.000 an.^{41,42} Der Höhepunkt wurde im Jahr 2002 erreicht, bei dem knapp 136.000 junge Männer zum Wehersatzdienst einberufen wurden.⁴³

³³ vgl. Bartjes (2001), S. 1998.

³⁴ ebd.

³⁵ ebd.

³⁶ Einbock (2023), o.S.

³⁷ vgl. ebd.

³⁸ vgl. Goebel (2010), o.S.

³⁹ vgl. Bartjes (2001), S. 1998.

⁴⁰ vgl. ebd., S. 1999.

⁴¹ vgl. ebd., S. 1998.

⁴² vgl. Einbock (2023), o.S.

⁴³ vgl. Nier (2019), o.S.

ZDL absolvierten ihre Arbeit überwiegend für gemeinnützige Tätigkeiten, darunter in Krankenhäusern, Pflegeheimen, Kindertagesstätten und im Rettungsdienst. Die Vergütung betrug im Jahr 2011 zuletzt 350 €. Die Unterkunft und Verpflegung wurden hierbei meist ergänzend bereitgestellt. Die Dienstdauer streckte sich in der Regel auf 12 Monate, wobei diese auch jederzeit verlängert werden konnte.⁴⁴

Der Zivildienst wurde schließlich durch das Gesetz zur Einführung des Bundesfreiwilligendienstes vom 15.04.2011 zum 01.07.2011 abgeschafft und durch diesen ersetzt. Diese Entscheidung erfolgte vor dem Hintergrund der Aussetzung der Wehrpflicht, da mit ihrer Aufhebung auch die Verpflichtung zur Ableistung des Zivildienstes entfiel.⁴⁵ Die letzten ZDL absolvierten ihren Dienst maximal bis in das Jahr 2012.

Die Abschaffung des Zivildienstes wurde unter anderem damit begründet, dass das Potenzial junger Arbeitskräfte nicht effizient genutzt wurde. Durch solche Dienste traten junge Menschen erst später in den Arbeitsmarkt ein und konnten nicht rechtzeitig in die Sozialsysteme einzahlen. Zusätzlich führte der Zivildienst zu Arbeitsplatzverlusten. Ein solcher Zwangsdienst erschien daher wirtschaftlich nicht sinnvoll zu sein, und es wurde empfohlen, dass Pflegeeinrichtungen stattdessen mehr finanzielle Mittel in qualifiziertes Personal investieren sollten.⁴⁶

Zum anderen hatte die Abschaffung des Zivildienstes finanzielle Einsparungen für den Staat zum Ziel, da die Mittel, die zuvor für die Entschädigung der Zivildienstleistenden bereitgestellt wurden, anders verwendet werden konnten. Die Bundesregierung schätzte hierbei eine jährliche Einsparung von circa 400 Millionen Euro.⁴⁷

Das Ende des Zivildienstes markierte auch das Ende eines wichtigen Abschnitts in der deutschen Geschichte.⁴⁸

2.2.2 Grundlagen des Bundesfreiwilligendienstes

Der im Juli 2011 neu eingeführte Bundesfreiwilligendienst (kurz auch: BFD oder Bufdi) fungiert als Ersatz für den Zivildienst und charakterisiert sich durch seine freiwillige Teilnahme. Erstmals sind auch Frauen gleichermaßen zum Dienst zugelassen wie Männer und es existiert keine nach oben begrenzte Altersbeschränkung. Die

⁴⁴ vgl. Einbock (2023), o.S.

⁴⁵ vgl. Für soziales Leben e.V. (2011), o.S.

⁴⁶ vgl. Goebel (2010), o.S.

⁴⁷ vgl. Einbock (2023), o.S.

⁴⁸ vgl. ebd.

Freiwilligendienste, darunter das Freiwillige Soziale Jahr (FSJ) und das Freiwillige Ökologische Jahr (FÖJ), ergänzen hierbei den BFD. FSJ und FÖJ werden zudem nicht staatlich, sondern länderübergreifend organisiert und gab es schon bereits seit 1964.

Die Modelle FSJ, FÖJ und BFD unterscheiden sich lediglich in ihrer Finanzierung und Organisation, während der übrige Aufbau ähnlich ist.⁴⁹

Die Voraussetzung zur Ableistung eines BFD besteht darin, die Vollzeitschulpflicht erfüllt zu haben. Dies kann bereits für Personen im Alter von 15 Jahren der Fall sein, je nach Bundesland.⁵⁰ Der BFD wird in der Regel in Vollzeit absolviert, wobei für Freiwillige über 27 Jahre auch die Möglichkeit besteht, Teilzeit zu arbeiten.⁵¹ Ein FSJ hingegen kann nur von jüngeren Personen zwischen 17 und 27 Jahren absolviert werden.⁵²

Nach Angaben des Bundesamts für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben kann ein BFD – teils ähnlich wie ein Zivildienst - im „sozialen, ökologischen und kulturellen Bereich oder im Bereich des Sports, der Integration sowie im Zivil- und Katastrophenschutz“⁵³ abgeleistet werden und hat grundsätzlich eine Dauer von sechs bis 18 Monaten. Er dient vor allem jungen Erwachsenen als erste Arbeitserfahrung, bevor sie eine Ausbildung oder ein Studium beginnen, und eignet sich ebenso für Berufstätige, die sich umorientieren wollen.⁵⁴

Der Bundesfreiwilligendienst stellt eine Form des ehrenamtlichen Engagements dar und ist somit ein unbezahlter Dienst. Dennoch erhalten Freiwillige ein sog. Taschengeld von höchstens 438 € pro Monat (Stand 2023), dessen genaue Höhe von der jeweiligen Einrichtung festgelegt wird. Zusätzlich können die Einsatzstellen die Unterkunft, Verpflegung sowie Arbeitskleidung stellen oder hierfür finanzielle Ersatzleistungen anbieten.⁵⁵

2.2.3 Entwicklung und Auswirkungen nach Abschaffung des Zivildienstes

Die Abschaffung der verpflichtenden Ableistung eines Wehr- bzw. Zivildienstes hatte weitreichende Auswirkungen auf die Struktur des freiwilligen Engagements und die Organisation sozialer Dienste in Deutschland.

⁴⁹ vgl. deutschlandfunk.de (2023), o.S.

⁵⁰ Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (o. J.b), o.S.

⁵¹ vgl. Für soziales Leben e.V. (2011), o.S.

⁵² vgl. Für soziales Leben e.V. (o. J.), o.S.

⁵³ Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (o. J.b), o.S.

⁵⁴ vgl. Für soziales Leben e.V. (o. J.a), o.S.

⁵⁵ vgl. Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (o. J.a), o.S.

Schon in den Anfangsjahren des Zivildienstes wurde deutlich, dass die ZDL eine zunehmend wichtige Rolle innerhalb sozialer Einrichtungen übernahmen und schließlich zu tragenden Säulen in den Bereichen der Sozial- und Pflegedienste wurden.⁵⁶ Obwohl es nie die Intention war, dass Zivis Vollzeitkräfte ersetzen, waren viele soziale Einrichtungen stark auf ZDL angewiesen. Mit der Abschaffung entstand die Herausforderung, bezahlbares und engagiertes Personal für gemeinnützige Aufgaben zu finden. Einige Organisationen hatten Schwierigkeiten, diese Lücke zu füllen, die der Wegfall des Zivildienstes hinterließ.⁵⁷ Um dieses Problem zu umgehen, wurde zur Zeit der Abschaffung des Zivildienstes über die „Einführung einer allgemeinen Dienstpflicht“⁵⁸ diskutiert, welche sich letzten Endes jedoch nicht durchgesetzt hat. Als Gründe wurde unter anderem dabei die Einschränkung der individuellen Freiheitsrechte genannt, die nur in dringenden Situationen legitimiert sei.⁵⁹

Anhand der Zahlen lässt sich erkennen, dass seit der Abschaffung des Zivis und der Einführung des BFDs deutlich weniger junge Leute in sozialen Einrichtungen arbeiten. Dies lässt sich anhand der Statistiken zu den Einberufungen zum Zivildienst im Vergleich zu den Zahlen des BFDs erkennen. Durchschnittlich haben im Jahr 2022 36.255 Personen einen BFD gemacht, während zu Zeiten des Zivildienstes (in diesem Fall beispielhaft im Durchschnitt der Jahre von 1999 bis 2010) noch knapp 92.649 Personen einen sozialen Dienst ausführten.⁶⁰ Die folgende Abbildung zeigt einen gesamten Überblick über die letzten Zahlen des Zivildienstes, sowie des FSJs und des BFDs.

⁵⁶ vgl. Bartjes (2001), S. 1998.

⁵⁷ vgl. Kreuzträger (2011), o.S.

⁵⁸ Goebel (2010), o.S.

⁵⁹ vgl. ebd.

⁶⁰ vgl. Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (o. J.c), o.S.

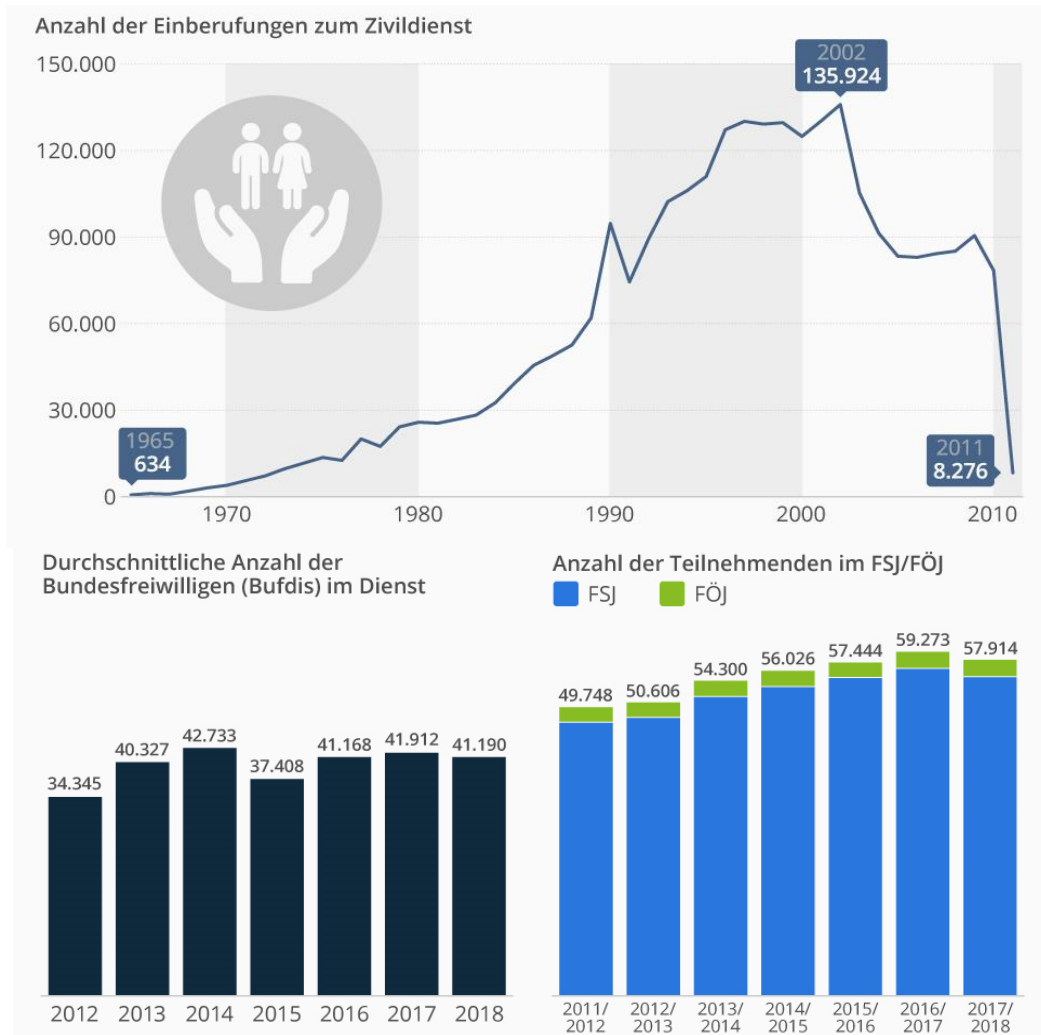


Abbildung 2: Der Zivildienst und seine Nachfolger (Zuschnitt)
Quelle: Nier (2019)

2.3 Motive hinter freiwilligem Engagement

Ehrenamtlich tätig sein bedeutet unentgeltlich zu arbeiten. Gerade aber in der heutigen Gesellschaft, die von Konsum und materialistischem Wert geprägt ist, ist es zunehmend schwieriger, Freiwilligenarbeit attraktiv zu halten. Dennoch gibt es viele gute Gründe, weshalb ein ehrenamtliches Engagement motivierend ist und weiterhin ausgeübt wird. Freiwillig engagierte Personen zeigen in der Regel ein starkes Interesse an den Aufgaben und dem Themenbereich, für den sie sich einsetzen möchten, und können sich mit diesem identifizieren. Die Motivation, sich für einen speziellen Bereich zu engagieren, entspringt aus diesem Interesse.⁶¹ Daraus resultieren persönliche Erfolgserlebnisse, sei es durch die Freude darüber, anderen helfen zu können, oder durch den eigenen Stolz, der sich aus der sinnvollen und bedeutungsvollen Arbeit ergibt.

⁶¹ vgl. Güntert (2015), S. 78.

Insgesamt bestätigen im Jahr 2019 im Freiwilligensurvey 93,9% der Engagierten, dass ihnen ihr Engagement Freude bereitet. Neben dem Spaß stellen auch altruistische Aspekte einen Anreiz für soziales Engagement dar, wie z.B. anderen Menschen zu helfen und der Wunsch, zum Gemeinwohl beizutragen. Die Teilnehmer engagieren sich auch, um auf diese Weise zu kleinen Teilen zur Gestaltung der Gesellschaft beizutragen. Zusätzlich ist der soziale Aspekt, insbesondere die Möglichkeit, mit anderen Menschen in Kontakt zu treten, für über zwei Drittel aller Engagierten wichtig. Etwa die Hälfte aller freiwillig Engagierten möchte durch ihr Engagement Qualifikationen zu erwerben, die sowohl im privaten als auch im beruflichen Leben von Nutzen sein können. Circa ein Viertel der Engagierten sehen das Engagement als Mittel, um Ansehen und Einfluss zu gewinnen. Eine kleine Anzahl der Freiwilligen sehen im Engagement auch die Möglichkeit, zusätzliches Einkommen zu generieren. Die Rangfolge der Motive ist nahezu bei beiden Geschlechtern identisch.⁶²

In einer weiteren Umfrage von Opaschowski aus dem Jahr 2010 gaben die meisten Personen (63%) an, mit ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit neue Freundschaften schließen zu wollen. Im Ehrenamt entstehen oft Freundschaften fürs Leben, da man Gleichgesinnte kennenlernt, die sich für dieselbe Sache einsetzen wollen. Des Weiteren gaben 42% an, dass es ihnen guttut, gebraucht zu werden. Gerade mit Eintritt in das Rentenalter gewinnt diese Konstante an Bedeutung, und ehrenamtliche Arbeit bietet eine erfüllende Möglichkeit, diese Bedürfnisse zu befriedigen. Jedoch auch für Berufstätige hat das Ehrenamt Vorteile, da es eine Abwechslung Erwerbsarbeit darstellt, in der sie ihr Hobby oder einen anderen, positiven Mehrwert sehen.⁶³ Für jüngere Leute und Jugendliche eröffnet ein ehrenamtliches Engagement zusätzlich die Möglichkeit, berufliche Tätigkeitsfelder kennenzulernen, erste Erfahrungen zu sammeln, die eigenen Kompetenzen zu erweitern und neue Fähigkeiten zu erlernen.⁶⁴ Ob und inwieweit es hierbei einen Zusammenhang zwischen der Berufswahl und dem freiwilligen bzw. ehrenamtlichen Engagement gibt, wird in dieser Arbeit genauer untersucht. Der folgende Abschnitt leitet hierzu in die empirische Untersuchung ein.

⁶² vgl. Arriagada/ Karnick (2022), S. 133f.

⁶³ vgl. Opaschowski (2008), S. 594.

⁶⁴ vgl. Land Hessen (o. J.), o.S.

3 Methodisches Vorgehen und Forschungsablauf

Der Hauptteil dieser Arbeit besteht darin, mithilfe der empirischen Sozialforschung das Thema Ehrenamtliches Engagement und die Teilnahme an Freiwilligendiensten genauer zu untersuchen. Hierzu wurden im Rahmen der quantitativen Forschung zwei Umfragen und ergänzend dazu im Bereich der qualitativen Forschung zwei Experteninterviews durchgeführt. In den kommenden Abschnitten wird zunächst der Begriff der empirischen Sozialforschung und ihrer Forschungsansätze vorgestellt, woraufhin die Vorgehensweise zur Datenerhebung erklärt wird. Anschließend wird die Durchführung der Interviews auf Basis des Leitfadens erläutert, worauf die Interviews kurz ausgewertet werden und folglich die beiden Umfragen inklusive deren Ergebnisse vorgestellt. Zum Schluss werden die gewonnen Informationen präsentiert und interpretiert.

3.1 Empirische Sozialforschung

Empirische Sozialforschung ist eine spezielle Ausprägung der empirischen Forschung und findet vor allem Anwendung in den Sozialwissenschaften wie der Soziologie, Psychologie, Pädagogik und anderen verwandten Disziplinen. Ihr vorrangiges Ziel ist die systematische Erhebung von Daten über menschliches Verhalten, um daraus Erkenntnisse über gesellschaftliche, demographische, politische und sozioökonomische Zusammenhänge zu gewinnen.⁶⁵ Nach Döring benötigt es für die Durchführung einer empirischen Studie eine „gründliche Planung und Vorbereitung“⁶⁶, um sicherzustellen, dass die Studie aussagekräftige Ergebnisse liefert. Dies enthält im Konkreten inhaltliche, methodische, forschungsökonomische und organisatorische, sowie ethische Faktoren.⁶⁷ Die Planung einer Studie erfordert einerseits die Einhaltung des wissenschaftlichen Standards, als auch die Erfüllung der Anforderungen des Forschungsprojekts. Hierbei muss im ersten Schritt die Forschungsplanung den etablierten wissenschaftlichen Normen und den typischen Phasen des empirischen Forschungsprozesses entsprechen. Daneben soll das Forschungsprojekt innerhalb eines bestimmten Zeitrahmens und mit begrenzten Ressourcen spezifische Ziele erreichen. Die beiden Punkte aufeinander abzustimmen, erfordert eine sorgfältige Organisation hinsichtlich von projektmanagementbezogenen Aspekten.⁶⁸ In der empirischen Sozialforschung existieren diverse Forschungsansätze, die primär in quantitative und qualitative Methoden unterteilt werden. Die qualitative

⁶⁵ vgl. Malzew (o. J.), o.S.

⁶⁶ Döring (2023), S.22.

⁶⁷ vgl. ebd., S. 22f.

⁶⁸ vgl. ebd., S. 23.

Forschung verfolgt einen explorativen Ansatz und basiert auf einer nicht-standardisierten Untersuchung.⁶⁹ Qualitative Methoden konzentrieren sich auf die Erforschung individueller Motive und Inhalte.⁷⁰ In qualitativen Studien werden keine festen Parameter gesetzt, wie beispielsweise vorgegebene Antwortmöglichkeiten in Umfragen. Hierbei beschränkt man sich auf kleine Stichproben, die bewusst nach ihrem Informationsgehalt ausgewählt werden.⁷¹ Dafür werden jene Erhebungsinstrumente verwendet, die während ihres Einsatzes flexibel angepasst werden können. Ein Gesprächsleitfaden beispielsweise skizziert nur die Themen eines qualitativen Interviews, während Wortwahl und Reihenfolge an den Gesprächsverlauf angepasst werden können. Im Gegensatz dazu spielen Statistiken, große Stichproben und Signifikanzprüfungen in der qualitativen Forschung eine untergeordnete oder gar keine Rolle.⁷² Mithilfe spezifischer Methoden haben die erhobenen Daten offene Muster und Phänomene zum Ergebnis.⁷³ Konkrete Formen qualitativer Forschung sind z.B. Experteninterviews, Fallstudien oder Gruppendiskussionen.⁷⁴

Im Gegensatz dazu setzt die quantitative Sozialforschung auf vordefinierte Versuchsbedingungen, um repräsentative Daten zu erheben. Quantitative Methoden verfolgen, anstatt Gedanken in verbaler Form auszudrücken, die Herangehensweise des Zählens.⁷⁵ Nach Dörings Definition werden hierbei in der Regel standardisierte Messinstrumente verwendet, um numerische Werte bei möglichst großen und repräsentativen Stichproben zu erhalten. Diese Messwerte werden dann daraufhin statistisch analysiert, um die aufgestellten Hypothesen zu überprüfen.⁷⁶ Quantitative Erhebungsinstrumente bieten während der Datenerhebung nur sehr begrenzten oder sogar überhaupt keine Möglichkeit für Veränderungen.⁷⁷ Um die Auswertung dieser großen Anzahl an Daten möglichst einfach und übersichtlich zu halten, werden häufig Multiple-Choice-Fragen oder geschlossene Fragemuster angewandt. Beispiele für quantitative

⁶⁹ vgl. Döring (2023), S. 25.

⁷⁰ vgl. Braunecker (2022), S. 22f.

⁷¹ vgl. Döring (2023), S. 26.

⁷² vgl. Braunecker (2022), S. 23.

⁷³ vgl. Döring (2023), S. 25.

⁷⁴ vgl. Genau (2023), o.S.

⁷⁵ vgl. Braunecker (2022), S. 23f.

⁷⁶ vgl. Döring (2023), S. 23.

⁷⁷ vgl. Braunecker (2022), S. 24.

Forschungsmodelle sind Fragebögen (sowohl digital als auch analog), Experimente und Analysen wie beispielsweise zu Assoziationen zu einer Marke oder zu Lebensstilen.⁷⁸

Nachdem lange Zeit eine Rivalität zwischen quantitativer und qualitativer empirischer Sozialforschung herrschte, werden heutzutage häufig die beiden Methoden miteinander kombiniert. Diese Art von Forschung wird in der Literatur auch als „Mixed-Methods-Ansatz“ (übersetzt: Gemischte Methoden) genannt und beschäftigt sich damit, wie qualitative und quantitative Forschungsmethoden in einer einzigen Studie oder in ihren Teiluntersuchungen miteinander verknüpft werden können, um einen Mehrwert im Erkenntnisgewinn zu realisieren.⁷⁹ Auch in dieser Arbeit wurden jeweils zwei quantitative Umfragen sowie zwei Experteninterviews geführt, um ein möglichst repräsentatives Ergebnis zur Forschungsfrage zu erhalten.

Ebenso kann man bei den Forschungsansätzen der empirischen Sozialforschung eine Unterscheidung zwischen Grundlagenforschung und anwendungsbezogener Forschung machen. Während sich die Grundlagenforschung nach der Erklärung allgemeiner Sachverhalte ausrichtet, konzentriert sich die angewandte Forschung auf problemorientierte Erkenntnisse, die unmittelbar auf konkrete Fragestellungen oder zu untersuchende Fälle anwendbar sind.⁸⁰ Letztere wird auch in dieser Arbeit angewandt, um möglichst realistisch die Thematik zu untersuchen.

3.2 Experteninterviews zur qualitativen Datenerhebung

Die erste angewandte Methodik in dieser Thesis für die empirische Untersuchung sind Experteninterviews. Nach Döring stellt das Experten-Interview eine spezielle Form des Leitfaden-Interviews dar, bei dem die Interviewteilnehmer als Fachleute zu einem bestimmten Thema befragt werden. Das Ziel ist es, ihr Fachwissen - ob in Form von fachlichem Grundlagenwissen und/oder praktischem Erfahrungswissen - zu erlangen. Die Definition und Auswahl dieser Experten können eine besondere Herausforderung darstellen.⁸¹ Für dieses Projekt wurden zwei Fachleute ausgewählt, die beide eine leitende Position im Rettungswesen innehaben und sich ebenso ehemals ehrenamtlich oder freiwillig engagiert haben. Ziel der Experteninterviews war es, die Meinung und Einschätzung der Rettungsdienstarbeitenden bezüglich der Wichtigkeit des Ehrenamts und der Freiwilligenarbeit zu ermitteln. Hierbei stimmten beide Interviewpartner explizit

⁷⁸ vgl. Genau (2023), o.S.

⁷⁹ vgl. Döring (2023), S. 26.

⁸⁰ vgl. Malzew (o. J.), o. S.

⁸¹ vgl. Döring (2023), S. 371.

zu, dass ihre personenbezogenen Daten im Rahmen dieser Arbeit verarbeitet werden dürfen. Die Nicht-Anonymisierung der Personendaten ist für diese Arbeit und den Forschungszweck unabdingbar, da die Hintergrundinformationen zur Person an sich für die Ergebnisauswertung wichtig sind und die Forschungsnotwendigkeit der Thematik dadurch nochmals bestätigt wird. In der folgenden Tabelle sind die allgemeinen Informationen zur Durchführung und Organisation der Interviews zu entnehmen:

Experte	Berufsposition	Datum des Interviews	Dauer des Interviews in Minuten	Durchführungsart
Adrian Seipold-Haller	Rettungsdienstleiter beim ASB Ulm	20.07.2023	9:46	Persönliches Gespräch
Tim Polak	Innerbetrieblicher Fortbildungsbeauftragter und Praxisanleiter beim DRK Ulm-Heidenheim	31.08.2023	10:25	Persönliches Gespräch

Tabelle 1: Überblick und Basisinformationen zu den Experteninterviews

Quelle: Eigene Darstellung

Die Experten wurden mithilfe eines teilstandardisierten Leitfadeninterviews befragt, um eine grundlegende Informationsbasis zu schaffen. Dies ermöglichte den Fachleuten, ihre Antworten selbständig zu formulieren und ihr eigenes Wissen, ihre Erfahrungen und Meinungen in offenen Antworten mitzuteilen. Die Interviewfragen wurden jeweils auf die Person individuell abgestimmt, jedoch verfolgt der Fragenkatalog bei beiden Befragungen eine ähnliche Struktur und dasselbe Ziel. Die Fragenfolge war vorgegeben und sinngemäß zur Thematik aufgebaut. Das erste Interview bestand aus zehn, das zweite aus elf vorab formulierten Fragen.

Die Experten wurden vorab informiert, dass ihre personenbezogenen Daten in der Arbeit verarbeitet werden. Dies bestätigten beide mit der Unterzeichnung einer Einwilligungserklärung. Sie wurden ebenso darüber informiert, dass die aufgenommenen Audiodateien nach Abschluss der Arbeit gelöscht werden.

Die beiden Interviews erfolgten im Zeitraum vom 20.07.2023 bis zum 31.08.2023. Beide Interviews wurden in Form eines persönlichen Gespräches durchgeführt. Dabei dauerten diese ungefähr beide zehn Minuten.

Auf Basis der aufgenommenen Audiodateien wurden die Interviews transkribiert und ausgewertet. Der Leitfaden, die Transkripte, sowie die Einwilligungserklärungen finden sich im Anhang.

Es wurden gezielt zwei berufstätige Personen, die bei einer Rettungsdienstorganisation arbeiten und ehemals selbst ein ehrenamtliches Engagement ausgeübt haben, ausgewählt. Die Hypothese dieser Arbeit lautet, dass sich Menschen mit ehrenamtlichen Background oder mit einer Teilnahme an einem freiwilligen Engagement eher für einen Beruf im Gesundheitswesen entscheiden als andere, die mit in diesem Bereich in Verbindung gekommen sind. Der nach wie vor bestehende Personalmangel im Gesundheitsbereich könnte durch die Förderung ehrenamtlicher Arbeit und einen eventuell verpflichtenden sozialen Dienst langfristig angegangen werden. Hoffmann aka SaniOnTheRoad gibt in einem seiner Blogposts an, dass im Rettungswesen schon lange vor dem allgemeinen Fachkräftemangel im Gesundheitswesen eine Personalknappheit herrschte. Obwohl die Anzahl der Berufstätigen im Rettungsdienst von 2012 bis 2021 von 50.000 auf 85.000 gestiegen ist, vergrößerte sich gleichzeitig aber auch der Personalbedarf. Daneben ist auch die Reduktion der Arbeitszeiten, der Wegfall von Fachkräften und die hohe Fluktuation im Rettungswesen Ursache für diesen Zustand.⁸² Der Rettungsdienst bietet zudem für die meisten nur eine Art Übergangslösung bis zum Studium oder einer anderen beruflichen Ausrichtung. Daher absolvieren Interessierte in den meisten Fällen nur zeitlich begrenzte Freiwilligendienste oder eine ehrenamtliche Aushilfe, welche jedoch eine tragende Säule im Abwesenheitsfall von Vollzeitkräften darstellen und ohne deren Einsatz nicht durchführbar wären.

Aus diesen genannten Gründen hat sich folgender Fragenkatalog für die Interviews ergeben: Im ersten Teil werden den Experten allgemeine Fragen zur eigenen Person und ihrem Werdegang gestellt. Thematisch darauf bezogen wurden darauf Fragen zum eigenen ehrenamtlichen Engagement und Erfahrungen innerhalb und außerhalb ihrer Organisation gestellt. Im Anschluss dazu wird gefragt, welchen Stellenwert (Jugend-) Arbeit in ihrer Organisation hat und wie diese ausgestaltet wird. Im nächsten Schritt wurde erfragt, wie und auf welche Art richtige Personen in ihrer Organisation rekrutiert werden und welche Menschen, die im Rettungsdienst anfangen zu arbeiten, tatsächlich einen ehrenamtlichen Background haben. Abschließend wird gefragt, wie es um die Nachfrage an FSJlern und BUFDIs steht, worauf die Experten zum Schluss um eine persönliche Meinung über einer Wiedereinführung eines verpflichtenden Zivildienstes gefragt werden.

⁸² vgl. Hoffmann (2023a), o.S.

3.2.1 Experteninterview zu Freiwilligendienst und Engagement beim ASB Ulm mit A. Seipold-Haller

Das erste Interview wurde mit Adrian Seipold-Haller, dem Rettungsdienstleiter beim ASB Ulm, geführt. Dieser gibt Einblicke in seine berufliche Laufbahn, die Bedeutung der Jugendarbeit und die Rekrutierung von Mitarbeitern bei seiner Organisation. Das Gespräch fand am 20.07.2023 von circa 14 Uhr bis 14:10 Uhr statt und wurde per Audiodatei aufgenommen. Im Folgenden werden die Inhalte, die in verschiedene Themenabschnitte gegliedert sind, erläutert.

Vorstellung

Adrian Seipold-Haller ist zum Zeitpunkt des Interviews 39 Jahre alt und Rettungsdienstleiter beim ASB Ulm.

Beruflicher Werdegang

Seipold-Haller erzählt von seinem beruflichen Werdegang, der mit seiner Kindheit beim Jugend-Rotkreuz begann und ihn über die Feuerwehr zur Verwirklichung seines Traums führte letztlich Rettungsassistent zu werden. Er hat folglich eine Ausbildung als gemacht und war zuvor zehn Jahre beim Bayerischen Roten Kreuz tätig. Seine Position als Rettungsdienstleiter beim ASB war nicht geplant, sondern ergab sich aufgrund von Krankheitsausfällen und einer Kündigung.

Jugendarbeit und ASJ

Im nächsten Punkt wird die Jugendarbeit und die Aktivitäten der ASJ (Arbeiter-Samariter-Jugend) thematisiert. Seipold-Haller betont, dass die Jugendarbeit, insbesondere im medizinischen Bereich, Interesse wecken kann. Es gibt jedoch relativ wenige Berührungspunkte mit der ASJ in der alltäglichen Arbeit.

Die meisten Jugendlichen, die mit dem ASB in Kontakt kommen, werden Mitglieder der Einsatzeinheit und bleiben oft als Gruppenleiter oder Betreuungspersonen bis zu einem Alter von Mitte 20 aktiv.

Rekrutierung

Die Rekrutierung von Mitarbeitern wird im Anschluss besprochen. Social Media spielt eine nicht so unwichtige Rolle, wobei aber eine nicht so erfolgreiche Facebook-Werbeaktion durchgeführt wurde, da viele Bewerber:innen aufgrund fehlender Bildung oder Sprachbarrieren nicht qualifiziert genug waren. Der ASB ist auf Bildungsmessen präsent und generiert Bewerber, von denen die meisten später studieren oder eine Ausbildung machen.

Nachfrage nach Freiwilligendiensten beim ASB

Während der COVID-19-Pandemie gab es eine geringere Nachfrage von FSJLern, aber sie nimmt wieder zu. Zum Zeitpunkt des Interviews sind alle verfügbaren Stellen im Krankentransport besetzt.

Vergleich Freiwilligendienst mit Zivildienst und persönliche Meinung

Im Anschluss wird der Vergleich zwischen dem FSJ und dem Zivildienst diskutiert. Seipold-Haller sieht Pflichtdienstjahre zwiespältig. Er betont, dass die Motivation bei freiwilligen Helfern höher ist als bei Personen, die verpflichtet arbeiten müssen. Auch sieht er eine abgewandelte, verkürzte Form eines verpflichtenden Dienstes im Rettungswesen kritisch, da seiner Meinung nach die Ausbildungen zeit- und lernintensiv sind und sich deshalb letztlich mindestens ein Jahr für einen FSJler rentiert.

Abschluss

Das Interview endet ohne weitere Anmerkungen.

3.2.2 Experteninterview zu Ausbildung und Entwicklung der Bereitschaft im Rettungswesen beim DRK Ulm-Heidenheim mit T. Polak

Das zweite Interview wurde mit Tim Polak, der beim DRK Rettungsdienst Heidenheim-Ulm tätig ist und sich auf Fortbildung spezialisiert hat, geführt. Dieser gibt Einblick in seinen beruflichen Werdegang und die Rekrutierung von Mitarbeitern. Das Interview ereignete sich am 31.08.2023 von circa 13:05 Uhr bis 13:15 Uhr und wurde als Audiodatei aufgezeichnet.

Vorstellung und beruflicher Werdegang

Tim Polak ist zum Zeitpunkt des Gesprächs 40 Jahre alt und in der Berufsposition als einer von drei Beauftragten für Fortbildung beim DRK Rettungsdienst Heidenheim-Ulm tätig. Er erzählt von seiner vielseitigen beruflichen Laufbahn, die mit ehrenamtlicher Arbeit bei der DLRG und im Schulsanitätsdienst begann. Er entschied sich früh für eine Karriere im Rettungsdienst und schloss eine Ausbildung zum Rettungsassistenten ab. Später begann er ein Medizinstudium, brach es aber ab und kehrte zu seiner Leidenschaft - zum Rettungsdienst - zurück. Während seiner beruflichen Laufbahn hat er zahlreiche Zusatzqualifikationen erworben. Später absolvierte er viele Zusatzqualifikationen und wurde schließlich Fortbildungsbeauftragter bei seinem aktuellen Arbeitgeber.

Stellenwert der Jugendarbeit und Rekrutierung

Der Stellenwert der Jugendarbeit im DRK-Rettungsdienst und anderen ehrenamtlichen Organisationen ist seiner Meinung nach sehr hoch. Polak erläutert im Anschluss, dass

viele der Personen, die sich für einen Ausbildungsplatz beim DRK bewerben, bereits vorher ehrenamtlich aktiv waren. Dennoch gibt es auch einige Personen, die erst während ihres Abiturs oder kurz vor dem Schulabschluss entdecken, dass sie sich für den medizinischen Bereich interessieren und diesen Beruf ergreifen möchten. Insgesamt stellte er über die Jahre fest, dass die Förderung von Jugendarbeit und ehrenamtlichen Engagement ein wichtiger Faktor bei der Rekrutierung von Nachwuchskräften im Rettungsdienst sein kann.

Die Rekrutierung erfolgt hauptsächlich über Bildungsmessen und Anzeigen in Abzeitungen. Bezüglich der Frage zum Einsatz von Social Media beim DRK für die Rekrutierung stellt Polak klar, dass dieses Mittel bei seiner Organisation noch nicht wirklich genutzt wird, da die Geschäftsführung diesbezüglich noch keine Initiative gezeigt hat, um den digitalen Auftritt zu fördern. Die Erfolgsquote bei der Rekrutierung ist jedoch zufriedenstellend.

Vergleich von Freiwilligendienst und Zivildienst und persönliche Meinung

Tim erläutert, dass ein Pflichtdienst, ähnlich dem Zivildienst, in gewissem Maße sinnvoll wäre, da er jedem die gleiche Ausgangssituation nach der Schule bietet und jungen Menschen erste, wichtige Lebenserfahrung geben würde. Er spricht sich zudem dafür aus, dass gewisse Dienste, die keine zeitintensive Einarbeitung benötigen, auch für kürzere Zeiträume für Schulabsolventen möglich und sinnvoll sein können. Er fügte aber auch hinzu, dass diese Dauer von der spezifischen Aufgabe abhängt. Eine Tätigkeit im Rettungsdienst erfordert aufgrund der höheren Ausbildungsanforderungen circa ein Jahr, um zum Schluss auch einen positiven Kosten-Nutzen-Effekt aus der Tätigkeit zu erhalten.

Abschluss

Das Interview endet ohne weitere Anmerkungen.

3.2.3 Auswertung und Vergleich der Interviews

Nach den beiden Interviews resultieren in Bezug auf die zu untersuchende Thematik verschiedene Erkenntnisse und abweichende Meinungen. Im folgenden Abschnitt werden die Inhalte der Interviews in verschiedene Kategorien geordnet und miteinander auf Unterschiede und Gemeinsamkeiten untersucht und ausgewertet.

Person und beruflicher Werdegang

Beide Experten befinden sich im ähnlichen Alter und haben in ihrer beruflichen Laufbahn verschiedene Ereignisse im Bereich des Rettungsdienstes erlebt. Sowohl Seipold-Haller als auch Polak waren schon als Kinder ehrenamtlich aktiv und haben letztlich beide eine Ausbildung im Rettungsdienst als Rettungsassistenten absolviert. Während Seipold-

Haller neben seinem ehrenamtlichen Engagement in der Kindheit zusätzlich noch ein FSJ absolvierte, bevor er eine Ausbildung einschlug, machte Polak hingegen direkt nach seinem Schulabschluss die Ausbildung. Trotzdem waren sich beide schon im jungen Alter sicher, in dieser Branche beruflich arbeiten zu wollen. Bei beiden zeigten sich in der beruflichen Laufbahn nicht vorhersehbare Ereignisse, welche eine hohe Abwechslung in ihren Tätigkeiten – vor allem bei Polak - zur Folge hatte und sie schließlich in die Position brachten, die sie zum Zeitpunkt des Interviews innehatten.

Stellenwert der Jugendarbeit

Sowohl beim ASB als auch beim DRK wird die Jugendarbeit gefördert. Beide Experten betonen die Bedeutung der Jugendarbeit bei der Rekrutierung von Mitarbeitern im Rettungsdienst. Sie sehen die Jugendarbeit als eine Möglichkeit, das Interesse junger Menschen am Rettungsdienst zu wecken. Bei der ASJ werden Kurse für die Schulsanitätsdienste angeboten, die bei manchem auch die Begeisterung für den medizinischen Bereich erhöhen. Das DRK umfasst weitaus mehr Einrichtungen für Jugendarbeit wie die Wasseracht oder auch das JRK. Hier kann sich jeder von Wasserrettung bis hin zu Sozialarbeit einbringen und engagieren.

Rekrutierung

Gerade die Tätigkeiten speziell im Rettungsdienst sind körperlich anstrengend und nichts für Personen, die nicht flexibel und unmotiviert sind. Wie auch schon in vorigen Kapiteln thematisiert, besteht im Rettungsdienst - wie auch in anderen Bereichen des Gesundheitswesens - anhaltender Fachkräftemangel, weshalb eine erfolgreiche Rekrutierungsstrategie immer wichtiger wird. Während in anderen Branchen längst digitale Mittel zur qualifizierten Fachkräftegewinnung eingesetzt werden, gestaltet sich das beim Rettungsdienst etwas schwieriger. Gerade der Einsatz von Social-Media ist in der heutigen Zeit ein maßgeblicher Faktor für die Rekrutierung geworden. Nach Polaks Angaben hin wurde dieses Thema beim DRK jedoch noch nicht von den leitenden und verantwortlichen Positionen angegangen, wohingegen beim ASB schon über Social Media versucht wurde, künftige Auszubildende anzuwerben. Dies ist jedoch eher unerfolgreich gewesen, da die meisten Bewerber aufgrund von Sprachbarrieren und unzureichendem Bildungsabschluss nicht für die Stelle geeignet waren. Dies zeigt jedoch bereits einen Unterschied im Digitalisierungsfortschritt in der Rekrutierung der beiden Organisationen. Stattdessen bedienen sich die Einrichtungen der Experten nach deren Angaben noch an traditionelleren Methoden zur Personalbeschaffung. Sowohl der ASB als auch das DRK sind bei Bildungsmessen vertreten und versuchen dort, junge Leute

unter anderem für eine Ausbildung – besonders die zum Notfallsanitäter -, ein FSJ oder einen BFD zu begeistern. Beim DRK werden zudem auch Quereinsteiger entsprechend umgeschult.

Vergleich von Freiwilligendienst und Pflichtdienst und persönliche Meinung

Gerade zum Abschluss der beiden Umfragen ließen sich Meinungsverschiedenheiten zum Thema Pflicht versus Freiwilligkeit in Bezug auf einen sozialen Dienst feststellen. Seipold-Haller sieht freiwilliges Engagement als motivierender an, während Polak die Idee eines Pflichtdienstes eher unterstützt. Gerade beim ASB sei die Nachfrage von FSJlern hoch und die Stellen sind laut Seipold-Haller immer besetzt, wodurch es hierbei nie einen personellen Mangel gab. Im Gegensatz dazu ist es beim DRK allein wegen der Größe der Organisation etwas schwieriger, alle Plätze voll zu bekommen. Seipold-Haller sieht einen verpflichtenden Zivildienst schon als sozialen Nutzen an, jedoch denkt er, dass die Arbeitsmotivation bei denjenigen, die gezwungen werden, eher fehlen und das Arbeitsklima nur beeinträchtigen würde. Gegensätzlich dazu spricht sich Polak tendenziell für einen zivilen Pflichtdienst aus. Seiner Meinung nach könnte ein unfreiwilliges soziales Jahr vielen Menschen zugutekommen, gerade in Bezug auf die Lebenserfahrung und als Orientierung für die Zukunft. Alternative Modelle, wie z.B. eine Verkürzung eines sozialen Pflichtdienstes, sehen die beiden Experten als eher fragwürdig an, da gerade im Rettungswesen mindestens ein Jahr für die Erlernung des notwendigen Grundwissens benötigt wird. Jedoch gab Polak die Idee, dass ein sozialer Pflichtdienst für einen kürzeren Zeitraum bei einfacheren Tätigkeiten ohne lange Einarbeitungs- und Lernzeit durchaus sinnvoll sein kann. Ob ein Fahrdienst, Hausnotruf oder die Betreuung pflegebedürftiger Personen – solche Tätigkeiten würden hierbei infrage kommen und wären durchaus für einen kürzeren Zeitraum im Rahmen von einem bis sechs Monaten durchführbar.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass die Interviews insgesamt Gemeinsamkeiten in Bezug auf die Bedeutung der Jugendarbeit und die Rekrutierung im Rettungsdienst aufzeigen, aber auch Unterschiede bezüglich der Meinungen zum Thema Pflichtdienst festzustellen sind. Gerade im Rettungswesen ist es schwierig, einen kürzeren Dienst im Zeitrahmen von einem bis sechs Monaten als Alternative zu einem Jahr durchzuführen. Jedoch würden sich auch andere Tätigkeitsbereiche aus dem sozialen Dienst hierfür eignen, die genauso auf Unterstützung angewiesen und vom Personalmangel betroffen sind, wie andere Berufsfelder.

3.3 Digitale Umfragen zur quantitativen Forschung

Im zweiten, größeren Teil des methodischen Vorgehens werden als Ergänzung zu den Interviews zwei digitale Umfragen als Untersuchungsmittel herangezogen. Diese Fragebögen unterscheiden sich hinsichtlich ihrer Zielgruppe und weichen dementsprechend auch in ihrem Leitfaden voneinander ab. Im Folgenden wird zuerst die prospektive Umfrage, welche eine Zielgruppe junger Leute adressiert, die sich kurz vor ihrem Schulabschluss befinden und im Alter von circa 14 bis 21 Jahren sind, vorgestellt. Daraufhin folgt eine retrospektive Umfrage für diejenigen Personen, die bereits eine berufliche Laufbahn eingeschlagen und sich optimalerweise für einen Beruf im Gesundheitswesen entschieden haben. Beide Umfragen thematisieren ehrenamtliches Engagement sowie die Teilnahme an Freiwilligendiensten, als auch die Abfrage zur persönlichen Meinung zum Zivildienst, jeweils ausgerichtet auf die verschiedenen Altersgruppen. Beide Umfragen wurden mithilfe der von der Hochschule Neu-Ulm bereitgestellten Software LimeSurvey erstellt. Dieses Programm ermöglicht eine einfache und übersichtliche Auswertung der erhobenen Daten. Mittels des Online-Fragebogentools war es möglich, einen Umfragelink zu generieren, bei dem die Teilnehmer direkt ohne Angabe ihrer persönlichen Daten und somit auf anonymer Basis teilnehmen konnten. Zur besseren Übersicht wurden die Fragen in verschiedene Themenblöcke eingeteilt. Die Fragen wurden primär in halboffenen bzw. geschlossenen Format konzipiert. Geschlossene Fragemuster bieten vor allem den Vorteil, dass sie einfacher und schneller ausgewertet werden können. Die durchschnittliche Durchführungszeit wurde mit fünf bis zehn Minuten angesetzt, je nach Textumfang der Antwort bei halboffenen Fragen. Verständlichkeitshalber wurden bei vereinzelt Fragen Erklärungen und Hintergrundinformationen zum jeweiligen Fragepunkt gegeben, um möglichst jeder Person die gleiche Basis zur gestellten Frage zu geben. Alle Fragen, bis auf die letzte, sind Pflichtfragen, damit die Daten möglichst vollständig erhoben werden konnten und somit eine Vergleichsbasis erstellt werden konnte. Die Umfragen wurden nach Abschluss der Umfrage auf Vollständigkeit bereinigt und nur vollständig ausgefüllte Fragebögen bei der Auswertung berücksichtigt, um das Ergebnis nicht zu verzerren. Beide Umfragen waren jeweils im Zeitraum vom 01.09.2023 bis zum 01.10.2023 aktiv. Im Folgenden wird zuerst die prospektive Umfrage, darauf die retrospektive Umfrage vorgestellt. Die Umfrageunterlagen, einschließlich der Fragen und den zugehörigen Antworten sowie der generierten Diagramme, sind in Anlage 1 (für die prospektive Umfrage) und Anlage 2 (für die retrospektive Umfrage) zu finden.

3.3.1 Prospektive Umfrage zu Motivation für einen Beruf im Gesundheitswesen

Wie im vorhergehenden Abschnitt schon benannt, richtet sich die prospektive Umfrage an eine junge Zielgruppe, die sich im Alter von 14 bis 21 Jahren befindet und vor dem Schulabschluss oder vor der Entscheidung für eine berufliche Ausbildung stehen.

Der vollständige Titel der Umfrage lautet:

Prospektive Umfrage zu beruflicher Orientierung im Zusammenhang mit ehrenamtlichem Engagement und/ oder der Teilnahme an einem Freiwilligendienst.

Inhalt der Umfrage

Zu Beginn erscheint eine kurze Einleitung, in der sich die Autorin und deren Forschungsziel vorstellt. Hierbei ist direkt zum Anfang hin und in fetter Druckschrift angemerkt, dass sich diese Frage ausschließlich an die vordefinierte Zielgruppe richtet. Ebenso wird darum gebeten, keinerlei Daten, die auf den Umfrageteilnehmer zurückzuführen sind, anzugeben. Zusätzlich wird darauf hingewiesen, dass die Daten von der Projektleitung für keine anderen Zwecke verwendet werden. Die Teilnehmer haben die Möglichkeit, die Umfrage teilweise fertigzustellen und zwischenzuspeichern. Dies hat den Vorteil, den Fortschritt während dem Ausfüllprozess zu bewahren und die Umfrage fertigzustellen, ohne von neu beginnen zu müssen.

Die Umfrage besteht insgesamt aus 15 Fragen. In der folgenden Übersicht sind die unterschiedlichen Fragengruppen der Umfrage inklusive ihrer Anzahl und Antwortform aufgeführt:

Teil	Titel	Anzahl an Fragen	Antwortform
1	Demographische Informationen	3	Pflicht
2	Ehrenamtliche Arbeit	7	Pflicht
3	Zukunftsbezogene Fragen	4	Pflicht
4	Abschließende Gedanken	1	optional
Insgesamt		15	14 Pf. / 1 opt.

Tabelle 2: Aufbau und Struktur der prospektiven Umfrage

Quelle: Eigene Darstellung

Der erste Themenblock behandelt die demographischen Daten der Personen. Dies beinhaltet Fragen zu Geschlecht, Alter und Bildungsstand. Der zweite und auch größte Block der Umfrage nennt sich ‚Ehrenamtliche Arbeit‘ und erfragt das aktuelle bzw. ehemalige ehrenamtliche Engagement des Umfrageteilnehmers. Falls die Person nicht (mehr) im Ehrenamt tätig ist, soll der Teilnehmer in einer offenen Frage den Grund dafür angeben. Daraufhin wird gefragt, wie lange der Teilnehmer schon freiwillig aktiv ist bzw. war und wie viel Zeit in Stunden dieser dafür aufwendet. Im nächsten Schritt wird gefragt,

bei welcher Organisation der Befragte tätig ist bzw. war und in einer Multiple-Choice-Frage dazu genauer angeben, wie er zu dieser gekommen ist. Zum Abschluss dieses Abschnittes möchte noch herausgefunden werden, ob und an wen der Teilnehmer die Organisation schon weiterempfohlen hat. Anschließend folgt der dritte Part der Umfrage, der primär zukunftsbezogene Fragen enthält. Hierbei wird in der ersten Frage das FSJ thematisiert und das Interesse, ein solches zu absolvieren, erfragt. Falls auf diese Frage mit einer positiven Rückmeldung geantwortet wurde, soll der Befragte in einer offenen Frage angeben, wo und in welcher Form dieser einen Freiwilligendienst absolvieren wollen würde bzw. schon absolviert. Schließlich ist der letzte Teil der Umfrage erreicht, welcher den Teilnehmern die Möglichkeit gibt, optional abschließende Gedanken zu dem Thema zu äußern.

Ergebnisse und Auswertung

Die Gesamtzahl der Datensätze dieser Umfrage beläuft sich auf 37 Teilnehmer, wovon 23 Personen (62%) die Umfrage vollständig abgeschlossen haben. Es werden für die Arbeit nur die vollständig ausgefüllten Fragebögen ausgewertet.

Der Themenblock ‚Demographische Informationen‘ zeigt, dass an dem Fragebogen ein wenig mehr weibliche (60,9%) als männliche (39,1%) Teilnehmer mitgemacht haben. Diese hatten ein Durchschnittsalter von 17,02 Jahren, wobei die meisten im Alter zwischen 14 und 15 waren (47,8%). Zum Punkt Bildungsstand konnte festgestellt werden, dass der Großteil (60,9%) noch in der Schule ist, gefolgt von denjenigen, die schon ihr Abitur absolviert haben (26,1%).

Im nächsten Themenabschnitt mit dem Titel ‚Ehrenamtliches Engagement‘ geben 19 der 23 Teilnehmer mit ‚ja‘ an, dass sie sich zum Zeitpunkt der Umfrage ehrenamtlich engagieren, wohingegen die restlichen vier ihr Engagement beendet haben. Als primärer Grund dafür wird vor allem der Zeitmangel genannt, wohingegen auch ein Teilnehmer als Grund angegeben hat, als Neuling nach einem Jahr nicht richtig von der Gruppe aufgenommen worden zu sein. Erstaunlicherweise geben in der nächsten Frage knapp 40% an, schon mehr als fünf Jahre in ihrer Organisation bzw. ihren Organisationen tätig zu sein. Dies deutet darauf hin, dass diese Personen schon selbst sehr jung als Kinder zu ihrer Organisation gekommen sind. Daneben geben knapp 35% an, zwischen einem und drei Jahren dabei zu sein und ein bisschen mehr als 17% sind erst im vergangenen Jahr

dazugekommen. Die folgende Abbildung veranschaulicht diese Verteilung nochmals:

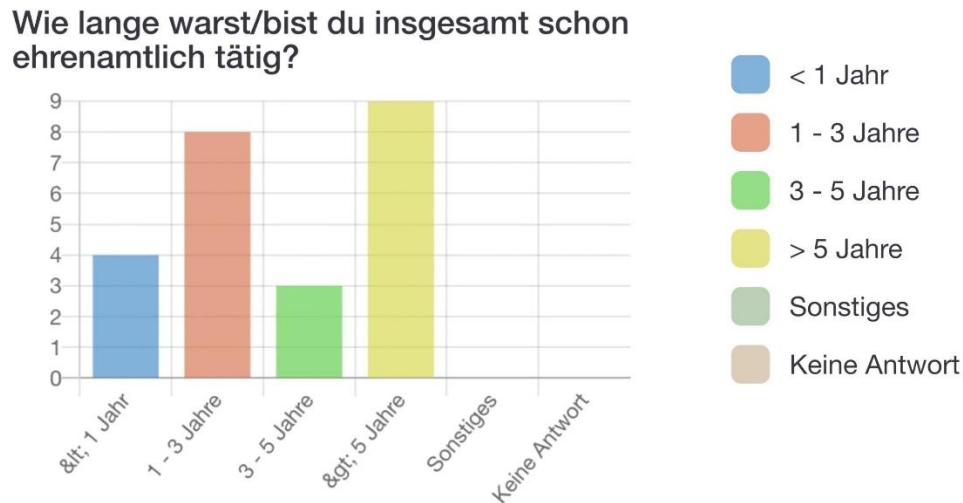


Abbildung 3: Ergebnisse Frage De1 innerh. der prospektiven Umfrage
Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an Anlage 1, S.11f.

Auf die Frage hin, wie viele Stunden pro Woche der jeweilige Umfrageteilnehmer für das Ehrenamt aufwendet, geben 56,5% einen Zeitaufwand zwischen einer und drei Stunden an. Bei 17,4% sind es weniger als 60 Minuten, bei 21,7% sind es zwischen drei und acht Stunden. Eine einzige Person gibt an, mehr als acht Stunden pro Woche für ihr Ehrenamt aufzubringen.

In der darauffolgenden Frage, in der nach der Organisation gefragt wird, bei der der Befragte aktiv ist, gaben 65% an, Mitglieder einer Wasserrettungsorganisation zu sein, in diesem Fall entweder der Wasserwacht oder der DLRG. Dies dürfte wahrscheinlich darauf zurückzuführen sein, dass die Umfrage während eines Events durchgeführt wurde, das von der Kreiswasserwacht Augsburg-Land im September veranstaltet wurde. Dadurch wurde die Teilnahmebereitschaft dieser Gruppe an der Umfrage erheblich gesteigert. Die zweithäufigste Wahl, mit 21,7%, fiel auf die ehrenamtliche Arbeit in Vereinen. Anschließend gaben jeweils 13% an, ihre ehrenamtliche Tätigkeit in Wohlfahrtsorganisationen wie dem ASB oder der Tafel auszuüben, während weitere 13% ihre Aktivitäten unter ‚Sonstiges‘ kategorisierten. Hierbei geben die jeweiligen Teilnehmer an, Fußballtraining für sozial-schwache Kinder bzw. einen Konfirmandenunterricht zu geben und sich in der Rot-Kreuz-Bereitschaft zu beteiligen. Die restlichen 8,7% sind bei der Feuerwehr aktiv tätig.

In der Frage F1 folgt nun die Frage danach, wie die Teilnehmer zu dieser Tätigkeit gekommen sind. Der Großteil (78,3%) gibt an, durch Freunde und Familie dorthin gekommen zu sein, während auch das Umfeld bzw. der Standort mit 56,5% ein Grund

dafür sein konnte. Nur zwei der 23 Umfrageteilnehmer geben an, dass sie durch Werbung jeglicher Art auf die Organisation aufmerksam geworden sind.

Bei der letzten Frage dieses Themenabschnittes geben 82,6% an, ihre Organisation schon weiterempfohlen zu haben, während die restlichen 17,4% dies (noch) nicht getan haben. Der nächste und vorletzte Abschnitt dieser Umfrage beginnt mit der Frage, ob sich der Teilnehmer für die Zukunft vorstellen kann, etwas mit Menschen bzw. beruflich im Gesundheitswesen zu arbeiten. Dabei stimmte über die Hälfte (52,2%) mit ‚ja‘ ab, sich vorstellen zu können, dies zu tun. 26,1% sind sich noch unschlüssig bzw. vielleicht interessiert, während 21,7% diese Möglichkeit mit ‚nein‘ beantworten.

Die folgende Frage G11 richtet sich nur an diejenigen Personen, die in der vorherigen Frage mit ‚ja‘ (n = 12) abgestimmt haben. Hierbei geht es darum, ob die Motivation, sich beruflich für einen Berufsweg im Gesundheitswesen zu entscheiden, aus der Teilnahme an ehrenamtlicher Arbeit resultiert. Die Ergebnisse sind in Abbildung 3 dargestellt.

Wenn ja: Kam diese Motivation durch die Teilnahme an der ehrenamtlichen Arbeit?

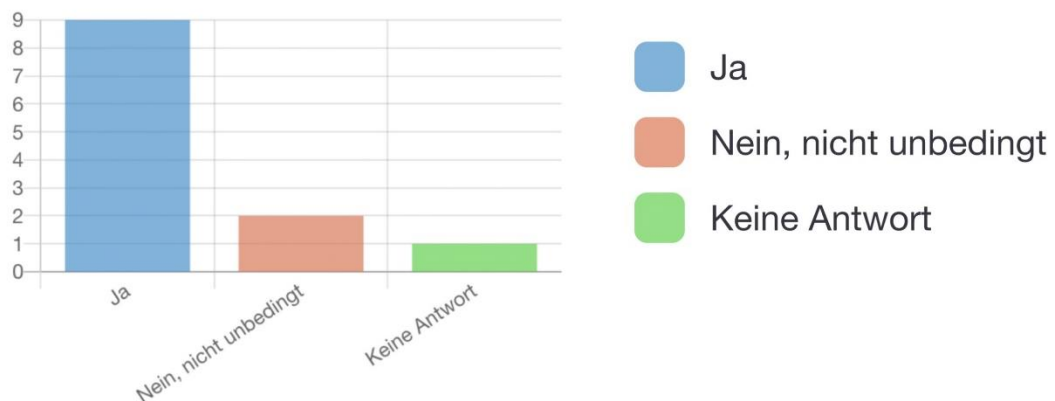


Abbildung 4: Ergebnisse Frage G11 innerh. der prospektiven Umfrage
Quelle. Eigene Darstellung

Die Abbildung zeigt die Ergebnisse derjenigen Teilnehmer, die das Kriterium der vorherigen Frage erfüllen, wobei von einer Gesamtanzahl von 12 Teilnehmern ausgegangen wird. Sie verdeutlicht, dass bei 75% dieser Teilnehmer das Interesse an einem Beruf im Gesundheitswesen durch ihre ehrenamtliche Arbeit entstand. Zwei Teilnehmer verneinen diese Frage, während eine Person keine Antwort darauf gibt.

Die nächste Frage bezieht sich auf das Thema Freiwilligendienst. Dabei wird allen Teilnehmern mithilfe eines Hilfetexts kurz erklärt, worum es sich hierbei handelt, um jedem eine gleiche Ausgangsbasis zu gewähren. Es wird um die persönliche Meinung gefragt, ob ein solches für den Teilnehmer infrage kommen würde. Abbildung vier zeigt diese Ergebnisse.

In Deutschland gibt es die Möglichkeit, einen Freiwilligendienst - das am meisten bekannte Modell ist hierbei das FSJ, sprich ein "Freiwilliges Soziales Jahr" - zu absolvieren. Würde so etwas für dich infrage kommen?

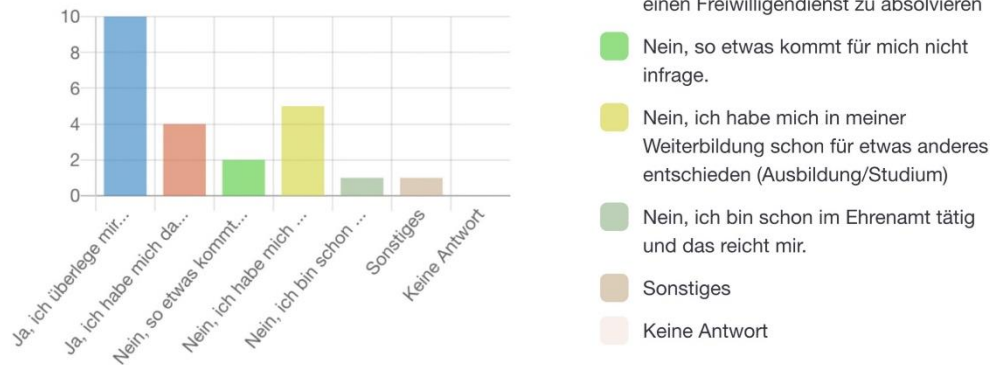


Abbildung 5: Ergebnisse Frage H1 innerh. der prospektiven Umfrage
Quelle. Eigene Darstellung

Die Mehrheit mit 43,5% gibt hierbei an, es sich durchaus vorstellen zu können, ein FSJ nach Abschluss ihres Schulweges zu absolvieren. Wiederum 21,75% haben sich schon in ihrem beruflichen Werdegang für etwas anderes, wie beispielsweise eine Ausbildung oder ein Studium, entschieden. Darauf folgen diejenigen 17,4%, die sich bereits dazu entschieden haben, ein FSJ oder Ähnliches abzuleisten. Nur lediglich 8,7% geben an, dass ein solcher Dienst für sie nicht infrage kommen würde. Nur eine Person gibt an, dass ihre Tätigkeit im Ehrenamt genügt, während eine weitere Person hierzu noch keine Entscheidung getroffen hat.

Der Themenabschnitt endet mit einer Frage für diejenigen, die die Frage H1 zuvor mit ‚ja‘ beantwortet haben ($n = 14$). Hierbei geht es darum, welche Form des Freiwilligendienstes diese Personen machen möchten bzw. schon gemacht haben. Da diese Frage eine optionale Frage war, stand es den Teilnehmern offen, hierzu eine Antwort abzugeben. Lediglich acht der 14 Personen gaben hierzu eine Rückmeldung.

Die Hälfte dieser Personen geben an, ein FSJ im Rahmen von sechs bis 12 Monaten machen zu wollen/ zu machen. Ein weiterer Teilnehmer hat bereits ein BFD in einem Sportverein abgeleistet. Ein anderer gibt ebenfalls an, im Bereich Sport als Fußball-Jugendtrainer auf unbestimmte Zeit tätig zu sein, wohingegen eine Person einen BUFDI macht bzw. es machen möchte und ein Teilnehmer es noch nicht genau weiß.

Abgeschlossen wurde die Befragung mit einer offenen Frage, die den Teilnehmern die Möglichkeit bat, abschließende Gedanken zur Thematik zu teilen. Hierbei wurde in der Beschreibung zusätzlich nochmals darauf hingewiesen, die Antworten weiterhin anonym

zu halten. Hierbei haben sechs der 23 Teilnehmer eine letzte Aussage zur Umfrage getätigt. Die folgende Tabelle zeigt diese Antworten in ihrer vollen Länge.

Teilnehmer- ID	Abschließende Gedanken zur Thematik Ehrenamt/Freiwilligendienste
6	Ich bin mir sicher dass ein Ehrenamt / FSJ einen starken Einfluss auf die späterer Berufswahl haben kann . Ob es nur grob in die Richtung oder um den gleichen Job geht.
9	Finde es wichtig, ehrenamtliche Arbeit zu unterstützen und dafür zu werben
12	Ich habe einen Freiwilligendienst in Form eines BFDs gemacht und bin sehr dankbar für meine Erfahrungen die ich daraus mitnehmen konnte. Bei der Arbeit im Verein habe ich viel über mich selber gelernt was meine Bedürfnisse hinsichtlich der Arbeitsstruktur betrifft aber vor wie viel ehrenamtliche Arbeit bei uns in der Gesellschaft geleistet wird. Mir persönlich war nicht bewusst wie viel in unsere Gesellschaft auf Basis von ehrenamtlicher Arbeit passiert und wie sehr die Gesellschaft daher auf die Bereitschaft sich zu engagieren angewiesen ist. Ich bringe mich selber immer noch gerne ehrenamtlich in meinem Sportverein ein, merke aber selber das ich mir dafür leider nicht mehr die Zeit finde oder sie mir dafür nicht nehmen kann
35	Ich mag es mit Menschen zu arbeiten ihnen zu helfen und das auch gerne ehrenamtlich, da die Leute einfach nett sind
36	Ich finde es wichtig, dass es Menschen gibt die anderen ehrenamtlichen helfen
37	Ich mache gerne etwas soziales dadurch erkenne ich das mein leben noch nur für mich sondern auch für andere wichtig ist.

Tabelle 3: Antworten auf Frage II innerhalb der prospektiven Umfrage

Quelle: Eigene Darstellung

Die Ergebnisse der Aussagen zeigen, dass ehrenamtliche Tätigkeiten und Freiwilligendienste als eine bedeutsame Erfahrung wahrgenommen werden, die vielfältige Auswirkungen auf das individuelle Leben und das Bild auf die Gesellschaft haben. Ein Teilnehmer ist voller Überzeugung, dass Ehrenamt und Freiwilligendienste einen starken Einfluss auf die spätere Berufswahl haben können.

Darüber hinaus wird von einem anderen Teilnehmer die Wichtigkeit betont, ehrenamtliche Arbeit zu unterstützen und dafür zu werben.

Die dritte Aussage verdeutlicht die Dankbarkeit eines Teilnehmers für die Erfahrungen, die er durch einen Freiwilligendienst gemacht hat.

Insgesamt verdeutlichen die Aussagen, dass ehrenamtliche Tätigkeiten nicht nur eine persönliche Bereicherung bieten, sondern auch erhebliche Auswirkungen auf die berufliche Entwicklung und das soziale Bewusstsein haben können. Die Teilnehmer

heben auch hervor, dass es für sie jedoch auch Herausforderungen gibt, ihr ehrenamtliches Engagement zukünftig aufrechtzuerhalten. Insgesamt zeigt sich, dass ehrenamtliche Arbeit von allen Antwortgebern als eine wichtige und wertvolle Aktivität angesehen wird, die positive Auswirkungen auf das individuelle Leben und die Gesellschaft hat.

3.3.2 Retrospektive Umfrage mit Fokus Ehrenamt und Zivildienst

Die zweite und letzte Umfrage dieser Arbeit adressiert primär diejenigen Personen, die einen Berufsweg im Bereich des Gesundheitswesens eingeschlagen haben. Jedoch konnte auch jeder andere, der an der Thematik interessiert war, an der Umfrage teilnehmen. Es wurde retrospektiv untersucht, ob ein Ehrenamt bzw. die Teilnahme an einem Freiwilligendienst ein Grund dafür gewesen sein könnte, sich für einen Beruf im Gesundheitswesen zu entscheiden zu haben.

Der Titel dieser Umfrage lautet demnach: *Retrospektive Umfrage zum Zusammenhang zwischen der Berufswahl und ehrenamtlichem Engagement und/oder der Teilnahme an einem Freiwilligendienst.*

Inhalt und Aufbau

Die retrospektive Umfrage ist in ihrer Einleitung ähnlich zu der prospektiven aufgebaut. Zu Beginn erscheint auch hier eine kurze Einleitung, in der sich die Autorin und deren Forschungsziel vorstellt. Es wird auf die gleiche Weise auf Anonymität und die richtige Zweckverwendung der Ergebnisse hingewiesen. Auch bei dieser Umfrage haben die Teilnehmer die Möglichkeit, ihre Antworten zwischenspeichern, und die Umfrage zu einem anderen Zeitpunkt abzuschließen. Zudem ist angegeben, dass es nicht zwingend notwendig ist, im Gesundheitssektor beruflich zu arbeiten, da die Umfrage auch von Personen darüber hinaus durchgeführt werden kann.

Im Gegensatz zur prospektiven Befragung besteht diese Umfrage aus 21 Fragen und enthält damit im Vergleich sieben Fragen mehr. Die folgende Übersicht zeigt den Aufbau und die Struktur dieser Umfrage.

Teil	Titel	Anzahl an Fragen	Antwortform
1	Demographische Informationen	3	Pflicht
2	Ehrenamtliche Arbeit	9	Pflicht
3	Zukunftsbezogene Fragen	8	Pflicht
4	Abschließende Gedanken	1	optional
Insgesamt		21	20 Pf. / 1 opt.

Tabelle 4: Aufbau und Struktur der retrospektiven Umfrage

Quelle: Eigene Darstellung

Um wie auch in der anderen Befragung eine grundlegende Basis zu schaffen, beginnt die Umfrage mit der Erhebung der demographischen Informationen, darunter die Fragen zu Geschlecht, Alter und dem höchsten Bildungs- bzw. Berufsstand. Im zweiten Abschnitt der Umfrage wird das Thema ehrenamtliche Arbeit behandelt, und das ehrenamtliche Engagement der Teilnehmer wird abgefragt. Die gestellten Fragen entsprechen denen der prospektiven Umfrage. In diesem Abschnitt wurde für diejenigen, die ehrenamtlich aktiv waren oder immer noch sind, eine zusätzliche Frage hinzugefügt, die den Teilnehmer danach fragt, ob die ehrenamtliche Arbeit Einfluss auf die berufliche Entscheidungsfindung hatte. Zusätzlich wird erfragt, wie die Teilnehmer die Relevanz ehrenamtlicher Arbeit in unserer Gesellschaft einschätzen und welche Gründe sie dafür anführen.

Der dritte Abschnitt der Umfrage weicht stärker zu dem der prospektiven Umfrage ab. Hier wird zunächst abgefragt, ob die Teilnehmer einen verpflichtenden Zivildienst oder einen Freiwilligendienst absolviert haben. Wenn ja, werden sie nach ihren Erfahrungen und Erkenntnissen aus dieser Zeit befragt. Im Anschluss daran werden die Teilnehmer um ihre Meinung zu einem Vergleich der beiden Dienstmodelle gebeten, wobei auch der Personalmangel thematisiert wird. Dies führt zur Frage, ob ein verpflichtender Zivildienst eine mögliche Lösung für diesen Mangel sein könnte.

Schließlich werden die Teilnehmer nach ihrer persönlichen Meinung zur Wiedereinführung des Zivildienstes befragt, einschließlich der Gründe für oder gegen eine solche Maßnahme. Es wird auch Raum für alternative Lösungsvorschläge zum Pflichtdienst gegeben.

Wie in der prospektiven Umfrage haben die Teilnehmer am Ende die Möglichkeit, die Thematik in ihren eigenen Worten abschließend zu kommentieren.

Ergebnisse und Auswertung

In dieser Umfrage war die Rückmeldung und Teilnahmebereitschaft im Vergleich zur vorherigen Umfrage erheblich höher. Dies kann größtenteils auf die leichtere Erreichbarkeit der Zielgruppe und den größeren Teilnehmerkreis zurückgeführt werden, der angesprochen wurde. An dieser Umfrage beteiligten sich insgesamt 143 Personen, wovon 96 (67,1%) die Umfrage vollständig ausgefüllt haben. Um die Ergebnisse korrekt darzustellen, wurden auch hier nur die vollständig ausgefüllten Fragebögen in die Auswertung einbezogen.

In dieser Umfrage nahmen mehr weibliche (62,5%) als männliche (37,5%) Personen teil. Die Mehrheit der Teilnehmer (54,2%) ist zwischen 18 und 23 Jahren alt, gefolgt von 32,3% in der Altersgruppe von 24 bis 29 Jahren. Die restlichen 11,5% der Teilnehmer sind zwischen 30 und 50 Jahre alt, während nur zwei Personen im Alter von 51 bis 63 Jahre an der Umfrage teilgenommen haben. In Bezug auf die darauffolgende Frage gaben knapp 48% als ihren höchsten Bildungsabschluss die Hochschulreife an. Dies lässt darauf schließen, dass sich die Mehrheit noch in ihrer Ausbildung bzw. im Erststudium befindet und begründet auch die tendenziell junge Teilnehmergruppe. Mit 32,3% folgen darauf diejenigen Personen, die bereits ein abgeschlossenes Studium aufweisen können. Einen ausgelernten Beruf haben 14,6% der Teilnehmer. Ein Teilnehmer hat den Realschulabschluss als höchsten Bildungsabschluss angegeben, während ein anderer Teilnehmer bereits einen Dokortitel PHD besitzt.⁸³

Der nächste Abschnitt leitet über zum Thema ‚ehrenamtliches Engagement‘. Auf die erste Frage hin, ob der Teilnehmer ehrenamtlich tätig ist, bejahen insgesamt 54,2% diese Frage. Sowohl bei Teilnehmern, die sich noch nie ehrenamtlich engagiert haben, als auch bei denjenigen, die es in der Vergangenheit getan haben, liegt die Prozentzahl bei knapp 23%.⁸⁴ Die darauffolgende Frage wird nur diesen – in Summe 46% - angezeigt, die sich zum Zeitpunkt der Umfrage nicht (mehr) engagiert haben. Als Hauptgrund für die Beendigung des ehrenamtlichen Engagements wird der Zeitmangel genannt. Darüber hinaus geben die Personen Gründe an wie den Wechsel des Wohnortes, die Veränderung der Hobbys oder auch weil Freiwilligenarbeit finanziell keinen Mehrwert bietet.⁸⁵

Die nachfolgenden Fragen in diesem Abschnitt werden nur denjenigen Teilnehmern angezeigt, die ehrenamtlich aktiv waren oder es immer noch sind. Insgesamt entspricht

⁸³ vgl. Anhang 4, Anlage 2, S. 6.

⁸⁴ vgl. ebd., S. 8.

⁸⁵ vgl. ebd., S.10.

diese Teilnehmergruppe 77% (n = 74) der Gesamtzahl aller in dieser Umfrage ausgewerteten Fragebögen. Bei Mehrfachnennungen erhöht sich diese Teilgesamtheit auf die Anzahl an abgegebenen Antworten.

Die Ergebnisse der nächsten Frage (n = 74) zeigen, dass sich insgesamt 26 Personen (35,4) länger als zehn Jahre ehrenamtlich engagieren. Wiederum 22 Personen (29,7%) sind seit einem bis fünf Jahren ehrenamtlich tätig, während 24,3% zwischen fünf und zehn Jahren dabei sind. Die wenigsten sind erst seit weniger als einem Jahr aktiv.⁸⁶ Bei der nächsten Frage (n = 100) stellte sich heraus, dass fast die Hälfte (44,6%) in einem Verein freiwillig arbeitet, gefolgt von sonstigen Organisationen wie Engagement in der Kirchengemeinde, bei der Behindertenhilfe, im Rettungsdienst oder auch in der Politik und im Tierheim mit 28,4%. 21,6% derjenigen, die ehrenamtlich aktiv sind oder es in der Vergangenheit waren, engagieren sich bei der Feuerwehr, während gleichermaßen viele Teilnehmer ihre Tätigkeit bei Wasserrettungsorganisationen wie der Wasserwacht oder der DLRG ausüben. 18,9% der Teilnehmer engagieren sich in Wohlfahrtsverbänden wie dem ASB, den Maltesern oder der Tafel.⁸⁷

Wie auch bei der prospektiven Umfrage ist der Großteil (71,6% bei n = 102) durch Freunde und Familie zu seiner Organisation gekommen, gefolgt vom Faktor Umfeld und Standort mit 44,6%. 14,9% geben unter ‚Sonstiges‘ Einflüsse an wie bei dieser Einrichtung ein FSJ gemacht zu haben oder auch durch Arbeitskollegen angeworben worden zu sein. Schließlich sind nur knapp 7% durch Werbung auf die Organisation aufmerksam geworden.⁸⁸

Knapp 80% haben laut Ergebnissender darauffolgenden Frage ihre Einrichtung schon weiterempfohlen, während dies die restlichen 20% nicht getan haben.⁸⁹

Die zentrale Fragestellung der Umfrage ergab, dass das ehrenamtliche Engagement von 60,8% der Teilnehmer keinen maßgeblichen Einfluss auf ihre berufliche Entscheidung hatte. Gleichzeitig zeigte sich, dass die Teilnahme an ehrenamtlicher Arbeit insgesamt 27% der Befragten dazu bewogen hat, einen Beruf im Gesundheitswesen zu wählen. Die verbleibenden 12% nannten verschiedene Gründe für ihre Entscheidung, darunter die bewusste Ablehnung eines Berufs im gesundheitlichen Sektor, um den Spaß am Ehrenamt

⁸⁶ vgl. Anhang 4, Anlage 2, S. 11

⁸⁷ vgl. ebd., S. 13.

⁸⁸ vgl. ebd., S. 15.

⁸⁹ vgl. ebd., S.17.

zu bewahren. Andere wiederum gaben an, nicht sicher darüber zu sein oder auch, dass ihr Verein nicht dem Gesundheitswesen zuzuordnen ist.

Die folgenden und restlichen Fragen waren schließlich wieder für die Grundgesamtheit ($n = 96$) der Umfrage sichtbar.

In der nächsten Frage sollten die Teilnehmer die Wichtigkeit der ehrenamtlichen Arbeit in unserer Gesellschaft von eins bis fünf bewerten, wobei eins für ‚gar nicht wichtig‘ und fünf für ‚sehr wichtig‘ steht. Die Ergebnisse sind der Abbildung 6 zu entnehmen.

Für wie wichtig hältst du ehrenamtliche Arbeit in unserer Gesellschaft? (1 = gar nicht wichtig ; 5 = sehr wichtig)

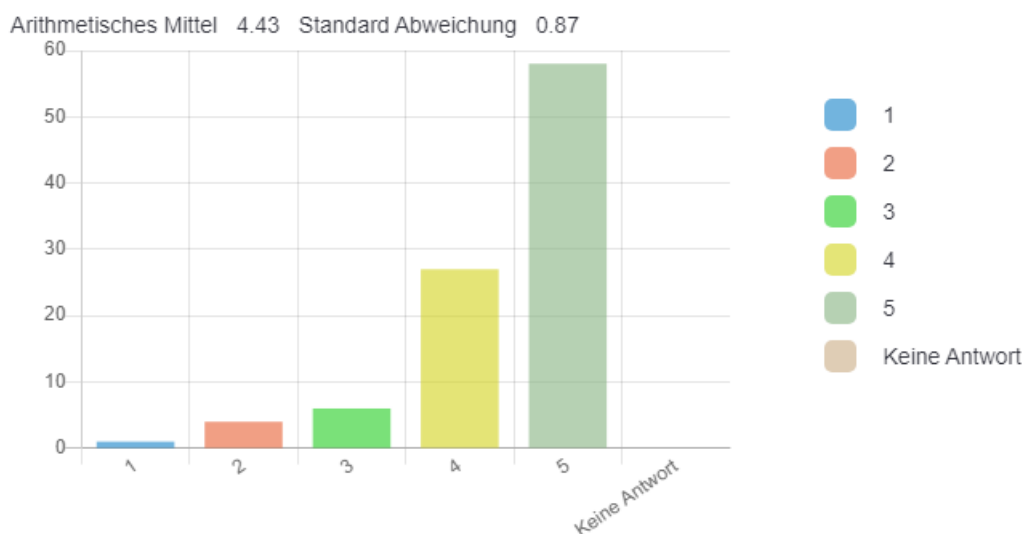


Abbildung 6: Ergebnisse der Frage I1 innerh. der retrospektiven Umfrage
Quelle: Eigene Darstellung

Die Abbildung zeigt, dass mit deutlichem Abstand circa 80% ehrenamtliche Arbeit in unserer Gesellschaft als ‚wichtig‘ bzw. ‚sehr wichtig‘ einstufen. Nur 6,25% sehen die Relevanz dazu als neutral an und 5% empfinden ehrenamtliches Engagement unwichtig. Insgesamt lässt sich im Ergebnis ein arithmetisches Mittel von 4,43 berechnen und eine Standardabweichung bei $s = 0,87$ feststellen.⁹⁰

Die letzte Frage dieses Abschnitts bezieht sich auf die vorangegangene Frage, die den Grund der Teilnehmer für deren Ranking erfragt. Um den Rahmen der Arbeit hierbei nicht zu sprengen, werden im Folgenden die wichtigsten Antworten dazu zusammengefasst dargestellt. In Tabelle 6 werden die genannten Aspekte einem Überbegriff zugeordnet und schließlich konkret erklärt.

⁹⁰ vgl. Anhang 4, Anlage 2, S. 21.

Überbegriff	Ausführung
Gesellschaftlicher Aspekt	<ul style="list-style-type: none"> • Ehrenamtliches Engagement stärkt den Zusammenhalt in unserer Gesellschaft und den Umgang mit anderen auf zwischenmenschlicher Ebene. • Ehrenamt ist die Basis unserer Gesellschaft und unverzichtbar für den Erhalt von Vereinen und sozialen Einrichtungen. • Ehrenamt ermöglicht, gesellschaftliche Lücken zu füllen, für die nicht genug hauptamtliches Personal vorhanden ist • Ohne Ehrenamt könnten viele wichtige Strukturen und Dienstleistungen nicht aufrechterhalten werden, insbesondere im Gesundheits- und Rettungswesen. • Ehrenamt ist eine wichtige Grundlage für das Funktionieren unserer Gesellschaft
Finanzieller Aspekt	<ul style="list-style-type: none"> • Viele Projekte und Organisationen wären ohne Ehrenamtliche finanziell nicht tragbar. • Ehrenamt entlastet den Staat finanziell
Persönlicher Aspekte	<ul style="list-style-type: none"> • Ehrenamt stärkt die persönliche und Entwicklung und tut den Menschen psychisch und physisch gut. • Ehrenamt bietet die Möglichkeit, Verantwortung zu übernehmen und trägt zur Kompetenzsteigerung, Persönlichkeitsentwicklung und dem Testen persönlicher Grenzen bei.

Tabelle 5: Zusammenfassende Ergebnisse aus Frage III innerh. der retrospektiven Umfrage

Quelle: Eigene Darstellung

Zusammenfassend lässt sich aus den gegebenen Antworten der Frage III also feststellen, dass Ehrenamt eine wichtige Rolle für das soziale Gefüge, den Erhalt von Einrichtungen und Dienstleistungen und die persönliche Entwicklung spielt.⁹¹

Der letzte Themenabschnitt bezieht sich auf Zivil- und Freiwilligendienste. Dieser Block beginnt mit der Frage, ob der Umfrageteilnehmer noch einen Wehr- oder Zivildienst absolvieren musste. Dabei gab die deutliche Mehrheit von knapp 95% Prozent an, diesen nicht mehr gemacht haben zu müssen, während die restlichen 5% diesen noch erlebt haben. Diese Verteilung war aufgrund der Ergebnisse der Frage B1 zum Alter zu erwarten.

Anschließend wurde die gleiche Frage in Bezug auf die Teilnahme an einem Freiwilligendienst gestellt. Insgesamt haben 36 Personen, zuzüglich einer Person, die die Durchführung eines Bundesfreiwilligendienst (BFD) angegeben hat, einen Freiwilligendienst absolviert (38,5%). Die übrigen 61,5% haben in der Vergangenheit an keinem solchen Dienst teilgenommen. Die folgende Frage richtete sich ausschließlich an

⁹¹ vgl. Anhang 4, Anlage 2, S. 23-25.

diejenigen, die noch verpflichtend an einem Zivildienst teilgenommen haben, und befragte sie nach ihrer persönlichen Einschätzung der positiven oder negativen Erfahrungen während dieser Zeit. Die individuellen Antworten auf diese Frage sind in Tabelle 5 aufgeführt.

Frage DD1:	Teilnehmer- ID / Antworten
<p><i>Wie empfandest du diese Zeit? Hast du von dieser Zeit etwas lernen können? Oder waren die Erfahrungen eher negativ?</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Positiv • Gute Überbrückung zwischen Schulabschluss, um sich zu überlegen, was man mal studieren/arbeiten will. Es waren auf jeden Fall positive Erfahrungen dabei und ich habe etwas gelernt, bzw. Freunde kennen gelernt. • Die Erfahrung war rein positiv. Hätte man im Gesundheitswesen bessere Möglichkeiten genügend Geld zu verdienen, wäre ich vermutlich dort gelandet. • Positiv • Super Erfahrung

Tabelle 6: Antworten auf Frage DD1 innerh. der retrospektiven Umfrage
Quelle: Eigene Darstellung

Aus den Antworten geht hervor, dass die Teilnehmer schlichtweg nur positive Erfahrungen während der Zeit beim Zivildienst gemacht haben. Ein Teilnehmer wäre sogar gerne im Bereich des Gesundheitswesens geblieben, entschied sich letzten Endes aber doch aufgrund der unterdurchschnittlichen Vergütung dagegen.

In der darauffolgenden Frage M1 wird das Thema Personalmangel im Gesundheitswesen angesprochen. Die Teilnehmer werden nach ihrer Einschätzung gefragt, ob sie denken, dass ein verpflichtender Zivildienst dieses Problem reduzieren oder sogar beheben könnte. Die folgende Abbildung 5 zeigt die Ergebnisse dazu auf.

Der akute Personalmangel in Einrichtungen des Gesundheitswesens ist allgemein bekannt. Denkst du, dass dieser durch einen verpflichtenden Zivildienst behoben werden könnte?

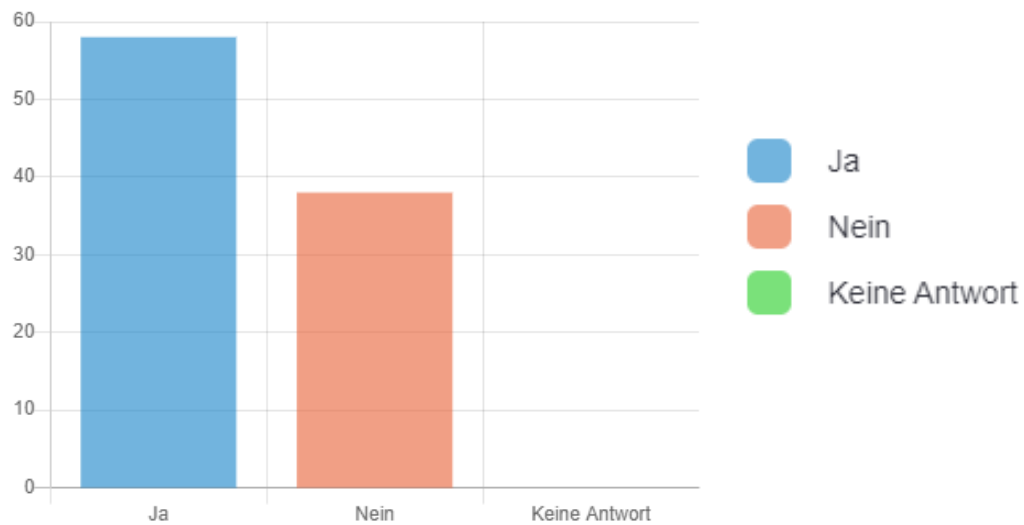


Tabelle 7: Ergebnisse Frage M1 innerh. der retrospektiven Umfrage
Quelle. Eigene Darstellung

Aus den Ergebnissen der Abbildung geht hervor, dass die Mehrheit (circa 60%) der Überzeugung ist, dass das Problem des personellen Mangels durch einen verpflichtenden Dienst angegangen werden könnte, während die anderen knapp 40% dies nicht denken. Die folgende Frage befragt die Teilnehmer schließlich dazu, ob sie sich für oder gegen eine Wiedereinführung eines verpflichtenden Zivildienstes aussprechen würden. Hierbei spricht sich eine deutliche Mehrheit mit 77% für eine Wiedereinführung aus, während die anderen 23% dagegen sind. In der darauffolgenden Frage wird konkret nachgefragt, wieso sie denken, eine Wiedereinführung zu befürworten oder eben abzulehnen. Aufgrund des großen Umfangs der Antworten wurden hierzu drei Kategorien mit verschiedenen Meinungen zur Wiedereinführung des Zivildienstes erstellt, um die genannten Gründe übersichtlich und kompakt darzustellen.

Befürworter	Gemischte Meinungen	Kritiker
<ul style="list-style-type: none"> • Zivi ermöglicht, Einblicke in verschiedene Berufsbilder zu bekommen. • Zivi als Möglichkeit, sich für bestimmte Berufe zu begeistern und soziale und öffentliche Einrichtungen zu entlasten. • Zivi könnte dazu beitragen, den Mangel an Personal im Gesundheitswesen anzugehen. 	<ul style="list-style-type: none"> • Wiedereinführung des Zivis nur unter Berücksichtigung verschiedener Bedingungen → Voraussetzung: stärkere Fokussierung der Motivation der Menschen • Hohe Bedeutung des sozialen Engagements, jedoch besorgt über mögliche negative Auswirkungen durch Zwang • Zivi als Möglichkeit zur Berufsorientierung, jedoch skeptisch hinsichtlich seiner Wirksamkeit in Bezug auf den Personalmangel 	<ul style="list-style-type: none"> • Zivi hält davon ab, länger im schon ausgewählten Berufsfeld arbeiten zu können • Zivi sollte nicht erzwungen werden → Zwang führt zur Auseinandersetzung mit zwischenmenschlicher Solidarität und wird als negativ empfunden. → Freiwilligkeit vor Zwang

Tabelle 8: Zusammenfassung der Ergebnisse Frage O1 innerh. der retrospektiven Umfrage
Quelle. Eigene Darstellung

Die Argumente der Befürworter verdeutlichen, dass ein obligatorischer sozialer Dienst zahlreiche positive Auswirkungen hat. Er ermöglicht jungen Menschen einen ersten Einblick in die Berufswelt und kann dazu beitragen, dass sich Personen für eine soziale Karriere entscheiden, was wiederum zur Folge hat, den Mangel an Fachkräften im sozialen Bereich zu mildern. Auf der anderen Seite stehen einige Menschen der Wiedereinführung skeptisch gegenüber, da sie Zweifel an der Motivation durch Zwang zur Sozialarbeit und der tatsächlichen Wirksamkeit bei der Bewältigung des Personalmangels haben. Gegner und Kritiker betrachten vor allem die Zwangsaspekte des Zivildienstes als Hauptproblem, da dieser Personen daran hindert, ihren bereits festgelegten Bildungsweg anzutreten.

Die abschließende Frage des dritten Themenblocks bezieht sich auf die Meinung der Umfrageteilnehmer zu einer modifizierten Form des Zivildienstes. Als Beispiel dafür wurde eine Verpflichtung zu einem sozialen Dienst für einen Zeitraum von einem bis drei Monaten genannt. Hierzu gaben 57,1% der Umfrageteilnehmer an, dies für eine gute Option zu halten, circa 27,5% meinen das Gegenteil. 15,3% der Befragten kommentierten in der Kategorie "Sonstiges" diesen Vorschlag damit, dass sie für einen Zivildienst auf jeden Fall einen längeren Zeitraum empfehlen würden. Die Teilnehmer nannten als Begründung unter anderem, dass eine längere Dauer umfassendere Erfahrungen

ermöglichen kann und bestimmte Tätigkeitsbereiche eine gewisse Einarbeitungszeit erfordern, weshalb sich ein bis drei Monate nicht rentieren würden.

Der abschließende Frageblock, ähnlich wie in der vorherigen Umfrage, beinhaltet eine offene und optionale Frage, die es den Teilnehmern ermöglicht, abschließende Gedanken zum Thema zu äußern. Insgesamt haben 15 Personen (15,6%) auf diese Frage geantwortet. Im Anschluss finden sich drei repräsentative Aussagen, welche in einer Tabelle präsentiert werden.

Teiln.-ID	Aussage
41	<i>Eine verpflichtende Phase im Gesundheitswesen halte ich für sehr sinnvoll! Der Mangel an Personal kann so zwar nicht akut behoben werden, aber es könnte die zukünftige Generationen dazu motivieren eine Karriere in diesem Berufsfeld anzustreben.</i>
127	<i>Ich denke es war ein Fehler den Zivildienst abzuschaffen. Natürlich werden sich viele nicht darüber freuen 1 Jahr „eingezogen“ zu werden, allerdings glaube ich, dass man spätestens nach dem Jahr das zu schätzen weiß, was man alles lernen durfte und erfahren hat. Man muss ja auch gar nicht weiter in diesem Berufsfeld sein, dennoch ist ein einjähriger Einblick und das Mithelfen meiner Meinung nach absolut zutraubar. Den jungen Menschen (mich eingeschlossen) fehlt der Bezug zum Leben, man kommt frisch aus der Schule und weiß oftmals nichts mit sich anzufangen. Ein Zivildienst ist auf so unterschiedliche Weise nicht nur eine gesellschaftliche, sondern auch eine enorm persönliche Bereicherung!</i>
137	<i>Gegen freiwillige Dienste ist nichts einzuwenden. Zwang hat in unserer heutigen Zeit in diesem Thema nichts verloren. Ehrenamt ist eine Herzenssache.</i>
142	<i>Ich habe mich aufgrund meines FSJ gegen ein Medizinstudium entschieden, da ich ein besseren Einblick in unser kaputtes Gesundheitssystem bekommen habe, in welchem ich nun nicht arbeiten möchte. Dennoch hat es mir persönlich viel geholfen und noch weitere Bereiche im ehrenamtlichen Angament für mich erschlossen</i>

Anhand dieser Aussagen kommen die unterschiedlichen Gefühle und Meinungen der Teilnehmer zur Thematik nochmals genauer hervor. Die Teilnehmer mit den IDs 41 und 127 sprechen sich deutlich für einen verpflichtenden Zivildienst, da er ihrer Meinung nach nicht nur einen gesellschaftlichen, sondern auch einen persönlichen Mehrwert bieten kann. Der Teilnehmer mit ID 137 sieht eine verpflichtende Phase kritisch, da ein Zwang meist negative Auswirkungen auf die Motivationen hat und nicht zielführend ist. Die letzte Aussage mit der ID 142 zeigt, dass sich der Teilnehmer durch die Erfahrungen innerhalb eines FSJs gegen ein Medizinstudium entschieden hat, sich jedoch durch das

soziale Engagement positiv entwickeln konnte und sich letztlich nun in weiteren Bereichen ehrenamtlich tätig ist.

Die Umfrage erweist sich als erfolgreich, da die unterschiedlichen Ansichten und Erfahrungen verdeutlichen, dass ehrenamtliche Tätigkeiten oder die Beteiligung an einem Freiwilligendienst einen nachweislichen Einfluss auf die Berufswahl im Gesundheitswesen ausüben können. Ein verpflichtender Zivildienst hätte das Potenzial, die Einstellungen und die Wahrnehmung junger Menschen gegenüber dem Gesundheits- und Sozialwesen nachhaltig zu prägen, indem er sie ermutigt, eine Ausbildung oder ein Studium in diesem Bereich in Betracht zu ziehen. Selbst wenn die Schlussfolgerung darin besteht, sich für eine andere Branche zu entscheiden, könnte dennoch das Interesse an ehrenamtlicher Arbeit geweckt oder die persönliche Entwicklung gefördert worden sein. Jedoch kann der Zwang auch eine Demotivation für gewisse Leute darstellen oder sie gar hindern, ihrem eigentlich angestrebten Ausbildungsweg auf einen späteren Zeitpunkt zu verschieben, weshalb ein sozialer Dienst auf freiwilliger Basis hierbei zielführender wäre.

Schließlich lässt sich aber nichtsdestotrotz festhalten, dass jeder, der sich ehrenamtlich engagiert oder einen sozialen Dienst absolviert, zum Gemeinwohl beiträgt und mithilft, den Mangel an Gesundheitspersonal - zumindest teilweise - zu mildern.

3.4 Vergleich und Interpretation der Forschungsergebnisse

Nach der Präsentation der Ergebnisse der beiden Experteninterviews sowie der prospektiven und retrospektiven Umfrage werden im Folgenden die wichtigsten Resultate miteinander verglichen und daraus weitere Ergebnisse interpretiert.

Insgesamt muss angemerkt werden, dass die Bewertungen rein subjektiv ausfallen und sich aufgrund individueller Erfahrungen und Werte ergeben. Während einige die Freiwilligkeit und Vielfalt des ehrenamtlichen Engagements bevorzugen, sehen andere die Idee eines verpflichtenden Dienstes als effektives Mittel zur Förderung von sozialer Verantwortung an.

Im Konkreten lassen sich bei Zusammenführung der Forschungsergebnisse größtenteils Übereinstimmungen finden.

Mehr als die Hälfte der Teilnehmer der prospektiven Umfrage gab an, dass ihr ehrenamtliches Engagement ihr Interesse an einer beruflichen Laufbahn im Gesundheitswesen geweckt hat. Diese Tendenz spiegelt sich auch in den Karrierewegen

von Seipold-Haller und Polak wider, die durch ihre frühzeitige Beteiligung am Ehrenamt zu ihrer beruflichen Entscheidung inspiriert wurden. Obwohl lediglich etwa ein Fünftel der Teilnehmer der retrospektiven Umfrage, die ehrenamtlich tätig waren oder es noch sind, sich letztendlich für einen Beruf im Gesundheitssektor entschieden haben, zeigen weitere Fragen, dass diese Aktivität nicht nur einen gesellschaftlichen Mehrwert bietet, sondern primär eine bedeutende Lebenserfahrung für die persönliche Entwicklung sein kann.

Sowohl Seipold-Haller als auch Polak und einige der Umfrageteilnehmer stimmen darin überein, dass eine verkürzte Variante eines verpflichtenden sozialen Dienstes überwiegend nicht sinnvoll ist. Hierbei wird argumentiert, dass ein solcher Dienst keinen positiven Kosten-Nutzen-Effekt bietet und insbesondere im Gesundheitsbereich aufgrund der erforderlichen intensiven Einarbeitungszeit schwer umsetzbar wäre.

Seipold-Haller und Kritiker des verpflichtenden Zivildienstes sind sich einig, dass die Zwangsverpflichtung zu sozialem Dienst in der Regel nicht das gleiche Maß an Engagement und Begeisterung hervorruft wie bei Personen, die sich freiwillig für einen Dienst entscheiden. In einer Zeit, die sich für die Förderung von Freiheit und individueller Entfaltung junger Menschen einsetzt, stellt diese Zwangsmaßnahme eine erhebliche Einschränkung dar und führt höchstwahrscheinlich zu Unzufriedenheit bei einigen jungen Leuten. Daneben erfordert die Implementierung eines verpflichtenden Zivildienstes erhebliche finanzielle Ressourcen und Logistik, um die Dienstpflichtigen auszubilden, zu betreuen und unterzubringen. Inwieweit hierfür Gelder und Zeit vorhanden ist, steht offen.

Im Gegensatz dazu betrachtet Polak sowie auch andere Umfrageteilnehmer einen verpflichtenden Zivildienst überwiegend als wirksames Mittel, um jungen Menschen die Realität und gesellschaftliche Probleme näherzubringen. Ein sozialer Dienst, der von jedem durchgeführt werden muss, vermittelt wertvolle Erfahrungen, die für das spätere Berufsleben und die persönliche Entwicklung von Nutzen sind. Auch die Teilnehmer der prospektiven Umfrage haben durch ihr ehrenamtliches Engagement bereits festgestellt, welchen wichtigen Wert ihre freiwillige Arbeit hat, und sind sich darüber bewusst geworden, welche Bereicherung ihr Beitrag darstellt.

Ob eine Wiedereinführung eines verpflichtenden Zivildienstes nun sinnvoll ist, bleibt umstritten. Es steht jedoch außer Frage, dass jede weitere Person eine dringend benötigte Unterstützung, vor allem im Gesundheitswesen, sein kann.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass ein ehrenamtliches Engagement oder ein Freiwilligendienst in jedem Fall dazu beitragen kann, die beruflichen Perspektiven zu erweitern und die Entscheidungsfindung zu unterstützen - abgesehen von den zahlreichen zusätzlichen, positiven Auswirkungen auf einen selbst und die Gesellschaft.

4 Handlungsempfehlungen und Diskussion

Die durchgeführten Interviews und Umfragen haben aufgezeigt, welch bedeutsamen Wert ein ehrenamtliches oder freiwilliges Engagement für einen selbst und die Gesellschaft darstellt. Es wurde deutlich, dass Ehrenamt die Fachkräfte von morgen gewinnen kann, die im Gesundheitssektor dringend benötigt werden. Dennoch erfahren ehrenamtliche Tätigkeiten und die Teilnahme an sozialen Diensten bisher nicht die nötige Anerkennung, um es weiterhin attraktiv halten. Die steigende Vielfalt an Alternativen birgt die Gefahr, dass das Ehrenamt an Aufmerksamkeit verliert, was langfristig negative Auswirkungen auf die Existenz von Organisationen und die Motivation für Gesundheitsberufe haben könnte. Der folgende Abschnitt diskutiert mögliche Ansätze, um diesem Trend entgegenzuwirken. Im ersten Teil wird hierbei die erfolgreiche Rekrutierung von Arbeitskräften dargestellt, gefolgt von einer Diskussion über die notwendige Förderung und Anerkennung ehrenamtlicher Arbeit im zweiten Teil.

4.1 Kampf gegen den Personalmangel in Gesundheitsberufen mittels erfolgreicher Rekrutierung

Das Thema Personal- und Fachkräftemangel im Gesundheitswesen ist längst kein Neues mehr, jedoch auch eines, das auf lange Frist eine große Herausforderung darstellt. Nach einer Studie von PwC aus dem Jahr 2022, die den Fachkräftemangel im deutschen Gesundheitswesen untersucht, gehört dieser zu den „zentralen Herausforderungen, denen sich die deutsche Gesundheitspolitik in den kommenden Jahren stellen muss.“⁹² Nach den Angaben des Bundesgesundheitsministeriums sind in Deutschland im Jahr 2020 knapp 6 Millionen in der Gesundheitswirtschaft tätig gewesen, was einem Anteil von 13% aller Erwerbstätigen entspricht.⁹³ Eine Prognose für das Jahr 2035 deutet bereits auf einen Engpass von 1,8 Millionen unbesetzten Stellen hin, da es an geeigneten Arbeitskräften mangelt.⁹⁴ Zusätzlich dürfen die Auswirkungen des demografischen Wandels nicht unterschätzt werden, da dies eine zusätzliche Herausforderung für das Gesundheitssystem darstellt. Prognosen für das Jahr 2035 deuten darauf hin, dass das Durchschnittsalter der Mitarbeitenden im Gesundheitssektor bei 51 Jahren liegen wird, was deutlich den branchenweiten Durchschnitt von 44 Jahren übersteigt.⁹⁵

⁹² PwC (2022), S. 7.

⁹³ vgl. Bundesministerium für Gesundheit (2022), S. 159.

⁹⁴ vgl. PwC (2022), S. 6f.

⁹⁵ vgl. ebd., S. 17.

Jedoch sollten diese Zahlen bei der großen Bedeutung dieser Branche anders aussehen, denn gesamtwirtschaftlich betrachtet übernimmt das Gesundheitswesen mehrere bedeutende Rollen: Es bildet die Mitte der Gesundheitswirtschaft und stellt die Grundlage für eine gute Grundversorgung dar. Damit die Gesundheitswirtschaft langfristig von einem Kostentreiber zu einem Wachstumsmotor wird, ist es unerlässlich, dass dieser personalintensiven Branche auch zukünftig ausreichend qualifiziertes Personal zur Verfügung steht, unabhängig von finanziellen Ressourcen gesehen.⁹⁶

Die Herausforderung der Rekrutierung geeigneter Arbeitskräfte für Gesundheitsberufe stellt einen entscheidenden Faktor für den Personalmangel dar. Zum einen sind es die hohen Eingangsvoraussetzungen und Bildungsstandards, die die Gewinnung qualifizierter Fachkräfte erschweren. Auch das negative Image und ungünstige Arbeitsbedingungen, insbesondere in Pflegeberufen, wie auch die Arbeitszeiten wirken abschreckend und beeinträchtigen die Bereitschaft, eine Karriere im Gesundheitswesen einzuschlagen.⁹⁷ Deshalb gilt es, hierfür Lösungsansätze herauszuarbeiten, die langfristige Wirkung haben.

Die Ergebnisse beider Umfragen dieser Arbeit unterstreichen die Bedeutung persönlicher Empfehlungen für die Rekrutierung potenzieller Gesundheitsfachkräfte von morgen, wie es auch in der Studie von PwC deutlich wurde.⁹⁸ Darüber hinaus sollte der mediale Auftritt von Gesundheitsorganisationen in einer von Social-Media geprägten Gesellschaft nicht unterschätzt werden und von den jeweiligen Organisationen in ihrer Rekrutierungsstrategie mit aufgenommen werden. Ebenso spielen höhere Gehälter, sowie mehr Weiterbildungsmöglichkeiten eine wichtige Rolle, mehr Leute für Gesundheitsberufe zu begeistern.

Als Lösungsansatz für die Rettungsdienstorganisationen ASB und DRK, die in dieser Arbeit behandelt wurden, empfiehlt sich eine verstärkte Fokussierung auf den medialen Auftritt in öffentlichen sozialen Netzwerken wie Instagram, Facebook oder TikTok. Ebenso könnte die Einführung eines finanziellen Bonus für Mitarbeiter, die erfolgreich neue Mitarbeiter werben, als zusätzlicher Anreiz dienen, potenzielle Arbeitskräfte gewinnen zu können.

In Bezug auf das Thema Ehrenamt ist es dennoch wichtig zu betonen, dass Menschen sich in der Regel dafür engagieren, weil es eine willkommene Abwechslung zu ihrem

⁹⁶ vgl. Ostwald et al. (2010), S. 5.

⁹⁷ vgl. PwC (2022), S. 14f.

⁹⁸ vgl. ebd., S. 20.

Beruf, den sie inne haben oder erlernen möchten, darstellt und eine Aktivität ist, die sie gerne ausüben. Hierbei sollte nicht bei jedem die Absicht bestehen, diese Tätigkeit zu ihrem Hauptberuf zu machen. Jedoch ist es umso erfreulicher zu sehen, wenn vor allem junge Menschen, die sich ehrenamtlich engagieren, für das Gesundheitswesen begeistert werden können und sich infolgedessen für eine Karriere in diesem Bereich entscheiden.

4.2 Notwendigkeit der Förderung der ehrenamtlichen Arbeit und der Begeisterung für Gesundheitsberufe

Die Ergebnisse sowie der aktuelle Forschungsstand verdeutlichen, dass Ehrenamtliche und Freiwilligenarbeiter eine potenzielle Lösung für personelle Engpässe darstellen können. Jedoch wird als zentraler Kritikpunkt der ehrenamtlich Engagierten die mangelnde Würdigung hervorgehoben. Ein ähnliches Bild ergibt sich im Kontext der Gesundheitsberufe: Obwohl sich die Mehrheit bewusst ist, dass diese Berufe systemrelevant sind, gehen nur wenige davon aus, dass Berufsfeldern, wie beispielsweise in der Pflege, in Zukunft mehr Anerkennung geschenkt wird.⁹⁹ Die Ursachen hierfür sind vielfältig und lassen sich letztendlich auf einen Hauptkritikpunkt zusammenfassen: die fehlende Wertschätzung der erbrachten Leistung.

Nach einer Umfrage von Opaschowski sehen die befragten Personen dieses Argument als Hauptgrund gegen die Ableistung eines sozialen Engagements. Den Freiwilligen geht es bei ihrer Arbeit nicht um monetäre, sondern um soziale Verdienste, auf welche sie durch ihre Leistungen Anspruch haben.¹⁰⁰ Volontäre verdienen eine noch stärkere Entlohnung, sei es durch öffentliche Anerkennung in Form von beglaubigten Urkundenverleihungen oder mit der Möglichkeit der Beurlaubung von Schule oder Job. Ebenso sollte eine ehrenamtliche Tätigkeit noch stärker von potenziellen Arbeitgebern oder Hochschulen wertgeschätzt werden und größere Berücksichtigung im Auswahlprozess haben. Dies würde nicht nur dazu beitragen, die Bedeutung sozialer Verantwortung in der Arbeitswelt zu unterstreichen, sondern auch die vielfältigen Fähigkeiten und Erfahrungen, die durch ehrenamtliche Arbeit erworben werden, entsprechend zu würdigen. Ehrenamtliche Erfahrungen können ebenso wertvoll sein wie berufliche Erfahrungen. Darüber hinaus sollten verstärkt auch finanzielle Anreize gesetzt werden, beispielsweise durch Vergünstigungen für öffentliche Institutionen oder kostenlose Geschenke.¹⁰¹ Ein

⁹⁹ vgl. PwC (2022), S. 15.

¹⁰⁰ vgl. Opaschowski (2008), S. 587f.

¹⁰¹ vgl. ebd., S. 592f.

Vorschlag in dieser Hinsicht wäre, eine Art Ausweis für alle Ehrenamtlichen einzuführen, der – ähnlich wie Schüler- oder Studentenausweise – Rabatte und Ermäßigungen für beispielsweise den Bahnverkehr, Kinobesuche oder den Eintritt in Freizeitparks beinhaltet. Für FSJler und BFDler besteht bereits die Möglichkeit, sich einen solchen Ausweis ausstellen zu lassen. Es ist jedoch wichtig zu betonen, dass der Freiwilligenausweis keinen rechtlichen Anspruch auf diese Vergünstigungen begründet.¹⁰²

Auch das FSJ und ähnliche Freiwilligendienste haben durchaus ihre Herausforderungen. Die finanzielle Unsicherheit, die mit einem einkommenslosen Jahr einhergeht, kann für viele potenzielle Teilnehmer abschreckend wirken, insbesondere wenn keine andere finanzielle Unterstützung verfügbar ist, wie zum Beispiel durch die Familie. In diesem Zusammenhang könnte die Einführung einer Mindestvergütung in Erwägung gezogen werden, die die grundlegenden Lebenshaltungskosten deckt und jedem die Möglichkeit gibt, ein Freiwilligenjahr finanziell unabhängig zu absolvieren. Ebenso sollten hierfür, ähnlich wie für ehrenamtlich Aktive, Vergünstigungen angeboten werden.

Der persönlich gewinnbringendste Effekt eines sozialen Engagements, der nicht direkt sichtbar ist, liegt meist im Aufbau eines Gemeinschaftsgefühls, sowie in der Entwicklung eines tieferen sozialen Verständnisses innerhalb einer Gemeinschaft.¹⁰³ Dieser Teamgeist sollte nach außen getragen werden, um Individuen das Gefühl zu vermitteln, selbst ein Teil dieser Gemeinschaft sein zu wollen. Gerade durch die Stärkung des Zusammenhalts können langfristig positive Veränderungen auf individueller und gesellschaftlicher Ebene entstehen.

Abschließend ist es wichtig anzumerken, dass ehrenamtliches Engagement nach wie vor eine ‚Ehrensache‘ ist und nur dann funktioniert, wenn es mit der richtigen Absicht und Motivation durchgeführt wird.

¹⁰² vgl. Für soziales Leben e.V. (o. J.a), o.S.

¹⁰³ vgl. Opaschowski (2008), S. 595.

5 Schlussbetrachtung

Zusammenfassend zeigt die vorliegende Bachelorarbeit, dass ehrenamtliche Arbeit und Freiwilligendienste nicht nur individuell bereichernd sind, sondern auch eine entscheidende Bedeutung für unsere Gesellschaft haben. Die Erkenntnisse der Umfragen verdeutlichen, dass diese Formen des Engagements unter anderem soziale Bindungen stärken und persönliches Wachstum fördern kann. Ebenso leistet ein soziales Engagement einen bedeutenden Beitrag zur Bewältigung personeller Unterbesetzungen, wie es in Pflegeeinrichtungen häufig der Fall ist. Von der Förderung der Gemeinschaft bis zur Bereitstellung von wichtigen Ressourcen für gemeinnützige Organisationen tragen sie dazu bei, die sozialen, wirtschaftlichen und gesundheitlichen Aspekte unserer Gesellschaft zu verbessern.

Die Forschungsfrage, die den Zusammenhang zwischen ehrenamtlichem Engagement bzw. einem Freiwilligendienst und der Berufswahl im Gesundheitswesen untersuchte, lässt sich anhand der empirischen Untersuchungen teilweise bestätigen. Jedoch kann keine eindeutige Aussage darüber, ob diese Beeinflussung tatsächlich maßgeblich entscheidend ist, zum Forschungszeitpunkt getroffen werden. Es empfiehlt sich daher, weitere Studien zur behandelten Thematik durchzuführen, die eine umfangreichere Datengrundlage umfassen, um den tatsächlichen Zusammenhang zwischen Ehrenamt und der Berufswahl genauer zu erforschen und daraus weitere Handlungsempfehlungen abzuleiten.

Jedoch liegt die Wichtigkeit von Ehrenamt und Freiwilligendiensten für unsere Gesellschaft primär darin, langfristig eine solidarische Gemeinschaft zu schaffen. Diese Formen des Engagements fördern nicht nur das eigene Verantwortungsbewusstsein, sondern inspirieren auch andere dazu, aktiv an der Gestaltung einer positiven Zukunft teilzunehmen.

Es ist daher zu hoffen, dass die Erkenntnisse dieser Arbeit nicht nur das Bewusstsein für die Bedeutung von Ehrenamt und Freiwilligendiensten anregen, sondern auch dazu beitragen, die Wertschätzung dieser Formen des sozialen Engagements in unserer Gesellschaft zu stärken und langfristig zu fördern.

Literaturverzeichnis

Arriagada C., Karnick N. (2022) Motive für freiwilliges Engagement, Beendigungsgründe, Hinderungsgründe und Engagementbereitschaft, in: Simonson J., Kelle N., Kausmann C., Tesch-Römer C. (Hrsg.), *Freiwilliges Engagement in Deutschland: Der Deutsche Freiwilligensurvey 2019*, Springer Fachmedien, Wiesbaden, S. 125–150. DOI: 10.1007/978-3-658-35317-9_7

Bartjes H. (2001) Zivildienst, in: Otto H.-U., Thiersch H. (Hrsg.), *Handbuch Sozialarbeit, Sozialpädagogik*, 2., völlig überarb. Aufl. Aufl., Luchterhand, Neuwied [u.a.], S. 1998–2010.

Bocksch R. (2022) Infografik: Vor allem die Älteren engagieren sich ehrenamtlich | Statista, online im Internet, URL: <https://de.statista.com/infografik/28885/anteil-der-ehrenamtlichen-in-deutschland/>, Abrufdatum: 01.11.2023.

Braunecker C. (2022) *How to do empirische Sozialforschung*, Bd. 5595 : Schlüsselkompetenzen, 1. Auflage. Aufl., UTB, Facultas, Wien.

Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (o. J.a) Fragen & Antworten: Bundesfreiwilligendienst.de, online im Internet, URL: <https://www.bundesfreiwilligendienst.de/bundesfreiwilligendienst/fragen-antworten>, Abrufdatum: 10.11.2023.

Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (o. J.b) Über den BFD: Bundesfreiwilligendienst.de, online im Internet, URL: <https://www.bundesfreiwilligendienst.de/bundesfreiwilligendienst/ueber-den-bfd>, Abrufdatum: 10.11.2023.

Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (o. J.c) Statistiken: Bundesfreiwilligendienst.de, online im Internet, URL: <https://www.bundesfreiwilligendienst.de/servicemenu/presse/statistiken>, Abrufdatum: 11.11.2023.

Bundesministerium des Innern und für Heimat (2023) Ehrenamt- Motor der Demokratie; Häufige Fragen und Antworten, Bundesministerium des Innern und für Heimat (Hrsg.), online im Internet, URL: <https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/faqs/DE/themen/heimat/ehrenamt/ehrenamt-faqs.html?nn=14157012>, Abrufdatum: 13.09.2023.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2022) Der deutsche Freiwilligensurvey, BMFSFJ (Hrsg.), online im Internet, URL: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/engagement-und-gesellschaft/engagement-staerken/der-deutsche-freiwilligensurvey-100090>, Abrufdatum: 16.09.2023.

Bundesministerium für Gesundheit (2022) *Daten des Gesundheitswesens 2022*, S. 163.

Deutsches Rotes Kreuz e.V. (o. J.) Wir sind das Jugendrotkreuz! - Jugendrotkreuz, online im Internet, URL: <https://jugendrotkreuz.de/das-jugendrotkreuz/wer-wir-sind>, Abrufdatum: 11.09.2023.

deutschlandfunk.de (2023) FSJ, FÖJ und Bufdi: Freiwilligendiensten droht der Kahlschlag, online im Internet, URL: <https://www.deutschlandfunk.de/fsj-bufdi-freiwilligendienst-kahlschlag-100.html>, Abrufdatum: 10.11.2023.

Döring N. (2023) Forschungsmethoden und Evaluation in den Sozial- und Humanwissenschaften, Springer Berlin Heidelberg, Berlin, Heidelberg. DOI: 10.1007/978-3-662-64762-2

Einbock S. (2023) Zivildienst—Historie & Auswirkungen der Abschaffung 2011, online im Internet, URL: <https://www.juraforum.de/lexikon/zivildienst>, Abrufdatum: 10.11.2023.

finanzen.de Vermittlungsgesellschaft für Verbraucherverträge GmbH (o. J.) Tag des Ehrenamts | Freiwilliges Hilfe in unserer Gesellschaft, Krankenversicherung.net (Hrsg.), online im Internet, URL: <https://www.krankenversicherung.net/ehrenamt>, Abrufdatum: 13.09.2023.

Fleckenstein T. (2022) Zahl der Ehrenamtlichen in Bayern sinkt—Was tun? | BR24, online im Internet, URL: <https://www.br.de/nachrichten/wirtschaft/wie-steht-das-ehrenamt-in-bayern-da,TLHjeb2>, Abrufdatum: 31.10.2023.

Freiwilligen-Agentur Halle-Saalkreis e. V. (o. J.) Abschlussbericht, S. 113.

Für soziales Leben e.V. (2011) Zivildienst wird BFD - Bundesfreiwilligendienst (BFD)—Freiwilliges Soziales Jahr (FSJ), online im Internet, URL: <https://www.bundesfreiwilligendienst.de/zivildienst-wird-bfd/>, Abrufdatum: 10.11.2023.

Für soziales Leben e.V. (o. J.a) Bundesfreiwilligendienst—Bundesfreiwilligendienst (BFD)—Freiwilliges Soziales Jahr (FSJ), online im Internet, URL: <https://www.bundesfreiwilligendienst.de/>, Abrufdatum: 10.11.2023.

Für soziales Leben e.V. (o. J.b) Was ist ein FSJ? - Bundesfreiwilligendienst (BFD)—Freiwilliges Soziales Jahr (FSJ), online im Internet, URL: <https://www.bundesfreiwilligendienst.de/fsj-freiwilliges-soziales-jahr/was-ist-fsj.html>, Abrufdatum: 10.11.2023.

Genau L. (2023) Qualitative und quantitative Forschung im Vergleich, online im Internet, URL: <https://www.scribbr.de/methodik/qualitative-forschung-quantitative-forschung/>, Abrufdatum: 24.10.2023.

Goebel L. (2010) Wehrpflicht steht vor dem Aus: Was wird aus dem Zivildienst? - N-tv.de, N-tv (Hrsg.), online im Internet, URL: <https://www.n-tv.de/politik/Was-wird-aus-dem-Zivildienst-article1486321.html>, Abrufdatum: 11.11.2023.

Güntert S. T. (2015) Selbstbestimmung in der Freiwilligenarbeit, in: Wehner T., Güntert S. T. (Hrsg.), Psychologie der Freiwilligenarbeit: Motivation, Gestaltung und Organisation, Springer, Berlin, Heidelberg, S. 77–93. DOI: 10.1007/978-3-642-55295-3_5

Hoffmann S. (2023) Personalmangel im Rettungsdienst – SaniOnTheRoad, online im Internet, URL: <https://saniontheroad.com/personalmangel-im-rettungsdienst/>, Abrufdatum: 13.11.2023.

Kausmann C., Hagen C. (2022) Gesellschaftliche Bereiche des freiwilligen Engagements, in: Simonson J., Kelle N., Kausmann C., Tesch-Römer C. (Hrsg.), *Freiwilliges Engagement in Deutschland*, Springer Fachmedien Wiesbaden, Wiesbaden, S. 95–124. DOI: 10.1007/978-3-658-35317-9_6

Kreutzträger I. (2011) Ende des Zivildienstes: Wegfall der Zivis trifft Behinderte—Taz.de, online im Internet, URL: <https://taz.de/Ende-des-Zivildienstes/15121213/>, Abrufdatum: 10.11.2023.

Land Hessen (o. J.) Warum Ehrenamt?- Dein Ehrenamt, online im Internet, URL: <https://www.deineehrenamt.de/warum-ehrenamt>, Abrufdatum: 11.11.2023.

Malzew M. (o. J.) Empirische Sozialforschung: Definition und Methoden | empirio, online im Internet, URL: <https://www.empirio.de/empiriowissen/empirische-sozialforschung>, Abrufdatum: 21.10.2023.

Nier H. (2019) Infografik: Der Zivildienst und seine Nachfolger | Statista, online im Internet, URL: <https://de.statista.com/infografik/16599/der-zivildienst-und-seine-nachfolger/>, Abrufdatum: 11.11.2023.

Opaschowski H. W. (2008) *Deutschland 2030 wie wir in Zukunft leben*, 1. Aufl. Aufl., Gütersloher Verl.-Haus, Gütersloh.

Ostwald D. A., Ehrhard T., Bruntsch F., Schmidt H., Friedl C. (2010) Fachkräftemangel im deutschen Gesundheitswesen 2022—PwC, online im Internet, URL: <https://www.pwc.de/de/gesundheitswesen-und-pharma/fachkraeftemangel-im-deutschen-gesundheitswesen-2022.html>, Abrufdatum: 12.11.2023.

Pawlik V. (2023) Verbreitung ehrenamtlicher Arbeit in Deutschland 2023, Statista (Hrsg.), online im Internet, URL: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/173632/umfrage/verbreitung-ehrenamtlicher-arbeit/>, Abrufdatum: 13.09.2023.

Pflug I. (2022) Corona ließ Angebot für Kinder und Jugendliche stark zurückgehen | BR24, online im Internet, URL: <https://www.br.de/nachrichten/bayern/corona-liess-angebot-fuer-kinder-und-jugendliche-stark-zurueckgehen,TMVJoPg>, Abrufdatum: 31.10.2023.

PwC (2022) Fachkräftemangel im Gesundheitswesen: Wenn die Pflege selbst zum Pflegefall wird, S. 39.

Rauschenbach T. (2001) Ehrenamt, in: Otto H.-U., Thiersch H. (Hrsg.), *Handbuch Sozialarbeit, Sozialpädagogik*, 2., völlig überarb. Aufl. Aufl., Luchterhand, Neuwied [u.a.], S. 344–359.

Simonson J., Kelle N., Kausmann C., Tesch-Römer C. (2022a) Freiwilliges Engagement im Zeitvergleich, in: Simonson J., Kelle N., Kausmann C., Tesch-Römer C. (Hrsg.), *Freiwilliges Engagement in Deutschland: Der Deutsche Freiwilligensurvey 2019*, Springer Fachmedien, Wiesbaden, S. 53–66. DOI: 10.1007/978-3-658-35317-9_4

Simonson J., Kelle N., Kausmann C., Tesch-Römer C. (2022b) Unterschiede und Ungleichheiten im freiwilligen Engagement, in: Simonson J., Kelle N., Kausmann C., Tesch-Römer C. (Hrsg.), *Freiwilliges Engagement in Deutschland: Der Deutsche*

Freiwilligensurvey 2019, Springer Fachmedien, Wiesbaden, S. 67–94. DOI: 10.1007/978-3-658-35317-9_5

Stephan K., Müller, Meike, Störkle, Mario (o. J.) Folgen der Corona-Pandemie für ältere Freiwillige und ihr Engagement, Hochschule-Luzern (Hrsg.), online im Internet, URL: <https://www.hslu.ch/de-ch/hochschule-luzern/forschung/projekte/detail/?pid=5620>, Abrufdatum: 21.10.2023.

Wagner I. (2021) Jugend und Corona – Ehrenamtliches Engagement zur Zeit vor allem digital | Jugendhilfeportal, online im Internet, URL: <https://jugendhilfeportal.de/artikel/jugend-und-corona-ehrenamtliches-engagement-zur-zeit-vor-allem-digital>, Abrufdatum: 31.10.2023.

Wehner T., Güntert S. T., Mieg H. A. (2018) Freiwilligenarbeit, Springer Fachmedien, Wiesbaden. DOI: 10.1007/978-3-658-22174-4

Anhang

Aufgrund des großen Umfangs der Interviews und Umfragen, sind diese in den ausgedruckten Exemplaren nicht hinterlegt, sondern in der digitalen Version mit enthalten.

Zudem sind die Anlagen 1 und 2 ebenfalls nur in den digitalen Dokumenten hinterlegt.

Anhang 1: Interview A. Seipold- Haller

Anhang 1.1: Interviewleitfaden

1. Kurze Vorstellung (Name, Alter, Herkunft und Beruf und Position)
2. Wie war ihr beruflicher Werdegang bis hin zum Rettungsdienstleiter beim ASB? (Wie sind Sie auf die Gesundheitsbranche aufmerksam geworden? War das schon ihr Kindheitswunsch? Oder waren Sie in einem Verein o. Ä. tätig?)
3. Heutzutage gibt es die Jugendarbeit beim ASB - die ASJ. Gab es diese früher schon und haben Sie Berührungspunkte dazu? Wenn ja, welche?
4. Welche Bedeutung hat die ASJ beim ASB?
5. Persönliche Einschätzung: welcher Stellenwert hat die Jugendarbeit?
6. Bleiben die Leute aus der ASJ beim ASB? Erfahrungswerte? Oder wird hauptsächlich von extern rekrutiert?
7. Zum Thema Rekrutierung: Wie werden Leute angeworben? Welche Rolle spielt hierbei Social- Media?
8. Wer bewirbt sich? wie viele kommen tatsächlich von einer anderen ehrenamtlichen Organisation/ mit ehrenamtlichem Background zum ASB?
9. Thema FSJ/BUFDI: wie steht es hier um die Nachfrage? Gibt es genug freiwillige Bewerber?
10. Vergleich zum Zivildienst: ähneln sich die Modelle? (Im Hinblick auf Freiwilligkeit vs. Pflicht)
11. Persönliche Meinung zur Wiedereinführung des Zivildienstes oder einer abgewandelten Form? Ideen ihrerseits?

Anhang 1.2: Interviewtranskript

Speaker 1: Susanne Schmid

Speaker 2: Adrian Seipold-Haller

Ort und Datum: Ulm, den 20.07.2023

Form der Durchführung: Präsenz

Speaker 1 [00:00:01] Also danke noch mal, dass es geklappt hat. Wollen Sie sich einfach nochmal kurz vorstellen, Ihren Namen Alter, Beruf und etc.?

Speaker 2 [00:00:09] Mein Name ist Adrian Seipold-Haller. Ich bin 39 Jahre alt, eigentlich Notfallsanitäter und jetzt seit einem Jahr Rettungsdienstleiter beim ASB Ulm.

Speaker 1 [00:00:21] Wie war denn Ihr beruflicher Werdegang bis hin jetzt zu Ihrer Position hier beim ASB?

Speaker 2 [00:00:26] Ursprünglich ging es los, ähm, in meiner Kindheit, da bin ich zum Jugend- Rotkreuz gekommen, war dort bis zum 14. Lebensjahr tätig. Danach war ich bei der Feuerwehr und es war eigentlich schon immer mein Kindheitstraum, Rettungsassistent zu werden damals. Die Ausbildung habe ich dann gemacht, nachdem ich ein FSJ gemacht hab hier beim ASB. War dann zehn Jahre beim Bayerischen Roten Kreuz tätig. Anschließend hier beim ASB Ulm in der Notfallrettung tätig. Und bin durch Zufall eigentlich in die Position des Rettungsdienstleiters gekommen. Es waren dann mehrere Krankheitsausfälle da bzw. auch eine Kündigung vom damaligen Stellvertreter. Und ich bin eigentlich so mehr oder weniger reingerutscht in die ganze Sache. War nie die Absicht, die Position zu übernehmen.

Speaker 1 [00:01:25] Okay, aber spontan ist ja dann manchmal auch nicht verkehrt. Genau. Jetzt sagen Sie ja selber, Sie hatten als Kind oder Jugendlicher schon diesen Wunsch auch, in der Branche zu arbeiten. Genau. Heutzutage gibts ja auch, hier beim ASB gibt es ja auch die ASJ. Genau, gab es die früher auch schon? Waren sie da, hatten sie da auch Berührungspunkte oder weniger?

Speaker 2 [00:01:47] Also bei der ASJ, ob es die früher gab, weiß ich nicht, bestimmt. Ich weiß, dass die ASJ hier in Ulm ziemlich aktiv ist. Die betreuen mehrere Schulen im Schulsanitätsdienst. Glaube zehn Stück sind es insgesamt. Und die haben eine recht ordentliche Mitgliederzahl. Berührungspunkte gibt es relativ wenige, eher bei Sanitätsdiensten, wenn wir unterstützend tätig sind oder wenn sie dann als Praktikanten mal mitfahren im Krankentransport. Ähm. Es kommt auch öfters mal vor, dass Leute von

der ASJ einen BFD machen möchten im Krankentransport und da sind dann schon eher die Berührungspunkte da. Aber im Alltäglichen und alltäglichen Arbeit eher nicht.

Speaker 1 [00:02:38] Okay. Ja, genau, also was schätzen Sie ein, welchen Stellenwert hat diese Jugendarbeit? Bringt das was? Können dadurch Leute, gerade Kinder oder Jugendliche, angeheuert werden, sich für diese Branche zu begeistern?

Speaker 2 [00:02:52] Durchaus, ja. Auf jeden Fall für den medizinischen Bereich, weil die auch ziemlich viel in Erste- Hilfe schulen. Die machen einen 35- stündigen Erste- Hilfe- Kurs, einen erweiterten Erste- Hilfe- Kurs für die Schulsanitäter dann, und da wird das Interesse durchaus geweckt.

Speaker 1 [00:03:12] Okay, sehr gut. Genau, bleiben die Jugendlichen dann auch beim ASB ehrenamtlich oder steigen sogar ein. Wie ist da ihre so? Haben Sie Erfahrungswerte, oder?

Speaker 2 [00:03:24] Also die meisten, sofern sie nicht wegziehen studienbedingt oder ausbildungsbedingt gehen dann über in die Einsatzinheit, das heißt den Katastrophenschutz und werden da aktiv und bleiben dann im Regelfall noch ja bis Mitte 20 ja auch in der Jugend aktiv als Gruppenleiter oder Betreuungspersonen.

Speaker 1 [00:03:49] Ja okay, jetzt zum Thema Rekrutierung auch noch. Wie werden die Leute sonst angeworben oder wie hoch ist denn die Bewerbungsrate und vielleicht auch wie welche Rolle spielt da Social Media? Wird es auch schon benutzt beim ASB?

Speaker 2 [00:04:04] Social Media spielt es durchaus eine Rolle. Wir hatten erst eine relativ große Werbeaktion bzw Stellenausschreibung über Facebook drin. Die Resonanz war durchwachsen. Es kamen zwar viele Bewerbungen rein, allerdings muss ich sagen, es sind ziemlich viele im Sand verlaufen von den Bewerbern, weil keine Qualifikation da war. Sprachbarrieren waren da. Ist eigentlich schade.

Speaker 1 [00:04:40] Ja.

Speaker 2 [00:04:43] Also, die Effizienz war eher gering. Genau. Normalerweise ist es so, dass wir in Ulm alle zwei Jahre einen Bildungsmesse haben. Da ist der ASB relativ groß vertreten. Dann gibt es noch kleinere Bildungsmessen. Die finden dann über einen Nachmittag statt im Normalfall. Da sind wir ja auch immer vertreten. Da kann man viele Leute generieren oder gewinnen fürs BFD oder FSJ. Von denen wiederum gehen ungefähr 75 % zum Studieren oder machen eine Ausbildung und die restlichen 25 bis 30 % werden dann in der Rettung aktiv bzw werden dann hauptamtlich und haben auch den Wunsch die Ausbildung zum Notfallsanitäter zu machen.

Speaker 1 [00:05:38] Okay.

Speaker 2 [00:05:39] Das sind so die Erfahrungswerte der letzten Jahre. Also es ist kaum ein Jahrgang dabei wo niemand letztendlich da bleibt am Schluss.

Speaker 1 [00:05:51] Sind dann auch somit viele auch haben viele schon ehrenamtlichen Background, wenn sie das jetzt so sagen?

Speaker 2 [00:05:58] Also sind viele in Sportvereinen aktiv oder Musikverein. So die Hälfte ungefähr bei Wasserwacht oder der DLRG und noch ein paar bei der ASJ, durchaus ja.

Speaker 1 [00:06:13] Kommt dann zusammen. Ja, okay, genau jetzt haben sie das vorhin gesagt sie haben selber ein FSJ gemacht. Wie steht es da jetzt hier um jetzt aktuell die Nachfrage? Oder gibt es genug Bewerber dafür?

Speaker 2 [00:06:29] Zu viele. Also die letzten drei Jahre während Corona war es eher schwierig.

Speaker 1 [00:06:36] Okay, ja.

Speaker 2 [00:06:37] Da war das Interesse nicht wirklich da bei den Leuten. Aber es zieht jetzt wieder an. Wir haben alle Stellen, die im Krankentransport verfügbar haben, besetzt. Das sind dieses Jahr zehn Stück und auch die anderen Abteilungen, wie individuelle Schwerstbehinderten- Betreuung oder Schulbegleitung, oder Eingliederungshilfen, Jugendhilfe ist es, die machen halt Schulbegleitung, die sind eigentlich auch relativ voll. Man merkt schon, dass wieder ordentlich BFDler kommen.

Speaker 1 [00:07:08] Das ist ja sehr gut.

Speaker 2 [00:07:09] Es ist schön.

Speaker 1 [00:07:10] Das ist sehr gut. Genau, jetzt im Vergleich zum Zivildienst, den haben Sie jetzt ja nicht gemacht, aber jetzt hier mal im Vergleich. Weiß nicht, in wie weit Sie da noch Bescheid wissen, aber was halten Sie selber vom Zivildienst oder jetzt im Vergleich zum FSJ? Aber wenn Sie jetzt eh schon sagen okay, es bewerben sich viele fürs FSJ - gibt es da dann überhaupt noch einen Unterschied oder..?

Speaker 2 [00:07:36] Also ein Pflichtjahr sehe ich zwiegespalten. Einerseits wäre es natürlich ein gesellschaftlicher Mehrgewinn, auf jeden Fall. Allerdings stelle ich das infrage, dass die Motivation bei den einzelnen Leuten extrem hoch ist, diesen Job auch auszuüben. Dieses Jahr, weil sie natürlich gezwungen werden dazu. Muss ich sagen, da hab ich lieber jemanden da, der es freiwillig macht, der Bock drauf hat, als jemand, der gezwungen wird.

Speaker 1 [00:08:08] Ja, bringt ja letztendlich dann auch ein Mehrwert in der Leistung und ist nicht zusätzliche Arbeit, sondern hilft auch oder begeistert sich dafür, das stimmt.

Also jetzt auch nicht irgendwie eine abgewandelte Form oder so drei Monate Pflicht oder so was. Weil es ja doch in der Gesundheitsbranche einen Mangel gibt. Und eventuell kann man ja dadurch einen Anreiz setzen.

Speaker 2 [00:08:33] Könnte man ja machen, ja. Also es ist bei uns speziell ist es schwierig, für drei Monate das anzubieten.

Speaker 1 [00:08:39] War nur ein Beispiel.

Speaker 2 [00:08:41] Oder für ein halbes Jahr ist es auch ziemlich schwierig, weil die Leute eine Ausbildung zum Rettungshelfer bzw Rettungssanitäter machen müssen für diesen Bundesfreiwilligendienst. Wenn sie im Krankentransport tätig sein wollen oder in der Notfallrettung und diese Ausbildung dauert allein schon drei Monate. Das heißt wenn sie dann fertig sind, hätten sie theoretisch noch ein 3/4 Jahr, das sie arbeiten könnten. Von diesem Dreivierteljahr gehen nochmal drei Wochen weg für Seminare, ein Monat Urlaub, dann kommt noch ein bisschen krank dazu. Also dieses Jahr ist schon ziemlich knapp.

Speaker 1 [00:09:17] Ja, Ja. Okay. Okay. Das wär ja dann ist das FSJ ja doch eher noch ein Modell, das sich eher heutzutage da durchsetzt, Ihrer Meinung nach?

Speaker 2 [00:09:29] Würde ich sagen, ja. Durchaus.

Speaker 1 [00:09:31] Und eignet sich und auch der Nachfrage entsprechend doch noch attraktiv. Ja, super. Gut. Wollen Sie was abschließend sagen? Irgendwas Relevantes? Nein? Okay. Ja dann danke. Sehr gut.

Anhang 1.3: Einwilligungserklärung zur Datenverarbeitung

Einwilligungserklärung Interview

Ich erkläre hiermit mein Einverständnis zur Nutzung der personenbezogenen Daten, die im Rahmen des folgenden Gesprächs erhoben wurden:

- Datum des Interviews: 20.07.2023, 14⁰⁰ - 14⁴⁵
- Namen der interviewenden Person: Adrian Seipold-Haller
- Kurzbeschreibung des Forschungsprojekts: Bachelorarbeit; Ehrenamt & Zivildienst
- Durchführende Hochschule: Hochschule Neu-Ulm
- Interviewer: Susanne Schmid

Die Daten werden im Rahmen eines mündlichen Gesprächs erhoben, das mit einem Aufnahmegerät aufgezeichnet wurde. Zum Zwecke der Datenanalyse und Auswertung werden die mündlich erhobenen Daten verschriftlicht (Transkription).

Die Daten werden nicht anonymisiert. Die interviewte Person kann somit identifiziert werden. Nach dem Abschluss des Projekts werden diese Daten unmittelbar gelöscht.

Der Speicherung der personenbezogenen Daten zu Dokumentationszwecken kann durch die interviewte Person jederzeit widersprochen werden. Die Teilnahme an dem Gespräch erfolgt freiwillig. Das Gespräch kann zu jedem Zeitpunkt abgebrochen werden. Das Einverständnis zur Aufzeichnung und Weiterverwendung der Daten kann jederzeit widerrufen werden.

Adrian Seipold-Haller
Vorname und Name in Druckbuchstaben


Unterschrift

Ulm, 20.07.2023
Datum, Ort

Anhang 2: Interview T. Polak

Anhang 2.1: Interviewleitfaden

1. Kurze Vorstellung (Name, Alter, Herkunft und Beruf und Position)
2. Wie war ihr beruflicher Werdegang bis hin zum Fortbildungsbeauftragten beim DRK? (Wie sind Sie auf die Gesundheitsbranche aufmerksam geworden? War das schon ihr Kindheitswunsch? Oder waren Sie in einem Verein o. Ä. tätig?)
3. Persönliche Einschätzung: welcher Stellenwert hat die ehrenamtliche Jugendarbeit?
4. Wie stark wird diese beim DRK gefördert?
5. Zum Thema Rekrutierung: Wie werden Leute angeworben? Welche Rolle spielt hierbei auch Social- Media?
6. Wie viele kommen tatsächlich mit ehrenamtlichem Background zum DRK? Haben diese einen Vorteil?
7. Welche Ausbildungsmöglichkeiten gibts beim DRK und welche sind da mit am beliebtesten? (Durchschnittsalter der Bewerber, viele Quereinsteiger?)
8. Thema FSJ/BFD: wie steht es hier um die Nachfrage? Gibt es genug freiwillige Bewerber?
9. Vergleich zum Zivildienst: in wie weit ähneln sich die Modelle? (Im Hinblick auf Freiwilligkeit vs. Pflicht, was ist ‚besser‘?)
10. Persönliche Meinung zur Wiedereinführung eines Zivildienstes, auch in einer abgewandelten Form? Ideen ihrerseits?

Anhang 2.2: Interviewtranskript

Speaker 1: Susanne Schmid

Speaker 2: Tim Polak

Ort und Datum: Ulm, den 31.08.2023

Form der Durchführung: Präsenz

Speaker 1 [00:00:00] Gut. Ja, danke, dass es klappt heute. Ich würde dich bitten, dich vielleicht noch mal kurz vorzustellen. Name, Alter, was du jetzt beruflich machst und deine Position.

Speaker 2 [00:00:10] Ja. Tim Polak heiß ich. Bin 40 Jahre. Bin beim DRK Rettungsdienst Heidenheim- Ulm in dieser gGmbH. Einer von drei Beauftragten für Fortbildung und bin Praxis- Anleiter, das heißt also auch in der Ausbildung tätig. Aber Schwerpunkt meiner beruflichen Tätigkeit ist die innerbetriebliche Fortbildung.

Speaker 1 [00:00:31] Okay, und wie war denn dein beruflicher Werdegang bis dahin, bis zu dieser Position beim DRK? Also wie aufmerksam geworden auch anderer Background wie ehrenamtliche Tätigkeiten etc.. ?

Speaker 2 [00:00:45] Ja, ich habe mit 15 angefangen bei der DLRG in der Wasserrettung. Habe dann da jeden Sommer meine Sommerferien an der Küste verbracht und habe dann in der Schule schon den Schulsanitätsdienst aufgebaut und habe mich damals schon in die Richtung interessiert. Und dann war klar, ich will in Rettungsdienst, wollte ursprünglich Zivildienst machen, dann kam aber die Kürzung, also wurden Gelder gekürzt und dann musste ich statt Zivildienst musste ich ein Freiwilliges Soziales Jahr machen. Das habe ich dann im Rettungsdienst Schwäbisch Gmünd gemacht und danach weiter gemacht die Ausbildung damals zum Rettungsassistenten, selber gezahlt. Das Anerkennungsjahr damals im Rems-Murr-Kreis gemacht auf den Rettungswachen Schorndorf, Winnenden und Welzheim. Und dann habe ich von 2006 bis 2009 in Schwäbisch Gmünd beim DRK Rettungsdienst gearbeitet, habe dann einen Medizinstudienplatz bekommen, habe 2009 angefangen Medizin zu studieren, habe das zwei Jahre lang gemacht, dann das Studium abgebrochen und bin dann in Ulm geblieben. Das hat mich hier nach Ulm aus dem Remstal verschlagen, bin dann in Ulm geblieben und bin dann hier zum DRK in Ulm gekommen. Und dann ging es ja noch weiter. Dann hier in Ulm war es so, dass die ganzen Zusatzqualifikationen die Firma gezahlt hat und so bin ich Lehrrettungsassistent, Praxisanleiter, dann Notfallsanitäter geworden, organisatorischer Leiter Rettungsdienst, ja alles mögliche. Simulations- Instructor, CRM-

Instructor, ITLS Provider LCS Provider, was es alles so gibt, konnte ich dann alles hier in der Firma machen. Dann habe ich 2013 angefangen die innerbetriebliche Fortbildung aufzubauen, mit einem Kollegen zusammen im Zweiterteam. Das ging dann bis 2018, dann hat man auch kurzzeitig mal gedacht man sourcet diese Fortbildung aus an die DRK-Landesschule. Dann habe ich an die DRK-Landesschule gewechselt, habe dann da ein Jahr Klassenlehrer gemacht für Notfallsanitäter und habe dann einen Anruf bekommen von der DRF Luftrettung. Bin dann ein Jahr lang auf dem Ambulanzjet unterwegs gewesen und zur Pandemie bin ich wieder abgeworben oder zurückgeworfen worden von meiner alten Firma, weil die gesagt haben, hey das mit der Fortbildung outgesourct ist nicht so gut wie wir uns das vorgestellt hatten und deswegen bin ich jetzt quasi seit der Pandemie wieder zurück als Fortbildungsbeauftragter, hab ein bisschen Erfahrungen noch anderweitig gesammelt und habe dann so Sonderprojekte gemacht wie den Intensivbus, dadurch, dass ich eben auf dem Ambulanzjet unterwegs war. Das ist so der berufliche Werdegang, glaube ich, so.

Speaker 1 [00:03:22] Wahnsinnig vielseitig und ja, aber dafür aufregend, würde ich sagen.

Speaker 2 [00:03:28] Keine gerade Linie, aber das machts ein bisschen abwechslungsreich.

Speaker 1 [00:03:31] Ja, absolut. Ja, jetzt sagst du ja selber, dass du auch schon zu Jugendzeiten auch schon interessiert warst, was dich ja auch zu der Branche gebracht hat. Was denkst du, welchen Stellenwert die Jugendarbeit jetzt hat in dem Bereich DRK? Andere ehrenamtliche Organisationen, auch in der DLRG? Genau.

Speaker 2 [00:03:52] Ja, also wir haben jedes Jahr, was haben wir 260 Bewerber irgendwie so was für unsere Auszubildenden- Plätze, die wir haben. Und da sind viele tatsächlich schon vorher irgendwie im Ehrenamt tätig. Wasserrettung, DLRG, Wasserwacht, irgendeine Bereitschaft oder irgendwie in die Richtung unterwegs, aber nicht alle. Also es gibt schon für viele so das Reinschnuppern, die dann sagen ich möchte mein Hobby zum Beruf machen und wir haben so ein paar Kandidaten, die merken das dann erst während dem Abi, dass sie dann sagen Medizin wär eigentlich ganz interessant und wollen dann den Beruf machen. Aber es ist sicherlich ein großer Großteil derer, die ehrenamtlich irgendwie schon sind.

Speaker 1 [00:04:31] Okay. Also werden, gibt es ein spezielles Schema, wie Leute angeworben werden im Bereich Rekrutierung oder kommen die einfach zu euch? Genau, oder auch Social Media, seids ihr da auch tätig oder ist das bei euch eher zweitrangig?

Speaker 2 [00:04:47] Leider wird der Stellenwert von der Geschäftsführung, was das angeht noch nicht so wahrgenommen. Also es ist tatsächlich so, dass wir versucht haben, schon mal so ein bisschen Richtung Insta oder Social Media zu gehen. Facebook ist ja eigentlich nur noch für über 40-jährige. Wir sind auf der Bildungsmesse hier in Ulm immer vertreten und machen auf der Bildungsmesse einen großen Stand. Da rekrutieren sich tatsächlich einige. Da kommen schon ein paar Bewerbungen über die Bildungsmesse. Ansonsten halt die Anzeigen über Abizeitungen ist so ein Ding wo man auch noch bisschen Werbung machen kann. Und für FSJ. Und dann quasi FSJ als Einstiegsdroge.

Speaker 1 [00:05:25] Ja, okay. Ja, jetzt hast du das ja schon angesprochen, dass viele auch mit ehrenamtlichen Background zu euch kommen. Haben die dann auch einen Vorteil oder ist es auffällig, dass die eher bleiben oder wie ist generell die Fluktuation so am Anfang, dass dann viele sagen oder wenige sagen ist doch nichts für mich, habe ich mir anders vorgestellt?

Speaker 2 [00:05:50] Die Fluktuation kann ich dir keine konkreten Zahlen dazu sagen. Also es ist schon so, dass viele aus dem Ehrenamt das dann machen und sagen, das war ihr Lebensziel und die bleiben bei uns dann lange Jahre, und sind dann irgendwann vielleicht ein bisschen weniger im Ehrenamt. Weil wenn man das beruflich macht, brauchst du so bisschen irgendwann mal was anderes. Aber ja, die bleiben schon eigentlich eher dabei. Also eher, weil man weiß, auf was man sich eingelassen hat und die bleiben dann schon auch lange dabei.

Speaker 1 [00:06:22] Ja. Ja, für welchen Ausbildungsberuf ist dann die Nachfrage am höchsten oder welcher ist am beliebtesten? Gibt es auch Quereinsteiger neben den ganzen jüngeren Leuten?

Speaker 2 [00:06:34] Ja, tatsächlich. Also wir haben mittlerweile einen Quereinstieg ermöglicht für Rettungssanitäter, das heißt das ja nur eine 13- wöchige Ausbildung. Wir bieten das an, wenn jemand aus seinem Berufsleben aussteigen möchte, also was er bisher gemacht hat. Zum Beispiel gibt es so ein paar Kandidaten, die wir jetzt aus dem Finanzwesen übernommen haben. Die sagen, sie wollen noch was Sinnvolles mit ihrem Leben anfangen und nicht Versicherungen verkaufen. Dann schulen wir die um, die bekommen von uns die Umschulung. Das sind jetzt momentan nicht so viele, aber aus dem Impfzentrum kamen da viele, das wir betrieben haben. Aber der Großteil ist schon so langfristig mit der Notfallsanitäter-Ausbildung, die 3-jährige Vollzeit.

Speaker 1 [00:07:20] Genau dann Thema FSJ. Das hast du ja auch selber gemacht. Wie steht es jetzt gerade aktuell hier um die Nachfrage, gibt es viele Bewerber? Könnt ihr Plätze vergeben oder kriegt ihr sie nicht voll?

Speaker 2 [00:07:32] Ja, also wir haben in der Regel 44 Plätze hier auf der Rettungswache. Und in der Regel klappt das ganz gut, dass die voll werden. Wenn nachher ein oder zwei nicht besetzt sind, dann passiert es schon hin und wieder mal, aber es gibt dann auch immer wieder welche, die nicht nach dem Abi einsteigen, sondern halt ein paar Monate später. Die machen jetzt Abi, machen jetzt noch irgendwie 3 4 5 Monate Work and Travel und kommen dann zu uns.

Speaker 1 [00:08:05] Okay, eigentlich zufriedenstellend. Okay, jetzt im Vergleich zum Zivildienst, der es ja 2012 offiziell abgeschafft worden und ersetzt durch diesen Bundesfreiwilligendienst. Inwieweit ähneln sich da die Modelle bzw Freiwilligkeit versus Pflicht? Was ist da auch besser oder würde für ein Pflichtdienst vielleicht besser sein? Ähm, sage ich mal.

Speaker 2 [00:08:35] Ja tatsächlich. Also ein Pflichtdienst wäre eine sinnvolle Sache, weil dann einfach jeder die gleiche Ausgangssituation hat nach der Schule. Momentan ist es ja so, dass bei uns landen klingt jetzt bisschen blöd, aber es kommen viele zu uns, die nach dem Abi nicht genau wissen, was sie machen wollen. Ja, die sagen ich weiß nicht, ob ich Medizin studieren kann oder möchte und oder den Notenschnitt nicht haben. Und die gucken dann, was sie so machen. De facto wäre es aber tatsächlich so, dass wenn es freiwillig ist, oder dann in dem Fall unfreiwilliges soziales Jahr, ein Dienstjahr, sicherlich der breiten Masse sehr viel nutzen würde, was Lebenserfahrung angeht.

Speaker 1 [00:09:15] Ja, ja, also jetzt habe ich schon ein bisschen rausgehört, dass du dich tendenziell dafür aussprichst, dass so ein Pflichtdienst sinnvoll sein kann, auch in abgewandelter Form? Oder denkst du, ein Jahr ist da schon sinnvoll? Und ja, oder eventuell vielleicht auch in der verkürzten Form, sechs Monate, bringt es aber dann vielleicht auch nichts?

Speaker 2 [00:09:35] Kommt auf die Tätigkeit drauf an, wenn du weiß was ich, so Fahrdienst machst oder sozialen Dienst, Essen auf Rädern, Pflegebereich helfen irgendwie so was, was weiß ich Sozialdienst für alte Menschen, Hausnotruf - So was kann man relativ kurzfristig anlernen. Ja, bei uns im Rettungsdienst ist die Ausbildung schon mal 13 Wochen. Da braucht man bei uns noch einen Führerschein, wenn man die großen Fahrzeuge fahren will, und dann lohnt sich das schon nicht, wenn man das kürzer macht

als zwölf Monate. Also da brauchst dann die zwölf Monate, das da irgendwie so Kosten-Nutzen-Effekt einigermaßen passt.

Speaker 1 [00:10:13] Ok, ja, soweit. Hast du noch irgendwas anzufügen zu dem Thema oder passt soweit?

Speaker 2 [00:10:19] Passt ja.

Speaker 1 [00:10:21] Super, dann bedanke ich mich.

Anhang 3.1: Einwilligungserklärung zur Datenverarbeitung T. Polak

Einwilligungserklärung Interview

Ich erkläre hiermit mein Einverständnis zur Nutzung der personenbezogenen Daten, die im Rahmen des folgenden Gesprächs erhoben wurden:

- Datum des Interviews: 31.08.2023
- Namen der interviewenden Person: Tim Polak
- Kurzbeschreibung des Forschungsprojekts: Bachelorarbeit; Ehrenamt & Zivildienst
- Durchführende Hochschule: Hochschule Neu-Ulm
- Interviewer: Susanna Schmidt

Die Daten werden im Rahmen eines mündlichen Gesprächs erhoben, das mit einem Aufnahmegerät aufgezeichnet wurde. Zum Zwecke der Datenanalyse und Auswertung werden die mündlich erhobenen Daten verschriftlicht (Transkription).

Die Daten werden nicht anonymisiert. Die interviewte Person kann somit identifiziert werden. Nach dem Abschluss des Projekts werden diese Daten unmittelbar gelöscht.

Der Speicherung der personenbezogenen Daten zu Dokumentationszwecken kann durch die interviewte Person jederzeit widersprochen werden. Die Teilnahme an dem Gespräch erfolgt freiwillig. Das Gespräch kann zu jedem Zeitpunkt abgebrochen werden. Das Einverständnis zur Aufzeichnung und Weiterverwendung der Daten kann jederzeit widerrufen werden.

Tim Polak

Vorname und Name in Druckbuchstaben



Unterschrift

31.08.2023, Ulm

Datum, Ort

Anhang 3: Prospektive Umfrage

Fragen und Ergebnisse der Umfrage: Siehe Anlage 1

Anhang 4: Retrospektive Umfrage

Fragen und Ergebnisse der Umfrage: Siehe Anlage 2

Eidesstattliche Erklärung

Ich, Susanne Schmid, versichere, dass ich die vorliegende Abschlussarbeit selbständig angefertigt, nicht anderweitig für Prüfungszwecke vorgelegt, keine anderen als die angegebenen Quellen und Hilfsmittel benutzt, sowie wörtliche und sinngemäße Zitate als solche gekennzeichnet habe.

Augsburg, den 17.11.2023

Ort, Datum

Susanne Schmid

Unterschrift