

Evangelische Hochschule Ludwigsburg

Staatlich anerkannte Hochschule für Angewandte Wissenschaften
der Evangelischen Landeskirche in Württemberg

Bachelorthesis

zur Erlangung des Bachelorgrads (B. A.)

im Studiengang Soziale Arbeit

jung, engagiert, weg?!

Der Beitrag von Freiwilligenmanagement zur Bindung
jungen Engagements in Übergangsphasen

Geringfügig überarbeitete Fassung vom 16.08.2023

Eingereicht von	Judith Gross judith.gross@outlook.com
Matrikelnummer	50044021
Erstkorrektor*in	Prof. Dr. Wolfgang Ilg
Zweitkorrektor*in	Prof. Dr. Claudia Schulz
Eingereicht am	13.05.2023

Abstract

Das Engagement junger Menschen ist durch Übergänge im Lebenslauf bedroht. So scheint es zumindest im Gespräch mit Hauptamtlichen und Funktionär*innen. Die vorliegende Arbeit betrachtet daher anhand eines standardisierten Online-Fragebogens die Auswirkung von Übergängen auf das Engagement von 267 Proband*innen sowie die Bedingungen, unter denen das Engagement fortgeführt, beendet, pausiert, gewechselt oder neu begonnen wird. Dafür werden die Übergänge nach Beendigung der Schule (erste Schwelle) und am Eintritt in die Erwerbstätigkeit (zweite Schwelle) betrachtet. Dabei wird deutlich, dass die Übergänge selbst keine einschneidenden Beendigungsquoten verzeichnen (10,6% an der ersten Schwelle; 12,8% an der zweiten Schwelle). Der größte Teil der Engagierten führte sein Engagement sogar (verändert) fort (65,5% an der ersten Schwelle; 72,6% an der zweiten Schwelle). Hauptgründe für die Beendigung, Pausierung oder den Wechsel eines Engagements sind die Rahmenbedingungen der neuen Lebenssituation, sowie insbesondere der Faktor Zeit. Gleichzeitig eröffnen sich – unter anderem aus der Perspektive des Freiwilligenmanagements – sechs Wirkungsdimensionen, um die Bindung junger Engagierter auch in Übergängen zu stärken und damit die Fortführung eines Engagements zu unterstützen.

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis	III
1 Einleitung.....	1
2 jung, engagiert, weg?	3
2.1 Junge Menschen in Übergängen	3
2.1.1 Die Lebensphase Jugend.....	3
2.1.2 Übergänge in der Lebensphase Jugend.....	5
2.2 Junge Menschen als Engagierte in der Jugendverbandsarbeit	8
2.2.1 Zahlen, Fakten und Motive junger Engagierter	9
2.2.2 Jugendverbände als Engagementorte	14
2.2.3 Die Relevanz vom Engagement junger Menschen und der Jugendverbandsarbeit.....	15
2.3 Engagement in Übergängen.....	20
2.3.1 Übergänge und Engagementbindung.....	20
2.3.2 Empirisches Vorgehen und Forschungsdesign	22
3 jung, engagiert, weiter dabei?	28
3.1 Empirische Erkenntnisse zum Engagement junger Menschen in Übergängen.....	28
3.2 Bedingungen für die Bindung junger Engagierter in Übergängen.....	34
3.3 Grenzen der Erhebung und weiterer Forschungsbedarf	40
4 jung, engagiert, weiter dabei!.....	41
4.1 Freiwilligenmanagement und seine Interventionsmöglichkeiten	41
4.2 Empfehlungen für ein bindungsförderndes Freiwilligenmanagement in Übergängen.....	43
4.2.1 Bindungsförderung vor dem Übergang.....	43
4.2.2 Übergänge begleiten und Engagement an neue Lebenssituation anpassen	47
4.2.3 Beendigung ermöglichen und gestalten	50
4.2.4 Zugang zu neuem Engagement ermöglichen	52
4.2.5 Kontakt pflegen und Wiedereinstieg ermöglichen.....	54
4.2.6 Fluktuation ausgleichen.....	57

5	Fazit.....	58
5.1	Chancen und Grenzen von Freiwilligenmanagement zur Bindung junger Engagierter in Übergangsphasen	58
5.2	Politische Forderungen.....	60
	Literaturverzeichnis.....	62
	Anhang.....	80
	Eigenständigkeitserklärung.....	193

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1 // Engagement nach dem Übergang an der ersten Schwelle	30
Abbildung 2 // Engagement nach dem Übergang an der zweiten Schwelle.....	31
Abbildung 3 // Veränderungen in der Fortführung des Engagements an der ersten Schwelle	35

1 Einleitung

Das Arbeitsfeld der Jugendverbandsarbeit zeichnet insbesondere die Zusammenarbeit mit Ehrenamtlichen aus und erfordert daher von Fachkräften einen professionellen Umgang mit diesen. Die Strukturen der Jugendverbandsarbeit wiederum sind geradezu angewiesen auf ehrenamtlich Engagierte. Im Gespräch mit Hauptamtlichen und Funktionär*innen wird jedoch immer wieder deutlich, dass dieses ehrenamtliche Fundament zu wackeln scheint. Bekannt sind Klagen über zu wenige Ehrenamtliche und die mangelnde Kontinuität des Engagements. So „erleben einige Verbände [...] Fluktuation und Rückgang von Freiwilligen. Allgegenwärtig ist die Suche nach Freiwilligen“ (Biedermann 2022: 122). Neben der scheinbar nachlassenden Engagementbereitschaft und dem mangelnden Ehrenamtsnachwuchs seien vor allem Übergänge zwischen unterschiedlichen Lebensphasen ein Problem. Erfahrene Engagierte blieben nach dem Abschluss ihrer Schullaufbahn dem Engagement fern. Zu einer ähnlichen Einschätzung kommen Hauptamtliche und Funktionär*innen über den Übergang in die Berufstätigkeit: 50% der Hauptamtlichen glauben, dass der Berufseintritt Grund für die Beendigung eines Engagements im Jugendverband ist (Seckinger u. a. 2009: 37f.).

Das wirft die Frage auf, ob diese subjektive Beschreibung vieler Hauptamtlicher und Funktionär*innen die Realität widerspiegelt und Übergänge tatsächlich so fatal für die Engagementbindung sind. Zu eruieren ist, welchen Einfluss Übergänge tatsächlich auf das ehrenamtliche Engagement junger Menschen haben und unter welchen Bedingungen ein Engagement fortgeführt, beendet, pausiert, gewechselt oder begonnen wird. Der Konzeption der Erhebung geht in Abschnitt 2.1 die Betrachtung der Lebensphase Jugend mit ihren entwicklungspsychologischen Anforderungen und (institutionalisierten) Übergängen voraus. Aus dieser resultierte die Auswahl der in der Erhebung betrachteten Übergänge. In Abschnitt 2.2 sind die einschlägigen Daten über junge Menschen als Engagierte zusammengefasst. Daneben werden die Motive junger Menschen, sich ehrenamtlich zu engagieren, betrachtet. Zudem wird der Mehrwert jungen Engagements aus den Perspektiven der Engagierten selbst, der Zivilgesellschaft sowie der Engagementorganisationen eruiert.

Dem Forschungsvorhaben sowie der Notwendigkeit hierzu nähert sich die vorliegende Arbeit in Abschnitt 2.3.1. Um die Fragen nach den Auswirkungen von Übergängen auf das Engagement und die Bedingungen, unter denen sich junge Menschen für die Fortführung, Pausierung, Beendigung oder den Wechsel entscheiden, zu beantworten, wurden im Rahmen der vorliegenden Bachelor-Arbeit quantitative Daten zum Engagement junger Menschen in Übergangsphasen erhoben. Die Daten wurden mittels eines

Online-Fragebogens erfasst und mit Hilfe der Statistik-Software SPSS ausgewertet. Proband*innen waren insbesondere junge Engagierte in der Jugendverbandsarbeit. Die Darstellung des empirischen Vorgehens sowie des Forschungsdesigns erfolgt in Abschnitt 2.3.2. Anschließend werden in Kapitel 3 die empirischen Erkenntnisse dargestellt. Neben der Analyse, wie sich der Schulabschluss und der Beginn der Erwerbstätigkeit in der Stichprobe auf ihr Engagement ausgewirkt hat, werden auch die Bedingungen betrachtet, unter welchen junge Menschen ihr Engagement fortführen, beenden, pausieren oder wechseln. Ebenfalls näher betrachtet werden die Bedingungen, unter denen die Proband*innen nach einem Übergang ein Engagement beginnen. Abgeschlossen wird das Kapitel durch eine kritische Reflexion der Erhebung sowie der Entwicklung von Perspektiven für eine weiterführende Forschung.

Von der ursprünglichen Fragestellung „jung, engagiert, weg?“ schlägt die vorliegende Arbeit in Kapitel 4 den Bogen zur Zukunftsperspektive „jung, engagiert, weiter dabei!“. Hierfür werden praktische Bezüge hergestellt, um die Bindungsförderung zu einem Baustein einer Engagementförderungs-Strategie werden zu lassen. Da sich auch die Rekrutierung neuer Engagierter für die Jugendverbände nicht unproblematisch gestaltet¹ und dadurch die Herausforderung des Mangels an Engagierten nicht nur durch Rekrutierung aufzufangen ist, bedarf es wohl eines mehrdimensionalen Ansatz, der auch Engagementbindung mitdenkt. Hierfür wird in einem ersten Schritt der Handlungsansatz des Freiwilligenmanagements eingeführt und auf seine Interventionsmöglichkeiten zur Bindung junger Engagierter hin untersucht. Aus der Verknüpfung des Ansatzes mit den Erkenntnissen der Erhebung sowie Ergänzungen aus dem personalpolitischen Handlungsfeld der Mitarbeitendenbindung werden in sechs Kategorien Empfehlungen für ein bindungsförderndes Freiwilligenmanagement gegeben. Diese sind dabei nicht an Übergänge geknüpft, sondern zeigen grundsätzliche Handlungsperspektiven für Hauptamtliche und Funktionär*innen auf.

Abgeschlossen wird die vorliegende Arbeit von einem Fazit, in welchem die Chancen und Grenzen des Freiwilligenmanagements zur Bindung junger Engagierter in Übergangsphasen beurteilt werden. Zudem werden politische Forderungen benannt. Diese sind notwendig, da sich freiwilliges Engagement und damit auch Bindungsförderung nie ohne politischen Rahmen vollzieht.

¹ Vgl. Rauschenbach 1991: 292; DESTATIS, WZB und BiB 2021: 402; Kelle, Kausmann und Arriagada 2022: 170

2 jung, engagiert, weg?

2.1 Junge Menschen in Übergängen

2.1.1 Die Lebensphase Jugend

Die Lebensphase Jugend wird häufig „als Lebensphase des Übergangs bezeichnet, die sich zwischen Kindheit und Erwachsensein verorten lässt“ (Niekrantz 2018: 383; vgl. Hüning 2018: 405). Doch obwohl die Jugendphase selbst als Übergang betrachtet werden kann, ist sie mittlerweile insbesondere in der westlichen Kultur eine eigenständig anerkannte Lebensphase (Weingardt 2012: 49). Gudrun Quenzel und Klaus Hurrelmann verstehen diese Phase als eine, welche sich über einen langen Zeitraum erstreckt. Als frühe Jugendphase definieren sie die Lebenszeit zwischen 12 und 17 Jahren, die mittlere Jugendphase umfasst das Alter von 18 bis 21 Jahren und die späte Jugendphase erstreckt sich anschließend bis max. 30 Jahre (2022: 44). Eine ähnliche Altersspanne definiert das SGB VIII §7. Demnach seien 14- bis 17-Jährige Jugendliche und 18- bis 26-Jährige junge Volljährige, womit Menschen unter 27 Jahre als junge Menschen gelten.

Eine so große Altersspanne dockt an das Verständnis an, dass insbesondere die Lebensphase Jugend keine klaren Altersbestimmungen mehr hat (Stauber und Walther 2013: 270) und dass „Jugend keineswegs eine (alters-)homogene Teilgruppe der Gesellschaft [ist], denn die sozialstrukturellen und soziokulturellen Bedingungen des Aufwachsens haben sich in der Gegenwartsgesellschaft so ausdifferenziert, dass Jugend nur im Plural gedacht werden kann“ (Hoffmann und Mansel 2013: 436). Die „Abgrenzung der Lebensphase Jugend von der Lebensphase Erwachsenenalter kann [...] nicht durch die Setzung einer Altersangabe erfolgen“ (Quenzel und Hurrelmann 2022: 38), sondern kann „über den Erwerb von manuellen und intellektuellen sowie sozial-kommunikativen Kompetenzen und der Bewältigung von Entwicklungsaufgaben definiert werden“ (Hoffmann und Mansel 2013: 436).

Aus entwicklungspsychologischer Perspektive werden der Lebensphase Jugend entsprechend zentrale Entwicklungsaufgaben zugeschrieben, die es zu bewältigen gilt. Ein klassisches Modell für Entwicklungsaufgaben in verschiedenen Lebensphasen stellt das Modell von Robert J. Havighurst dar (vgl. Rothgang und Bach 2015: 99ff.). Dieses wurde jedoch bereits 1953 entwickelt und bedient insbesondere traditionelle und konservativ idealtypische Vorstellungen von Entwicklung. Zudem stehen insbesondere familiäre Aufgaben im Fokus, welche nach aktuelleren Erkenntnissen in der Lebensphase Jugend weit weniger zentral sind.

Neben Entwicklungsaufgaben biologischer Natur (Weingardt 2012: 49; Niekrantz 2018:

391f.) eint die meisten Ausführungen der Lebensphase Jugend, dass zentrale Entwicklungsaufgaben die Individuation und Integration sind. Damit ist der Balance-Akt gemeint, der sich für junge Menschen daraus ergibt, sich in die Gesellschaft einzufinden und an diese anzupassen und gleichzeitig eine individuelle Persönlichkeitsstruktur auszubilden. Beide Prozesse sind dabei wechselseitig aufeinander bezogen (Hurrelmann, Rosewitz und Wolf 1985: 25ff.). Diese „Integrations- und Platzierungsfunktion“ (Niekrantz 2018: 382) ist eng mit dem Prozess der Verselbstständigung verbunden. „Mit Verselbstständigung wird verknüpft, dass junge Menschen eine individuelle Verantwortung übernehmen sollen“ (BMFSFJ 2017: 96). Dabei geht es um die berufliche und ökonomische, die soziale und die individuelle Selbstständigkeit (Reißig und Gaupp 2018: 199). Dazu gehört beispielsweise die Ablösung vom Elternhaus oder auch die Entwicklung eines eigenständigen Konsumverhaltens (Berngruber 2018: 521; Niekrantz 2018: 391ff.) sowie die Entwicklung eines eigenen Lebensentwurfes (BMFSFJ 2017: 97). Parallel dazu steht jedoch auch das Bestreben nach sozialer Zugehörigkeit, nach der sich junge Menschen sehnen (Calmbach u. a. 2020: 567; BMFSFJ 2017: 97) und weshalb der Prozess der Individuation nicht ohne die Integration funktioniert.

Der 15. Kinder- und Jugendbericht definiert als Kernherausforderungen des Jugendalters neben der Verselbstständigung auch Qualifizierung und Selbstpositionierung als solche. „Mit Qualifizierung wird dabei verknüpft, dass junge Menschen eine soziale und berufliche Handlungsfähigkeit erlangen sollen“ (BMFSFJ 2017: 96). Diese Qualifizierung findet einerseits formal in Bildungsinstitutionen statt, andererseits aber auch in anderen Lebensbereichen, bei welchen insbesondere die informelle und non-formale Bildung im Fokus steht (ebd.: 153f.). Dies passt zu dem Bedürfnis junger Menschen nach einer kontinuierlichen individuellen Weiterentwicklung (Hüning 2018: 407). „Mit den Prozessen der (Selbst-)Positionierung wird verknüpft, dass junge Menschen eine Integritätsbalance zwischen subjektiver Freiheit und sozialer Zugehörigkeit ausbilden sollen“ (BMFSFJ 2017: 96). Dazu gehört, dass die Jugendphase mit subjektiver Identitätsarbeit verbunden ist (Walther und Stauber 2013: 27). Damit schließen die Kernherausforderungen den Kreis zu den Entwicklungsaufgaben der Individuation und der Integration.

Diese Entwicklungsaufgaben und Kernherausforderungen können sowohl gelingen als auch misslingen (Hurrelmann, Rosewitz und Wolf 1985: 25ff.). Der Verlauf wird dabei von unterschiedlichen Faktoren beeinflusst. Dafür spielen die sozioökonomische Herkunft (Hüning 2018: 412) sowie „die soziokulturellen und sozialstrukturellen Bedingungen des Aufwachsens“ (Hoffmann und Mansel 2013: 442) eine entscheidende Rolle. Die große Unterstützungsfunktion des Herkunftssystems macht die Bearbeitung der Entwicklungsaufgaben ohne oder nur mit prekärer Unterstützung noch herausfordernder

(vgl. Hüning 2018: 403, 416). „Eine mögliche Desintegration junger Menschen in die Gesellschaft ist die Folge“ (ebd.: 422). Entsprechend stellt sich die Frage danach, wie (benachteiligte) junge Menschen dabei unterstützt werden können, ihre Entwicklungsaufgaben erfolgreich zu bewältigen. Dafür birgt nicht nur die Kinder- und Jugendarbeit insgesamt Unterstützungsmöglichkeiten und vielfältige Möglichkeitsräume (Weingardt 2012: 51f.; BMFSFJ 2017: 480), sondern auch die Jugendverbandsarbeit im Speziellen (Hurrelmann, Rosewitz und Wolf 1985: 133). Inwiefern junge Menschen genau davon profitieren, wird in Abschnitt 2.2.3 ausgeführt. Zunächst wird jedoch ein Blick auf die Übergänge in der Lebensphase Jugend geworfen.

2.1.2 Übergänge in der Lebensphase Jugend

Unter Übergängen werden „Lebenslaufereignisse [verstanden], die die Lebensläufe strukturieren und die Biografie rahmen“ (Hüning 2018: 410). Diese können „institutionell – etwa durch formalisierte Altersgrenzen oder Statusmerkmale – oder aber durch veränderte Orientierungen und Ansprüche der Individuen angestoßen werden“ (Walther und Stauber 2013: 29). Insofern handelt es sich bei Übergängen um einen „individuellen Prozess des Zustandswechsels“ (Sackmann und Wingens 2001: 23; vgl. Pötter und Prein 2022: 830), der häufig auch mit einem Wechsel des Status verbunden ist (Hüning 2018: 410) und dadurch eine identitätsstiftende Wirkung hat. Dabei werden „Übergänge als individuelle Bewältigungs- und Gestaltungsanforderung“ (Walther und Stauber 2013: 23) erlebt, die von den „Individuen subjektiv bewältigt und gestaltet“ (ebd.: 31) werden müssen. Übergänge können entsprechend ebenfalls als herausfordernde Entwicklungsaufgaben in der Lebensphase Jugend bezeichnet werden, die es (gelingend) zu bewältigen gilt (Hüning 2018: 410). Da Übergänge „erst einmal die Konfrontation mit neuen Anforderungen, deren biografische Anschlussfähigkeit und Passung nicht von vornherein gegeben sind, sondern aktiv hergestellt“ und in einen subjektiven Sinn gestellt werden müssen (Walther und Stauber 2013: 31), sind Übergänge immer auch eng mit Entscheidungen verbunden, die als mehr oder weniger herausfordernd empfunden werden (Sandring 2015b: 224).

Wie bereits erläutert, stellt dabei die Jugendphase selbst einen Übergang dar, in welchem jedoch weitere (institutionalisierte) Übergänge stattfinden. Die „Passagen zwischen Schule, Ausbildung und Erwerbsarbeit definieren die zentralen [...] Übergänge“ (Hüning 2018: 404). Da die Schule aufgrund der Schulpflicht grundsätzlich eine verbindliche Bildungsinstitution für alle jungen Menschen ist (BMFSFJ 2017: 154), ist diese Übergangsphase ein verbindendes Element in den Lebensläufen der jungen Menschen – unabhängig davon, ob die Schule abgeschlossen oder abgebrochen wird. Ziel des Bildungssystems ist die Vorbereitung auf den erwerbsbasierten Erwachsenen-

status durch Qualifikation (Walther und Stauber 2013: 25). Dabei ermöglicht die Zeit in der „Schule [...] Jugend als relativ entlasteten Zeitraum im Lebenslauf“ (Helsper 2013: 192) mit entsprechenden Freiräumen für Freizeitgestaltung. Der Übergang nach der Schule wird im Schwellenmodell als Übergang an der ersten Schwelle bezeichnet (Gaupp und Lex 2013: 201). Gemeint ist damit der Übergang von der Schule zu einer beruflichen Ausbildung. „Die berufliche Ausbildung ist die zweite formale Qualifikationsphase im Lebensverlauf, die von fast allen Jugendlichen und jungen Erwachsenen zumindest begonnen wird“ (BMFSFJ 2017: 166). Dieser Übergang an der ersten Schwelle stellt eines der „wichtigen Lebensereignisse und Markierungspunkte für den Austritt aus der Jugendphase“ (Hurrelmann, Rosewitz und Wolf 1985: 37) dar. Viele Jugendliche empfinden diesen Übergang als „eine Zäsur der Jugendphase“ (BMFSFJ 2017: 170). Dies hängt unter anderem mit der Verantwortung zusammen, die mit dem Übergang, bzw. den Entscheidungen um diesen Übergang herum, einhergeht. Diese haben eine hohe perspektivische Bedeutung für den weiteren Lebensverlauf der jungen Menschen (Hurrelmann, Rosewitz und Wolf 1985: 44) und sind bedeutsam für die berufliche Integration (Gaupp und Lex 2013: 201) sowie „ein Parameter für ein Gelingen oder Nicht-Gelingen der Verselbstständigung“ (Hüning 2018: 413).

Im linearen Schwellenmodell schließt sich an diesen Übergang die zweite Schwelle, der „Übergang aus einer Ausbildung in den Arbeitsmarkt“ (Kreher 2013: 689) an. Damit findet der „Platzierungsprozeß [...] seinen zumindest vorläufigen Abschluß mit der ersten festen Position im Beschäftigungssystem, die nach Abschluß des schulischen und beruflichen Qualifikationsprozesses eingenommen wird“ (Hurrelmann, Rosewitz und Wolf 1985: 47). Dieser Übergang ist für junge Menschen jedoch nicht weniger herausfordernd als der Übergang an der ersten Schwelle, was mitunter daran liegt, dass die „Übergänge in die Arbeitswelt [...] differenzierter, prekärer und zeitlich ausgedehnter geworden“ (Kreher 2013: 688) sind.

Insgesamt lässt sich jedoch bei den Übergängen eine große Gestaltungsfreiheit für die Individuen konstatieren. Die Übergänge sind mit „hohen Freiheitsgraden in der Definition und Gestaltung der einzelnen Lebensphasen“ (Quenzel und Hurrelmann 2022: 18) verbunden und ermöglichen dadurch eine „subjektive Aneignung des Lebenslaufs durch die Individuen“ (Walther und Stauber 2013: 27). Dass junge Menschen eine so große Gestaltungsfreiheit für ihre Lebensläufe haben, hängt insbesondere mit der „De-Standardisierung dieser Lebensphasen“ (Berngruber 2018: 521) und von Lebensmodellen zusammen. Das meint, dass Übergänge weniger linear verlaufen (Höblich und Meuth 2013: 303) als es das Schwellenmodell abbildet. „Klar definierte Abläufe von Schule, Berufsausbildung/Studium und Erwerbsarbeit sind immer mehr ausdifferen-

zierten Verläufen, die auch Warteschleifen, Umorientierungen sowie beschleunigte Bildungs- und Ausbildungswege beinhalten, gewichen" (Reißig 2015: 202). So hat beispielsweise ein Freiwilligendienst an Attraktivität gewonnen und findet häufiger seinen Platz im Lebenslauf (Lempp 2013). Und auch eine Mehrfachausbildung ist für junge Menschen nicht grundsätzlich ausgeschlossen (BMFSFJ 2017: 170).

Gleichzeitig „bedeutet Entstandardisierung keinesfalls De-Institutionalisierung“ (Walther und Stauber 2013: 35). Damit verweisen Andreas Walther und Barbara Stauber auf die zunehmende Bedeutung von institutionalisierter Bildung und entsprechender Einrichtungen (vgl. Hurrelmann, Rosewitz und Wolf 1985: 38). So wird das „Jugendalter als biografisch besonders wichtige Lern- und Bildungszeit“ (Düx und Rauschenbach 2013: 176) verstanden. Dieses Phänomen der „Scholarisierung des Jugendalters“ (BMFSFJ 2017: 464) und die damit verbundene Qualifizierung ist präsent „bis weit in das dritte Lebensjahrzehnt“ (ebd.: 164). Birgit Reißig und Nora Gaupp bezeichnen diese Veränderung der Übergänge in Zeit, Art und Abfolge der Stationen als Entgrenzungsprozess (2018: 192). Damit geht einher, dass entsprechend seltener „standardisierte Muster von Übergängen [...] zu finden“ (ebd.: 196) sind und vielmehr individualisierte Abläufe zur Regel werden, die weniger linear sind und „vielfach nicht mehr dem Muster der sogenannten Normalbiografie, der direkten Abfolge von Schulbesuch, Ausbildung und Beruf, folgen“ (Gaupp und Lex 2013: 201). Irrelevanter werden „kulturelle, religiöse oder regionale Vorgaben und Traditionen“ (Quenzel und Hurrelmann 2022: 17) für das Individuum, gewichtiger hingegen die Selbstbestimmung. Durch diesen Effekt pluralisieren sich die Lebensläufe junger Menschen im Vergleich zu bisherigen normativen Abfolgen, wodurch ein „Konglomerat an Übergangskonstellationen“ (BMFSFJ 2017: 98) und eine „Diskontinuität von Lebensverläufen“ (Hüning 2018: 422) entstehen. Diese neu formierten Übergänge bringen zwar vielfältigere Wahlmöglichkeiten mit sich, sind gleichzeitig jedoch auch wesentlich komplexer geworden (Oehme 2013: 792). Durch diese Komplexität haben sich auch die Anforderungen an junge Menschen in den Übergängen erhöht (Reißig und Gaupp 2018: 200), womit das Risiko der Überforderung einhergeht (Hüning 2018: 408). Junge Menschen sind in Übergängen explizit dazu aufgefordert, eine Rolle „als Produzenten ihrer eigenen Entwicklung“ (Hoffmann und Mansel 2013: 442) einzunehmen. Damit sind sie zusätzlich zur Komplexität mit den Ambivalenzen von einem „hohen Grad an Selbstständigkeit und Selbstbestimmung“ (Quenzel und Hurrelmann 2022: 33) und der „Verantwortung für die eigene Biografie“ (Hüning 2018: 412) konfrontiert. Zudem werden auch von der Gesellschaft hohe Anforderungen an junge Menschen herangetragen (vgl. Niekranz 2018: 389), was den Druck auf sie ebenfalls erhöht. Jugend werde in der Gesellschaft sozial hergestellt (BMFSFJ 2017: 96) und ist ent-

sprechend kein Prozess, der individuell isoliert stattfindet, sondern gesellschaftlich eingebettet und systematisiert ist. Übergänge sind daher immer als Zusammenspiel zwischen System, also Gesellschaft mit ihrer Institutionalisierung und Ritualisierung, und dem Individuum zu verstehen (Walther und Stauber 2013: 23). Der gesellschaftliche Druck entsteht durch die Erwartung der Gesellschaft an gelingende Übergänge (Hüning 2018: 414) sowie die hohen Bildungs- und Leistungsanforderungen (Hoffmann und Mansel 2013: 444). Weiter hat die sozioökonomische Ressourcenausstattung junger Menschen erheblichen Einfluss auf das Erleben und Bewältigen von Übergangsphasen. So kann einerseits Belastung durch die Flexibilität und Wahlmöglichkeit durch Ressourcenbegünstigung, andererseits aber auch Zeitdruck oder ein höheres Scheiternsrisiko durch Ressourcenarmut entstehen. Beeinflusst wird diese Ressourcenarmut insbesondere durch die Faktoren Migrationshintergrund, Erwerbsstatus und die Bildungsbiografie (Reißig 2015: 203). Diese „Aspekte sozialer Ungleichheiten [...] können systematische Restriktionen beim Zugang zu bestimmten Angeboten und Institutionen des Bildungs- und Ausbildungssystems darstellen“ (Reißig und Gaupp 2018: 200). Eine entsprechend hohe Bedeutung hat Bildungsgerechtigkeit für das Gelingen von Übergängen.

Ein weiterer Übergang, der häufig mit dem Übergang ins Erwachsensein verbunden wird, sind Partnerschaften sowie die Familiengründung mit Heirat und der Geburt eines Kindes². Zwei Gründe sprechen jedoch dagegen, diesen Übergang als verbindenden Übergang der Lebensphase Jugend zu betrachten. Einerseits die Tatsache, dass die Verschiebung der beiden zuvor erläuterten Übergänge ins dritte Lebensjahrzent auch eine Verschiebung aller weiteren Übergangsschritte zum Erwachsensein mit sich bringt (BMFSFJ 2017: 464). Andererseits der ebenfalls bereits erläuterte Trend der Pluralisierung von Lebensmodellen. Diese Pluralisierung bezieht sich keineswegs nur auf den Lebenslauf um die Berufsausbildung und Erwerbstätigkeit herum. Die Familiengründung kann daher nicht generalisiert für alle junge Menschen als Standardübergang betrachtet werden. Zusammengefasst lässt sich festhalten, dass junge Menschen vielfältige und herausfordernde Übergänge zu bewältigen haben. Im folgenden Abschnitt werden junge Menschen als Engagierte in der Jugendverbandsarbeit näher betrachtet.

2.2 Junge Menschen als Engagierte in der Jugendverbandsarbeit

Grundlage für die Betrachtung jungen Engagements in der Jugendverbandsarbeit ist die Definition von Engagement. Dafür werden Definitionen der Begriffe freiwilliges, bürger-

² Vgl. Hurrelmann, Rosewitz und Wolf 1985: 37; Stauber und Walther 2013: 275ff.; Berngruber 2018: 521

schaftliches oder auch zivilgesellschaftliches Engagement oder Ehrenamt herangezogen, da die begriffliche Vielfalt groß ist und die Begriffe häufig synonym verwendet werden. Nahezu alle Definitionen einen dabei insbesondere die Merkmale „Freiwilligkeit, Gemeinwohlorientierung und Unentgeltlichkeit“ (Biedermann 2022: 120)³. Gemeinwohlorientierung oder auch Gemeinnützigkeit umfasst, „dass man im Alltag für soziale oder politische Ziele aktiv ist oder sich ganz einfach für andere Menschen einsetzt“ (Albert, Hurrelmann und Quenzel 2019: 9). In engem Zusammenhang hiermit steht das Merkmal der Sinnhaftigkeit der Tätigkeit (Wehner und Güntert 2018: 3) und dass Engagement in der Regel kooperativ ausgeübt wird (Deutscher Bundestag 2002: 40). Unentgeltlichkeit meint, dass Engagement grundsätzlich nicht mit materiellem Gewinn verbunden ist (ebd.) und nicht mit Erwerbsarbeit in Zusammenhang steht (Roß 2020: 367). Darüber hinaus sind für die Definition von Engagement auch organisatorische Aspekte zentral. So ist Engagement nicht nur spontan und kurzfristig, sondern von gewisser Langfristigkeit (Bierhoff 2002: 22; Schüll 2004: 57), kann jedoch nichtsdestotrotz temporär sein (BMFSFJ 2017: 390). Zudem kann die Organisationsform des Engagements in formalisierte und informelle Zusammenschlüsse unterschieden werden (DESTATIS, WZB, BiB 2021: 399; Saleth u. a. 2021: 5). Formelle Organisationen sind beispielsweise Vereine oder Verbände, informelle Zusammenschlüsse umfassen selbstorganisierte Gruppen und Initiativen. Insbesondere bezüglich der Organisationsform ist eine Pluralisierungstendenz zu beobachten (Deutscher Bundestag 2002: 50; BMFSFJ 2020c: 19). Engagement ist jedoch grundsätzlich zumindest lose organisiert (Emmerich 2012: 219) und findet damit in der Regel im öffentlichen Raum statt (vgl. Ministerium für Arbeit und Sozialordnung Familie, Frauen und Senioren Baden-Württemberg 2014: 70; BMFSFJ 2020c: 10).

2.2.1 Zahlen, Fakten und Motive junger Engagierter

In den letzten Jahren ist eine vielfältige Datenlage über Engagement in Deutschland entstanden. In den seltensten Fällen standen bei den Forschungen junge Menschen im Fokus. Nichtsdestotrotz liefern diese Erhebungen auch Daten zum Engagement junger Menschen. Die einzelnen Studien sind teilweise höchst unterschiedlich und nur schwer vergleichbar. Das liegt unter anderem daran, dass jeweils unterschiedliche Altersklassen zusammengefasst werden und unterschiedliche Definitionen von Engagement zugrunde liegen, weshalb unterschiedliche Tätigkeiten abgefragt werden (Kausmann u. a. 2019: 61f.). Hinzu kommt, dass die meisten Studien vor der Covid-19-Pandemie erhoben wurden und die Auswirkungen dieser auf das ehrenamtliche Engagement noch nicht

³ Vgl. Weis 2011: 139; DESTATIS, WZB und BiB 2021: 399; Kausmann und Hagen 2022: 100

benannt werden können, auch wenn die Prognose besteht, dass Engagementrückgänge nur temporär sind (Holtmann, Jaeck und Wohlleben 2022: 18ff.). Insofern kann aus den vorliegenden Daten eine Tendenz abgeleitet werden, deren Aktualität jedoch nicht geklärt ist.

So stellt der Freiwilligensurvey für das Jahr 2014 bei den 14- bis 25-Jährigen eine Engagementquote von 49,2% fest (Kausmann, Simonson, Hameister 2017: 3). Laut den Zahlen des Freiwilligensurveys 2019 ist diese bei den 14- bis 29-Jährigen etwas gesunken auf 42% (Simonson u. a. 2022b: 67). Laut der Shell Jugendstudie desselben Jahres liegt die Quote bei den 12- bis 25-Jährigen mit insgesamt 69%, die oft oder gelegentlich engagiert sind, jedoch wesentlich höher (Albert, Hurrelmann und Quenzel 2019: 98). Allerdings gilt bei der Shell Jugendstudie bereits der Einsatz für andere Menschen als Engagement. Im Engagementbericht 2020 liegt die Engagementquote bei den 14- bis 28-Jährigen mit 63,7% etwas tiefer als in der Shell Jugendstudie 2019 (BMFSFJ 2020b: 43). Grundsätzlich kommen aber sowohl der Engagementbericht 2020 als auch die Freiwilligensurveys von 2014 und 2019 zu der Erkenntnis, dass junge Menschen eine überdurchschnittlich hohe Engagementquote im Vergleich zur Gesamtbevölkerung haben (Kausmann, Simonson, Hameister 2017: 3)⁴. Der 15. Kinder- und Jugendbericht zieht aus der vielfältigen Datenlage folgenden Schluss: „Diese diskrepan- ten Befunde bilanzierend kann jedoch angenommen werden, dass über ein Drittel junger Menschen konstant ehrenamtlich aktiv ist“ (BMFSFJ 2017: 237). Dabei ist ein „Mehrfach-Engagement eher die Regel“ (Reinders 2005: 93) und so hat jede*r junge Ehrenamtliche durchschnittlich 1,9 Ehrenämter (Kausmann, Simonson und Hameister 2017: 21).

Auf das Engagement junger Menschen wirken sich sozioökonomische Merkmale unterschiedlich aus. Während sich das Geschlecht kaum auf die Engagementquote auswirkt (Kausmann und Hagen 2022: 123), hat unter anderem die besuchte Schule einen hohen Einfluss (Albert, Hurrelmann und Quenzel 2019: 98ff.; Kelle, Kausmann und Arriagada 2022: 179). „Mit 47,2 Prozent sind Jugendliche, die eine Hauptschule besuchen, seltener gesellschaftlich engagiert als Jugendliche, die zur Realschule (61,1 Prozent) oder zum Gymnasium (73,2 Prozent) gehen“ (BMFSFJ 2020c: 16). Gleichzeitig korreliert eine niedrige Bildung mit einem zeitintensiven Engagement. Menschen mit niedrigerer Bildung engagieren sich entsprechend mit einem größeren zeitlichen Aufwand (Kelle, Kausmann und Arriagada 2022: 174). Gründe für die geringere Partizipation im Engagement sind grundsätzlich soziale Ungleichheiten (vgl. Emmerich 2012: 228; BMFSFJ 2020c: 11), wozu nicht nur der Bildungsweg zählt. „Junge Menschen mit sozialen und/

⁴ BMFSFJ 2020b: 52; Simonson u.a. 2022b: 78

oder ökonomischen Benachteiligungen engagieren sich demgegenüber seltener: Migrationshintergrund ist eine der am stärksten wirkenden Benachteiligungen" (Dallmann 2013: 463). Insofern spielt auch die Engagement-Sozialisation eine große Rolle für den Zugang zu einem eigenen Engagement (Ilg u. a. 2018: 35ff.; Albert, Hurrelmann und Quenzel 2019: 19). Der Zugang zu einem Ehrenamt gestaltet sich dabei individuell und kann von Eigeninitiative über Impulse aus dem persönlichen Umfeld bis hin zu Kampagnen und Projekten reichen, die bewusst Engagement fördern wollen (Arriagada und Karnick 2022: 127). Ausschlaggebendster Anstoß ist jedoch der durch Freund*innen (65%). Die Familie ist in 37% Zugang zu Engagement (BMFSFJ 2020b: 55).

Und auch das Alter korreliert mit dem Zugang zu Engagement sowie der Engagementquote (vgl. Abschnitt 2.3.1). So beginnen viele Engagierte ihr Engagement als junge Menschen spätestens zu Beginn des dritten Lebensjahrzehnts (Bürger 2015: 14; Ilg u.a. 2018: 50, 89). Ebenso wirkt sich die Tätigkeit auf das Engagement aus, wobei auch hier unterschiedliche Studien zu unterschiedlichen Zahlen kommen. So haben Studierende mit 38% (Shell-Studie 2019)/ 55% (Freiwilligensurvey 2014) die höchste Engagementquote. Schüler*innen sind laut der Shell-Studie 2019 zu 37%, gemäß dem Freiwilligensurvey 2014 ebenfalls zu 55% engagiert, davon Gymnasiast*innen am häufigsten. Diese Quote sinkt bei einer Ausbildung auf 35% (Shell-Studie 2019)/ 45,8% (Freiwilligensurvey 2014) und von den Erwerbstätigen sind 36% laut Shell-Studie 2019 und 42,7% laut Freiwilligensurvey 2014 engagiert (Albert, Hurrelmann und Quenzel 2019: 98ff.; Kausmann, Simonson und Hameister 2017: 4).

Bezüglich der Engagementhäufigkeit lässt sich festhalten, dass 61,9% der 14- bis 28-Jährigen ihr Engagement mehrmals pro Woche ausüben. 23,7% geben an, das Engagement mindestens einmal pro Woche und 12% einmal monatlich auszuüben (BMFSFJ 2020b: 54). Mit Blick auf den wöchentlichen Zeitaufwand kommen der vierte und der fünfte Freiwilligensurvey zu ähnlichen Ergebnissen: Die Zahl derer, die wöchentlich weniger Zeit für ihr Engagement aufwenden, nimmt zu. 2014 waren 55,1% der Engagierten zwischen 14 und 29 Jahren bis zu zwei Stunden pro Woche aktiv, 2019 sogar 58,9%. 25,3% sind 2019 drei bis fünf Stunden pro Woche engagiert und weitere 15,8% sechs und mehr Stunden wöchentlich (Kausmann, Simonson und Hameister 2017: 6; Kelle, Kausmann und Arriagada 2022: 175). Grundsätzlich bevorzugen junge Menschen jedoch „die Vorteile eines zeitsouveränen [...] Engagements in temporären und teils digitalen Organisationsformen“ (BMFSFJ 2020c: 28). Temporäre, projekthafte Engagements sind entsprechend charakteristisch für das Engagement junger Menschen (Dallmann 2013: 461). Digitale Optionen haben insbesondere bei jungen Menschen eine zunehmende Bedeutung zur Ausübung des Engagements (Tesch-Römer und Huxhold

2022: 226ff.). 92,7% der Engagierten zwischen 14 und 25 Jahren nutzen für ihr Engagement das Internet (Kausmann, Simonson und Hameister 2017: 23). Dabei löst digitales Engagement Konventionelles nicht ab, sondern nimmt vielmehr eine ergänzende Rolle ein (BMFSFJ 2020c: 8). Gleichzeitig spielt die Organisationsform Verein oder Verband eine große Rolle für das Engagement, wie auch die Jugendstudie des dritten Engagementberichts herausarbeiten konnte. So „benannten 64,2 Prozent der Befragten Vereine und Verbände als organisationalen Rahmen für ihr Engagement“ (BMFSFJ 2020c: 8)⁵. Der Datenreport 2021 verzeichnet bei den 17- bis 29-Jährigen, dass 34% in Vereinen und Verbänden engagiert sind (DESTATIS, WZB, BiB 2021: 404).

Die Motive, sich zu engagieren sind in zwei übergeordnete Kategorien einteilbar. Einerseits altruistische, auf der anderen Seite selbstbezogene, egoistische Gründe (Bierhoff 2002: 29f.). Da Engagement, wie bereits ausgeführt, nicht auf materiellen Gewinn gerichtet ist, sind die Motive insbesondere intrinsischer Natur. Es gibt jedoch auch extrinsische Anreize für ein Engagement, da es einen immateriellen Gewinn, wie beispielsweise Vernetzung, bringen kann (BMFSFJ 2020c: 10). Bei den befragten 14- bis 29-Jährigen des fünften Freiwilligensurveys wurden altruistische Motive besonders hoch bewertet. Am höchsten priorisiert wurde zudem ein sozial geprägtes Motiv. So erhielt die höchste Zustimmung „Spaß haben“⁶, gefolgt von den altruistischen Motiven „anderen Menschen helfen“, „etwas für das Gemeinwohl tun“ und „die Gesellschaft mitgestalten“. Im Unterschied zu den anderen Altersgruppen erhielten bei den 14- bis 29-Jährigen auch eigennützige Motive (z. B. „Qualifikationen erwerben“ auf Platz fünf) mehr Zustimmung. So führe das Bestreben von Kompetenzerwerb und Qualifizierung (vgl. Abschnitt 2.1.1) auch dazu, dass ehrenamtliche Tätigkeiten bei jungen Menschen beliebter sind (BMFSFJ 2017: 174). Insgesamt stehen die eigennützigen Motive jedoch im Hintergrund (Arriagada und Karnick 2022: 128ff.)⁷. Dies deckt sich mit der Erkenntnis einer Befragung zu den Motiven bürgerschaftlichen Engagements aus dem Jahr 2013, welche zu dem Ergebnis kommt, dass altruistische Motive häufig die Hauptgründe sind, während selbstbezogene Motive eher als mitwirkende Zusatzgründe aufgeführt werden (Haumann 2014: 17). Jedoch unterscheiden sich junge Menschen hier tendenziell von der Gesamtgesellschaft. So schneiden bei jungen Menschen egoistische Gründe besser ab als beim Durchschnitt. Die altruistischen Gründe hingegen sind tendenziell gleich

⁵ Vgl. Albert, Hurrelmann und Quenzel 2019: 98ff.; BMFSFJ 2020b: 55f.; BMFSFJ 2020b: 55f.; Kuger und Gille 2020: 1106f.; Saleth u. a. 2021: 5

⁶ Dass Spaß das primäre Motiv ist, eint die Erkenntnisse der namhaften Studien. Je nach Studie erhält dieses Motiv zwischen 71% und 97% Zustimmung (Kausmann, Simonson und Hameister 2017: 4; Ilg u. a. 2018: 46; BMFSFJ 2020b: 53; Saleth u. a. 2021: 7)

⁷ Vgl. BMFSFJ 2020b: 55; Ilg u. a. 2018: 46

oder unterdurchschnittlich bewertet (Institut für Demoskopie Allensbach 2013: 38f.). „So denken etwa jüngere Leute bei ihrem Engagement überdurchschnittlich häufig an die Möglichkeit zur Entfaltung ihrer Fähigkeiten und die Erweiterung ihres Erfahrungshorizonts" (Haumann 2014: 21).

Auch bezüglich der Gründe, weshalb sich junge Menschen nicht engagieren, sind die unterschiedlichen Studien deckungsgleich. Hauptgrund für Nicht-Engagement ist mangelnde Zeit. Weitere Hinderungsgründe sind, insbesondere bei den 22- bis 25-Jährigen beruflicher Natur, fehlender Zugang und das Bedürfnis, keine Verpflichtung einzugehen. Weiterhin sind Hinderungsgründe mangelndes Zutrauen in die Kompetenz für ein eigenes Engagement sowie eine zu schlechte Bezahlung (vgl. Haumann 2014: 4)⁸. Als Engagement-Beendigungsgrund wird ebenfalls Zeitmangel als einer der häufigsten Gründe aufgeführt. Weitere ausschlaggebende Gründe sind die zeitliche Begrenzung von Tätigkeiten, berufliche Gründe sowie ein Umzug (vgl. Haumann 2014: 4)⁹.

Die beliebtesten Engagementbereiche junger Menschen sind nach den Daten des dritten Engagementberichts der Bereich Sport und Bewegung mit 42,9% sowie der soziale Bereich mit 33,2%. Darauf folgt die Organisation von Freizeitaktivitäten mit 31,0% und der Umwelt- und Naturschutz mit 27,5%. Klassische Engagementbereiche wie der Blaulichtbereich (20,1%), Kultur und Musik (19,1%) und die Jugend(bildungs-)arbeit (18,0%) bilden das Mittelfeld der Engagementbereiche. Nach Schule und Kindergarten (16,3%) sind somit die Politik und politische Interessensvertretung (14,9%) sowie die berufliche Interessensvertretung (11,1%) die Schlusslichter (BMFSFJ 2020b: 54). Abweichend hiervon schneidet im Freiwilligensurvey 2019 der soziale Bereich bei jungen Menschen schlechter ab und belegt erst Platz fünf. Häufiger genannte Bereiche sind Kultur und Musik sowie Schule und Kindergarten. Ein weiterer Bereich, welcher im dritten Engagementbericht nicht vorkommt, beim Freiwilligensurvey 2019 jedoch auf Platz drei landet, ist der Bereich Kirche/religiöser Bereich. Grundsätzlich sind diese Daten aufschlussreich für die Themen jungen Engagements. Keinen Aufschluss geben sie hingegen über die konkrete Tätigkeit. Zudem sind die Daten nicht auskunftsfähig darüber, ob ein Engagement in den Bereich der Kinder- und Jugendarbeit fällt. Insgesamt ist die „Kinder- und Jugendarbeit für junge Menschen ein zentrales Feld für freiwilliges, ehrenamtliches Engagement" (BMFSFJ 2017: 392). Die „Kinder- und Jugendarbeit ist das dritte große Feld der Kinder- und Jugendhilfe [...] und [...] hat zwei große Felder:

⁸ Vgl. Kausmann, Simonson und Hameister 2017: 30; Ilg u. a. 2018: 57; Calmbach u. a. 2020: 369ff.; DKJS 2020: 59; Arriagada und Karnick 2022: 142

⁹ Vgl. Ilg u. a. 2018: 62; Arriagada und Karnick 2022: 139

Jugendverbandsarbeit und die Offene Kinder- und Jugendarbeit“ (Sturzenhecker und Deinet 2018: 693). Da insbesondere die verbandliche Jugendarbeit ein prädestiniertes Engagementfeld ist, werden im folgenden Kapitel Jugendverbände als Engagementorte explizit betrachtet.

2.2.2 Jugendverbände als Engagementorte

Jugendverbände sind das „klassische Einstiegsfeld für jugendliches Engagement“ (Düx 2018: 179). Das liegt insbesondere daran, dass die Jugendarbeit in „Jugendverbänden und Jugendgruppen [...] von jungen Menschen selbst organisiert, gemeinschaftlich gestaltet und mitverantwortet“ (SGB VIII §12 Abs. 2) wird. Daraus folgt neben Freiwilligkeit und Selbstorganisation die Ehrenamtlichkeit als konstitutive Merkmale der Jugendverbandsarbeit (Voigts 2021: 484). Weitere Grundprinzipien sind Partizipation¹⁰ und damit implizit die Orientierung an den Interessen und der Lebenswelt der jungen Menschen sowie deren Mitbestimmung und Mitwirkung¹¹.

Jugendarbeit erfolgt in den Jugendverbänden nicht nur orientiert an den jungen Menschen, sondern auch an den verbandlich spezifischen Wertvorstellungen (Seckinger u. a. 2009: 17). Dabei ist die Jugendverbandslandschaft sowohl strukturell als auch inhaltlich vielfältig. Neben religiösen und konfessionellen Verbänden gibt es humanitär/helfend geprägte, sportliche, kulturelle, bündisch organisierte sowie ökologisch und naturbezogen orientierte Verbände. Weitere Verbände sind hobby- und freizeitorientiert, (partei-)politisch, international, interkulturell oder inklusiv ausgerichtet (Voigts 2021: 483). Benedikt Sturzenhecker und Ulrich Deinet differenzieren dabei zwischen Jugendvereinen und Jugendverbänden. Als Jugendverein bezeichnen sie die „lokalen, demokratisch strukturierten Organisationen von und mit Kindern und Jugendlichen“ und unter Jugendverbänden sind „überregionale Dachorganisationen [von] Vereinen“ zu verstehen (Sturzenhecker und Deinet 2018: 698). Dabei eint die zusammengeschlossenen lokalen Organisationen die inhaltliche Ausrichtung (BMFSFJ 2020a: 369). Wie viele Jugendverbände es tatsächlich gibt, ist aufgrund der Datenlage sowie der Verfasstheit der Jugendverbandsarbeit nicht erfasst (Patjens und Hettler 2020: 117f.).

Unabhängig der inhaltlichen Ausrichtung ähneln sich jedoch die Aktivitäten aller Jugendverbände. „Über 80% der Jugendverbände bieten Ferienmaßnahmen und Freizeiten an. [...] Zwei Drittel der Verbände (65%) bieten Aktivitäten in Form von Gruppenstunden an. [...] An dritter Stelle der am häufigsten genannten Aktivitäten folgen Schulungen. 60%

¹⁰ Vgl. BMFSFJ 2017: 480; Düx 2018: 188; Sturzenhecker und Deinet 2018: 698; Ilg 2021: 60ff.; Voigts 2021: 482

¹¹ Vgl. Düx 2018: 188; BMFSFJ 2020a: 332,364; Ilg 2021: 60ff.

der Verbände führen diese durch" (Seckinger u.a. 2009: 23f.). Dabei stellen die regelmäßigen Angebote der Gruppenstunden den konstitutiven Kern dar (BMFSFJ 2020a: 366). Mit ihren Angeboten erreichen die Jugendverbände je nach Studie 30–60% der Kinder und Jugendlichen in Deutschland (BMFSFJ 2017: 384). Als Zielgruppe definiert das SGB VIII in §12 die eigenen Mitglieder aber auch Nicht-Mitglieder. Dafür ist in „einigen Vereinen und Verbänden [...] eine formale Mitgliedschaft die obligatorische Zugangsvoraussetzung, um an Aktivitäten teilnehmen zu können" (Patjens und Hettler 2020: 127).

Getragen werden die Angebote, wie bereits benannt, insbesondere durch Ehrenamtliche¹². Ehrenamt gilt damit „als Basis der Jugendverbandsarbeit“ (Rauschenbach 1991: 282). Wie bereits erläutert, basiert auch das Engagement in der Jugendverbandsarbeit auf den Kriterien der Freiwilligkeit, der Unentgeltlichkeit sowie der Gemeinnützigkeit. Hinzu kommen die Grundprinzipien der Aktivität bzw. Betätigung, der Verbindlichkeit und der Verantwortlichkeit. Das meint, dass in der Jugendverbandsarbeit „die Übernahme von Funktionen innerverbandlicher und jugendpolitischer Interessensvertretung“ (Weis 2011: 139) zentrales Element von Engagement ist. Damit werden die Jugendverbände ihrer gesetzlichen Aufgabe gerecht, „Anliegen und Interessen junger Menschen zum Ausdruck“ (SGB VIII §12) zu bringen und zu vertreten. So übernehmen in „88% der Jugendverbände ehrenamtlich Tätige“ (Seckinger u. a. 2009: 35f.) die Aufgabe der Vorstandsarbeit. Weiter übernehmen Ehrenamtliche in „94% der Jugendverbände [...] pädagogisch-inhaltliche Aufgaben. Verwaltungsaufgaben und Geldmittel einzuwerben gehört dagegen in sehr viel weniger Jugendverbänden zu den Tätigkeiten der Ehrenamtlichen (59%, 44%)“ (ebd.).

Durch diese Präsenz des Ehrenamts in der Jugendverbandsarbeit kann von einer mehrdimensionalen Relevanz des Engagements junger Menschen gesprochen werden, die im Folgenden eruiert wird.

2.2.3 Die Relevanz vom Engagement junger Menschen und der Jugendverbandsarbeit

Die Relevanz jungen Engagements wirkt auf drei Ebenen, die zudem wechselseitig voneinander profitieren (vgl. Roß 2020: 365): „Jugendlichem Engagement wird heute sowohl große gesellschaftliche als auch individuelle Bedeutung zugeschrieben. Und auch für die gemeinnützigen Organisationen spielt es eine wichtige Rolle. Demnach

¹² Vgl. Seckinger u. a. 2009: 30; Rauschenbach u. a. 2010: 129; Dux 2018: 180; Patjens und Hettler 2020: 121; Voigts 2021: 482

können vom Engagement junger Menschen sowohl die Engagierten als auch die Organisationen des Engagements sowie unsere Gesellschaft profitieren" (Düx 2018: 182). Die von Wiebken Düx benannten Wirkungsdimensionen der engagierten Individuen, der Gesamtgesellschaft und der Engagementorganisationen werden im Folgenden näher betrachtet.

Neben der Tatsache, dass jungen Menschen das Ehrenamt in der Jugendverbandsarbeit Spaß macht, stellt dieses für sie aufgrund der Konstitution der Jugendverbandsarbeit einen non-formalen und informellen Bildungs-, Entwicklungs- und Sozialisationsort dar. Attraktiv wird dieser insbesondere dadurch, dass er „selbstbestimmt und selbstorganisiert ist und Lebens- und Lernwelt miteinander verbindet“ (Düx 2007: 237). Diese Lebensweltorientierung ermöglicht einerseits „Ermöglichungsräume für non-formale und informelle Bildungsprozesse zu sein und zugleich Freiräume und Artikulationsflächen für Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene zu bieten" (Voigts 2021: 484). Damit leistet ein Engagement in der Jugendverbandsarbeit einen Beitrag zur Identitätsfindung junger Menschen (Seckinger u. a. 2009: 24; Weingardt 2012: 56). Neben dem Beitrag zur Persönlichkeitsentwicklung „ermöglichen und unterstützen Jugendverbände insbesondere die Ausbildung und Weiterentwicklung sozialer, personaler und verbandspezifischer Kompetenzen" (Patjens und Hettler 2020: 130). Engagement ermöglicht jungen Menschen den Erwerb von Schlüsselqualifikationen auf fachlicher, methodischer, sozialer und personaler Ebene. So sei Engagement „hochwirksam hinsichtlich der Heranbildung von Team- und Organisationsfähigkeit, Kommunikations- und Kritikfähigkeit, Empathie und Führungsqualitäten, Umsicht und Sorgfalt, Geduld und Konsequenz, und vor allem spezifischer fachlicher Kenntnisse und Fertigkeiten u.v.m." (Weingardt 2012: 56). Weitere Kompetenzen, die dadurch erworben werden, sind „Verantwortungsübernahme [...] aber auch [...] Selbstbewusstsein und Selbstständigkeit“ (Düx 2008: 421) sowie Gemeinschaftsfähigkeit (Patjens und Hettler 2020: 115). Zusammengefasst lässt sich festhalten, „dass im Engagement Heranwachsender neben sozialen und persönlichkeitsbildenden Eigenschaften und Fähigkeiten insbesondere Organisations-, Leitungs- und Teamkompetenzen entwickelt und vertieft werden" (Düx 2018: 194). Zudem leistet „soziales Engagement als dritte Säule neben Eltern und Peers einen substanziellen Beitrag zu Werteentwicklung und prosozialem Verhalten Jugendlicher" (Rauschenbach u.a. 2010: 33). Dies wird durch die benannte Werteorientierung der Jugendverbände forciert.

Durch die Kompetenzvermittlung werden junge Menschen handlungsbefähigt, wovon sie in weiteren Lebensfeldern, wie ihrem persönlichen Lebensumfeld, profitieren (vgl. Hoffmann und Mansel 2013: 442). Zudem profitieren junge Menschen von diesen Lern-

effekten nicht nur kurzfristig. So leistet Kinder- und Jugendarbeit zwar einen wichtigen Beitrag zur Bewältigung der Kernherausforderungen Qualifizierung, Selbstpositionierung und Verselbstständigung der Jugendphase (BMFSFJ 2017: 480), wirkt darüber hinaus jedoch auch langfristig. Die erlernten Kompetenzen wirken insbesondere in die Berufsbildung und die Erwerbstätigkeit hinein (Düx 2008: 422; Patjens und Hettler 2020: 131). Dabei wirkt nur „weniges [...] so günstig auf die Kompetenz- und Identitätsbildung junger Menschen sowie den späteren beruflichen Erfolg wie die Übernahme von Verantwortung für andere Menschen in freiwilligem Engagement“ (Weingardt 2012: 56).

Neben dem Kompetenzerwerb hat das Engagement für die jungen Menschen einen Wert durch die Partizipationschancen, die sich dadurch für sie eröffnen. Es lässt sich festhalten, dass Engagement in Jugendverbänden einen Beitrag zur Erfüllung „des Rechts der jungen Menschen auf die Förderung ihrer Entwicklung und gerechte Chancen auf soziale Teilhabe“ (Bürger 2015: 12) leistet. Damit überschneidet sich die Relevanz des Engagements für die engagierten Individuen mit der gesamtgesellschaftlichen Relevanz des Engagements.

Dieser politische Teilhabe- und Interessensvertretungsaspekt ist ein Grund, weshalb Jugendverbände und dortiges Engagement auch gesamtgesellschaftlich relevant sind. Engagement befähigt „Heranwachsende [...], gesellschaftliche Verantwortung zu übernehmen und damit an der Gestaltung der Gesellschaft teilzuhaben“ (Düx 2018: 194). Damit gilt Engagement als Verwirklichung von Teilhabe (vgl. Bürger 2015: 12). Junge Menschen lernen in Jugendverbänden, zu partizipieren. Darüber hinaus ist das Engagement selbst bereits durch und durch partizipativ und Partizipation an Gesellschaft (Scherr und Sachs 2015: 6ff.; Kausmann, Simonson und Hameister 2017: 6). In der Interessensvertretung bündeln Jugendverbände die Stimmen junger Menschen und ermöglichen dadurch den jungen Menschen selbst, dass ihre Stimme Gehör findet. Zudem nehmen die Jugendverbände eine anwaltschaftliche Rolle ein (Voigts 2021: 483). So gelten Jugendverbände als „ein unentbehrliches Medium der organisierten Interessenvertretung und der politischen Beteiligung Jugendlicher“ (Deutscher Bundestag 1989: 55).

Ein weiterer Aspekt von Teilhabe an der Gesellschaft ist es, diese aktiv mitzugestalten. Kinder- und Jugendarbeit ermöglicht dabei jungen Menschen, „ihre Lebenswelt zu beeinflussen“ (Sturzenhecker und Nörber 1999: 11f.). Für die Bereitschaft der gesellschaftlichen Mitgestaltung gilt das Engagement von Jugendlichen als wichtiger Indikator (Seckinger u. a. 2009: 30). Mit ihrem Engagement leisten junge Menschen einen „enormen Beitrag für das Gemeinwohl“ (Biedermann 2012: 66), indem sie „gemein-

nützige und gesellschaftliche Aufgaben übernehmen“ (Seckinger u. a. 2009: 11). Zudem ist die ehrenamtliche Tätigkeit als „Bildung für die Zivilgesellschaft zu würdigen“ (Schweitzer und Ilg 2018: 18). Diese „aktive Beteiligung an der Gestaltung der Zivilgesellschaft“ (Kuger und Gille 2020: 1106) leistet so einerseits einen Beitrag zu humanen Lebensverhältnissen (Ilg u. a. 2018: 242) und andererseits „zur Stabilität der Demokratie“ (Emmerich 2012: 219). Neben der Stabilität ist zivilgesellschaftliches „Engagement auch für die [...] Funktionsfähigkeit und Leistungsfähigkeit einer Demokratie bedeutsam [...]. Über die Artikulation und Bündelung von Interessen befördert es den demokratischen Prozess, festigt soziales Vertrauen und die Vermittlung von demokratischen Normen und Werten“ (Saleth u.a. 2021: 3). Einen entsprechend hohen Stellenwert nimmt Engagement daher in der Demokratietheorie ein (Ministerium für Kultus, Jugend und Sport 2023: 27). Diese hohe Bedeutung ist nicht nur auf die direkte Umsetzung von Demokratie in demokratisch strukturierten Vereinen (vgl. Ahlrichs und Hoffmann 2022) zurückzuführen, sondern auch darauf, dass Jugendverbände „prädestinierte Orte der demokratischen Bildung“ sind (Patjens und Hettler 2020: 131). Demokratie wird in Jugendverbänden aktiv gelernt (Maier 2017: 35), wodurch ein politisches und soziales Verantwortungsbewusstsein entsteht (Reinders 2005: 93). Damit „kann das Engagement junger Menschen wesentlich zum Fortbestand einer zivilen demokratischen Gesellschaft beitragen“ (Düx 2018: 194).

Auf gesellschaftlicher Ebene hat ehrenamtliches Engagement in Jugendverbänden entsprechend gleich mehrere relevante Funktionen. Es ermöglicht die Interessensvertretung und Teilhabe junger Menschen und leistet einen relevanten Beitrag zum Gemeinwohl der Zivilgesellschaft und zum Fortbestand der Demokratie durch die dadurch stattfindende Demokratiebildung. Hinzu kommt, dass Engagement ein wichtiger Aspekt bei der Bearbeitung gesellschaftlicher Herausforderungen darstellt (Seckinger u. a. 2009: 10). So unterstützt Engagement bei gesellschaftlichen Entwicklungsprozessen wie dem demografischen Wandel und hat eine integrative Funktion, wodurch der soziale Zusammenhalt gestärkt wird (Bürger 2015: 22; DESTATIS, WZB und BiB 2021: 399ff.). Das Engagement junger Menschen ist dabei insbesondere deshalb relevant, weil es einen Zugang zu langfristigem Engagement darstellt. Das liegt unter anderem darin begründet, „dass sich eine grundlegende Haltung zum Engagement häufig schon in der Jugend herausbildet“ (Deutscher Bundestag: 53). Es ist von einer „starken Kontinuität des bürgerschaftlichen Engagements im Lebenslauf“ (Haumann 2014: 29)¹³ zu sprechen.

¹³ Vgl. Krettenauer 2007: 103; Ministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Senioren Baden-Württemberg 2014: 69

Ein Start in der Jugendphase korreliert dabei positiv mit einer Engagementkontinuität (Kuger und Gille 2020: 1120).

Wie bereits benannt, hat junges Engagement jedoch nicht nur für die engagierten Individuen und die Gesamtgesellschaft eine große Bedeutung, sondern auch für die Organisationen selbst, in welchen das Engagement stattfindet. „Freiwilliges Engagement ist für die Identität, Reputation und Innovationsfähigkeit von gemeinnützigen Organisationen unverzichtbar“ (Biedermann 2012: 57). Sowohl für zivilgesellschaftliche Organisationen als auch die Jugendverbandsarbeit im speziellen ist „Engagement [...] ein unverzichtbares Kernelement“ (DESTATIS, WZB und BiB 2021: 402; vgl. Rauschenbach u. a. 2010: 141). Und ganz pragmatisch gesehen ist Engagement nicht nur idealistisch konstitutive Grundlage der Jugendverbandsarbeit, sondern „Jugendverbände sind funktional und konzeptionell auf das zivilgesellschaftliche Engagement junger Menschen angewiesen“ (Düx 2018: 190; vgl. BMFSFJ 2017: 390), wodurch der Fortbestand der Organisationen vom Engagement junger Menschen abhängt (Düx 2018: 183). Da „Freiwillige für Verbände eine relevante Personalressource“ (Biedermann 2022: 119) darstellen, ist zu konstatieren, dass Ehrenamtliche die Aktivitäten von Jugendverbänden tragen (Sturzenhecker und Deinet 2018: 699) und damit ausschlaggebend für die Angebotsbreite der Jugendverbände sind (Cares und Burger 2015: 315). Hinzu kommt der Nutzenaspekt für die Organisation durch Qualitätssicherung und Kreativitätssteigerung, die sozialräumliche Verankerung, Werbung und Akzeptanz und eine verbesserte Resonanz (Roß 2020: 385ff.). Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass Jugendverbände „für und durch ehrenamtliches Engagement existieren“ (Weis 2011: 139).

Jedoch weicht dieses idealtypische Bild von der Realität der Jugendverbände ab, denn die (gefühlte) Wirklichkeit ist in vielen Verbänden ein eher rückläufiges Engagement. So „beklagen [Jugendverbände] rückläufige Mitgliedszahlen und eine allgemein nachlassende Bereitschaft Jugendlicher, sich in ihren Strukturen zu engagieren“ (Deutscher Bundestag 2002: 99). Durch die „stärkere Orientierung des `neuen Ehrenamts´ auf ziel- und zeitbezogene Formen des Engagements“ (Dallmann 2013: 465), ist es besonders herausfordernd, Engagierte „für langfristige und kontinuierliche Aufgaben“ (Bartjes und Otto 2000: 213; vgl. Kausmann und Hagen 2022: 122f.) zu gewinnen. Durch den demografischen Wandel wird dieses Phänomen zudem tendenziell verstärkt (Bürger 2015: 17). Thomas Olk beschreibt „das Engagement- und Mitmachpotenzial von Kindern und Jugendlichen als eine äußerst flüchtige und schwer zu bindende Ressource“ (2007: 146). Diese Tendenz eröffnet die Frage danach, wie das Grundprinzip der Jugendarbeit beibehalten werden kann (BMFSJF 2017: 403; vgl. Rauschenbach 1991: 282). Eine intuitive Antwort darauf ist die Gewinnung neuer Ehrenamtlicher. Jedoch scheint diese Maß-

nahme nicht auszureichen und gleichzeitig nicht die einzige Herausforderung im Kontext des Ehrenamtsmangels zu sein. Rainer Patjens und Ingo S. Hettler konstatieren der Jugendverbandsarbeit bisher ein Bindungsproblem (2020: 134). Hat die Jugendverbandsarbeit also ein ehrliches Interesse daran, dem Ehrenamtsmangel zu begegnen, so muss ein Aspekt der Lösung die Förderung der Engagementbindung sein. Ergänzend zur Rekrutierung neuer Engagierter können so erfahrene Engagierte „die Kontinuität der Arbeit über Jugendgenerationen hinweg“ (Düx 2018: 192) sichern und das Engagement in der Jugendverbandsarbeit dadurch langfristig stabilisieren.

Dass Engagementbindung erstrebenswert ist, ergibt sich neben dem Selbsterhaltungsinteresse der Jugendverbandsarbeit insbesondere aus der Ausführung der Relevanz von jungem Engagement. Insofern sollte es bei dem Ziel der Engagementbindung weniger darum gehen, Engagierte ausschließlich an ihr bestehendes Engagement zu binden, sondern vielmehr darum, die generelle Fortführung eines – zivilgesellschaftlich relevanten – Engagements zu fördern. Inwiefern dabei insbesondere Übergänge in den Blick genommen werden müssen, wird in den folgenden Kapiteln analysiert.

2.3 Engagement in Übergängen

2.3.1 Übergänge und Engagementbindung

Junge Menschen sind engagiert und haben herausfordernde Entwicklungsaufgaben zu bewältigen, die sich unter anderem in Übergängen realisieren – beides wurde durch die vorangegangenen Kapitel deutlich. Daher stellt sich nun die Frage, wie sich die Übergänge junger Menschen auf deren Engagementbindung auswirken. Bindung meint dabei die Erhaltung von Engagement in oder nach Übergangsphasen. Dies umfasst sowohl die nahtlose Fortführung als auch die vorübergehende Pausierung, den Wechsel des Engagementortes sowie die Wiederaufnahme eines ehemaligen und den Beginn eines neuen Engagements.

Grundsätzlich lässt sich nämlich sagen, dass „in der Realisierung [jungen] Engagements auch Brüche und Belastungsgrenzen zu verzeichnen“ (BMFSFJ 2017: 390) sind und sich hinter den Engagementquoten auch Fluktuationen verbergen (Adloff 2013: 918). Engagementbiografien sind demgemäß nicht zwangsweise beständig und kontinuierlich. Dabei sind Engagementbeendigungen nicht grundsätzlich schlecht für die Engagementbindung. Die Erhebung von Wilhelm Haumann zu den Motiven bürgerschaftlichen Engagements kommt zu der Erkenntnis, dass 40% der Engagierten bereits mindestens einmal ihr Engagement unterbrochen oder aufgegeben haben (Haumann 2014: 26ff.). Die Perspektive, die mit einer Engagementbeendigung einhergeht, bedeutet für die Engagementbiografie entsprechend nicht zwingend, dass die Engagementbindung dauerhaft

erliegt und das Engagement vollständig beendet wird. Beendigungsgründe können sowohl „in der freiwilligen Tätigkeit selbst liegen, [es kann aber] auch Gründe außerhalb des Engagements geben, beispielsweise persönliche Lebensumstände“ (Arriagada und Karnick 2022: 128). Begründet ist ein Abbruch bei 63% in Zeitmangel oder Überanstrengung. 38% Prozent geben „sachbezogene Gründe wie Umzug oder Wegfall der Voraussetzungen für das Engagement“ (Haumann 2014: 29) an. Bei 35% spielen „subjektive Motive wie [der] Wunsch nach mehr freier Zeit und schließlich bei 32 Prozent auch Unzufriedenheit mit dem Engagement, etwa durch zu geringe Anerkennung oder das Gefühl, ausgenutzt zu werden“ (ebd.) die entscheidende Rolle für die Beendigung des Engagements. Es stellt sich jedoch die Frage, ob die Fluktuation aus dem Engagement mit den bedeutsamen Übergängen¹⁴ in der Lebensphase Jugend korreliert.

So werden „Jugend und das junge Erwachsenenalter [...] als kritische Phasen für die Entwicklung und Aufrechterhaltung“ (Kuger und Gille 2020: 1103) eines ehrenamtlichen Engagements verstanden, da „gerade das Jugendalter eine Zeit hohen Engagements“ (Düx 2018: 190) ist. Nichtsdestotrotz lässt sich ein abfallendes Engagement mit zunehmendem Alter feststellen. Die 14- bis 17-Jährigen sind mit einer Quote von 53,8% engagierter als die 18- bis 21-Jährigen (48,2%) sowie die 22- bis 25-Jährigen, bei denen nur noch 46,2% engagiert sind (Kausmann, Simonson und Hameister 2017: 3; vgl. Holtmann, Jaeck und Wohlleben 2022: 80, 142). Wie bereits benannt, korreliert neben dem Alter auch die Tätigkeit mit der Engagementquote. Da sich hier besonders in der Jugendphase Änderungen vollziehen, liegt nahe, dass die Veränderungen in der Engagementquote eng mit den Übergängen zwischen den Tätigkeiten zusammenhängt. Dafür spricht, dass das Engagement ein Abbild der Lebensphase ist (ebd.: 39; Haumann 2014: 25) und eng mit der biografischen Situation verknüpft ist. Solche „[b]iografische[n] Passungen erfordern institutionelle Passungen“, die eben auch die Veränderung oder gegebenenfalls Beendigung von Engagement beinhalten können (Deutscher Bundestag 2002: 54). Diese Veränderungen im Engagement sind insbesondere mit der zur Verfügung stehenden Zeit in dieser Lebensphase verknüpft. Sowohl während der Schule als auch während Ausbildung und Studium besteht eine höhere zeitliche Kapazität für Engagement (Kelle, Kausmann und Arriagada 2022: 169). Ein Zeitmangel wiederum entsteht „häufig bei Übergängen in neue Lebenssituationen“ (Haumann 2014: 31). Hinzu kommt die generelle Verdichtung der Jugendphase (Rauschenbach u. a. 2010: 37),

¹⁴ Aufgrund der Ausführungen in Abschnitt 2.1.2 werden lediglich die Übergänge an der ersten und zweiten Schwelle betrachtet. Diese stellen – im Gegensatz zur Familiengründung – trotz der Entstandardisierung von Lebensläufen verbindende Elemente in den Biografien der meisten jungen Menschen dar.

wodurch die zeitlichen Freiheiten für ein Engagement eingeschränkt werden (Duckstein 2013: 317). Zudem ist die Bewältigung des Übergangs selbst mit Aufwand verbunden und zieht häufig den Fokus eines jungen Menschen auf sich. Hieraus lässt sich die Hypothese ableiten, dass Übergangsphasen zu einer geringeren Engagementbindung führen, ein Übergang also mit der Beendigung des Engagements korreliert¹⁵.

Wird der Übergang an der ersten Schwelle betrachtet, ist naheliegend, dass dieser den Effekt der Beendigung mit sich bringt, da Schüler*innen die engagierteste Gruppe (Kausmann, Simonson und Hameister 2017: 39) unter den jungen Menschen darstellt. Noch intensiver tritt dieser Effekt wohl an der zweiten Schwelle auf. „Die SchülerInnen weisen das höchste Engagementniveau auf. Mit Beginn von Ausbildung und Studium geht das Engagement etwas, aber mit dem Eintritt in den Arbeitsmarkt geht die Übernahme ehrenamtlicher Aufgaben deutlich zurück“ (Kuger und Gille 2020: 1120). Diese Fluktuation wird insbesondere von Hauptamtlichen wahrgenommen. „Zwei von fünf Jugendverbänden sehen den Eintritt in das Berufsleben als Grund für junge Menschen, ihr Engagement im Jugendverband zu beenden. Hauptamtliche sind signifikant häufiger dieser Ansicht [(50 %)]. Dies kann darin begründet sein, dass sie in ihrer Funktion systematischer die Fluktuation der Ehrenamtlichen im Verband zur Kenntnis nehmen und somit auch die Gründe des Ausstiegs einer größeren Anzahl Jugendlicher kennen“ (Seckinger u.a. 2009: 37f.). Insofern lässt sich als zweite Hypothese vermuten, dass sich die Art des Übergangs auf die Engagementbindung auswirkt und der Übergang an der zweiten Schwelle eine höhere Engagementbeendigungsquote verzeichnet als der Übergang an der ersten Schwelle. Häufig „zeitlich verknüpft [...] mit institutionellen Statusübergängen“ (Berngruber 2018: 526) ist der Auszug aus dem Elternhaus. Diese haben ebenfalls eine Auswirkung auf das Engagement (vgl. Saleth u. a. 2021: 10; Simojoki und Ilg 2022: 164f.). Entsprechend lässt sich hieraus die Hypothese ableiten, dass ein Übergang, welcher mit einem Umzug verbunden ist, die Wahrscheinlichkeit erhöht, dass das Engagement beendet wird.

2.3.2 Empirisches Vorgehen und Forschungsdesign

Das empirische Vorgehen dieser Arbeit orientiert sich an den neun Schritten der quantitativen Sozialforschung nach Petra Stein (vgl. Stein 2022). Anhand dieser wird im Folgenden das empirische Vorgehen, sowie die Ausgestaltung des Forschungsdesign dargestellt. Grundsätzlich können diese neun Schritte in die theoretische Phase, die empirische Phase sowie die Auswertungsphase unterteilt werden. Im vorherigen Kapitel

¹⁵ Eine Übersicht über alle Hypothesen ist in Anhang 2, S. 83 einzusehen.

erfolgte hierfür bereits die Definition der Untersuchungsthematik und damit die Formulierung des Forschungsproblems. Hieraus wurde die Forschungsfrage abgeleitet: „Inwiefern beeinflussen Übergänge die Engagementbindung junger Menschen?“. Im zweiten Schritt folgt die Theoriebildung, in der die Forschungsfrage durch die Formulierung einzelner zentraler Forschungsfragen ergänzt wird (Stein 2022: 144). Diese ist in Anhang 1, S. 83 einzusehen. Zudem dient die Theoriebildung der Anbindung an bestehende Befunde, sowie dem Generieren schlüssiger Hypothesen (Stickl-Wolf und Wolf 2016: 197), wobei deren Überprüfung eine der zentralen Aufgaben der Empirie selbst darstelle (Stein 2022: 144). Dass diese theoretische Phase vor der Konstruktion des Erhebungsinstrumentes erfolgt, ist zwingende Voraussetzung dafür, dass das Erhebungsinstrument die benötigten Theoriekonstrukte tatsächlich umfasst (Reinecke 2022: 950). In diesem Sinne kann die empirische Herangehensweise als theoriegeleitet bezeichnet werden. Im dritten Schritt der theoretischen Phase wird die geeignete Art der Forschung festgelegt. Da über die Zusammenhänge zwischen unterschiedlichen Faktoren und der Aufrechterhaltung von Engagement bisher nur geringes Wissen besteht, wird eine explorative Erhebung gewählt.

„Nach der Formulierung und Präzisierung des Forschungsproblems [(in Abschnitt 2.3.1)] folgt die empirische Phase. Diese besteht aus der Planung und Vorbereitung der Erhebung sowie der anschließenden Feldarbeit, der Datenerhebung“ (Stein 2022: 145). Der folgende, vierte Schritt, umfasst die Konzeptspezifikation und Operationalisierung sowie die Konstruktion des Erhebungsinstrumentes. Ziel der Operationalisierung ist es, Begriffe zu definieren und empirisch zu präzisieren und diese sowie die Hypothesen durch die Skalierung messbar zu machen (Raab-Steiner und Benesch 2021: 22; Stein 2022: 145f.). In der vorliegenden Arbeit wurde dafür der Begriff *Bindung* in Abschnitt 2.3.1 definiert. Die Operationalisierung erfolgt über die Definition von latenten und manifesten Variablen. Unter latenten Variablen versteht sich ein Sachverhalt, „welcher nicht direkt beobachtbar ist“ (Stein 2022: 16). Manifeste Variablen beziehen sich hingegen „auf einen unmittelbar wahrnehmbaren Sachverhalt“ (ebd.). Damit nun der latente Sachverhalt messbar werden kann, werden diesem manifeste Variablen (sog. Indikatoren) zugeordnet. Für die Entwicklung gültiger und damit angemessener Indikatoren müssen diese die definierten Sachverhalte abbilden. Mehrere Indikatoren werden zu einem Index zusammengefasst (Burzan 2022: 765ff.). Eine exemplarische Zuordnung ist die latente Variable „geringere Engagementbindung“, deren Indikator die Beendigung des Engagements ist. Diese stellt die abhängige Variable dar, die wiederum der unabhängigen Variable „Übergangsphase“ zugeordnet ist. Die ausführliche Darstellung der Operationalisierung findet sich in Anhang 2, S. 84.

Unter der anschließenden Konstruktion des Erhebungsinstrumentes wird die „Zusammenstellung der Messoperationen für alle Variablen, die in die Erhebung einbezogen werden sollen“ (Stein 2022: 146) verstanden. In engem Zusammenhang hiermit steht die Bestimmung des Forschungsdesigns (ebd.), welche im fünften Schritt nach Stein folgt. Beim Forschungsdesign geht es entsprechend um die Festlegung der Gestaltung der Empirie, damit diese der adäquaten Beantwortung der Forschungsfrage dienlich ist. Komponenten, die hierbei in den Blick genommen werden, sind die Art der Untersuchungsform, das Messinstrument sowie die Art der Untersuchungsmethode (Stein 2022: 146f.). Bei der vorliegenden Empirie handelt es sich um eine quantitative Querschnittserhebung, die in Form eines standardisierten Online-Fragebogens mit Hilfe einer mobilen Befragung mit *UmfrageOnline* durchgeführt wird (vgl. Reinecke 2022: 950).

Allerdings bergen Online-Befragungen das Risiko einer geringeren Motivation zur Teilnahme (Wagner-Schelewsky 2022: 1052f.). Eine große Herausforderung ist hierbei die vergleichsweise hohe Verweigerungsquote (Nonresponse) bei mobilen Befragungen. Die Teilnahmebereitschaft kann jedoch durch unterschiedliche Faktoren wiederum erhöht werden. So unter anderem dadurch, dass Mobilgeräte allgegenwärtig sind und dadurch eine direkte Teilnahme möglich wird. Hinzu kommen technische Herausforderungen und die Notwendigkeit zur Begrenzung des Umfangs, da mobile Befragungen idealerweise kurzgehalten sind. Konzeptionell müssen daher folgende Vorkehrungen getroffen werden: Es geht einerseits darum, technische Unzulänglichkeiten zu vermeiden, Befragungen für Mobilgeräte zu optimieren (Responsivität) und bei Pretests zusätzlich insbesondere die technische Komponente zu berücksichtigen (Wagner-Schelewsky und Hering 2022: 1057; Weiß u.a. 2022: 1067ff.). Da der Fragebogen ohne Interviewer administriert wird, muss er aus sich selbst heraus verständlich sein, wofür unter anderem eine automatische Filterführung eingesetzt wird, die in Anhang 5, S. 122 einzusehen ist. Sowohl die Kommunikationsform als auch die Befragungstechnologie sind internetgestützt (vgl. Reinecke 2022: 957ff.). Das Querschnittsdesign umfasst eine „aktuelle Bestandsaufnahme innerhalb einer Population“ (Stein 2022: 151).

Die Konzeption des Messinstruments soll die Gütekriterien der Objektivität, der Reliabilität sowie der Validität berücksichtigen und diesen entsprechen. Objektivität bezieht sich dabei sowohl auf die Durchführung als auch die Auswertung und Interpretation. Sichergestellt werden kann dies unter anderem durch die folgenden Maßnahmen, die in der vorliegenden Erhebung berücksichtigt werden: Die Standardisierung von Fragebögen, die sorgfältige Dokumentation der Datenaufbereitung sowie der Datenmodifizierung für die statistische Analyse. Des Weiteren die Dokumentation des Umgangs mit fehlenden Werten sowie den Methoden der

Skalierung. Ein hoher Grad der Objektivität fördert gleichzeitig die Reliabilität und die Validität. Das Gütekriterium Reliabilität bezeichnet die Zuverlässigkeit von Messungen und damit auch die Replizierbarkeit der Ergebnisse bei einer wiederholten Messung. Gewährleistet wird dies, indem in der Erhebung mehrere, ähnliche Indikatoren, die voneinander unabhängig sind, dieselbe latente Variable erfassen. So kann diese möglichst zuverlässig erfasst werden. Als valide kann ein Messinstrument bezeichnet werden, wenn das dadurch erzielte Messergebnis in seinem Ausmaß der Genauigkeit gültig ist. Damit zielt es insbesondere auf die Qualität der Schlussfolgerungen ab. Sichergestellt werden kann dies durch theoretische Begründungen und empirische Belege, wofür wiederum die bereits genannten Hypothesen als Hilfstheorie herangezogen werden (Krebs und Menold 2022: 550ff.; Reinecke 2022: 961f.). Für die Ausgestaltung des Fragebogens als angemessenes Messinstrument nach den Gütekriterien wurden daher konzeptionelle Standards berücksichtigt, die im Folgenden näher erläutert werden. Ziel des Fragebogens ist die valide Überprüfung der aufgestellten Hypothesen, die in den Variablen operationalisiert sind. Dafür ist die theoretische Betrachtung der unterschiedlichen Dimensionen der Forschungsfrage zu Beginn essenziell, damit diese vollumfänglich und adäquat im Fragebogen operationalisiert sein kann (Fietz und Friedrichs 2022: 1081f.). Die Formulierung adäquater Fragen erfolgte entsprechend nach der Theoriebildung. Bei der Formulierung selbst müssen insbesondere das semantische und pragmatische Verständnis berücksichtigt werden (Porst 2022: 1100f.). Ziel ist, „durch die Frageformulierung [...] unterschiedliche semantische Interpretationen der Fragen durch die Befragten“ (Fietz und Friedrichs 2022: 1081) auszuschließen. So wird auch dem Satisficing entgegengewirkt, da das Auslassen oder Kürzen der Antwort aufgrund kognitiver Belastung umso wahrscheinlicher werde, je schwieriger die gestellten Fragen seien (Barth 2022: 981).

Die abgefragten Informationen im Fragebogen (s. Anhang 6, S. 123) entsprechen den Fragetypen der Einstellungen, der Ereignisse, Verhaltensintentionen und Verhalten sowie sozialstatistischen Merkmalen, die anhand von Ratingskalen erfasst werden (vgl. Reinecke 2022: 953). Hierfür kommen sowohl Nominal- als auch Ordinalskalen zum Einsatz (vgl. Raab-Steiner und Benesch 2021: 29f.). Da sich die Gestaltung der Antwortskalen insbesondere auf die Reliabilität der Empirie auswirkt, will sie besonders wohlüberlegt sein. Da dies zum Verständnis tendenziell beiträgt, werden bei den Ratingskalen unipolare Bezeichnungen (Likert-Skala) verwendet (vgl. Frenzen 2022: 1122). Die Antwortkategorien des Fragebogens sind dabei häufig an die des Freiwilligensurveys angelehnt, da diese bereits erprobt sind (Engagementbereiche, Motive, Beendigungsgründe, Hinderungsgründe und Häufigkeit). Um die Nutzerfreundlichkeit

des Fragebogens zu erhöhen, sind sie in ihrer Sortierung an die Häufigkeitsverteilung des fünften Freiwilligensurveys bei den befragten 14- bis 29-Jährigen angelehnt. Teilweise wurden die Antwortkategorien zudem ergänzt und an mancher Stelle mehrere Antwortkategorien unter der Kategorie Sonstiges zusammengefasst, da es sich um Antwortkategorien handelt, die gemäß des Freiwilligensurveys nur marginale Anteile verzeichnen.

Eine wechselnde Reihenfolge der Antwortkategorien zur Vermeidung von Antwortmustern wäre zwar denkbar, ist jedoch nicht angewendet, um Messfehler durch die mobile Darstellung zu vermeiden. Zudem ist jede Abstufung der Antwortkategorien beschriftet, was neben dem Beitrag zur Reliabilität ebenfalls die Nutzerfreundlichkeit auf mobilen Endgeräten erhöht. Erhöht werden kann die Reliabilität des Weiteren dadurch, dass die Nominalskala mindestens fünf Antwortkategorien enthält. Auch die Option einer mittleren Antwortkategorie und damit einer ungeraden Anzahl an Antwortoptionen sowie die explizite Benennung (semantische Kennzeichnung) der einzelnen Optionen dienen der Erhöhung der Reliabilität. Da eine separate „weiß nicht“ Kategorie die Reliabilität nicht speziell erhöht, kann auf diese verzichtet werden (edd.: 1116ff.). Damit jedoch nicht die mittlere Kategorie bei Unschlüssigkeit verwendet wird und dadurch Messfehler entstehen, sind die Fragen nicht als Pflichtfragen angelegt, sondern können bei Bedarf auch übersprungen werden. Bei der Konzeption der Skalen ist insbesondere beachtet, dass diese disjunkt und erschöpfend sind. Fragen des Typs Ereignisse, Verhaltensintentionen und Verhalten werden sowohl über dichotome Antwortkategorien als auch deren Häufigkeit über Ordinalskalen abgefragt (vgl. Reinecke 2022: 955). Ereignisse sind dabei als „Zustandsänderungen des jeweiligen Individuums“ (Pötter und Prein 2022: 530) zu verstehen. Um trotz der rechts zensierten Beobachtung bei der Verlaufsdatenanalyse (Pötter und Prein 2022: 834) die Fragen einer möglichst breiten Proband*innengruppe stellen zu können, zielen die Ereignisfragen auf den Beginn dieser ab. So handelt es sich bei den Fragen nach Ereignissen überwiegend um geschlossene Fragen. Sie „setzen voraus, dass das Spektrum der Antwortalternativen bekannt ist. Davon zu unterscheiden sind Hybridfragen, die ebenfalls feste Antwortvorgaben enthalten, zusätzlich aber die Möglichkeit bieten, nicht vorgesehene Antworten zu geben“ (Reinecke 2022: 953). Auch diese polytomen Antwortkategorien finden im Fragebogen ihre Anwendung, ebenso wie offene Fragen (vgl. Züll und Menold 2022: 1128f.). Zudem umfasst der Fragebogen soziodemographische Fragen zu den Proband*innen (vgl. Hoffmeyer-Zlotnik und Warner 2022: 1147). Die im Fragebogen abgefragten soziodemographischen Merkmale sind Alter, Geschlecht, Wohnort, aktuelle Tätigkeit, aktuelles Engagement und Bildungsstand. Bei der Anordnung der Fragen sind zudem Posi-

tionseffekte zu berücksichtigen. Dies meint, dass die Reihenfolge der Fragen sich auf die Antwort der Proband*innen auswirken können, indem eine vorherige Frage erst bestimmte Assoziationen bei ihnen hervorruft. Diese beeinflussen die Antwort der nächsten Frage und können eine Antwort bewirken, auf die die Teilnehmenden ohne die vorherige Frage selbst nicht gekommen wären (Fietz und Friedrichs 2022: 1086).

Die Auswahl der Population und Stichprobe erfolgt im sechsten Schritt, der Auswahl der Untersuchungseinheiten (vgl. Häder und Häder 2022: 425ff.; Stein 2022:155). In diesem Fall umfasst die Population junge Menschen, was nach SGB VIII impliziert, dass sie unter 27 Jahre sind, die ehrenamtlich engagiert sind oder waren und die bereits Übergangsphasen erlebt haben. Aus dieser Population muss anschließend eine Auswahl an einer erreichbaren Population (vgl. Wagner-Schelewsky und Hering 2022: 1055) getroffen werden. Hierbei handelt es sich um die Stichprobe, bei der eine Teilerhebung durchgeführt wird. Aus pragmatischen Zugangsgründen erfolgt die Auswahl der Stichprobe willkürlich und wird durch eine Selbstselektions-Stichprobe ergänzt (vgl. Ilg und Rutkowski 2021: 7f.; Raab-Steiner und Benesch 2021: 18). Der Zugang zur Stichprobe erfolgt nach dem Schneeballprinzip durch persönliche Kontakte. Zudem wurde der Fragebogen mit zwei Seminargruppen (6. Semester Religions- und Gemeindepädagogik und Diakoniewissenschaften und 2. Semester Religions- und Gemeindepädagogik an der Evangelischen Hochschule Ludwigsburg) durchgeführt. Durch das institutionalisierte Setting der Hochschule kann die Rücklaufquote erhöht werden (vgl. Ilg und Rutkowski 2021: 3).

Die Datenerhebung erfolgt im siebten Schritt. Bevor jedoch die empirische Untersuchung in der Feldphase startet, wird das Erhebungsinstrument Pretests unterzogen (vgl. Weichbold 2022: 443ff.). In einer ersten Stufe wurde dafür in einem frühen Entwicklungsstadium des Fragebogens das *Paraphrasieren* sowie *Confidence Ratings* in einer Laborsituation eingesetzt (ebd.: 446). Zudem wurde der vorläufig finale Fragebogen einem Feldpretest unterzogen (vgl. Reinecke 2022: 964; Krebs und Menold 2022: 550ff.). Die im Pretestverfahren verwendete Checkliste ist in Anhang 3, S. 86 einzusehen. Die anschließend vorgenommenen Änderungen wurden erneut den erläuterten Pretest-Verfahren unterzogen. Anschließend an diese Testphase wird die „gewählte Datenerhebungsmethode auf die Untersuchungseinheiten angewendet“ (Stein 2022: 159).

„Nach der Datenerhebung folgt die Datenerfassung, Datenaufbereitung sowie Plausibilitätskontrollen [...]. In dieser Phase werden die erhobenen Daten für das geplante Auswertungsverfahren vorbereitet“ (Stein 2022: 159). Die Datenaufbereitung „beinhaltet vor allem das [...] Formatieren der Variablen, die Vergabe von Variablen- und von

Wertelabels sowie das Definieren von fehlenden Werten" (Lück und Landrock 2022: 521). Damit werden fehlerhafte Daten identifiziert und eine Verzerrung der Ergebnisse wird vermieden. Zudem erfolgt hierbei die Codierung (s. Codeplan in Anhang 4, S. 87) von Dummy-Variablen bei Mehrfachnennungen und Ratingskalen sowie die Zuordnung von Zahlenwerten zu binären Variablen (vgl. ebd. 519; Raab-Steiner und Benesch: 66ff.). Darüber hinaus werden aus bestehenden Items neue Variablen für die Analyse recodiert (Lück und Landrock: 520ff.). Recodiert wurde beispielsweise die Anzahl der Übergänge und Umzüge einer Person.

Anschließend folgt die neunte Phase nach Stein, in welcher die erhobenen Daten mit Hilfe der Statistiksoftware SPSS analysiert werden (Stein 2022: 160). Hierfür werden insbesondere deskriptive Verfahren verwendet, mit welchen die Stichprobe beschrieben und mit Blick auf die Forschungsfragen ausgewertet werden können (vgl. Raab-Steiner und Benesch 2021: 118; Blasius 2022: 728). So können insbesondere die nominalskalierten Daten mithilfe der Häufigkeitsverteilung, die das absolute sowie das relative Vorkommen der einzelnen Werte beschreibt, ausgewertet werden (ebd.: 83f.). Darüber hinaus wird der statistische Zusammenhang, die Korrelation von Variablen ausgewertet. Zur Kausalität können keine Aussagen getroffen werden (vgl. Kühnel und Dingelstedt 2022: 754). Da die Empirie sowohl Nominal- als auch Ordinalskalen umfasst, werden in der Analyse Kreuztabellen, die Phi-Korrelation und die Rangkorrelation nach Spearman angewendet, um die Korrelation zu berechnen. So können sowohl der bivariate Zusammenhang zweier Variablen als auch der Zusammenhang ordinalskalierten Variablen ausgewertet werden¹⁶. Die offenen Fragen werden anhand einer qualitativen Inhaltsanalyse ausgewertet. Hierfür werden die Kategorien induktiv gebildet und ebenfalls deren Häufigkeit ausgewertet (vgl. Mayring und Fenzl 2022: 691ff.; Züll und Menold 2022: 1130). Zudem werden insbesondere hieraus Perspektiven für ein wirksames Freiwilligenmanagement entfaltet (vgl. Abschnitt 4.2).

3 jung, engagiert, weiter dabei?

3.1 Empirische Erkenntnisse zum Engagement junger Menschen in Übergängen

Den Online-Fragebogen haben 267 Personen vollständig ausgefüllt. Im Durchschnitt sind die Proband*innen 24,75 Jahre alt, wobei die Altersspanne von 15 bis 51 Jahre

¹⁶ Vgl. Raab-Steiner und Benesch 2021: 140; Blasius 2022: 729; Friedrichs und Leßke 2022: 326

reicht¹⁷. 30% ordnen sich dem männlichen Geschlecht und 70% dem weiblichen Geschlecht zu. Die Option „Divers“ wurde entsprechend nicht angekreuzt (vgl. Anhang 8.1, S. 148). Zu ihrem Wohnort haben 11,6% der Proband*innen keine Angabe gemacht. Wohnhaft sind die Proband*innen in 98 unterschiedlichen Orten, die sich auf zwei Länder verteilen, wobei lediglich eine Person aus Österreich (0,4%) teilgenommen hat. 78,3% der Proband*innen sind in Baden-Württemberg wohnhaft, zudem jeweils 2,2% in Bayern und Berlin und je 1,1% in Niedersachsen und Sachsen. Weitere, in der Stichprobe vertretene, Bundesländer sind Hamburg, Hessen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz sowie das Saarland. Städte, die besonders häufig genannt wurden, sind Ludwigsburg (13,5%), Stuttgart (11,6%), Sindelfingen (6,0%) und Waldenbuch (5,6%). Alle weiteren 94 Orte wurden zwischen 0,4% und 2,2% und damit ein- bis sechs Mal genannt. 0,4% haben keinen Schulabschluss, 1,5% einen Hauptschulabschluss, 3,8% einen Realschulabschluss und 47,7% das Abitur. Eine abgeschlossene Berufsausbildung haben 9,8%, 28,9% einen Bachelor und 7,9% einen Master (n=266; vgl. Anhang 8.2, S. 148). Aktuell gehen 3,4% zur Schule, 0,8% machen einen Freiwilligendienst und 3,4% eine Ausbildung. Der größte Anteil sind mit 52,8% Studierende und 34,7% sind derzeit berufstätig. 4,9% gaben die Kategorie Sonstiges an, worunter beispielsweise ein Studium und die parallele Berufstätigkeit oder eine Elternzeit fällt (n=265; vgl. Anhang 8.3, S. 148).

Von den 267 Proband*innen haben 96,6% den Übergang an der ersten Schwelle bereits erlebt, 53,9% zudem den Übergang an der zweiten Schwelle. 2,6% haben dabei bisher keinen Übergang in ihrem Lebenslauf zu verzeichnen, 44,2% einen und 53,2% beide Übergänge. Entsprechend gab es Proband*innen, die angaben, den Übergang an der ersten Schwelle noch nicht, jedoch bereits den Übergang an der zweiten Schwelle erlebt zu haben (vgl. Anhang 8.4 und Anhang 8.5, S. 149). 76% der Proband*innen engagieren sich aktuell. Die Proband*innen, die keinen Übergang erlebt haben, sind zu 71,4% engagiert, Personen mit einem Übergang machen mit einer Engagementquote von 79,7% den größten Anteil der aktuell Engagierten aus und von den Personen mit zwei Übergängen sind 73,2% engagiert (vgl. Anhang 8.6, S. 149). Vor dem Übergang an der ersten Schwelle betrug die Engagementquote 87,6%. Davon waren 55,8% mehrfach engagiert. 96% waren in der Kinder- und Jugendarbeit engagiert, wobei der häufigste thematische Engagementbereich der kirchliche/religiöse Bereich (83,2%) war, gefolgt

¹⁷ Diese Altersspanne entspricht nicht der gesetzlichen festgelegten Altersspanne für junge Menschen. Da die betrachteten Übergänge jedoch bei den meisten Menschen innerhalb des gesetzlichen Altersrahmens liegen, können trotzdem die Daten aller Proband*innen betrachtet werden.

von Sport und Bewegung (24,8%) und Freizeit und Geselligkeit (21,7%). Am seltensten waren die Proband*innen vor dem Übergang im Bereich Umwelt, Natur- und Tierschutz (0,9%) engagiert (vgl. Anhang 8.7 und Anhang 8.8, S. 150). Nach dem Übergang an der ersten Schwelle führten 65,5% ihr Engagement (verändert) fort. 10,6% beendeten das Engagement im Zuge dieses Übergangs, 15,5% pausierten es und 8,4% wechselten ihr Ehrenamt. Damit blieb bei insgesamt 89,4% der Engagierten die Bindung zu einem Ehrenamt bestehen (vgl. Abbildung 1). Zudem begannen 59,4% der vor dem Übergang nicht Engagierten nach dem Übergang ein neues Engagement (vgl. Anhang 8.9, S. 150).

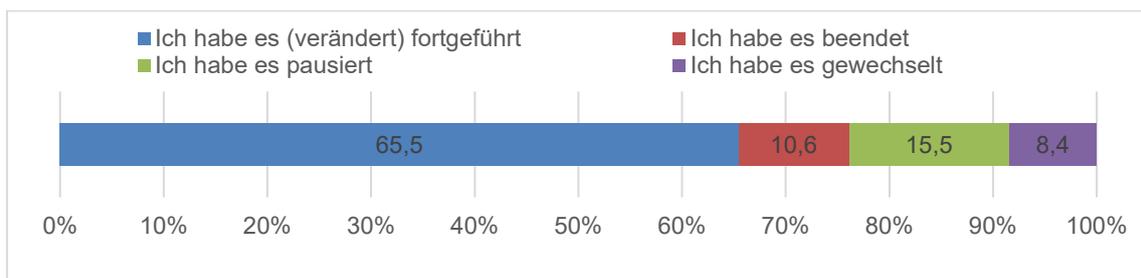


Abbildung 1 // Engagement nach dem Übergang an der ersten Schwelle (Angaben in Prozent) n=226 // Item E1.6.1: „Wie ging es nach dem Übergang mit deinem Engagement weiter?“

Die Engagementquote vor dem zweiten Übergang lag mit 81,3% um 6,3 Prozentpunkte unter der vor der ersten Schwelle. Von den Engagierten war mit 50,4% ungefähr die Hälfte der Engagierten mehrfach engagiert. Ein Engagement in der Kinder- und Jugendarbeit führten 88% aus, was acht Prozentpunkte unter dem Niveau vor der ersten Schwelle liegt (vgl. Anhang 8.10, S. 151). Auch vor dem Übergang an der zweiten Schwelle waren die meisten Personen im kirchlichen/religiösen Bereich engagiert (72,6%). Die nächsthäufigsten Engagementbereiche waren der soziale Bereich (23,1%) und der Bereich Freizeit und Geselligkeit (20,5%). Mit 0,9% waren die wenigsten Personen im Bereich Umwelt, Natur- und Tierschutz engagiert (vgl. Anhang 8.11, S. 151). Dabei ist festzuhalten, dass 117 Personen sowohl vor dem ersten als auch dem zweiten Übergang engagiert waren. Von diesen waren 15,4% vor dem zweiten Übergang in weniger Bereichen engagiert als noch vor dem ersten Übergang und 23,1% vor dem zweiten Übergang in mehr Bereichen als nach dem Übergang. Bei 61,5% veränderte sich die Anzahl der Engagementbereiche von vor dem ersten Übergang nicht im Vergleich zu vor dem zweiten Übergang (vgl. Anhang 8.12, S. 151). Von den vor dem Übergang an der zweiten Schwelle engagierten Proband*innen führten 72,6% ihr Engagement auch danach (verändert) fort. 12,8% beendeten das Engagement, 4,3% pausierten es und 10,3% wechselten ihr Engagement. Die Engagementbindungsquote umfasst damit insgesamt 87,2% (vgl. Abbildung 2).

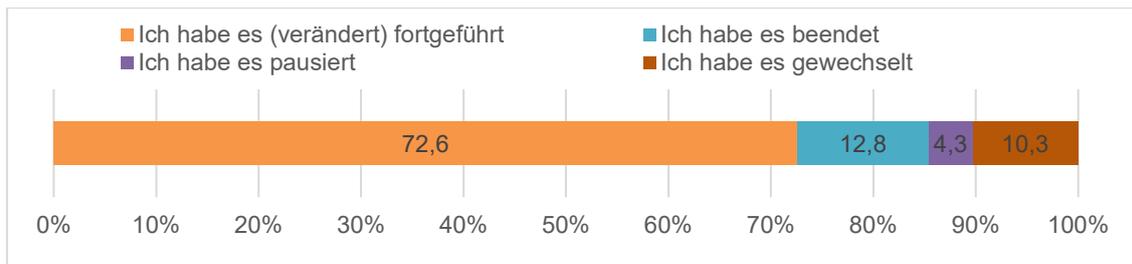


Abbildung 2 // Engagement nach dem Übergang an der zweiten Schwelle (Angaben in Prozent) $n=117$ // Item E2.6.1: „Wie ging es nach dem Übergang mit deinem Engagement weiter?“

Von den zuvor nicht Engagierten begannen 29,6% nach dem Übergang ein Engagement (vgl. Anhang 8.13, S. 152). Davon übernahmen 75% ein neues Ehrenamt und 25% nahmen ein pausiertes Ehrenamt wieder auf (vgl. Anhang 8.14, S. 152). Damit lässt sich die Hypothese, dass Übergänge zu einer geringeren Engagementbindung führen, nur teilweise bestätigen. Sowohl nach dem Übergang an der ersten als auch nach dem an der zweiten Stelle blieben über 85% auf eine Art dem Engagement treu und beendeten es nicht vollständig. Die Hypothese, dass sich die Art des Übergangs auf die Engagementbindung auswirkt, bestätigt sich insofern, als dass der Übergang in die Berufstätigkeit zu 2,2% häufiger zu einer Beendigung führt als der Übergang nach der Beendigung der Schule. Gleichzeitig liegt die Fortführungsquote nach dem Übergang an der zweiten Schwelle jedoch auch um 7,1 Prozentpunkte über der an der ersten Schwelle.

Auf die Schule folgte bei 16,7% eine Ausbildung, 20,9% begannen ein Studium, 55,4% einen Freiwilligendienst und 7% kreuzten „Sonstiges, nämlich...“ an. In das zugehörige Freitextfeld wurde angegeben, ein AuPair absolviert (16,7%), Praktika (16,7%) und gejobbt (16,7%) zu haben. Weitere Nennungen waren (freiwilliger) Wehrdienst (11,1%), ein Auslandsaufenthalt bzw. Reisen (11,1%), Ehrenamt (5,6%), Elternzeit (5,6%) und ein Berufsvorbereitungsjahr (5,6%; vgl. Anhang 8.15, S. 152).

Ein Umzug ging nach der Beendigung der Schule bei 44,2% mit dem Übergang einher (vgl. Anhang 8.16, S. 153). Dabei ist die Fortführung des Engagements in den meisten Fällen nicht mit einem Umzug verbunden und die Wahrscheinlichkeit für die Beendigung, Pausierung oder den Wechsel durch einen Umzug an dem Übergang erhöht (vgl. Anhang 8.17, S. 153). Zwischen dem Umzug und der Engagementbindung besteht eine mittlere Korrelation (Φ : $r=0,524$; vgl. Anhang 8.18, S. 153). Bei den meisten Proband*innen betrug die Distanz der Wohnorte mehr als 100 km (67,8%). Die wenigsten Personen (jeweils 2,6%) zogen weniger als 10 km oder 10–25 km weit weg (vgl. Anhang 8.19, S. 153). Die höchste Distanzkategorie (mehr als 100 km) verzeichnet auch die höchste Beendigungsquote (22,1%). Nichtsdestotrotz wird in den meisten Fällen eines Umzuges mit einer Distanz von mehr als 100 km das Engagement fortgeführt (36,8%).

Die niedrigste Umzugsdistanz (weniger als 10 km) führte ausschließlich zur Fortführung. Die höchste Pausierungsquote verzeichnen die Umzugsdistanzen 10–25 und 51–100 km mit jeweils 50% und die höchste Wechselquote listet die Distanz von 26–50 km (16,7%; vgl. Anhang 8.20, S. 154).

Der Übergang in die Berufstätigkeit ging bei 40,3% mit einem Umzug einher (vgl. Anhang 8.21, S. 154). Die meisten der Personen, die das betraf, zogen weiter als 100 km vom bisherigen Wohnort weg (37,9%). Die Wenigsten weniger als 10 km (10,3%; vgl. Anhang 8.22, S. 154). Dabei besteht auch zwischen dem Umzug an der zweiten Schwelle und der Engagementbindung eine mittlere Korrelation ($\Phi: r=0,353$). Diese ist jedoch geringer als die an der ersten Schwelle und 33,3% derjenigen, die weiter als 100 km wegzogen, führten ihr Engagement trotzdem fort. Bei Distanzen bis zu 25 km wurde das Engagement durchweg fortgeführt. Die höchste Beendigungsquote verzeichnet die Distanz von 51–100 km (66,7%), die höchste Pausierungsquote die Distanz von mehr als 100 km (11,1%) und die höchste Wechselquote die Distanz zwischen 26 und 50 km (28,6%; vgl. Anhang 8.23, Anhang 8.24 und Anhang 8.25, S. 155). Dieser Befund deckt sich mit dem der ersten Schwelle. Zusammengefasst kann festgehalten werden, dass ein Umzug durchaus mit der Engagementbindung zusammenhängt und die Beendigung wahrscheinlicher macht, womit die dritte Hypothese bestätigt werden kann. Bezüglich der Distanz kann festgehalten werden, dass auch eine Umzugsdistanz von über 100 km nicht grundsätzlich zur Beendigung führt, diese jedoch wahrscheinlicher ist, wenn zwischen den beiden Wohnorten eine Distanz von mind. 26 km liegt.

Vor dem Übergang an der ersten Schwelle engagierten sich 10,2% bereits seit mehr als sieben Jahren. 14,2% waren bereits seit sechs bis sieben Jahren engagiert und die meisten Engagierten (40,9%) seit vier bis fünf Jahren. 31,3% engagierten sich bereits seit ein bis drei Jahren und 3,6% erst unter einem Jahr (vgl. Anhang 8.26, S. 156). Vor dem Übergang an der zweiten Schwelle waren die meisten Personen mehr als sieben Jahre engagiert (31,6%), 26,3% waren jeweils ein bis drei und vier bis fünf Jahre engagiert, 10,5% sechs bis sieben Jahre und 5,3% unter einem Jahr engagiert (vgl. Anhang 8.27, S. 156). Bezüglich der vorangegangenen Engagementdauer lässt sich feststellen, dass an der ersten Schwelle die höchste Fortführungsquote mit der kürzesten bisherigen Zeit (unter einem Jahr) einhergeht (75%). Die Engagementzeit von unter einem Jahr verzeichnet jedoch auch die höchste Beendigungsquote (25%). Die höchste Pausierungsquote findet sich, wenn die Proband*innen vor dem Übergang zwischen sechs und sieben Jahren engagiert waren (21,9%) und die höchste Wechselquote bei einem Engagement, welches seit mehr als sieben Jahren bestand (13%). Am seltensten wurde das Engagement bei sechs bis sieben Jahren vorangegangenen Engagements fortgeführt

(56,3%). Pausiert und gewechselt wurde es jeweils gar nicht bei unter einem Jahr Engagement (vgl. Anhang 8.28, S. 157). Im Gegenteil dazu liegt die höchste Fortführungsquote beim zweiten Übergang bei den Personen, die vor dem Übergang bereits seit sechs bis sieben Jahren engagiert waren (91,7%). Die niedrigste Fortführungsquote verzeichnet eine vorangegangene Engagementdauer, die weniger als sieben Jahre beträgt (je 66,7%). Die höchste Beendigungsquote weist die Kategorie vier bis fünf Jahre auf (16,7%) und die niedrigste ein Engagement, welches sechs bis sieben Jahre oder kürzer als ein Jahr besteht (je 0%). Eine Dauer von unter einem Jahr bzw. ein bis drei Jahren verzeichnet mit je 16,7% die höchste und vier bis fünf Jahre mit 6,7% die niedrigste Wechselquote. Die höchste Konstanz in der Engagementbindung an der ersten Schwelle ist entsprechend bei denjenigen Proband*innen zu konstatieren, die bereits mehr als sieben Jahre engagiert waren und an der zweiten Schwelle bei denjenigen, die zuvor sechs bis sieben Jahre engagiert waren (vgl. Anhang 8.29, S. 157).

Weiter besteht an der ersten und an der zweiten Schwelle eine geringe Korrelation ($\Phi: r=0,271$; Anhang 8.30, S. 157) zwischen der zur Verfügung stehenden Zeit und der Engagementbindung. Dabei unterscheiden sich die Ergebnisse von der Sonderauswertung des vierten Freiwilligensurveys, bei dem eine höhere Korrelation zwischen ausreichend freier Zeit und dem freiwilligen Engagement festgestellt wurde (Kausmann, Simonson und Hameister 2017: 15). An der ersten Schwelle birgt die Angabe „eher weniger freie Zeit“ die höchste Beendigungsquote (15,7%), die höchste Pausierungsquote (20,7%) und die niedrigste Fortführungsquote (54,4%). Ungefähr gleich viel freie Zeit verzeichnet die höchste Fortführungsquote (79,2%). Von den Proband*innen, die angaben, mehr freie Zeit zur Verfügung zu haben, beendeten lediglich 3,8% ihr Engagement, während es 76,9% fortführten. Zudem ist die höchste Wechselquote bei Personen zu verzeichnen, die eher mehr freie Zeit zur Verfügung haben (11,5%; vgl. Anhang 8.31, S. 158). Dass die höchste Beendigungsquote mit der Antwort „eher weniger freie Zeit“ einhergeht, wiederholt sich an der zweiten Schwelle (16,9%). Ebenfalls wiederholt sich die höchste Fortführungsquote bei den Personen, die ungefähr gleich viel freie Zeit haben (87,1%). Bei diesen Proband*innen haben jedoch lediglich 3,2% ihr Engagement beendet, während dies bei 13,3% der Fall ist, die eher mehr freie Zeit haben. Damit haben diejenigen, die ungefähr gleich viel freie Zeit hatten, wie davor, ihr Engagement am seltensten beendet. Die Antwortkategorie „eher weniger freie Zeit“ verzeichnet zudem die höchste Wechselquote (11,3%) und ist die einzige Kategorie, bei der überhaupt Personen ihr Engagement pausiert haben (7,0%; vgl. Anhang 8.32 und Anhang 8.33, S. 158).

Bei der Betrachtung der Engagementbereiche und ihrem Zusammenhang mit der Engagementbindung ist besonders auffällig, dass der Bereich Schule/Kindergarten nach dem Übergang an der ersten Schwelle die höchste Beendigungsquote (27,3%) und eine Wechselquote von 36,4% verzeichnet. Zudem führen nur 27,3% ihr Engagement in diesem Bereich fort und 9,1% pausieren es. Damit verzeichnet dieser Engagementbereich an der ersten Schwelle die geringste Konstanz. Nichtsdestotrotz scheint der Bereich Schule und Kindergarten ein guter Zugang zum Engagement zu sein, da die Engagementbindung durch die hohe Wechselquote erhalten bleibt. Die höchste Konstanz an fortgeführten und pausierten Engagements verzeichnet der Bereich Freizeit und Geselligkeit (vgl. Anhang 8.34, S. 159). An der zweiten Schwelle ist die höchste Kontinuität mit einer Fortführungsquote von 100% im Bereich Unfall- und Rettungsdienst, freiwillige Feuerwehr zu konstatieren, wobei die geringste Konstanz mit einer Wechselquote von 100% den Bereich Umwelt, Natur- und Tierschutz trifft (vgl. Anhang 8.35, S. 160).

Nach der grundsätzlichen Betrachtung der Übergänge und des Engagements um diese herum werden im Folgenden die Bedingungen für die Bindung junger Engagierter in Übergängen analysiert.

3.2 Bedingungen für die Bindung junger Engagierter in Übergängen

Bedingungen für die Fortführung und Veränderungen in der Ausgestaltung

Bei den Proband*innen, die ihr Engagement an der ersten Schwelle fortführten¹⁸, sind einige Veränderungen auszumachen. So gibt knapp ein Viertel an, nach dem Übergang sogar mehr Zeit für das Engagement aufgewendet zu haben (24,3%¹⁹). Gleichzeitig ergaben sich bei knapp der Hälfte keine Veränderungen, was den zeitlichen Umfang anbelangt (47,9%). Die Studie zu den Motiven bürgerschaftlichen Engagements ergab zudem, dass „früher intensiv Engagierte deutlich eher ihre Tätigkeit reduzieren als ganz abbrechen“ (Haumann 2014: 29). Dies deckt sich mit den Erkenntnissen von Susanne Kuger und Martine Gille, dass ein hohes Engagement, gemessen an der Anzahl der Funktionen, zu einer geringeren Engagementabnahme führt (2020: 1116). Entsprechende Perspektiven eröffnen sich für die Förderung der Engagementbindung von Hochengagierten. 15,6% führten ihr Engagement nach dem Übergang vermehrt digital durch, bei 72,3% spielte eine häufigere digitale Partizipation keine Rolle. 22,9% nahmen

¹⁸ Durch die Filterführung max. n=148; im Folgenden wird die maximale Proband*innenzahl für eine Gruppe im laufenden Text angegeben.

¹⁹ Zur übersichtlichen Darstellung der Ergebnisse wurden jeweils die Werte „Stimme überhaupt nicht zu“ und „Stimme eher nicht zu“ als Ablehnung und die Werte „Stimme eher zu“ und „Stimme sehr zu“ als Zustimmung zusammengefasst.

nach dem Übergang eine größere Distanz zwischen ihrem Wohnort und dem Engagementort auf sich. Und während sich bei 31,3% das Aufgabenportfolio nicht veränderte, war dies bei 29,3% teilweise und bei 39,5% eher/sehr der Fall (vgl. Abbildung 3).

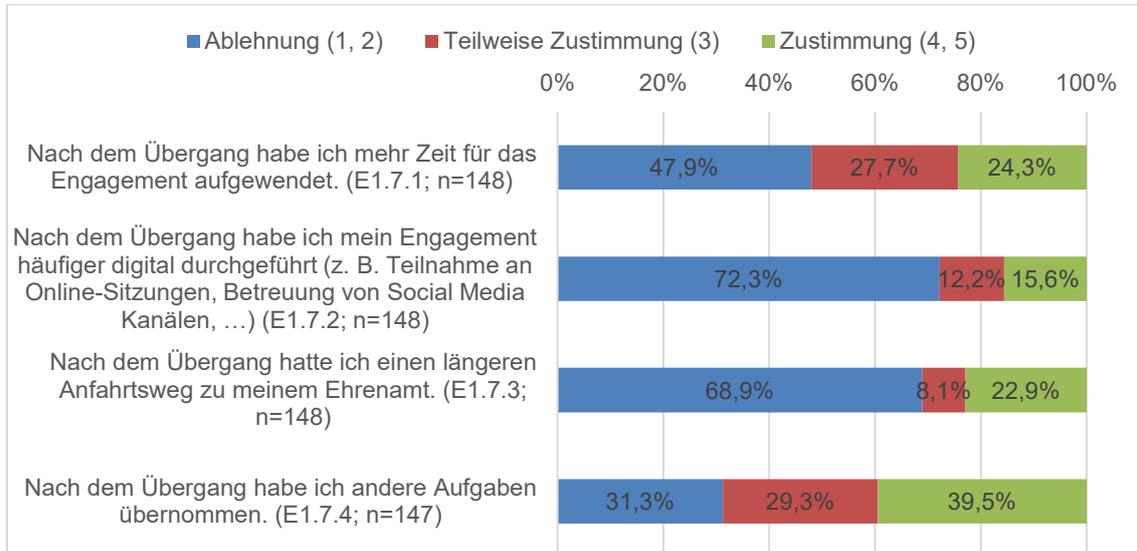


Abbildung 3 // Veränderungen in der Fortführung des Engagements an der ersten Schwelle // leichte Abweichungen von der 100%-Summe ergeben sich durch die Rundung der einzelnen Werte

Bei den Fortführer*innen an der zweiten Schwelle (n= max. 85) ist die Quote derer, die anschließend mehr Zeit für ihr Engagement aufwendeten, mit 17,9% etwas geringer. Allerdings führten mehr Proband*innen nach der zweiten Schwelle ihr Engagement vermehrt digital durch (25,6%). Das könnte unter anderem daran liegen, dass bei einigen Proband*innen der zweite Übergang in die Zeit gefallen ist, in der pandemiebedingt die Möglichkeiten zur Online-Teilnahme ohnehin ausgeweitet wurden. Für 62,2% spielte die digitale Durchführung jedoch weiter keine Rolle. 20,4% hatten eine größere Distanz zu bewältigen. Veränderungen bei den übernommenen Aufgaben ergaben sich zumindest teilweise bei über der Hälfte der Fortführer*innen. Auch die Fortführung des Engagements bedeutet entsprechend nicht bedingungslose Kontinuität in der Ausgestaltung (z. B. zeitlicher Umfang) und bedeutet Anpassung an die neue Lebenssituation (vgl. Anhang 8.36, S. 161).

Bedeutung des Engagements während des Übergangs

Gleichzeitig spielte ihr Engagement für die Fortführer*innen auch während ihres Übergangs an der ersten Schwelle (n= max. 148) eine Rolle. Nur knapp ein Viertel hat das Engagement während des Übergangs nicht als unterstützend empfunden (24,4%). 20,3% stimmen teilweise zu, dass ihr Engagement ihre Pläne für nach dem Übergang beeinflusst hat, weitere 39,2% stimmen eher/sehr zu. Zudem gibt die überwiegende Mehrheit an, dass sie in ihrem Engagement Kompetenzen erworben haben, die für den Zeitraum nach dem Übergang hilfreich waren (84,4% stimmen eher/sehr zu, 8,8%

stimmen teilweise zu; vgl. Anhang 8.37, S. 161).

Zu einer ähnlichen Beurteilung des Mehrwerts des Engagements kommen die Fortführer*innen an der zweiten Schwelle (n= max. 85). Mit Blick auf die folgende Erwerbstätigkeit geben sogar 36,2% an, dass ihr Engagement ihre Pläne für danach beeinflusst hat. Weitere 16,9% stimmen dem teilweise zu. Das Engagement hat entsprechend insbesondere an der zweiten Schwelle eine hohe Bedeutsamkeit und Wirkmacht bei den Engagierten. Als Unterstützung im Übergang erlebte mehr als die Hälfte ihr Engagement. 38,1% stimmen dieser Aussage eher/sehr zu, 28,6% teilweise. Und nur 6% sind der Auffassung, in ihrem Engagement keine Kompetenzen erlangt zu haben, die auch für die Zeit danach wertvoll waren (vgl. Anhang 8.38, S. 162).

Bedingungen für die Beendigung des Engagements

Für die Beendigung des Engagements an der ersten Schwelle (n= max. 24) spielten das Gefühl, ausgenutzt zu werden, sowie familiäre Gründe nahezu keine Rolle (jeweils 100% Ablehnung). Ebenfalls wenig Zustimmung erhielten die Gründe, dass die Gruppe bzw. der Verein aufgelöst wurden (95,9% Ablehnung), sie Platz für neue Engagierte machen wollten (96,2% Ablehnung) oder die Voraussetzungen für die Mitarbeit wegfielen (95,9% Ablehnung). Die Gründe für die Beendigung des Engagements an der ersten Schwelle sind im Vergleich hierzu wesentlich vielfältiger und erhalten weniger bedingungslose Zustimmung als die abgelehnten Gründe. Die größte Rolle für die Beendigung spielte ein Umzug (75% Zustimmung), gefolgt von den beruflichen Gründen, die über dreiviertel der Proband*innen als (teilweise) Gründe angaben. Die neutralsten Werte erhielt der Grund, etwas Neues ausprobieren zu wollen (25% teilweise Zustimmung; vgl. Anhang 8.39, S. 163). Darüber hinaus wurde im Freitextfeld als weiterer, individueller Grund zwei Mal die Ausbildung zur Hauptamtlichkeit als Grund zur Beendigung aufgeführt. Entsprechend führen 70,8% die Beendigung ihres Engagements eher bzw. sehr auf die veränderten Lebensumstände nach dem Übergang zurück. 54,2% stimmen der Aussage eher/sehr zu, dass sie ihr Engagement gerne weitergeführt hätten und 20,8% haben sich (eher/sehr) bewusst gegen ein Engagement nach dem Übergang entschieden. Ein neues Engagement wollten 47,8% nach dem Übergang überhaupt nicht oder eher nicht beginnen (vgl. Anhang 8.40, S. 164). Dabei besteht zwischen der Engagementdauer und dem Willen zur Beendigung sowie den unpassenden Lebensumständen nahezu kein Zusammenhang. Der Wille zur Fortführung und zur Neuaufnahme weist eine geringe Korrelation (Spearman: $r=0,168$; $r=-0,115$) mit der Engagementdauer auf (vgl. Anhang 8.41, S. 164).

Die Gründe für die Beendigung des Engagements an der zweiten Schwelle (n= max. 15) decken sich mit denen an der ersten Schwelle. Auch hier war besonders ausschlag-

gebend ein Umzug (85,7% Zustimmung) und berufliche Gründe (73,4% Zustimmung). Nahezu kein Grund für die Beendigung war die Tatsache, mit den Leuten nicht gut auszukommen (100% Ablehnung), das Gefühl ausgenutzt (100% Ablehnung) oder nichts bewegen zu können (93,4% Ablehnung) sowie der Umstand, dass Voraussetzungen für die Mitarbeit weggefallen sind (93,4% Ablehnung). Freitextantworten, die keiner der vorhandenen Aussagen zugeordnet werden können, sind darüber hinaus die fehlende thematische Passung zum neuen Lebensabschnitt (vgl. Anhang 8.42, S. 165). Auch an der zweiten Schwelle ist der Hauptgrund für die Beendigung die entsprechend veränderten Lebensumstände (60% Zustimmung). Mehr als doppelt so viele Personen als an der ersten Schwelle stimmen jedoch der Aussage eher/sehr zu, dass sie sich nach dem Engagement bewusst gegen ein Engagement entschieden haben (46,7%). Sowohl der Wille, das Engagement fortzuführen (35,7%) als auch ein Neues zu beginnen (13,4%) erhielten hingegen wesentlich weniger Zustimmung. Ein neues Engagement zu beginnen konnten sich 40% nach der zweiten Schwelle überhaupt nicht oder eher nicht vorstellen (vgl. Anhang 8.43, S. 166). Der Wille, das Engagement fortzuführen oder ein Neues zu beginnen, korreliert dabei positiv auf mittlerem Niveau mit der Engagementdauer. Dass die Entscheidung gegen das Engagement bewusst getroffen wird und dass die unpassenden Lebensumstände zur Engagementbeendigung führen, korreliert auf mittlerem Niveau negativ mit der Engagementdauer (Spearman $r=0,431$; vgl. Anhang 8.44, S. 166). Durch diese Ergebnisse wird sichtbar, dass die Bereitschaft, an ein Engagement gebunden zu bleiben, an der ersten Schwelle wesentlich höher ist als an der Zweiten. Die bewusste Entscheidung gegen das Engagement spielt an dieser Schwelle eine größere Rolle als die fremdbestimmte Entscheidung durch veränderte Lebensumstände. Insbesondere an der zweiten Schwelle hat jedoch eine höhere Dauer des Engagements eine positive Wirkung auf die Bindung.

Bedingungen für die Pausierung des Engagements

Bei den Proband*innen, die ihr Engagement an der ersten Schwelle pausiert haben ($n = \text{max. } 35$), waren ebenfalls ein Umzug (77,1% Zustimmung) sowie berufliche Gründe (74,3% Zustimmung) ausschlaggebend. Alle anderen Gründe erhielten überwiegend Ablehnung. Überhaupt bzw. eher kein Grund war das Gefühl, ausgenutzt zu werden. Weitere Einzelnennungen waren ein Auslandsaufenthalt oder der Zusammenhang mit organisatorischen Gründen bei der Freistellung für das Engagement (vgl. Anhang 8.45, S. 167). Bei den meisten dauerte die Pause zwischen sechs und zwölf Monaten (51,4%). 42,9% gaben an, eine Pause von über einem Jahr eingelegt zu haben (vgl. Anhang 8.46, S. 168).

An der zweiten Schwelle war der Hauptgrund für die Pausierung eines Engagements ($n =$

max. 5) beruflicher Natur (80% Zustimmung). Zudem spielten an der zweiten Schwelle Gründe wie das Bedürfnis, Platz für neue Engagierte oder selbst etwas Neues zu machen eine größere Rolle. Kein Grund für eine Pausierung an der zweiten Schwelle waren Schwierigkeiten in der Gruppe, dass sich die Gruppe oder der Verein aufgelöst hat oder das Gefühl, ausgenutzt zu werden. Eine weitere Nennung war zudem die Familiengründung (vgl. Anhang 8.47, S. 169). An der zweiten Schwelle dauerten die Pausierungen in 60% länger als 12 Monate und bei 40% ist noch unklar, wie lange die Pause dauern wird. Zusammengefasst sind die Pausierungsgründe sowohl an der ersten als auch an der zweiten Schwelle noch deutlicher auf unpassende Rahmenbedingungen zurückzuführen als bei der Beendigung (vgl. Anhang 8.48, S. 170).

Bedingungen für den Wechsel des Engagements

Gründe, das Engagement an der ersten Schwelle zu wechseln (n= max. 19), waren ebenfalls insbesondere Umzüge (73,7% Zustimmung) sowie berufliche Gründe (57,9% Zustimmung). Nachrangiger waren die Bestrebungen, etwas Neues auszuprobieren (31,6% Zustimmung), Platz für neue Ehrenamtliche zu machen (26,4% Zustimmung) sowie das Bedürfnis nach weniger Verpflichtungen (26,3% Zustimmung) und ein zu großer zeitlicher Aufwand (21,1% Zustimmung). Keine, bzw. wenig Auswirkung auf die Entscheidung zum Wechsel hatten familiäre Gründe (100% Ablehnung), die Tatsache, dass jemand mit den Leuten nicht gut klarkam (89,5% Ablehnung) sowie das Gefühl, ausgenutzt zu werden (89,5% Ablehnung). Eine Person nannte zudem eine zu hohe Verantwortung als ausschlaggebend für den Wechsel und auch die Corona-Pandemie wurde von einer Person benannt (vgl. Anhang 8.49, S. 171). 44,4% haben den Wechsel des Ehrenamts ausschließlich innerhalb desselben Engagementbereichs vollzogen. Grundsätzlich sind insgesamt 83,3% ihrem Engagementbereich treu geblieben. Mit 78,9% sind nach dem Übergang 10,6% weniger in der Kinder- und Jugendarbeit engagiert als davor.

An der zweiten Schwelle (n= max. 12) war ein Umzug nur für 41,6% der Grund für den Wechsel des Engagements. Häufigster Wechselgrund waren berufliche Gründe (66,6% Zustimmung), gefolgt von dem Bestreben, Platz für neue Engagierte zu machen (41,7% Zustimmung) und dem Bedürfnis etwas Neues machen zu wollen (41,6% Zustimmung). Die Auflösung der Gruppe oder des Vereins (100% Ablehnung), das Gefühl ausgenutzt zu werden (91,7% Ablehnung), Schwierigkeiten mit der Gruppe (91,6% Ablehnung), familiäre Gründe (83,3% Ablehnung) und fehlender Spaß (83,3% Ablehnung) waren hingegen keine ausschlaggebenden Gründe für den Wechsel des Engagements (vgl. Anhang 8.50, S. 172). An der zweiten Schwelle blieben sogar 91,7% mindestens einem

der Engagementbereiche treu, in dem sie auch zuvor engagiert waren. 66,7% verließen auch mindestens einen Engagementbereich und 16,7% begannen ein Engagement in einem neuen Bereich. 8,3% weniger sind nach dem Übergang in der Kinder- und Jugendarbeit engagiert (83,3%) als davor (91,7%). Zusammengefasst kann dem Ehrenamtswechsel an der zweiten Schwelle eine hohe Kontinuität bezüglich des Engagementbereichs zugeschrieben werden.

Bedingungen für den Neubeginn eines Engagements

Bei den zuvor nicht engagierten Proband*innen, die nach einem Übergang ein Engagement begannen, begann der überwiegende Teil ein neues Engagement. Der häufigste Engagementbereich für Neubeginner*innen nach der ersten Schwelle (n= max. 19) war der soziale Bereich, in dem 52,6% engagiert sind. Auf ihn folgt der kirchliche/religiöse Bereich (31,6%) und die Außerschulische Jugendarbeit oder Bildungsarbeit für Erwachsene (21,1%). Insgesamt sind 47,4% der neu begonnenen Engagements in der Kinder- und Jugendarbeit zu verorten (vgl. Anhang 8.51, S. 173).

Bei den Neubeginner*innen nach der zweiten Schwelle (n= max. 6) sind 66,7% im Bereich der Kinder- und Jugendarbeit tätig. 50% sind im kirchlichen/religiösen Bereich engagiert, 16,7% jeweils im sozialen Bereich, der außerschulischen Jugendarbeit oder Bildungsarbeit für Erwachsene, den helfenden Verbänden sowie in den Bereichen Freizeit und Geselligkeit, Kultur und Musik und Sport und Bewegung (vgl. Anhang 8.52, S. 173). Die 25%, die nach dem Übergang an der zweiten Schwelle ein ehemaliges Engagement wieder aufnahmen (n=2), gaben an, eine Pause eingelegt zu haben, die länger als 12 Monate ging (vgl. Anhang 8.53, S. 174). Ausschlaggebende Gründe dafür, das Engagement wieder aufzunehmen, waren, wieder mehr Zeit zur Verfügung zu haben (100% Zustimmung), dass ihnen ihr Ehrenamt gefehlt habe (100% Zustimmung) und dass durch die Pause die Lust auf das Engagement wieder erhöht wurde (100% Zustimmung). Dass es vor Ort einen Mangel an Ehrenamtlichen gab, war bei 50% teilweise ein Grund, ebenso wie ein personeller Wechsel. Kein Grund für die Wiederaufnahme war bei 100% ein Umzug (vgl. Anhang 8.54, S. 174).

Sowohl bei der Analyse der Gründe für die Beendigung als auch die Pausierung und den Wechsel wird deutlich, dass insbesondere die äußeren Rahmenbedingungen ausschlaggebende Faktoren sind. In Anbetracht der Tatsache, dass Engagementorganisationen diese nicht beeinflussen können, stellt sich die Frage, was Organisationen überhaupt tun können, um Engagierte zu binden. Um hierfür Perspektiven zu entwickeln, ist die Betrachtung derer Faktoren zentral, die die Organisationen beeinflussen können und davon die häufigste Zustimmung erhalten. Dabei decken sich die Faktoren, die viel Zustimmung erhalten haben, sowohl an der ersten und zweiten Schwelle aber auch bei

den Personen, die das Engagement beendet, es pausiert oder gewechselt haben, überwiegend. Ansatzpunkte für Organisationen, um Engagierte auch in Übergängen zu binden, stecken entsprechend im zeitlichen Aufwand des Engagements, der Option, den Engagierten Neues zu ermöglichen, das Bedürfnis, weniger Verpflichtungen zu haben und Platz für neue Engagierte zu machen. Weitere Faktoren sind der Spaß an der Tätigkeit und Schwierigkeiten in der Gruppe. Auf diese Faktoren wird daher in Abschnitt 4.2 besonders eingegangen.

3.3 Grenzen der Erhebung und weiterer Forschungsbedarf

Grundsätzlich erheben die vorliegenden Daten keinen Anspruch auf Repräsentativität. Dies liegt insbesondere in der Zusammensetzung der Stichprobe sowie dem Umfang des Samples begründet. Neben der gesamten Größe des Samples umfassen durch die Filterführung einzelne Fragebogenstränge eine zu geringe Datenmenge, um diese tatsächlich vergleichen zu können. Da es sich nicht um eine tatsächlich zufällige Stichprobe handelt, können keine repräsentativen Schlüsse gezogen werden (vgl. Stein 2022: 155). Aufgrund des Zugangs ist das Sample überproportional akademisch und im Vergleich zu den bekannten Daten übermäßig engagiert. Zudem ist der kirchliche/religiöse Engagementbereich überrepräsentiert, ebenso der baden-württembergische Raum bzw. einzelne Orte. Zudem verzerrt die Selbstselektion durch die freiwillige Teilnahme im Schneeballsystem gegebenenfalls die Aussagen, da die Teilnahme von der Eigeninitiative der Proband*innen abhängig ist (vgl. Ilg und Rutkowski 2021: 7f.).

Inhaltlich liegen die Grenzen der Erhebung insbesondere in der Abbildung individueller Lebensläufe in einem standardisierten Fragebogen. So ist die standardisierte Erfassung von entstandardisierten Lebensläufen nahezu unmöglich. Wie in Abschnitt 2.1 deutlich wurde, gestalten sich Lebensläufe und damit auch Übergänge junger Menschen entstandardisiert. Zudem macht der Trend der Individualisierung die Einordnung in standardisierte Kategorien teilweise schwierig. Dies zeigte sich insbesondere daran, dass Freitextfelder der Kategorie „Sonstiges“ für individuelle Ausführungen genutzt wurden, die in den vorhandenen Kategorien zwar etwas reduziert, jedoch auch abgebildet waren. Bei der Frage nach der aktuellen Tätigkeit war dies bei 61,5% der Antworten der Fall und bei der Frage nach der Tätigkeit nach dem Schulabschluss bei 16,7%. Aufgrund der entstandardisierten Lebensläufe konzentrierten sich die abgefragten Übergänge auf die, die mit hoher Wahrscheinlichkeit alle Proband*innen verbinden. Nichtsdestotrotz gingen dadurch sicherlich Übergänge und damit Informationen über das Engagement im Zusammenhang mit diesen verloren. Diese Herausforderung der Individualität und Unterschiedlichkeit aller Lebensläufe könnte durch eine qualitative Erhebung aufgegrif-

fen werden. Mit einer solchen könnten alle Übergänge einer Person und auch deren Mehrfachengagements erfasst werden. Darüber hinaus könnte eine qualitative Erhebung der begrifflichen Problematik begegnen. So wurde trotz einer Definition des Begriffs Übergang zu Beginn des Fragebogens deutlich, dass unterschiedliche Proband*innen Übergänge unterschiedliche definieren. Im Fragebogen lautete die Erklärung, dass ein Übergang die Zeit nach der Beendigung der Schule meint. Manche Proband*innen verstanden darunter die Zeit zwischen der letzten Schulstunde und dem Beginn des neuen Abschnitts, andere den Beginn des neuen Abschnitts selbst. Nichtsdestotrotz haben die Proband*innen eine persönliche Interpretation des Begriffs gefunden und auf dieser Basis den Fragebogen ausfüllen können. Insofern stellt sich die Frage nach der Vergleichbarkeit der einzelnen Datensätze und eröffnen sich Perspektiven für eine qualitative Erhebung. Weiterhin könnte in einer qualitativen Erhebung die Hintergründe der Entscheidungen erfasst werden, während die vorliegende Erhebung lediglich ein Screening darstellt. Insofern eröffnen sich insbesondere in der Art der Forschung weitere Forschungsperspektiven. Nichtsdestotrotz ist die angewendete Methodik gut geeignet, um einen Überblick über die Auswirkungen von Übergängen auf Engagement abzubilden.

4 jung, engagiert, weiter dabei!

4.1 Freiwilligenmanagement und seine Interventionsmöglichkeiten

Hinter dem Begriff Freiwilligenmanagement verbergen sich „alle Bestrebungen einer Organisation, die Zusammenarbeit mit freiwillig Engagierten für alle Beteiligten optimal zu gestalten. Dies geschieht in der Umsetzung durch eine bewusste Grundhaltung und einen wertschätzenden Umgang mit den Engagierten, aber auch klare Verfahren und Regelungen sowie die Einbettung des Themas in die Strategie der Organisation“ (Reifenhäuser 2013d: 15). Damit verfolgt Freiwilligenmanagement das Ziel, „Freiwillige in ihrem Engagement zu unterstützen und das Zusammenarbeiten bestmöglich zu gestalten. Dazu zählt (fachliche) Unterstützung ebenso, wie Konflikten oder einer Überbelastung vorzubeugen“ (Biedermann 2022: 138). Zusammengefasst geht es darum, engagementfreundliche Rahmenbedingungen zu schaffen. „Verbesserte Rahmenbedingungen für freiwilliges Engagement könnte [...] das Engagement vieler Menschen über einen möglichst langen Zeitraum und mit hoher Zufriedenheit ermöglichen“ (Arriagada und Karnick 2022: 144). Insofern nimmt das Freiwilligenmanagement sowohl vorhandene als auch potenzielle Engagierte in den Blick (Roß 2020: 390). Dafür wird im Freiwilligenmanagement ein „Methoden- und Haltungsrepertoire“ (Hanusa 2011b: 47) angelegt. Grundlage für die Gestaltung eines wirksamen Freiwilligenmanagements ist

die „Erkenntnis, dass freiwilliges Engagement sorgfältig vorbereitet werden muss, wenn es für alle Beteiligten gewinnbringend umgesetzt werden soll“ (Schäfer 2009: 29). Dafür muss das Freiwilligenmanagement neben der Organisationsperspektive auch insbesondere die der Engagierten einnehmen. Zudem ist eine Voraussetzung für ein wirksames Freiwilligenmanagement die organisationsweite Implementierung dessen. „Die Verantwortung obliegt der Verbandsspitze. Freiwilligenmanagement erfährt idealtypisch Unterstützung durch die Leitung und hauptberuflich Mitarbeitende des Verbandes“ (Biedermann 2022: 123). Darüber hinaus müssen im Freiwilligenmanagement alle Ebenen zusammenarbeiten und dieses systematisch die gesamte Organisation umfassen (Salooja 2014: 25f.).

Unterschieden werden kann zwischen den Begriffen des Freiwilligenmanagements sowie der Freiwilligenkoordination. Beim Freiwilligenmanagement „stehen strategische Aufgaben bei dessen Implementierung im Mittelpunkt“ und die Freiwilligenkoordination „umfasst weitgehend die aus der Prozess-Perspektive bekannten operativen Aufgaben“ (Biedermann 2022: 123). Damit kann die Freiwilligenkoordination als operative Durchführung des Freiwilligenmanagements verstanden werden. Unabhängig von der genauen Zuordnung zu diesen beiden Bereichen lassen sich jedoch zentrale Aufgaben des Freiwilligenmanagements identifizieren. Nach der grundsätzlichen Entwicklung und Implementierung des Konzepts als Freiwilligenkultur geht es in der konkreten Umsetzung darum, Freiwilligen-Bedarfe einzuschätzen und dafür sowohl Engagementbereiche als auch Aufgabenprofile zu erstellen. Darüber hinaus geht es darum, neue Engagierte anzuwerben und für ein Engagement zu gewinnen, mit diesen einen Erstkontakt herzustellen und die Passung zur Organisation zu überprüfen. Darauf folgt die Einarbeitung und Einbindung der neuen Engagierten, wozu auch eine Grundqualifizierung gehören kann. Qualifizierung gehört darüber hinaus zur ressourcenorientierten Begleitung, Förderung und Unterstützung der Engagierten über ihre Engagementzeit hinweg. Hierzu gehört zudem die Anerkennung und Wertschätzung der Engagierten im Sinne einer etablierten Anerkennungskultur. Und schließlich gehört zum Freiwilligenmanagement auch das Verabschieden von Freiwilligen, die Auswertung des Engagements und anschließend den Kontakt, bzw. die Bindung, zu halten. Organisationsintern ist damit das Freiwilligenmanagement jedoch noch nicht abgeschlossen, sondern umfasst die Evaluation und die Weiterentwicklung des Freiwilligenmanagements (vgl. Hanusa 2011a: 94ff.)²⁰. So kann Freiwilligenmanagement dazu beitragen, „das Engagementpotenzial auf allen Ebenen zu erschließen, den notwendigen Freiraum sowie die Infra-

²⁰ Vgl. Reifenhäuser 2013e: 94ff.; Salooja 2014: 25; Biedermann 2022: 132ff.

struktur zur Verfügung zu stellen" (Hanusa 2011b: 48). Entsprechend ist das vorrangige Ziel von Freiwilligenmanagement nicht die Bindung der Engagierten, sondern beinhaltet umfassendere Dimensionen (ebd.). Die Bindung von Engagierten kann vielmehr als ein Effekt der Gestaltung guter Engagementbedingungen auftreten und kann darüber hinaus im Freiwilligenmanagement stark gewichtet werden. So kann Freiwilligenmanagement einerseits einen Beitrag zum Engagementerhalt (Biedermann 2022: 122) und andererseits einen Beitrag zur Bindung der Engagierten über ihr Engagement hinaus leisten. Im Folgenden werden daher konkrete Perspektiven für die Praxis ausgeführt. Dabei werden insbesondere die Antworten aus dem Freitextfeld zur Frage „Welche Ideen hast du, wie ehrenamtliches Engagement in Übergangsphasen besser unterstützt werden könnte?“ einbezogen (Items P1 und P2 (s. Anhang 9 und Anhang 10, S. 175ff.)) einbezogen.

4.2 Empfehlungen für ein bindungsförderndes Freiwilligenmanagement in Übergängen

Um die Bindung junger Engagierter wirksam zu fördern, können unterschiedliche Elemente kombiniert werden und muss die Bindungsförderung zu unterschiedlichen Zeitpunkten in der Engagementkarriere bereits mitgedacht werden. So geht es bereits während des aktiven Engagements darum, die Bindung zu fördern. In der Zeit des Übergangs sollten die Engagierten begleitet werden. Dazu gehört auch, geeignete und erweiterte Engagementformen zu ermöglichen und gegebenenfalls neue Zugänge zu Engagement zu ermöglichen. Bei einer tatsächlichen Beendigung des Engagements muss diese ermöglicht und gestaltet werden. Anschließend kann die Bindung durch Kontaktpflege gefördert und so der Wiedereinstieg ermöglicht werden. Und zudem muss die Fluktuation ausgeglichen werden, was wiederum als Element der Bindungsförderung vor dem Übergang verstanden werden kann, weshalb die Maßnahmen-Ebenen als Kreislauf dargestellt werden können (s. Anhang 7, S. 147). Konkrete Maßnahmen der einzelnen Ebenen werden in den folgenden Abschnitten näher erläutert.

4.2.1 Bindungsförderung vor dem Übergang

Bindungsförderung ist insbesondere Thema im Personalmanagement. Diese Erkenntnisse können jedoch auch auf die Bindung von freiwillig Engagierten übertragen werden. In der freien Wirtschaft ist dieser Ansatz hoch priorisiert, da es sinnvoller sei, die Mitarbeitenden „an das Unternehmen zu binden [...] als bei hoher Fluktuation zu hoffen, gute Mitarbeiter durch noch bessere zu ersetzen“ (Felser 2010: 81). Unternehmen geht es dabei neben der „Senkung der Fluktuation“ auch um die „Steigerung der Produktivität des Unternehmens“ (Wucknitz und Heyse 2008: 26). Dieser kapitalistische Ansatz widerstrebt der Jugendverbandsarbeit wohl intuitiv. Und gleichzeitig ist sie sich vollum-

fänglich bewusst, dass ehrenamtliches Engagement essenziell für ihr Fortbestehen ist. In Anbetracht der Tatsache, dass auch Jugendverbände mit dem Rekrutierungsproblem konfrontiert sind, sollte auch bei diesen die Bindungsförderung mehr in den Fokus rücken. Dabei geht es für sie bei der Bindungsförderung nicht primär um eine Produktivitätssteigerung, sondern häufig eher um eine Produktivitätserhaltung – auch wenn diese Begriffe untypisch in diesem Kontext sind.

In einem engen Zusammenhang mit Fluktuation stehen die Zufriedenheit und die Identifikation einer Person mit der Organisation (Felser 2010: 76f.). Dabei spielt insbesondere bei freiwilligem Engagement das Erleben eines Mehrwerts, der das Motiv der Engagierten bedient (Arriagada und Karnick 2022: 128), eine zentrale Rolle für die Bindung. Werden die Ergebnisse der Erhebung betrachtet, so wird deutlich, dass ein relevanter Faktor für den Bindungsabbruch, den die Jugendverbände beeinflussen können, Spaß ist. Besonders bedeutsam ist dieser Faktor an der ersten Schwelle bei den Beender*innen und Wechsler*innen und an der zweiten Schwelle bei den Pausierer*innen. Möchten Jugendverbände entsprechend die Bindung bereits während des aktiven Engagements erhöhen, kann hierfür versucht werden, den Spaß der Engagierten zu erhöhen. Dafür ist die Beziehungsarbeit zwischen Hauptamtlichen und/oder Funktionär*innen und den Ehrenamtlichen elementar. Nur so können sie herausfinden, ob die Engagierten an ihrer aktuellen Tätigkeit Spaß haben und was sie benötigen, um das Spaßlevel gegebenenfalls wieder zu erhöhen. Ein weiterer Faktor, den die Jugendverbände – zumindest teilweise – beeinflussen können, sind Schwierigkeiten innerhalb der Gruppe. Dieser Faktor erhielt bei den Beender*innen an der ersten Schwelle am häufigsten Zustimmung, spielt jedoch insgesamt eher eine nachrangige Rolle. Nichtsdestotrotz kann auch hierfür die Bindungsförderung zur Anwendung kommen und auch dazu ist neben einer grundsätzlichen sensiblen Wahrnehmung der Gruppendynamik der Engagierten die Beziehungsarbeit zu den Ehrenamtlichen grundlegend. Nur wenn Funktionär*innen und Hauptamtlichen ehrliches und regelmäßiges Interesse an den Engagierten zeigen, kann eine Beziehung aufgebaut werden, in denen Engagierte sich auch mit persönlichen Herausforderungen an sie wenden.

Die Bindungsförderung erfolgt im Idealfall „mit systematisch ausgewählten Instrumenten und einer konsequenten Umsetzung im Rahmen der eigenen Unternehmenskultur“ (Yavuz 2013: 50). Diese Anforderung der Systematisierung schließt an das Freiwilligenmanagement an. Damit geht einher, dass auch Bindungsförderung nicht beliebig und spontan erfolgt, sondern strukturell implementiert ist und ein Konzept verfolgt. Elemente, die hierbei impliziert sein sollten, lassen sich insbesondere aus den Antworten des Items P1 („Welche Ideen hast du, wie ehrenamtliches Engagement in Übergangsphasen bes-

ser unterstützt werden könnte?“) ableiten. 10,3% (n=107) benannten, dass sich die Aufgaben auf unterschiedliche und ausreichend Personen verteilen müssten. Konkret können das mögliche Vertretungen sein, wenn jemand verhindert ist aber auch ganz grundsätzlich die Arbeitsteilung, die wiederum die Verpflichtung senkt. Dass dies nicht nur von der Herangehensweise der Organisation, sondern auch von der aktuellen Ehrenamtlichen-Situation abhängig ist, versteht sich von selbst. Nichtsdestotrotz kann die Bindung von Engagierten gefördert werden, indem ein Umgang damit gesucht wird. 9,3% benannten Wertschätzung und Anerkennung des Engagements als solchen Faktor. Dies ist grundsätzlich ein zentrales Element zur Bindung von Engagierten (vgl. Hess 2011: 147). Damit Wertschätzung und Anerkennung authentisch erfolgt und tatsächlich bei den Engagierten wirkt, muss es regelmäßig implementiert sein. Dafür wurden sowohl Organisator*innen als auch der Verein als Absender der Wertschätzung benannt. Mehrfach wurde genannt, dass sich die Engagierten mehr Anerkennung für die Umstände wünschen: „Es sollte als Ehrenamt angesehen werden »man macht es freiwillig und nicht verpflichtend« diese[...] Werthaltung ist wichtig“ (ID: 70209468). Eng damit zusammen hängt das Verständnis von Hauptamtlichen und Funktionär*innen von freiwilligem Engagement und der Rolle von Ehrenamtlichen. Hauptamtliche und Funktionär*innen würden oftmals „von einem Kontinuum im Engagement ausgehen bzw. dieses gedanklich planend voraussetzen, wenig aber realisieren, daß die Biografie von Jugendlichen natürlicherweise größeren Fluktuationen, Veränderungen und Brüchen unterliegt, als dies für sie selbst gilt“ (Sturzenhecker und Nörber 1999: 9). Damit kritisieren Martin Nörber und Benedikt Sturzenhecker auch den Vergleich der eigenen Engagementbiografien mit den aktuellen Engagierten.

Ein weiteres Element der Bindungsförderung kann auch die Gestaltung von Angeboten explizit für die Engagierten sein. Dies wünschten sich 7,5%. Die Idee dahinter ist, „nicht nur von ihnen zu fordern und sie als Mitarbeitende einzusetzen, sondern auch Angebote zu schaffen, bei denen sie Teilnehmende sein können und ihre Bindung zum Verein zu verstärken und [...] vertiefen“ (ID 70176157). Durch „den organisierten Austausch der Freiwilligen untereinander“ kann deren Zugehörigkeitsgefühl gestärkt werden (Biedermann 2022: 138). Zudem können dadurch neue Engagierte gut in das bestehende Team integriert werden (Reifenhäuser 2013b: 124ff.).

Weiter haben 6,5% das Bedürfnis nach einer größeren Planungssicherheit und Planbarkeit. Das meint insbesondere, Termine möglichst früh festzulegen und Engagementumfänge abzustecken, was gegebenenfalls durch Aufgabenprofile der Tätigkeiten geschaffen werden kann. 4,7% halten eine finanzielle Unterstützung für notwendig. Damit meinen sie, dass Engagierte für anfallende Kosten (z. B. Fahrtkosten) entschädigt

bzw. gefördert werden. Vergünstigungen würden sich 0,7% und eine Aufwandsentschädigung 2,8% wünschen. Begründung für diesen Wunsch nach einer Aufwandsentschädigung ist insbesondere, dass hiermit „kleine Nebenjobs, die die Zeit fürs Ehrenamt rauben, vermieden werden“ (Kausmann, Simonson und Hameister 2017: 39) können. So könnte die „Konkurrenz zwischen freiwilligen Tätigkeiten und bezahlten Tätigkeiten“ (ebd.) vermieden werden. 3,7% sehen in einer Form von Mentoring, Coaching oder Anleitung einen Mehrwert für die Bindung von Engagierten und 1,9% in Angeboten der Förderung, wie beispielsweise Fortbildungen. Von dieser persönlichen Förderung sollen Ehrenamtliche „direkt profitieren können und sich persönlich weiter entwickeln. Sodass sie während des Übergangs durch ihr Ehrenamt einen Vorteil haben. Dann ist Ehrenamt nicht nur Output sondern versorgt einen auch mit Input und schafft neue Ressourcen“ (ID 70185426). Die meisten der genannten Elemente sind klassische Bestandteile des Freiwilligenmanagements. Insofern ist davon auszugehen, dass eine Implementierung dieses auch die Bindung der Engagierten erhöht.

Und nicht zuletzt muss, wie bereits mehrfach erwähnt, entscheidender Bestandteil des Konzepts zur Bindungsförderung eine intensive Beziehungsarbeit sein. Diese wirkt als Nebeneffekt zudem in weitere der genannten Elemente, wie beispielsweise die Wertschätzung und Anerkennung, hinein. 8,4% gaben im Freitextfeld explizit den Begriff der Beziehungsarbeit an. Für eine intensive Beziehungsarbeit bietet ehrenamtliches Engagement eine prädestinierte Grundlage (Schweitzer und Ilg 2018: 11). Beziehungsarbeit sorgt dabei einerseits für ein erhöhtes Zugehörigkeitsgefühl der Engagierten (Biedermann 2022: 138) und gleichzeitig für eine Passung des Engagements zu den Bedürfnissen der Engagierten. So kann das Engagement gestärkt und unterstützt werden, indem die Ressourcen der Engagierten in den Blick genommen werden und passende Aufgaben gefunden werden, was 1,9% angaben. Weiter wissen Hauptamtliche und Funktionär*innen dadurch über das Wohlbefinden Bescheid und können gegebenenfalls bei Unzufriedenheit oder Herausforderungen intervenieren (Hanusa 2011a: 86ff.). Damit hilft Beziehungsarbeit dabei, die essenzielle Perspektive der Engagierten selbst einzunehmen (Biedermann 2022: 125f.). Diese Beziehungsarbeit, die auch der Bindungsförderung dient, muss direkt zu Beginn ihren Grundstein legen (Yavuz 2013: 50), wofür durch die Implementierung eines Freiwilligenmanagements strukturell Voraussetzungen geschaffen werden. Damit jedoch die Bindung der Engagierten nicht von der Beziehung zu einzelnen Hauptamtlichen und Funktionär*innen abhängt, müssen von diesen Situationen für eine ganzheitliche Beziehungsarbeit geschaffen werden, was wiederum an den Wunsch der Engagierten nach Angeboten für sie als Teilnehmende anknüpft (vgl. Wucknitz und Heyse 2008: 109ff.).

4.2.2 Übergänge begleiten und Engagement an neue Lebenssituation anpassen

Zur Bindung ihrer Mitarbeitenden empfiehlt Derya Yavuz Unternehmen, eine „lebensphasenorientierte Personalpolitik zu betreiben, in der Mitarbeiter nach individuellen Lebensphasen [...] Unterstützung erhalten“ (2013: 83). Diese Empfehlung lässt sich auch auf Jugendverbände übertragen und fasst viele der Ideen der Proband*innen zusammen. Es geht darum, das Engagement in Bezug zu den individuellen Biografien zu setzen und diese zum roten Faden werden zu lassen (vgl. Oehme 2013: 794). Grundlage dafür ist die Erkenntnis, dass „Freiwilliges Engagement [...] zunehmend an persönlichen Interessen und Neigungen orientiert“ ist (Adloff 2013: 918). Konkret gestaltet sich dies durch ein hohes Maß an Flexibilität der Engagementorganisationen, was sich 19,6% im Freitextfeld wünschten. Diese Flexibilität bezieht sich beispielweise auf den zeitlichen Umfang des Engagements, die Aufgaben und Engagementformen aber auch die Spontaneität der Mitarbeit. Vorschläge der Proband*innen sind unter anderem „Anpassungsfähigkeit von Wochentag, StdAnzahl, Aufgabe (Vorbereitung und Durchführung oder nur Helfer)“ (ID 70751738) aber auch „ehrenamtliche Tätigkeiten aus[zu]gliedern, die nicht orts- und zeitgebunden passieren müssen, sodass eine höhere Flexibilität entsteht“ (ID 70855799). Das Bedürfnis der Engagierten ist dabei einerseits eine Vielfalt von Engagementmöglichkeiten (projekthaft/regelmäßig, unterschiedliche Themen, Zeitpunkte und zeitlicher Umfang), aus denen sie geeignete Formen aussuchen können, aber auch die Möglichkeit zur Umstellung ihres Engagements, zum Wechsel der Form, des Zeitumfangs usw. Dabei hat das „kurzfristige oder kurzzeitige Engagement in den letzten Jahren an Bedeutung gewonnen“ (Kausmann und Hagen 2022: 98; vgl. Hinz u. a. 2014: 12). Um den Engagierten diese Gestaltungsvielfalt anbieten zu können, haben Jugendverbände mit ihrer Angebotsvielfalt gute Voraussetzungen (vgl. Seckinger u. a. 2009: 23f.). Eine Herausforderung kann jedoch insbesondere sein, eigentlich langfristige Engagementfelder neu zu denken und auch in ihnen kurzfristiges und eventbezogenes Engagement zu ermöglichen (vgl. Kelle, Kausmann und Arriagada 2022: 180). Daran schließt die Erkenntnis an, dass ein zu großer zeitlicher Aufwand bzw. eine zu große Anstrengung sowohl an der ersten als auch an der zweiten Schwelle einer der Hauptgründe (abgesehen von der veränderten Lebenssituation) war, um das Engagement zu beenden, zu wechseln oder zu pausieren. Eine Anpassungsmöglichkeit hätte wohl teilweise eine Fortführung des Engagements möglich gemacht. Gleiches lässt sich dadurch vermuten, dass eine erhöhte Flexibilität auch zu einer Verringerung der Verpflichtung führen kann, was ebenfalls ein relativ häufiger Grund für die Beendigung, Pausierung oder den Wechsel bei Engagierten war.

Die Schaffung vielfältiger Aufgabenportfolios im Zuge eines Freiwilligenmanagements (vgl. Meinhold-Henschel 2011: 127) kommt zudem nicht nur Menschen in Übergängen zugute, sondern allgemein der Karriere der Engagierten (vgl. Kegel 2002: 99). Am häufigsten nannten Personen an der ersten Schwelle (ausgenommen Gründe, die die veränderte Lebenssituation betreffen) als Grund für die Beendigung oder den Wechsel ihres Engagements, dass sie etwas Neues ausprobieren wollten. Dieses Bedürfnis könnte adressiert werden, indem den Engagierten auch innerhalb der Organisation ermöglicht wird, neue Tätigkeiten auszuprobieren. So „verändern sich [Freiwillige] im Laufe ihres Engagements. Sie entwickeln sich weiter, prägen Fähigkeiten aus, lernen dazu, möchten evtl. auch ihr Aufgabenprofil verändern im Hinblick auf eine Aufgabenerweiterung [...], eine Aufgabenbereicherung [...] oder einer Veränderung der Position und damit der gesamten Aufgabe“ (Reifenhäuser 2013c: 157). Diese Schaffung einer Aufgabenvielfalt impliziert auch, ausreichend Aufgaben zu schaffen. So geben die Wechsler*innen am häufigsten an, dass ein Grund für den Wechsel das Bedürfnis war, Platz für neue Engagierte zu schaffen. Sind jedoch in einer Organisation ausreichend Aufgaben vorhanden, müssen die Engagierten dafür ihr Engagement nicht zwingend wechseln und können trotzdem Platz für neue Engagierte machen. Eine entsprechend hohe Bedeutung kommt neben der Bereithaltung unterschiedlicher Aufgaben (vgl. Sturzenhecker 1999a: 63) daher der Aufgabe zu, mit den Engagierten im Gespräch zu sein, nach ihren persönlichen Bedürfnissen zu fragen und ihnen Angebote zur Anpassung zu machen, die lebensphasenorientiert sind. Insofern ist auch die Anpassung des Engagements an veränderte Lebenssituationen im Zuge eines Übergangs eng mit der Beziehungsarbeit verknüpft. Gleichzeitig gehen die Wünsche nach der konkreten Umsetzung teilweise auseinander. Während sich die einen eine erhöhte Spontaneität wünschen, haben andere das Bedürfnis nach einer großen Planungssicherheit. Auch hier ist entsprechend elementar, die Bedürfnisse der Individuen zu kennen und passende Absprachen zu treffen.

Weiter bieten auch digitale bzw. hybride Angebote Möglichkeiten einer flexibleren Partizipation am Engagement. „Online organisiertes Engagement ist gekennzeichnet durch keine zwingende Präsenzinteraktion vor Ort, wodurch sowohl im lokalen wie im globalen Kontext neue Formen der Vernetzung, eine höhere Frequenz und Geschwindigkeit der Kommunikation sowie völlig neue Kreativitätsräume ermöglicht werden“ (BMFSFJ 2020b: 56). Mehr Möglichkeiten hiervon wünschen sich 15% der Proband*innen. Dies ermöglicht eine ortsunabhängige Teilnahme und spart gegebenenfalls lange Anfahrtswege, wodurch das Engagement mit mehr Freiheiten einhergeht (ebd.: 59). Damit dies jedoch gut gelingt, müssten die technischen Voraussetzungen geschaffen werden. Digi-

tales Engagement umfasst grundsätzlich zwei Dimensionen. Einerseits die Ergänzung analogen Engagements durch digitale Technik und andererseits neue Engagementformen, die durch die Digitalisierung erst möglich werden und bei denen das Internet auch zum Ort des Engagements wird (Tesch-Römer und Huxhold 2022: 223). Die Formulierungen der Proband*innen zielen eher auf die digitale Ergänzung der Angebote vor Ort ab, sowie die Übertragung von Aufgaben, die digital übernommen werden können. Das können beispielsweise die Betreuung der Online-Präsenz und der Social-Media-Profile einer Organisation sein. Außerdem könnten Vorbereitungstreffen digital oder hybrid abgehalten werden und eine Ergänzung der Angebote vor Ort durch digitale Veranstaltungen ist ebenfalls grundsätzlich denkbar.

Neben der Anpassung des Engagements an den Übergang wünschen sich die Proband*innen auch explizit Unterstützung im Übergang (10,3%). Dafür ist elementar, dass der Übergang thematisiert wird. Dies kann beispielsweise geschehen durch „[m]ehr Begleitung bzw. Nachfragen der hauptamtlichen Personen in dieser Übergangszeit“ (ID 70178410). Ein*e andere*r Proband*in formuliert dies als „Interesse am Leben der Ehrenamtlichen (regelmäßiger Austausch & Beziehungsarbeit und persönlicher Kontakt), sodass der oder die Ehrenamtliche sich wohlfühlen und eher dabei bleibt“ (ID 70855799). Als Möglichkeit zur Unterstützung im Übergang schlägt eine Person vor, „[n]ach Bedürfnissen der Erleichterung [zu] fragen“ (ID 71438286). Eine andere Person macht den Vorschlag, während der Übergangszeit durch andere Personen entlastet zu werden: „Da sich so viel verändert im eigenen Leben und man sich auf viele Dinge gleichzeitig konzentrieren muss, hilft es sicher, Unterstützung von anderen Ehrenamtlichen zu bekommen, die Dinge übernehmen können“ (ID 70746780). Darüber hinaus wurde von 3,7% auch das Bedürfnis nach der Möglichkeit zur Pausierung des Ehrenamts benannt. „Es müsste die Möglichkeit geben, das Ehrenamt zu pausieren oder etwas herunter zu fahren, ohne dass die Qualität des Ehrenamts (im Gesamten) darunter leidet und man sich auf Grund dessen nicht schlecht fühlt“ (ID 70178034). Jugendverbände müssen daher einerseits die Voraussetzungen schaffen, um Engagierten Pausen zu ermöglichen und dieses Angebot andererseits auch an sie kommunizieren. Aber es besteht auch der Wunsch danach, nicht nur im Ehrenamt während des Übergangs, sondern auch im Übergang selbst durch das Ehrenamt unterstützt zu werden – was besonders in Anbetracht der Erkenntnisse aus Abschnitt 2.1.2 nachvollziehbar ist. Ein Vorschlag dafür sind „Hilfestellungen für das eigene Leben, durch das Ehrenamt, sodass es unterstützt und nicht beeinträchtigt“ (ID 70177205). Weitere konkrete Vorschläge sind „Lerngruppen bei Abschlussprüfungen, evtl mit Tutor*Innen, die schon weiter sind, Hilfen bei einem Umzug

etc.“ anzubieten (ID 70185560). Solche „Angebote zur Hilfe bei privaten Problemen können ebenfalls motivierend wirken“ (Yavuz 2013: 57).

Neben dem allgemeinen Bedürfnis nach ehrlichem Interesse an der Person der*des Engagierten kann dieser Rahmen auch zur „Findung einer gemeinsamen Lösung der Zusammenarbeit in dieser Übergangszeit“ (ID 70178410) genutzt werden. Denn den Engagierten ist weder egal, wie es nach ihrem Übergang weitergeht, noch haben sie keine Ideen. Vielmehr geht es darum, diesen Raum zu verschaffen und sie ernst zu nehmen. Zudem wäre eine Option, die Ansprechpartner*innen für die Engagierten in dieser Situation zu definieren: „Es könnte helfen, eine Ansprechperson zu haben, mit der man die Vereinbarkeit von Ehrenamt und Tätigkeit nach dem Übergang besprechen und planen kann“ (ID 70766218). Neben der Wirkung für die Anpassung des Engagements können hierdurch auch Perspektiven entwickelt werden, falls eine Person ihr Engagement nicht nur anpassen, sondern beenden oder pausieren möchte. Wie der Jugendverband mit dieser Fluktuation gut umgehen kann, wird in Abschnitt 4.2.6 näher beschrieben.

Zudem wünschen sich die Engagierten mehr Verständnis für ihre persönliche Situation und die Umstände, unter denen sie ihr Engagement fortführen. Beispielsweise wünscht sich eine Person „Verständnis dafür, nicht 24/7 vor Ort zu sein“ (ID 70403457). Eine andere Person wünscht sich: „Kein schlechtes Gewissen machen wenn man nein sagt“ (ID 70728322). Hauptamtliche und Funktionär*innen dürften es „nicht als selbstverständlich betrachten dass Menschen neben der Arbeit auch noch ehrenamtlich tätig sind“ (ID 70747425). Diese emotionalen Formulierungen lassen frustrierende Erfahrungen vermuten. Umso wichtiger ist das in Abschnitt 4.2.1 thematisierte Rollenverständnis und die wertschätzende Haltung von Hauptamtlichen und Funktionär*innen. Gleichzeitig spielt dies eine Rolle, wenn das Engagement nicht aufrechterhalten werden kann oder will und beendet wird. Dann geht es darum, diesen Prozess zu gestalten.

4.2.3 Beendigung ermöglichen und gestalten

Ein Bestandteil des Freiwilligenmanagements, der auch Potenzial hat, die Bindung bei Engagierten zu fördern – auch wenn es erst mal paradox klingt – ist, Beendigungen zu gestalten. Grundlage hierfür ist jedoch, dass Organisationen Beendigungen überhaupt ermöglichen und Beendigungsgründe anerkennen. Ein*e Proband*in formuliert das wie folgt: „Signalisieren das man aufhören darf - der Zeitpunkt der Beendigung sollte nicht Anlass zu Gemecker sondern zu Dank sein“ (ID 70239677). Eine Engagementbeendigung und die persönlichen Hintergründe dafür dürfen nicht abgewertet werden (vgl. Ilg u. a. 2018: 10). Es geht entsprechend um die Haltung, Fluktuation anzuerkennen

und Verständnis für individuelle Gründe zu haben, was voraussetzt, diese zu kennen. Funktionär*innen und Hauptamtliche müssen mit den Engagierten ins Gespräch kommen und um Verständnis für individuelle Situationen und Entscheidungen bemüht sein (Sturzenhecker und Nörber 1999: 12). Frustration sowie ein schlechtes Gewissen bei den Engagierten zu erzeugen, ist zu vermeiden. Das meint auch, Engagierte nicht krampfhaft versuchen, zu halten (vgl. Sturzenhecker 1999a: 70) – auch, wenn dies möglicherweise in Anbetracht eines Ehrenamtsmangels vor Ort die intuitive Verhaltensweise wäre. Und wie bereits mehrfach benannt, bedeutet die Beendigung eines Engagements nicht grundsätzlich, dass eine Person nicht wieder einsteigt. Insofern sollte der Organisation etwas daran liegen, den Engagierten in guter Erinnerung zu bleiben, sodass diese gerne wiederkommen. Dazu gehört auch, ihnen die Freiheit zu lassen, ihr Engagement (vorerst) zu beenden. Nach dieser Anerkennung des Verlassens geht es entsprechend darum, „den Austritt konstruktiv [zu] gestalten. Dazu gehört die offizielle Verabschiedung ebenso wie die Verabredung der zukünftigen Kontaktform“ (Wucknitz und Heyse 2008: 117). Diese Bestandteile einer Verabschiedung aus der wirtschaftlichen Mitarbeitendenbindung bieten bereits einen Ausblick auf Abschnitt 4.2.5. Zunächst wird jedoch ausgeführt, wie Engagementbeendigungen gut gestaltet werden können.

Zu allererst geht es darum, im Dialog mit den Engagierten den passenden Ausstiegszeitpunkt zu definieren (vgl. Sturzenhecker 1999a: 64). Die Gestaltung des Abschieds „ist abhängig von den Wünschen der Abschiednehmenden, der Situation und der Organisationskultur“ (Hoffmann 2013: 177). Bestandteile können ein Rückblick auf die freiwillige Tätigkeit, eine gemeinsame Auswertung und Bewertung und der Ausblick auf die Zukunft sein (ebd.). Grundsätzlicher Bestandteil der Verabschiedung – egal in welcher Form – sollte jedoch die Anerkennung und Würdigung und der Dank für das Engagement sein (Werhahn und Wößner 2011: 131). Mit Rückbezug auf das Bedürfnis nach Wertschätzung, empfiehlt es sich zudem, zumindest Elemente des Abschieds, individuell passend zu gestalten (Biedermann 2022: 140). Gleichzeitig sollte im Freiwilligenmanagement eine Abschiedskultur implementiert sein, die insbesondere die Auswertung umfasst. Dadurch kann sich die Organisation weiterentwickeln. Dabei hilft ihr auch, wenn sie die Fluktuationsgründe kennt und gegebenenfalls innerhalb der Organisation intervenieren kann (Yavuz 2013: 57). Und auch im Falle eines schleichenden Abschieds sollte Wert darauf gelegt werden, den Abschied zu thematisieren und zu gestalten. Zudem sollten bereits im Verabschiedungsprozess Anschlussperspektiven mitgedacht werden. Welche das sind, wird in den folgenden zwei Abschnitten ausgeführt.

4.2.4 Zugang zu neuem Engagement ermöglichen

Da eine Beendigung des Engagements in einer Organisation nicht zwangsläufig die gänzliche Beendigung des Engagements ist und das Freiwilligenmanagement an dieser Stelle seine Grenzen erreicht, können Jugendverbände ihr Freiwilligenmanagement durch eine Form des Übergangsmanagements ergänzen, um so den Engagierten z. B. nach einem Umzug den Zugang zu einem neuen Engagement zu vereinfachen. Dadurch können Jugendverbände weiter die Engagementbindung fördern und dazu beitragen, dass das Engagementpotenzial nicht verloren geht (vgl. Deutscher Bundestag 2002: 99). Das Übergangsmanagement ist ein pädagogisches Handlungsfeld, dessen Schwerpunkt auf dem Übergang an der ersten Schwelle liegt. Dabei handelt es sich um „Maßnahmen« [...], die eine Gestaltung von Übergängen zum Ziel haben“ (Oehme 2013: 791). Im Sinne eines Einzelmanagements schlägt es eine „Brücke zwischen Angebot und Individuum, zwischen Infrastruktur und individuellen Übergangsverläufen“ (ebd.: 793) und bringt das Individuum mit geeigneten Maßnahmen zusammen. In zweierlei Hinsicht bietet das Übergangsmanagement jedoch auch Impulse für die Jugendverbandsarbeit mit Blick auf die Begleitung der jungen Engagierten in ihren Übergängen. So setzt Übergangsmanagement insbesondere auf die regionale Vernetzung der Angebotsstruktur. Des Weiteren „beinhaltet [Übergangsmanagement] immer auch die Sichtbarmachung von Problemfeldern aus Perspektive der Menschen, und zwar gegenüber der Politik sowie den Trägern und Projekten gleichermaßen“ (Oehme 2013: 799). Insbesondere die Vernetzung der Angebotsstruktur könnte dazu dienen, dass die „Netzwerke die Ehrenamtliche[n] am neuen Wohnort an ähnliche Organisationen vermitteln“ (ID 70240259; vgl. Arriagada und Karnick 2022: 127). Denn in weiteren Freitextantworten wurde deutlich, dass – zumindest teilweise – das Interesse daran besteht, im selben Feld engagiert zu bleiben. Dabei ist gerade das Feld der Jugendverbandsarbeit prädestiniert hierfür, da sich die Strukturen ortsübergreifend ähneln und ähnliche Angebote auch in nahezu allen Regionen bestehen. Diese ähnlichen Strukturen können die Zugangshürden (vgl. Simojoki und Ilg 2022: 168f.) senken: „Zum Beispiel bei freiwilligen Feuerwehren habe ich den Eindruck, dass viele nach einem Umzug in eine neue Feuerwehr eintreten und weitermachen. Ich denke dies liegt daran, dass die Strukturen und Aufgaben überall sehr ähnlich (fast gleich) und Ansprechpartner leicht zu finden sind. Man kann mehr oder weniger direkt dort weitermachen, wo man am alten Ort aufgehört hat“ (ID 70187038). Zudem könnte eine solche Zugangshilfe die Hemmschwelle senken, „allein in eine bestehende Gruppe als Neue hinzuzukommen“ (ID 70176031). Durch die überregionale Vernetzung wüssten junge Menschen beispielsweise nach einem Umzug schon, welche Engagementmöglichkeiten es am neuen Wohnort bei dem gleichen oder einem ähnlichen Verband gibt und wer der*die Ansprechpartner*in ist. Ein*e Proband*in

sieht in überregionalen Netzwerken den Vorteil, „dass man schnell Ansprechpartner an einem neuen Ort findet, vllt schon Ansprechpartner kennt“ (ID 70182524). Sind Hauptamtliche und Funktionär*innen des einen Ortes mit denen eines anderen auf kollegialer Ebene vernetzt (vgl. Habeck 2015: 279), können Engagierte – sofern dies in ihrem Interesse ist – von einem in das andere Engagement „überführt“ werden. Dass Engagierte einen Bedarf für die Unterstützung bei der Findung eines neuen Engagements sehen, bestätigt sich dadurch, dass 22,4% diesen Vorschlag im Freitextfeld machen. Gleichzeitig hängt diese überregionale Vernetzung, insbesondere mit anderen Bundesländern, von der Initiative einzelner Funktionär*innen und Hauptamtlichen ab. Um ein gelingendes Übergangsmanagement unabhängiger von Einzelpersonen zu machen, sind grundsätzlich Kooperationen mit anderen Ortsgruppen denkbar. Mögliche Kooperationsformen sind der einfache Informationsaustausch, Abstimmungsgespräche aber auch gemeinsame Projekte (Funk 2022: 200). So machen auch diejenigen Engagierten, die später ihr Engagement beenden und Zugang zu einem Neuen suchen, Kontakterfahrungen mit anderen Gruppen. Selbst wenn dies nicht die Gruppe ist, in deren Nähe die Person später zieht, ist die Wahrscheinlichkeit hoch, dass eine solche Erfahrung die Hemmschwelle senkt, auch auf eine neue Gruppe zuzugehen. Eine etwas weniger aufwendige Möglichkeit des Übergangsmanagements wäre es, die ausscheidenden Engagierten lediglich darüber zu informieren, welche Strukturen der gleichen Organisation es am neuen Wohnort gibt. Dieser Wunsch nach einer Verbesserung des Informations- und Beratungsangebots zu Engagementmöglichkeiten wurde auch in anderen Studien erkannt (vgl. Hinz u. a. 2014: 8). Ein*e Proband*in stellt sich das so vor, „[d]ass man bei einem Umzug informiert wird, wo man sich in der neuen Region engagieren kann“ (ID 71438308). Diese Formulierung suggeriert so etwas wie eine Bringschuld der Jugendverbände. Allerdings geht es nicht darum, jungen Menschen das Ehrenamt hinterher zu tragen. Da Jugendverbände ebenfalls ein Interesse an der Gewinnung neuer Engagierter haben, handelt es sich eher um ein Geben und Nehmen der Organisationen untereinander, indem zumindest Angebote zur Vermittlung an die jungen Menschen gemacht werden, die wiederum eigeninitiativ umgesetzt werden müssen. Diese Platzierung von Engagement-Angeboten richtet sich jedoch nicht nur an die ehemalige Engagementorganisation, sondern auch an potenzielle Zukünftige. So sind die Organisationen zu einem „[a]ktive[n] Ansprechen der Neuzugezogenen“ (ID 70982065) aufgefordert. Ihre Rekrutierungsarbeit auch auf diese Personengruppe ausrichten können Organisationen beispielsweise, indem Ausbildungsinstitutionen auch als Plattform für Werbung genutzt werden und die Öffentlichkeitsarbeit explizit diese Personengruppe anspricht (vgl. Reifenhäuser 2013f: 89ff.). Damit können sich die Jugendverbände die lebensphasenspezifischen Anknüpfungspunkte (Kausmann und Hagen 2022:

98) zu Nutzen machen. Die Proband*innen wünschen sich hierbei eine intensiviertere Werbung und Information – auch über Social Media. Als eine Option dafür schlägt ein*e Proband*in Vermittlungsstellen vor: „Vielleicht könnte es für jeden Ort eine Vermittlungsstelle für Engagement geben, sodass man direkt weiß an wen man sich wenden kann und wo Bedarf ist (ID 70184794). Eine praktische Umsetzungsmöglichkeit hierfür sind digitale Engagementbörsen. Diese „bieten regionale und thematische Filter, um potenziell Engagierten direkt und komfortabel passende Möglichkeiten des Engagements aufzuzeigen“ (Hinz u. a. 2014: 8). Eine Umsetzung einer solchen Börse stellt der Jugendverbandsindex der Juleica-Kampagne dar, die im Dezember 2022 veröffentlicht wurde²¹. Damit eine Engagementbörse jedoch erfolgreich sein kann, müssen die Jugendverbände diese einerseits füllen und andererseits die Engagierten über deren Existenz und Handhabung informiert sein.

Zudem benennen 2,8% im Item P1, dass in den Organisationen eine offenerere Haltung für neue Mitarbeitende herrschen sollte: „Jobs oder Projekte werden oft nur an dieselben Personen vergeben (vetterleswirtschaft) und die MA Suche wird meist nicht öffentlich zugänglich ausgeschrieben. Der Zugang ist somit erschwert und meistens hat man noch keinen so guten Überblick über alle Strukturen und Möglichkeiten des Engagements“ (ID 70184794). Es brauche daher die Öffnung von Verbänden und dass sie akzeptanz- und adaptionsfähig werden (Sturzenhecker und Nörber 1999: 14f.).

Die zweite Ebene, auf der Jugendverbandsarbeit Elemente vom Übergangsmanagement übernehmen kann, ist, wie bereits genannt, die Politische. Dabei ist festzuhalten, dass wenn Jugendverbandsarbeit wirklich in Übergängen unterstützen will, auch diese Dimension mitdenken muss. Nähere Ausführungen hierzu finden sich in Abschnitt 5.2.

4.2.5 Kontakt pflegen und Wiedereinstieg ermöglichen

Wie bereits benannt, sind Engagementbeendigungen nicht vermeidbar und deren Vermeidbarkeit mit Blick auf die Motivation der Engagierten auch nicht erstrebenswert. Nichtsdestotrotz ist ein Interesse der Jugendverbände an der Rückgewinnung ehemaliger Engagierter nachvollziehbar, zumal „viele derjenigen, die ihr Engagement abbrechen, [...] prinzipiell an einer Beteiligung interessiert“ (Haumann 2014: 4) bleiben. Insgesamt geht es dabei jedoch trotzdem um die Ermöglichung einer Beendigung, gleichzeitig aber auch darum, einem Wiedereinstieg den Weg zu ebnet (Biedermann 2022: 140). So können den Ehemaligen bereits am Zeitpunkt des Abschieds Perspektiven eröffnet

²¹ <https://jugendverband.org/index>

werden, die den (ehemals) Engagierten druckfrei zur Verfügung gestellt werden und zudem einen Mehrwert für die Organisationen generieren. „Ein nicht unerhebliches Potenzial, für bestimmte Aufgaben oder Projekte [Mitarbeitende] zu gewinnen, ist, ehemalige Freiwillige zu fragen. Diese haben (in der Regel) gute Erfahrungen mit der Organisation gemacht und sind bereit, sich für ein überschaubares Engagement noch einmal einzusetzen oder wieder in eine freiwillige Tätigkeit einzusteigen“ (Reifenhäuser 2013a: 182). In diesem Abschnitt werden Empfehlungen aus dem Freiwilligenmanagement mit denen aus der wirtschaftlichen Mitarbeitendenbindung, der sogenannten Return-Strategie, kombiniert und auf die Jugendverbandsarbeit übertragen und mit den Vorschlägen aus Item P1 kombiniert. „Die Return-Strategie zielt darauf ab, Schlüsselkräfte, die das Unternehmen verlassen, nicht fallen zu lassen, sondern irgendwann wieder zu rekrutieren“ (Wucknitz und Heyse 2008: 88f.). Dabei sind im Verständnis von Jugendverbänden Engagierte grundsätzlich Schlüsselkräfte, bei denen sich das Dranbleiben lohnt.

6,5% schlugen zur Bindungsförderung in Item P1 vor, den Kontakt auch nach dem Engagement zu halten. Dabei geht es den Proband*innen um ein „[p]ersönliches Kontakthalten durch Haupt- und Ehrenamtliche“ (ID 70177155) und darum, die „[p]ersönliche[n] Beziehungen weiter intensiv [zu] pflegen“ (ID 70743327). Dem persönlichen Kontakt ist eine hohe Wirkung zuzuschreiben, wie folgendes Zitat deutlich macht: „auch persönliche Einladungen bekommen und nicht nur ein Sammelschreiben“ (ID 70176079). Auch in der Return-Strategie sind die individuelle Kontaktpflege und Betreuung ehemaliger Kräfte zentral: „Sie vermittelt Wertschätzung, Individualität und das ehrliche Bemühen um den Menschen. Und sie erlaubt einen ungleich intensiveren Informationsaustausch als jede andere Maßnahme“ (Wucknitz und Heyse 2008: 89). Gleichzeitig wird von den Proband*innen jedoch auch benannt, dass die Kontaktgestaltung sensibel erfolgen muss. Hierfür ist elementar, mit den ausscheidenden Engagierten zu thematisieren, welche Form des Kontakts sie sich weiter wünschen. Dies kann im Rahmen der Auswertung des Engagements (vgl. Abschnitt 4.2.3) platziert werden. Da an dieser Stelle spätestens auch Gründe für die Beendigung thematisiert werden sollten, ergeben sich hieraus auch Anknüpfungspunkte für Art und Umfang des zukünftigen Kontakts. Eine Möglichkeit, um die Kontaktpflege sicherzustellen, wäre ein Patensystem, bei welchem jeder*m ausscheidenden Engagierten eine Person zugeordnet wird, die*den Kontakt hält.

Grundsätzlich sollten jedoch „relevante Informationen für Freiwillige verfügbar und damit ein guter Informationsfluss [...] vorhanden sein“ (Schie, Güntert und Wehner 2015: 137). Diese Anforderung erstreckt sich auch auf ehemalige Engagierte: „Es wäre gut wenn

man weiterhin zuverlässig alle wichtigen Infos bekommt um wieder einsteigen zu können“ (ID 70176446). Hierfür sind digitale Umsetzungen, wie beispielsweise Newsletter, Podcasts oder Social Media prädestiniert. Wenn bei der Suche nach Mitarbeitenden nicht nur Aktive angefragt werden, sondern die Ausschreibungen auch auf den Kanälen platziert werden, die Ehemalige erreichen, steigt die Wahrscheinlichkeit, dass diese wieder einsteigen. Ein weiterer konkreter Vorschlag ist ein „Verteiler/digitale Gruppe, um auch nur noch punktuell helfen zu können, statt ganz aufzuhören“ (ebd.). Diese Wirkung des Wiedereinstiegs nimmt ein*e Proband*in auch bei einem Alumninetzwerk wahr, welches es bei ihrer Organisation gibt: „wir haben mittlerweile ein Alumninetzwerk, auch wenn jemand nicht mehr so aktiv ist, ist der Kontakt noch da. Und oft kommen die Leute dann zurück“ (ID 70197834). Darüber hinaus sind Angebote für Ehemalige (als Teilnehmende), wie ein „Ehemaligentreffen“ (ID 70770967), eine Möglichkeit, den Kontakt zu halten. Und auch die Einladung zu Veranstaltungen, die sich weder direkt an Ehemalige richten noch mit der Mitarbeit verbunden sind, ist empfehlenswert.

Und wenn Organisationen tatsächlich etwas daran gelegen ist, Engagement zu fördern, sollten sie grundsätzlich auch offen für Wiedereinsteiger*innen sein. Die Option, „bei Beendigung einer Übergangszeit wieder einzusteigen“ (ID 70185560) wünschen sich 4,7% in Item P1. Dass die Möglichkeit eines Wiedereinstiegs nicht selbstverständlich ist, wird in folgendem Zitat deutlich: „Ermöglichen, in ein zuvor ausgeführtes Ehrenamt zurückzukehren, nachdem man die ehrenamtliche Tätigkeit in dieser Einrichtung gekündigt hat (Zeitmangel o.Ä.). Ich durfte nach einem Jahr nicht wieder in mein altes Ehrenamt zurück, nachdem ich es vorher aus zeitlichen Gründen beenden musste“ (ID 70328739). Selbstverständlich kann aus diesem Zitat allein nichts über die Hintergründe der Entscheidung der Organisation herausgefunden werden. Nichtsdestotrotz ist an die Haltung von Hauptamtlichen und Funktionär*innen zu appellieren, dass Engagement nicht nur in Konstanz gut ist.

Zeitpunkte, um ehemalige Engagierte wieder als Engagierte einzubinden, können entweder sein, wenn intern der Bedarf dafür besteht oder eine Person ihre Bereitschaft signalisiert (vgl. Wucknitz und Heyse 2008: 89). So geben 50%, die ein pausiertes Engagement nach einem Übergang wieder aufgenommen haben an, dass der Mangel an Engagierten zumindest teilweise ein Grund für sie war, sich wieder zu engagieren. Gleichzeitig ist hier wieder auf die Sensibilität hinzuweisen. Eine übermäßig häufige Anfrage wird die Motivation von Personen, die aktuell eher ein (vorübergehendes) Distanzbedürfnis haben, nicht steigern. Umso wichtiger ist es, mit den Engagierten Art

und Umfang des Kontaktes zu thematisieren und Informationen frei zugänglich zu veröffentlichen, sodass die Initiative niederschwellig ergriffen werden kann.

4.2.6 Fluktuation ausgleichen

Unabhängig davon, zu welchem Zeitpunkt Engagierte die Organisation verlassen, bedarf es in Jugendverbänden einem systematisierten Umgang mit der natürlichen Fluktuation, die „akzeptiert einkalkuliert werden“ (Sturzenhecker 1999a: 70) muss. So ist „die normale alters- und lebensphasenbedingte Fluktuation der Engagierten [...] in den Jugendverbänden recht hoch, so dass sich das Problem der Kontinuität der Arbeit und der Rekrutierung Ehrenamtlicher stets von neuem stellt“ (Düx 2018: 190). Fluktuation ist unvermeidbar (Ilg 2021: 101) und „[b]efristetes und begrenztes Engagement wird zum Normalzustand“ (Olk 2007: 158). Durch einen systematisierten Umgang damit kann jedoch vermieden werden, dass Fluktuationen kurzfristig einfach durch andere Engagierte ausgeglichen werden und diese frustriert und überlastet sind. So schreibt ein*e Proband*in: „es wäre toll wenn man Ehrenämter so teilen kann, dass nicht sobald eine Person nicht da ist alle anderen überlastet sind“ (ID 70176446). Insgesamt wünschen sich 9,3% in Item P1, dass es ausreichend Engagierte gibt, auf die die Aufgaben verteilt werden. Dies sollte im Idealfall auch gewährleistet sein, wenn eine Person ihr Engagement beendet. Dass dies in der Praxis jedoch nicht einfach realisierbar ist, ist nachvollziehbar, weshalb die Organisationen sich darum bemühen sollten, Fluktuation trotzdem möglichst gut abzufangen. Dafür ist eine frühzeitige Nachfolgeplanung essenziell (vgl. Reifenhäuser 2013c: 157). Ein*e Proband*in schlägt dafür die „Erweiterung des bestehenden Teams in der Zeit davor / mit Vorlauf [vor], um einen möglichen 'Ausfall' [b]esser abzufedern“ (ID 70177205). Damit Übergänge tatsächlich auch bekannt sind, sollten insbesondere die Empfehlungen aus Abschnitt 4.2.2 umgesetzt werden. Eine Option, um fehlende Kräfte auszugleichen, wäre zum Beispiel, einen Vertretungspool aufzubauen. Dieser kann unter anderem aus Ehemaligen bestehen, die sich dazu bereit erklären, im Notfall für einen überschaubaren und definierten Zeitraum eine bestimmte Aufgabe zu übernehmen. Eine Alternative ist das Arbeiten in Tandems oder Teams (Biedermann 2022: 138). So können Vakanzen gut gehandhabt und die Überlastung der verbleibenden Engagierten vermieden werden.

Weiter geht es nicht nur darum, die Arbeitskraft einer ausscheidenden Person zu ersetzen, sondern auch ihre Erfahrung und ihr Wissen zu konservieren. Insofern empfiehlt es sich für Organisationen, Formen des Wissensmanagements und -transfers zu implementieren. Ziel hiervon ist, dass Informationen systematisch weitergegeben werden und einen Platz finden. Ein Ansatz hierfür wäre, die Ehemaligen bei der Einarbeitung neuer Engagierter einzubeziehen (Reifenhäuser 2013a: 182) und gegebenenfalls sogar

gemeinsame Übergabezeiten zu schaffen, wofür wiederum die rechtzeitige Nachfolgeplanung Voraussetzung ist. Formen des Wissenstransfers können darüber hinaus Mentoring oder auch Patenmodelle sein (Yavuz 2013: 70). Ein*e Proband*in berichtet von positiven Erfahrungen mit dem sogenannten „Klebestift-konzept, bei dem erfahrene Aktive die jüngeren an die Hand nehmen“ (ID 70197834). Damit schließt sich an dieser Stelle der Kreis der Ebenen zur Bindungsförderung bei Engagierten, da ein gelingender Fluktuationsausgleich wiederum die Bindung von Engagierten vor ihrem Übergang fördert, da er Bestandteil guter Rahmenbedingungen ist.

5 Fazit

5.1 Chancen und Grenzen von Freiwilligenmanagement zur Bindung junger Engagierter in Übergangsphasen

Zusammengefasst enthält das Freiwilligenmanagement mitunter Elemente, die bindungsfördernd wirken können und leistet dadurch einen Beitrag dazu, junge Engagierte in Übergängen zu binden. Dabei zeichnet es sich dadurch aus, dass es Prozesse systematisiert und nachhaltig strukturiert. Insofern dient das Freiwilligenmanagement Jugendverbänden insbesondere dazu, mit Engagement nicht spontan und kurzfristig umzugehen. Vielmehr verfolgt es eine Strategie, die speziell auf gute Engagementbedingungen und die Rekrutierung neuer Engagierter abzielt, durch gute Bedingungen jedoch auch die Engagementbindung erhöht. Dadurch können Jugendverbände Beendigungen oder Wechsel aufgrund schlechter Voraussetzungen und durch Frustration vorbeugen. Damit das Freiwilligenmanagement einer Organisation jedoch auch seine Bindungswirkung voll entfalten kann, sollte es durch Elemente der Personalpolitik sowie des Übergangsmanagements ergänzt werden. Diese sind auf die Jugendverbandsarbeit gut adaptierbar, wobei darauf verwiesen sei, dass „freiwilliges Engagement nicht nach ökonomischen und betriebswirtschaftlichen Maximen zu steuern ist. [...] Eine reine Übernahme von Ansätzen des Personalmanagements aus der Betriebswirtschaft in Verbände wird den Besonderheiten des freiwilligen Engagements weder gerecht noch wäre dies zielführend“ (Biedermann 2022: 124).

Dabei ist festzuhalten, dass eine Bindungsstrategie nicht nur bei jungen Engagierten in Übergangsphasen, sondern ganz generell zur Engagementbindung angewendet werden kann. Denn wie die Erhebung zeigte, sind in den meisten Fällen nicht die Übergänge direkt die kritische Phase für die Engagementbindung. Hinzu kommt, dass die Gründe zur Engagementbeendigung an Übergängen insbesondere durch Faktoren ausgelöst sind, die Jugendverbände nicht beeinflussen können. Insofern kommt das Freiwilligenmanagement bei der Bindungsförderung in den Übergängen direkt an seine Grenzen.

Jugendverbänden sind daher speziell zwei Dinge zu empfehlen: eine intensive Beziehungsarbeit zu den Freiwilligen und die Flexibilisierung des Engagements. So liegt in der Beziehungsarbeit die große Chance, Übergänge rechtzeitig zu erkennen, die Bedürfnisse der Engagierten zu kennen und durch die Offenheit und Möglichkeit der Flexibilisierung das Engagement hieran anzupassen. Dafür haben Jugendverbände durch ihre Konstitution und Angebotsvielfalt große Möglichkeiten. Dadurch ermöglichen Jugendverbände, nahezu als Nebenprodukt, auch neue Engagementformen. Von diesen, sowie der damit einhergehenden Individualisierung des Engagements, ist auszugehen, dass sie die Jugendverbände als Engagementorte zukunftsfähig machen.

Gleichzeitig kann ein systematisiertes Bindungsmanagement und eine individuelle Engagementanpassung in der Praxis ressourcenbedingt an seine Grenzen kommen – u. a mit Blick auf die Empfehlung, eine intensive Beziehungsarbeit zu forcieren. Auch wenn eine solche Systematisierung die Zusammenarbeit mit Ehrenamtlichen professionalisiert und die Organisation davon nachhaltig profitieren kann, ist die Umsetzung zwar auch in der Konzeption, insbesondere jedoch in der Ausführung zeitintensiv. Dies wird dadurch verstärkt, dass wohl keiner der in Abschnitt 4.2 ausgeführten einzelnen Maßnahmen allein die Engagementbindung langfristig und nachhaltig stärken kann, sondern diese im Konglomerat umgesetzt werden sollten. Und gleichzeitig gibt es „kein Patentrezept dafür, wie Personalbindung zu erfolgen hat“ (Yavuz 2013: 83). Vielmehr bedarf es die individuelle Adaption der Empfehlungen in ein eigenes Konzept. Wobei sich daran anschließend die Wirksamkeit der Maßnahmen in Frage stellen lässt. So sind die Empfehlungen lediglich aus der Erhebung abgeleitete Vermutungen, die mit dem Konzept des Freiwilligenmanagements verbunden wurden. Ob diese die Bindung junger Engagierter tatsächlich stärken und zu weniger Engagementbeendigungen führen, wäre zu überprüfen. Für Hauptamtliche und Funktionär*innen, die einen Bindungsbedarf sehen, stellen sie jedoch realistische Ansatzpunkte dar.

Weiter wird das Potenzial der Bindungsförderung durch die Eigenlogik der Jugendverbandsarbeit begrenzt, was mit der „Antinomie von unplanbar und planbar zu tun [hat], d.h. der Eigenlogik der Freiwilligkeit (Unplanbarkeit) und dem Ziel des Planens im Management“ (Habeck 2015: 281). So sehr die Bindungsförderung daher eine Strategie zur Bindung forciert und damit versucht, Engagement zu planen und kalkulierbar zu machen, so sehr widerspricht dies dem Kern der Jugendverbandsarbeit. Das Moment der Freiwilligkeit statt Verpflichtung sollte trotz Bindungsbestrebungen weiter im Vordergrund stehen.

Eine weitere Chance der Ausrichtung des Freiwilligenmanagements auch auf Übergänge liegt in der überregionalen Vernetzung. Davon profitieren Jugendverbände nicht

nur mit Blick auf die mögliche gegenseitige Vermittlung von Engagierten. Vielmehr können dadurch gemeinsame Themen wirkmächtiger bearbeitet, Kompetenzen und Lernerfahrungen geteilt werden und möglicherweise Kooperationen entstehen. In diesen können sowohl Arbeitskraft als auch Teilnehmendenkreise kombiniert und dadurch katalysiert werden.

Insgesamt liegt für Jugendverbände großes Potenzial darin, Übergänge grundsätzlich als Chance zu betrachten. Als Chance für eine Weiterentwicklung der Engagierten, der Engagementformen, der Organisation selbst und der allgemeinen Rahmenbedingungen für Engagement. Gleichzeitig ist klar, dass Engagementförderung auch mit diesen Maßnahmen nicht erschöpfend ist – mindestens noch eine politische Dimension hinzukommt.

5.2 Politische Forderungen

Bereits in Abschnitt 4.2.4 wurde auf die Notwendigkeit der politischen Sichtbarmachung hingewiesen. Diese ist jedoch nicht nur an den Übergängen selbst notwendig. Gerade die Bindungswirkung guter Engagementbedingungen vor einem Übergang macht die politische Arbeit notwendig, da gute Rahmenbedingungen nicht nur organisationsintern bedingt sind. Vielmehr müssen diese strukturell verankert und institutionalisiert werden, wofür es politische Entscheidungen braucht. Und damit diese getroffen werden, ist essenziell, dass Hauptamtliche und Funktionär*innen auch ihr politisches Mandat ernst nehmen und in dieser Rolle aktiv werden. Sei es durch die eigenständige Lobbyarbeit oder insbesondere die Unterstützung der Arbeit von Dachorganisationen bzw. Arbeitsgemeinschaften, wie beispielsweise den Jugendringen auf allen Ebenen. Dabei wird in den Antworten aus dem Item P1 deutlich, wie wichtig die Rahmenbedingungen an jedem institutionellen Lebensabschnitt sind. Sei es Schule, Freiwilligendienst, Ausbildung, Studium oder die Erwerbstätigkeit. Die genannten Forderungen lassen sich in zwei Dimensionen zusammenfassen: es braucht ausreichend Freiräume und die (formale) Anerkennung von Engagement. Konkrete Vorschläge sind dabei die Ausweitung der Freistellungstage für Auszubildende, die längerfristige Planungssicherheit von Prüfungsterminen im Studium und Sonderurlaub für Studierende („z.B. im Sinne eines zusätzlichen Fehltermins, wenn man diesen nachweislich für sein Ehrenamt nutzt“ (ID 70219567)) und Freiwilligendienstleistende. Bei Erwerbstätigen steht die Forderung nach einer verpflichtenden Lohnfortzahlung und dafür eine finanzielle Unterstützung der Arbeitgebenden im Raum. Und nicht zuletzt sei eine bekannte Forderung wiederholt: Ehrenamt braucht Hauptamt²². Wenn dieses ausreichend gefördert wird, entstehen

²² Vgl. Seckinger u. a. 2009: 10; Bürger 2015: 22; BMFSFJ 2017: 403; Sturzenhecker und Deinet 2018: 699; Schaal und Ilg 2022: 9

dadurch auch Perspektiven für die Engagementbindung. Insbesondere mit Blick auf die Verortung der Beziehungsarbeit. Zusammengefasst lässt sich sagen, dass Jugendverbände durchaus Potenzial haben, Engagierte zu binden – und dieses noch erhöhen, wenn sie auch auf politischer Ebene wirken. Die Möglichkeiten hierzu sind vielfältig und die Themen klar: es braucht strukturell gute Rahmenbedingungen für junges Engagement.

Literaturverzeichnis

- ADLOFF, Frank, 2013. Vereine. In: Steffen MAU und Nadine M. SCHÖNECK, Hrsg. *Handwörterbuch zur Gesellschaft Deutschlands*. 3., grundlegend überarbeitete Auflage. Wiesbaden: Springer, 909-919.
- AHLRICHS, Rolf und Stefan HOFFMANN, 2022. *Demokratische Partizipation in der Jugendverbandsarbeit*. Baden-Baden: Nomos.
- ALBERT, Mathias, Klaus HURRELMANN und Gudrun QUENZEL, 2019. *Jugend 2019: Eine Generation meldet sich zu Wort*. Weinheim: Beltz.
- AMTHOR, Ralph-Christian, Brigitta GOLDBERG, Peter HANSBAUER, Benjamin LANDES und Theresia WINTERGERST, Hrsg., 2021. *Wörterbuch Soziale Arbeit: Aufgaben, Praxisfelder, Begriffe und Methoden der Sozialarbeit und Sozialpädagogik*. 9., vollständig überarbeitete und aktualisierte Auflage. Weinheim: Beltz.
- ARRIAGADA, Céline und Nora KARNICK, 2022. Motive für freiwilliges Engagement, Beendigungsgründe, Hinderungsgründe und Engagementbereitschaft. In: Julia SIMONSON, Nadiya KELLE, Corinna KAUSMANN und Clemens TESCH-RÖMER, Hrsg. *Freiwilliges Engagement in Deutschland: Der Deutsche Freiwilligensurvey 2019*. Wiesbaden: Springer Nature, 125-150.
- BARTH, Alice, 2022. Kognitive Strukturen bei der Beantwortung von Fragen. In: Nina BAUR und Jörg BLASIUS, Hrsg. *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung*. 3., vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage. Wiesbaden: Springer, 977-983.
- BARTJES, Heinz und Ulrich OTTO, 2000. „Ich könnte gar nicht anders als mich zu engagieren“: Innenansichten von freiwillig Engagierten. In: Ulrich OTTO, Siegfried MÜLLER und Christine BESENFELDER, Hrsg. *Bürgerschaftliches Engagement: Eine Herausforderung Für Fachkräfte und Verbände*. Opladen: Leske + Budrich, 199-214.
- BAUR, Nina und Jörg BLASIUS, Hrsg., 2022. *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung*. 3., vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage. Wiesbaden: Springer.
- BECK, Helmut und Heinz SCHMIDT, Hrsg., 2008. *Bildung als diakonische Aufgabe: Befähigung - Teilhabe - Gerechtigkeit*. Stuttgart: Kohlhammer.
- BERNGRUBER, Anne, 2018. Der Auszug aus dem Elternhaus als ein Statusübergang im jungen Erwachsenenalter. In: Herwig REITER, Sabina SCHUTTER und Christine

- STEINER, Hrsg. *Handbuch Kindheits- und Jugendsoziologie*. Wiesbaden: Vieweg, 519-530.
- BERTELSMANN STIFTUNG, Hrsg., 2007. *Vorbilder bilden: Gesellschaftliches Engagement als Bildungsziel: Carl Bertelsmann-Preis 2007*. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung.
- BIEDERMANN, Christiane, 2012. Freiwilligen-Management: Die Zusammenarbeit mit Freiwilligen organisieren. In: Doris ROSENKRANZ und Angelika WEBER, Hrsg. *Freiwilligenarbeit: Einführung in das Management von Ehrenamtlichen in der Sozialen Arbeit*. 2., aktualisierte Aufl. Weinheim: Beltz, 57-66.
- BIEDERMANN, Christiane, 2022. Freiwilligenmanagement - Freiwillige für den Verband gewinnen. In: Marcus STUMPF, Hrsg. *Verbandsmanagement: Potenziale, Prozesse und Ergebnisse professionell managen*. Stuttgart: Schäffer-Poeschel, 119-146.
- BIERHOFF, Hans-Werner, 2002. Wie entsteht Soziales Engagement und wie wird es aufrechterhalten? In: Doris ROSENKRANZ und Angelika WEBER, Hrsg. *Freiwilligenarbeit: Einführung in das Management von Ehrenamtlichen in der Sozialen Arbeit*. Weinheim: Juventa, 21-30.
- BLASIUS, Jörg, 2022. Multivariate Datenstrukturen. In: Nina BAUR und Jörg BLASIUS, Hrsg. *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung*. 3., vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage. Wiesbaden: Springer, 727-748.
- BÖHNISCH, Lothar, Hans GÄNGLER und Thomas RAUSCHENBACH, Hrsg., 1991. *Handbuch Jugendverbände: Eine Ortsbestimmung der Jugendverbandsarbeit in Analysen und Selbstdarstellungen*. Weinheim: Juventa.
- BÖLLERT, Karin, Hrsg., 2018. *Kompendium Kinder- und Jugendhilfe* [Online-Quelle]. Wiesbaden: Springer [Zugriff am 24.02.23]. Verfügbar unter: DOI: 10.1007/978-3-531-19096-9
- BMFSFJ, BUNDESMINISTERIUM FÜR FAMILIE, SENIOREN, FRAUEN UND JUGEND, Hrsg., 2017. *15. Kinder- und Jugendbericht: Bericht über die Lebenssituation junger Menschen und die Leistungen der Kinder- und Jugendhilfe in Deutschland* [Online-Quelle]. Berlin [Zugriff am 02.02.23]. Verfügbar unter: <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/115438/d7ed644e1b7fac4f9266191459903c62/15-kinder-und-jugendbericht-bundestagsdrucksache-data.pdf>
- BMFSFJ, BUNDESMINISTERIUM FÜR FAMILIE, SENIOREN, FRAUEN UND JUGEND, Hrsg., 2020a. *16. Kinder- und Jugendbericht: Förderung demokratischer*

Bildung im Kindes- und Jugendalter [Online-Quelle]. Berlin [Zugriff am 08.03.23].

Verfügbar unter:

<https://www.bmfsfj.de/resource/blob/162232/27ac76c3f5ca10b0e914700ee54060b2/16-kinder-und-jugendbericht-bundestagsdrucksache-data.pdf>

BMFSFJ, BUNDESMINISTERIUM FÜR FAMILIE, SENIOREN, FRAUEN UND JUGEND, Hrsg., 2020b. *Dritter Engagementbericht: Zukunft Zivilgesellschaft: Junges Engagement im digitalen Zeitalter. Zentrale Ergebnisse* [Online-Quelle]. Berlin.

Verfügbar unter:

<https://www.bmfsfj.de/resource/blob/176836/7dffa0b4816c6c652fec8b9eff5450b6/freewilliges-engagement-in-deutschland-fuenfter-freiwilligensurvey-data.pdf>

BMFSFJ, BUNDESMINISTERIUM FÜR FAMILIE, SENIOREN, FRAUEN UND JUGEND, Hrsg., 2020c. *Dritter Engagementbericht: Zukunft Zivilgesellschaft: Junges Engagement im digitalen Zeitalter* [Online-Quelle]. Berlin [Zugriff am 15.11.22].

Verfügbar unter:

<https://www.bmfsfj.de/resource/blob/156652/164912b832c17bb6895a31d5b574ae1d/dritter-engagementbericht-bundestagsdrucksache-data.pdf>

BBE [Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement], Hrsg., 2020. *Junges Engagement mit Blick auf Deutsche EU-Ratspräsidentschaft und die Zukunft Europas* [Online-Quelle]. Berlin: BBE [Zugriff am 04.03.23]. Verfügbar unter: <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:101:1-2021020115581550950475>

BÜRGER, Ulrich, 2015. *Kinder- und Jugendhilfe im demografischen Wandel: Zusammenfassung zentraler Ergebnisse der Fortschreibung 2015* [Online-Quelle].

Stuttgart [Zugriff am 04.03.2023]. Verfügbar unter:

https://www.kvjs.de/fileadmin/publikationen/jugend/2020_03_KVJS_Berichterstattung_Kinder-_und_Jugendhilfe_im_demografischen_Wandel_Update_2020.pdf

BURZAN, Nicole, 2022. Indikatoren. In: Nina BAUR und Jörg BLASIUS, Hrsg. *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung*. 3., vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage. Wiesbaden: Springer, 763-771.

CALMBACH, Marc, Bodo FLAIG, James EDWARDS, Heide MÖLLER-SLAWINSKI, Inga BORCHARD und Christoph SCHLEER, 2020. *SINUS-Jugendstudie 2020: Lebenswelten von Jugendlichen im Alter von 14 bis 17 Jahren in Deutschland* [Online-Quelle]. Bonn [Zugriff am 19.02.23]. Verfügbar unter:

<https://www.bpb.de/shop/buecher/schriftenreihe/311857/sinus-jugendstudie-2020-wie-ticken-jugendliche>

- CARES, Mike und Martin BURGER, 2015. Vielfalt, Ressourcen, Ehrenamt: eine jugendpolitische Perspektive. In: Wolfgang ILG, Gottfried HEINZMANN und Mike CARES, Hrsg. *Jugend zählt!: Ergebnisse, Herausforderungen und Perspektiven aus der Statistik 2013 zur Arbeit mit Kindern und Jugendlichen in den Evangelischen Landeskirchen Baden und Württemberg*. Stuttgart: buch+musik, 312-316.
- DALLMANN, Florian, 2013. Ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. In: Yvonne KAISER, Matthias SPENN, Michael FREITAG, Thomas RAUSCHENBACH und Mike CORSA, Hrsg. *Handbuch Jugend: Evangelische Perspektiven*. Opladen: Barbara Budrich, 461-466.
- DEUTSCHER BUNDESTAG, Hrsg., 1989. *Drucksache 11/5948: Entwurf eines Gesetzes zur Neuordnung des Kinder- und Jugendhilferechts (Kinder- und Jugendhilfegesetz - KJHG)* [Online-Quelle]. Berlin [Zugriff am 13.03.2023]. Verfügbar unter: <https://dserver.bundestag.de/btd/11/059/1105948.pdf>
- DEUTSCHER BUNDESTAG, Hrsg., 2002. *Bericht der Enquete-Kommission „Zukunft Bürgerschaftlichen Engagements“: Bürgerschaftliches Engagement: auf dem Weg in eine zukunftsfähige Gesellschaft* [Online-Quelle]. Berlin [Zugriff am 20.02.23]. Verfügbar unter: <https://dserver.bundestag.de/btd/14/089/1408900.pdf>
- DEUTSCHER BUNDESTAG, Hrsg. *Sozialgesetzbuch Achtes Buch: SGB VIII*.
- DKJS [Deutsche Kinder- und Jugendstiftung], Hrsg., 2020. *u_count gemeinsam Gesellschaft gestalten: Was junge Menschen brauchen, um sich zu engagieren. Ergebnisbericht des Jugendhearings „freiwilliges Engagement und Freiwilligendienste“ der Deutschen Kinder- und Jugendstiftung* [Online-Quelle]. Berlin [Zugriff am 17.03.23]. Verfügbar unter: https://www.dkjs.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/programme/200609_u_count_Abschlussbericht_web.pdf
- DUCKSTEIN, Wilfried, 2013. Evangelische Jugendarbeit in der Arbeit von rechtlich eigenständigen Jugendverbänden. In: Yvonne KAISER, Matthias SPENN, Michael FREITAG, Thomas RAUSCHENBACH und Mike CORSA, Hrsg. *Handbuch Jugend: Evangelische Perspektiven*. Opladen: Barbara Budrich, 313-318.
- DÜX, Wiebken und Thomas RAUSCHENBACH, 2013. Jugend und Bildung. In: Yvonne KAISER, Matthias SPENN, Michael FREITAG, Thomas RAUSCHENBACH und Mike CORSA, Hrsg. *Handbuch Jugend: Evangelische Perspektiven*. Opladen: Barbara Budrich, 176-180.

- DÜX, Wiebken, 2007. „Aber so richtig für das Leben lernt man eher bei der freiwilligen Arbeit“: Zum Kompetenzzugewinn Jugendlicher im freiwilligen Engagement. In: Thomas RAUSCHENBACH, Wiebken DÜX und Erich SASS, Hrsg. *Informelles Lernen im Jugendalter: Vernachlässigte Dimensionen der Bildungsdebatte*. 2. Auflage. Weinheim: Juventa, 205-240.
- DÜX, Wiebken, 2008. Kompetenzerwerb Jugendlicher im freiwilligen Engagement. In: Helmut BECK und Heinz SCHMIDT, Hrsg. *Bildung als diakonische Aufgabe: Befähigung - Teilhabe - Gerechtigkeit*. Stuttgart: Kohlhammer, 416-426.
- DÜX, Wiebken, 2018. Zivilgesellschaftliches Engagement. In: Karin BÖLLERT, Hrsg. *Kompendium Kinder- und Jugendhilfe*. Wiesbaden: Springer, 179-197.
- EMMERICH, Johannes, 2012. *Die Vielfalt der Freiwilligenarbeit: Eine Analyse kultureller und sozialstruktureller Bedingungen der Übernahme und Gestaltung von freiwilligem Engagement*. Münster: LIT-Verlag.
- FELSER, Georg, 2010. *Personalmarketing*. Göttingen: Hogrefe.
- FIETZ, Jennifer und Jürgen FRIEDRICHS, 2022. Gesamtgestaltung des Fragebogens. In: Nina BAUR und Jörg BLASIUS, Hrsg. *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung*. 3., vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage. Wiesbaden: Springer, 1081-1097.
- FRENZEN, Axel, 2022. Antwortskalen in standardisierten Befragungen. In: Nina BAUR und Jörg BLASIUS, Hrsg. *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung*. 3., vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage. Wiesbaden: Springer, 1115-1126.
- FRIEDRICHS, Jürgen und Felix LEßKE, 2022. Ergebnispräsentation in der quantitativen Forschung. In: Nina BAUR und Jörg BLASIUS, Hrsg. *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung*. 3., vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage. Wiesbaden: Springer, 317-332.
- FUNK, Lars, 2022. Kooperationen - gemeinsam die Marktposition des Verbandes stärken. In: Marcus STUMPF, Hrsg. *Verbandsmanagement: Potenziale, Prozesse und Ergebnisse professionell managen*. Stuttgart: Schäffer-Poeschel, 197-212.
- GAUPP, Nora und Tilly LEX, 2013. Jugend und Ausbildung. In: Yvonne KAISER, Matthias SPENN, Michael FREITAG, Thomas RAUSCHENBACH und Mike CORSA, Hrsg. *Handbuch Jugend: Evangelische Perspektiven*. Opladen: Barbara Budrich, 201-206.
- HABECK, Sandra A., 2015. *Freiwilligenmanagement: Exploration eines erwachsenenpädagogischen Berufsfeldes*. Wiesbaden: Springer.

- HÄDER, Michael und Sabine HÄDER, 2022. Stichprobenziehung in der quantitativen Sozialforschung. In: Nina BAUR und Jörg BLASIUS, Hrsg. *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung*. 3., vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage. Wiesbaden: Springer, 425-441.
- HANUSA, Barbara, 2011a. Angewandtes Freiwilligenmanagement. In: Barbara HANUSA, Gerhard HESS und Paul-Stephan ROß, Hrsg. *Engagiert in der Kirche: Ehrenamtsförderung durch Freiwilligenmanagement*. 2. Auflage. Stuttgart: Verlag und Buchhandlung der Evangelischen Gesellschaft GmbH, 80-100.
- HANUSA, Barbara, 2011b. Warum Freiwilligenmanagement für kirchliche Organisationen ein Thema sein sollte, oder: Kein Priestertum aller Getauften ohne Freiwilligenmanagement. In: Barbara HANUSA, Gerhard HESS und Paul-Stephan ROß, Hrsg. *Engagiert in der Kirche: Ehrenamtsförderung durch Freiwilligenmanagement*. 2. Auflage. Stuttgart: Verlag und Buchhandlung der Evangelischen Gesellschaft GmbH, 47-65.
- HANUSA, Barbara, Gerhard HESS und Paul-Stephan ROß, Hrsg., 2011. *Engagiert in der Kirche: Ehrenamtsförderung durch Freiwilligenmanagement*. 2. Auflage. Stuttgart: Verlag und Buchhandlung der Evangelischen Gesellschaft GmbH.
- HAUMANN, Wilhelm, 2014. *Motive des bürgerschaftlichen Engagements: Kernergebnisse einer bevölkerungsrepräsentativen Befragung durch das Institut für Demoskopie Allensbach im August 2013* [Online-Quelle]. Berlin [Zugriff am 01.03.2023]. Verfügbar unter: <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/94388/623395a6b3c03445ed1b1615927a3200/motive-des-buergerschaftlichen-engagements-data.pdf>
- HELSPER, Werner, 2013. Jugend und Schule. In: Yvonne KAISER, Matthias SPENN, Michael FREITAG, Thomas RAUSCHENBACH und Mike CORSA, Hrsg. *Handbuch Jugend: Evangelische Perspektiven*. Opladen: Barbara Budrich, 192-200.
- HESS, Gerhard, 2011. Freiwilligenmanagement in der Evangelischen Jugendarbeit. In: Barbara HANUSA, Gerhard HESS und Paul-Stephan ROß, Hrsg. *Engagiert in der Kirche: Ehrenamtsförderung durch Freiwilligenmanagement*. 2. Auflage. Stuttgart: Verlag und Buchhandlung der Evangelischen Gesellschaft GmbH, 144-156.
- HINZ, Ulrike, Nora WEGENER, Mike WEBER und Jens FROMM, 2014. *Digitales bürgerschaftliches Engagement* [Online-Quelle]. Berlin [Zugriff am 18.02.2023]. Verfügbar unter: <https://www.oeffentliche-it.de/documents/10181/14412/Digitales+B%C3%BCrgerschaftliches+Engagement>

- HÖBLICH, Davina und Miriam MEUTH, 2013. Wohnen im Übergang ins Erwachsenenalter. In: Wolfgang SCHRÖER, Barbara STAUBER, Andreas WALTHER, Lothar BÖHNISCH und Karl LENZ, Hrsg. *Handbuch Übergänge*. Weinheim: Beltz, 291-308.
- HOFFMANN, Dagmar und Jürgen MANSEL, 2013. Jugend. In: Steffen MAU und Nadine M. SCHÖNECK, Hrsg. *Handwörterbuch zur Gesellschaft Deutschlands*. 3., grundlegend überarbeitete Auflage. Wiesbaden: Springer VS, 436-449.
- HOFFMANN, Sarah G., 2013. Freiwillige verabschieden, Engagement bescheinigen. In: Carola REIFENHÄUSER und Oliver REIFENHÄUSER, Hrsg. *Praxishandbuch Freiwilligenmanagement*. Weinheim: Beltz, 177-181.
- HOFFMEYER-ZLOTNIK, Jürgen H. P. und Uwe WARNER, 2022. Nationale soziodemographische Standards und international harmonisierte soziodemographische Hintergrundvariablen. In: Nina BAUR und Jörg BLASIUS, Hrsg. *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung*. 3., vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage. Wiesbaden: Springer, 1147-1165.
- HOLTMANN, Everhard, Tobias JAECK und Odette WOHLLEBEN, 2022. *Länderbericht zum Deutschen Freiwilligensurvey 2019* [Online-Quelle]. Halle [Zugriff am 08.03.2023]. Verfügbar unter:
https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwiDj4Wbp9T9AhUyxQIHHYCoD_YQFnoECAYQAQ&url=https%3A%2F%2Fsozialministerium.baden-wuerttemberg.de%2Ffileadmin%2Fredaktion%2Fm-sm%2Fintern%2Fdownloads%2FDownloads_B%25C3%25BCrgerengagement%2FLaenderbericht-Freiwilligensurvey_Mai-2022.pdf&usg=AOvVaw37d02UHCMKJhV2tlnXvNAR
- HÜNING, Johannes, 2018. Junge Erwachsene. In: Karin BÖLLERT, Hrsg. *Kompendium Kinder- und Jugendhilfe*. Wiesbaden: Springer, 403-424.
- HURRELMANN, Klaus, Bernd ROSEWITZ und Hartmut K. WOLF, 1985. *Lebensphase Jugend: Eine Einführung in die sozialwissenschaftliche Jugendforschung*. Weinheim: Juventa.
- ILG, Wolfgang, 2021. *Jugendarbeit gestalten*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- ILG, Wolfgang und Mirjam RUTKOWSKI, 2021. *Stichprobe/ Sampling* [Online-Quelle] [Zugriff am 25.02.23]. Verfügbar unter:
<http://www.bibelwissenschaft.de/stichwort/200848/>

- ILG, Wolfgang, Gottfried HEINZMANN und Mike CARES, Hrsg., 2015. *Jugend zählt!: Ergebnisse, Herausforderungen und Perspektiven aus der Statistik 2013 zur Arbeit mit Kindern und Jugendlichen in den Evangelischen Landeskirchen Baden und Württemberg*. Stuttgart: buch+musik.
- ILG, Wolfgang, Michael POHLERS, Aitana GRÄBS SANTIAGO und Friedrich SCHWEITZER, 2018. *Jung - evangelisch - engagiert: Langzeiteffekte der Konfirmandenarbeit und Übergänge in ehrenamtliches Engagement: empirische Studien im biografischen Horizont*. Gütersloh: Gütersloher Verlagshaus.
- INSTITUT FÜR DEMOSKOPIE ALLENSBACH, Hrsg., 2013. *Motive des bürgerschaftlichen Engagements: Ergebnisse einer bevölkerungsrepräsentativen Befragung* [Online-Quelle]. Allensbach [Zugriff am 08.03.2023]. Verfügbar unter: https://www.ifd-allensbach.de/fileadmin/studien/Engagement_Motive_Bericht.pdf
- KAISER, Yvonne, Matthias SPENN, Michael FREITAG, Thomas RAUSCHENBACH und Mike CORSA, Hrsg., 2013. *Handbuch Jugend: Evangelische Perspektiven*. Opladen: Barbara Budrich.
- KAUSMANN, Corinna und Christine HAGEN, 2022. Gesellschaftliche Bereiche des freiwilligen Engagements. In: Julia SIMONSON, Nadiya KELLE, Corinna KAUSMANN und Clemens TESCH-RÖMER, Hrsg. *Freiwilliges Engagement in Deutschland: Der Deutsche Freiwilligensurvey 2019*. Wiesbaden: Springer Nature, 95-124.
- KAUSMANN, Corinna, Julia SIMONSON und Nicole HAMEISTER, 2017. *Freiwilliges Engagement junger Menschen: Sonderauswertungen des Vierten Deutschen Freiwilligensurveys* [Online-Quelle]. Berlin [Zugriff am 15.11.22]. Verfügbar unter: <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/119820/b06feba2db2c77e0bff4a24662b20c70/freiwilliges-engagement-junger-menschen-data.pdf>
- KAUSMANN, Corinna, Luise BURKHARDT, Boris RUMP, Nadiya KELLE und Julia SIMONSON, 2019. Zivilgesellschaftliches Engagement. In: Holger KRIMMER, Hrsg. *Datenreport Zivilgesellschaft*. Wiesbaden: Springer, 55-91.
- KEGEL, Thomas, 2002. Gute Organisation vorausgesetzt: Aufgaben für das Management von Volunteers. In: Doris ROSENKRANZ und Angelika WEBER, Hrsg. *Freiwilligenarbeit: Einführung in das Management von Ehrenamtlichen in der Sozialen Arbeit*. Weinheim: Juventa, 89-132.
- KELLE, Nadiya, Corinna KAUSMANN und Céline ARRIAGADA, 2022. Zeitlicher Umfang und Häufigkeit der Ausübung der freiwilligen Tätigkeit. In: Julia SIMONSON, Nadiya KELLE, Corinna KAUSMANN und Clemens TESCH-RÖMER, Hrsg.

- Freiwilliges Engagement in Deutschland: Der Deutsche Freiwilligensurvey 2019.* Wiesbaden: Springer Nature, 167-182.
- KLEIN, Ansgar, Petra FUCHS und Alexander FLOHÉ, Hrsg., 2011. *Handbuch Kommunale Engagementförderung im sozialen Bereich.* Berlin: Eigenverlag des Deutschen Vereins für öffentliche und private Fürsorge e. V.
- KREBS, Dagmar und Natalja MENOLD, 2022. Gütekriterien quantitativer Sozialforschung. In: Nina BAUR und Jörg BLASIUS, Hrsg. *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung.* 3., vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage. Wiesbaden: Springer, 549-565.
- KREHER, Thomas, 2013. Übergänge in die Arbeitswelt. In: Wolfgang SCHRÖER, Barbara STAUBER, Andreas WALTHER, Lothar BÖHNISCH und Karl LENZ, Hrsg. *Handbuch Übergänge.* Weinheim: Beltz, 688-703.
- KRETTENAUER, Tobias, 2007. Informelles Lernen und freiwilliges Engagement im Jugendalter aus psychologischer Sicht. In: Thomas RAUSCHENBACH, Wiebken DÜX und Erich SASS, Hrsg. *Informelles Lernen im Jugendalter. Vernachlässigte Dimensionen der Bildungsdebatte.* 2. Auflage. Weinheim: Juventa, 93-120.
- KRIMMER, Holger, Hrsg., 2019. *Datenreport Zivilgesellschaft* [Online-Quelle]. Wiesbaden: Springer VS [Zugriff am 17.02.23]. Verfügbar unter: <https://doi.org/10.1007/978-3-658-22958-0>
- KUGER, Susanne und Martina GILLE, 2020. Entwicklung des zivilgesellschaftlichen Engagements im Jugend- und jungen Erwachsenenalter. *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft* [Online-Quelle]. **23**(6), 1103-1123 [Zugriff am 02.03.23]. Verfügbar unter: DOI: 10.1007/s11618-020-00978-2
- KÜHNEL, Steffen und André DINGELSTEDT, 2022. Kausalität. In: Nina BAUR und Jörg BLASIUS, Hrsg. *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung.* 3., vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage. Wiesbaden: Springer, 749-762.
- LEMPP, Theresa, 2013. Freiwilligendienste und Zivildienst als Übergänge. In: Wolfgang SCHRÖER, Barbara STAUBER, Andreas WALTHER, Lothar BÖHNISCH und Karl LENZ, Hrsg. *Handbuch Übergänge.* Weinheim: Beltz, 614-631.
- LÜCK, Detlev und Uta LANDROCK, 2022. Datenaufbereitung und Datenbereinigung in der quantitativen Sozialforschung. In: Nina BAUR und Jörg BLASIUS, Hrsg. *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung.* 3., vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage. Wiesbaden: Springer, 517-532.

- MAIER, Lisi, 2017. Politische Bildung - Auftrag und Kern der Jugendarbeit und Jugendverbandsarbeit. *Forum Jugendhilfe*. (4), 33-37.
- MAU, Steffen und Nadine M. SCHÖNECK, Hrsg., 2013. *Handwörterbuch zur Gesellschaft Deutschlands*. 3., grundlegend überarbeitete Auflage. Wiesbaden: Springer.
- MAYRING, Philipp und Thomas FENZL, 2022. Qualitative Inhaltsanalyse. In: Nina BAUR und Jörg BLASIUS, Hrsg. *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung*. 3., vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage. Wiesbaden: Springer, 691-706.
- MEINHOLD-HENSCHER, Sigrid, 2011. Kinder und Jugendliche als Zielgruppe einer nachhaltigen Engagementförderung. In: Ansgar KLEIN, Petra FUCHS und Alexander FLOHÉ, Hrsg. *Handbuch Kommunale Engagementförderung im sozialen Bereich*. Berlin: Eigenverlag des Deutschen Vereins für öffentliche und private Fürsorge e. V., 123-133.
- MEYER, Thomas und Rainer PATJENS, Hrsg., 2020. *Studienbuch Kinder- und Jugendarbeit* [Online-Quelle]. Wiesbaden: Springer [Zugriff am 04.03.23]. Verfügbar unter: DOI: 10.1007/978-3-658-24203-9
- MINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALORDNUNG, FAMILIE, FRAUEN UND SENIOREN BADEN-WÜRTTEMBERG, Hrsg., 2014. *Engagementstrategie Baden-Württemberg - Lebensräume zu „Engagement-Räumen“ entwickeln: Ergebnisse des Beteiligungsprozesses und Bewertung* [Online-Quelle]. Stuttgart [Zugriff am 08.03.23]. Verfügbar unter: https://sozialministerium.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/redaktion/m-sm/intern/downloads/Publikationen/EngagementstrategieBW_01.pdf
- MINISTERIUM FÜR KULTUS, JUGEND UND SPORT, Hrsg., 2023. *Jugendstudie Baden-Württemberg 2022: Ergebnisbericht der 6. Jugendstudie* [Online-Quelle]. Stuttgart [Zugriff am 15.03.23]. Verfügbar unter: https://km-bw.de/site/pbs-bw-km-root/get/documents_E1038325067/KULTUS.Dachmandant/KULTUS/KM-Homepage/Pressemitteilungen/Pressemitteilungen%202023/Jugendstudie%202022%20%28finale%20Version%29.pdf
- NIEKRANZ, Yvonne, 2018. Jugend. In: Karin BÖLLERT, Hrsg. *Kompodium Kinder- und Jugendhilfe*. Wiesbaden: Springer, 381-402.

OEHME, Andreas, 2013. Übergangsmanagement. In: Wolfgang SCHRÖER, Barbara STAUBER, Andreas WALTHER, Lothar BÖHNISCH und Karl LENZ, Hrsg. *Handbuch Übergänge*. Weinheim: Beltz, 791-809.

OLK, Thomas, 2007. Zwischen Engagementbereitschaft und Nachwuchsproblemen; Vereine und Verbände. In: BERTELSMANN STIFTUNG, Hrsg. *Vorbilder bilden: Gesellschaftliches Engagement als Bildungsziel: Carl Bertelsmann-Preis 2007*. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung, 145-160.

OTTO, Ulrich, Siegfried MÜLLER und Christine BESENFELDER, Hrsg., 2000. *Bürgerschaftliches Engagement: Eine Herausforderung Für Fachkräfte und Verbände*. Opladen: Leske + Budrich.

PATJENS, Rainer und Ingo S. HETTLER, 2020. Jugendverbände. In: Thomas MEYER und Rainer PATJENS, Hrsg. *Studienbuch Kinder- und Jugendarbeit*. Wiesbaden: Springer, 115-138.

PORST, Rolf, 2022. Frageformulierung. In: Nina BAUR und Jörg BLASIUS, Hrsg. *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung*. 3., vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage. Wiesbaden: Springer, 1099-1113.

PÖTTER, Ulrich und Gerald PREIN, 2022. Verlaufsdatenanalyse. In: Nina BAUR und Jörg BLASIUS, Hrsg. *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung*. 3., vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage. Wiesbaden: Springer, 829-841.

QUENZEL, Gudrun und Klaus HURRELMANN, 2022. *Lebensphase Jugend: Eine Einführung in die sozialwissenschaftliche Jugendforschung*. 14., überarbeitete Auflage. Weinheim: Beltz.

RAAB-STEINER, Elisabeth und Michael BENESCH, 2021. *Der Fragebogen: Von der Forschungsidee zur SPSS-Auswertung*. 6., aktualisierte und überarbeitete Auflage. Wien: Facultas.

RAUSCHENBACH, Thomas, 1991. Das Ehrenamt im Jugendverband: historisches Relikt oder unverzichtbarer Bestandteil? In: Lothar BÖHNISCH, Hans GÄNGLER und Thomas RAUSCHENBACH, Hrsg. *Handbuch Jugendverbände: Eine Ortsbestimmung der Jugendverbandsarbeit in Analysen und Selbstdarstellungen*. Weinheim: Juventa, 282-294.

RAUSCHENBACH, Thomas, Stefan BORRMANN, Wiebken DÜX, Reinhard LIEBIG, Jens POTHMANN und Ivo ZÜCHNER, 2010. *Lage und Zukunft der Kinder- und Jugendarbeit in Baden-Württemberg: Eine Expertise* [Online-Quelle]. Dortmund, [Zugriff am 13.03.2023]. Verfügbar unter: <https://sozialministerium.baden->

wuerttemberg.de/fileadmin/redaktion/m-sm/intern/downloads/Downloads_Kinder-Jugendliche/Expertise_Kinder-u-Jugendarbeit-in-BW_2010.pdf

RAUSCHENBACH, Thomas, Wiebken DÜX und Erich SASS, Hrsg., 2007. *Informelles Lernen im Jugendalter: Vernachlässigte Dimensionen der Bildungsdebatte*. 2. Auflage. Weinheim: Juventa Verlag.

REIFENHÄUSER, Carola und Oliver REIFENHÄUSER, Hrsg., 2013. *Praxishandbuch Freiwilligenmanagement* [Online-Quelle]. Weinheim: Beltz. Verfügbar unter: <http://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:bsz:31-epflicht-1132380>

REIFENHÄUSER, Carola, 2013a. Ehemalige binden. In: Carola REIFENHÄUSER und Oliver REIFENHÄUSER, Hrsg. *Praxishandbuch Freiwilligenmanagement*. Weinheim: Beltz, 182.

REIFENHÄUSER, Carola, 2013b. Freiwillige einarbeiten und befähigen. In: Carola REIFENHÄUSER und Oliver REIFENHÄUSER, Hrsg. *Praxishandbuch Freiwilligenmanagement*. Weinheim: Beltz, 124-131.

REIFENHÄUSER, Carola, 2013c. Freiwillige führen, fördern, qualifizieren, begleiten und anerkennen. In: Carola REIFENHÄUSER und Oliver REIFENHÄUSER, Hrsg. *Praxishandbuch Freiwilligenmanagement*. Weinheim: Beltz, 132-160.

REIFENHÄUSER, Carola, 2016. *Freiwilligenmanagement in der Praxis* [Online-Quelle]. Weinheim: Beltz. Verfügbar unter: DOI: <https://doi.org/10.5771/2196-3886-2017-1-153>

REIFENHÄUSER, Oliver, 2013d. Freiwilligenmanagement. In: Carola REIFENHÄUSER und Oliver REIFENHÄUSER, Hrsg. *Praxishandbuch Freiwilligenmanagement*. Weinheim: Beltz, 14-17.

REIFENHÄUSER; Oliver, 2013e. Freiwilligenmanagement evaluieren. In: Carola REIFENHÄUSER und Oliver REIFENHÄUSER, Hrsg. *Praxishandbuch Freiwilligenmanagement*. Weinheim: Beltz, 94-101.

REIFENHÄUSER, Oliver 2013f. Öffentlichkeitsarbeit und Leitbild anpassen. In: Carola REIFENHÄUSER und Oliver REIFENHÄUSER, Hrsg. *Praxishandbuch Freiwilligenmanagement*. Weinheim: Beltz, 89-93.

REINDERS, Heinz, 2005. *Jugend. Werte. Zukunft.: Wertvorstellungen, Zukunftsperspektiven und soziales Engagement im Jugendalter* [Online-Quelle]. Stuttgart [Zugriff am 02.03.23]. Verfügbar unter: https://www.bwstiftung.de/fileadmin/bwstiftung/Publikationen/Bildung/Bildung_Jugend_Werte_Zukunft_Nr._14.pdf

- REINECKE, Jost, 2022. Grundlagen der standardisierten Befragung. In: Nina BAUR und Jörg BLASIUS, Hrsg. *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung*. 3., vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage. Wiesbaden: Springer, 949-967.
- REIßIG, Birgit und Nora GAUPP, 2018. Übergänge Jugendlicher von Schule in Ausbildung aus soziologischer Perspektive. In: Herwig REITER, Sabina SCHUTTER und Christine STEINER, Hrsg. *Handbuch Kindheits- und Jugendsoziologie*. Wiesbaden: Vieweg, 191-202.
- REIßIG, Birgit, 2015. Übergänge von der Schule in den Beruf. In: Sabine SANDRING, Hrsg. *Jugend: Theoriediskurse und Forschungsfelder*. Wiesbaden: Springer, 187-207.
- REITER, Herwig, Sabina SCHUTTER und Christine STEINER, Hrsg., 2018. *Handbuch Kindheits- und Jugendsoziologie* [Online-Quelle]. Wiesbaden: Vieweg [Zugriff am 28.02.23]. Verfügbar unter:
<https://ebookcentral.proquest.com/lib/kxp/detail.action?docID=5356174>
- ROß, Paul-Stephan, 2020. Ehrenamtliches Engagement. In: Thomas MEYER und Rainer PATJENS, Hrsg. *Studienbuch Kinder- und Jugendarbeit*. Wiesbaden: Springer, 365-396.
- ROSENKRANZ, Doris und Angelika WEBER, Hrsg., 2002. *Freiwilligenarbeit: Einführung in das Management von Ehrenamtlichen in der Sozialen Arbeit*. Weinheim: Juventa.
- ROSENKRANZ, Doris und Angelika WEBER, Hrsg., 2012. *Freiwilligenarbeit: Einführung in das Management von Ehrenamtlichen in der Sozialen Arbeit*. 2., aktualisierte Auflage. Weinheim: Beltz.
- ROTHGANG, Georg-Wilhelm und Johannes BACH, 2015. *Entwicklungspsychologie* [Online-Quelle]. 3. überarbeitete und erweiterte Auflage. Stuttgart: Kohlhammer [Zugriff am 01.03.23]. Verfügbar unter: <http://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:bsz:24-epflicht-1282812>
- SACKMANN, Reinhold und Matthias WINGENS, 2001. Theoretische Konzepte des Lebenslaufs: Übergänge, Sequenz und Verlauf. In: Reinhold SACKMANN, Hrsg. *Strukturen des Lebenslaufs: Übergang - Sequenz - Verlauf*. Weinheim: Juventa, 17-48.
- SACKMANN, Reinhold, Hrsg., 2001. *Strukturen des Lebenslaufs: Übergang - Sequenz - Verlauf*. Weinheim: Juventa.
- SALETH, Stephanie, Stephanie BUNDEL, Romy ESCHER und Gabrina MÄTZKE, 2021. *Jung und engagiert - Bürgerschaftliches Engagement von Jugendlichen in*

- Baden-Württemberg* [Online-Quelle] [Zugriff am 24.01.2023]. Verfügbar unter:
https://sozialministerium.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/redaktion/m-sm/intern/downloads/Downloads_Familie/GesellschaftsReport-BW_1-2021_Bfrei.pdf
- SALOOJA, Ravinder, 2014. *Leiten und Führen in der Kirche: Zum Management von Freiwilligkeit*. Uelvesbüll: Der Andere Verlag.
- SANDRING, Sabine, 2015a, Hrsg. *Jugend: Theoriediskurse und Forschungsfelder* [Online-Quelle]. Wiesbaden: Springer [Zugriff am 04.03.23]. Verfügbar unter: DOI: 10.1007/978-3-658-03543-3
- SANDRING, Sabine, 2015b. Jugendliche am Übergang vom Abitur zum Studium. In: Sabine SANDRING, Hrsg. *Jugend: Theoriediskurse und Forschungsfelder*. Wiesbaden: Springer VS, 209-227.
- SCHAAL, Sabrina und Wolfgang ILG, 2022. *Partizipation fördern: Abschlussbericht der wissenschaftlichen Begleitung zum Förderprogramm „Vielfalt in Partizipation“* [Online-Quelle]. Stuttgart [Zugriff am 03.03.2023]. Verfügbar unter:
https://www.ljrbw.de/publikationen/abschlussbericht-vielfalt-in-partizipation?file=files/downloads/Publikationen/Bericht_VIP_Web.pdf&cid=
- SCHÄFER, Claire Kim, 2009. *Corporate Volunteering und professionelles Freiwilligen-Management: Eine organisationssoziologische Betrachtung*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- SCHERR, Albert und Lena SACHS, 2015. *Partizipation: Beteiligung und Teilhabe von Kindern und Jugendlichen in Baden-Württemberg: Überblick über Angebotsformen, Akutere, Projekte und Themen* [Online-Quelle] [Zugriff am 03.03.23]. Verfügbar unter:
https://sozialministerium.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/redaktion/m-sm/intern/downloads/Downloads_Kinder-Jugendliche/ZPJ_Bestandsaufnahme_Partizipation_mit-Anhang_April_2015.pdf
- SCHRÖER, Wolfgang, Barbara STAUBER, Andreas WALTHER, Lothar BÖHNISCH und Karl LENZ, Hrsg., 2013. *Handbuch Übergänge*. Weinheim: Beltz.
- SCHÜLL, Peter, 2004. *Motive Ehrenamtlicher: Eine soziologische Studie zum freiwilligen Engagement in ausgewählten Ehrenamtsbereichen*. Berlin: Wissenschaftlicher Verlag.
- SCHWEITZER, Friedrich und Wolfgang ILG, 2018. Jung - evangelisch - engagiert: Zentrale Erkenntnisse aus der Engagementstudie. *epd-Dokumentation* [Online-Quelle]. (45), 9-18 [Zugriff am 10.03.2023]. Verfügbar unter:
<http://dx.doi.org/10.15496/publikation-74953>

SECKINGER, Mike, Liane PLUTO, Christian PEUCKER und Tina GADOW, 2009. *DJI - Jugendverbandserhebung: Befunde zu Strukturmerkmalen und Herausforderungen* [Online-Quelle]. München: Deutsches Jugendinstitut [Zugriff am 03.03.2023].

Verfügbar unter:

https://www.dji.de/fileadmin/user_upload/bibs/64_11664_Jugendverbandserhebung2009.pdf

SIMOJOKI, Henrik und Wolfgang ILG, 2022. Automatische Distanzierung? Transformationen im Kirchenverhältnis confirmierter Jugendlicher im Übergang zum Erwachsenenalter: Ergebnisse der PostKonf-Längsschnittstudie. *Pastoraltheologie*. **111**(4), 146-169 [Online-Quelle] [Zugriff am 10.01.2023]. Verfügbar unter: <https://doi.org/10.13109/path.2022.111.4.146>

SIMONSON, Julia, Nadiya KELLE, Corinna KAUSMANN und Clemens TESCH-RÖMER, Hrsg., 2022a. *Freiwilliges Engagement in Deutschland: Der Deutsche Freiwilligensurvey 2019* [Online-Quelle]. Wiesbaden: Springer Nature [Zugriff am 22.11.22]. Verfügbar unter: <https://directory.doabooks.org/handle/20.500.12854/78273>

SIMONSON, Julia, Nadiya KELLE, Corinna KAUSMANN und Clemens TESCH-RÖMER, 2022b. Unterschiede und Ungleichheiten im freiwilligen Engagement. In: Julia SIMONSON, Nadiya KELLE, Corinna KAUSMANN und Clemens TESCH-RÖMER, Hrsg. *Freiwilliges Engagement in Deutschland: Der Deutsche Freiwilligensurvey 2019*. Wiesbaden: Springer Nature, 67-94.

DESTATIS [Statistisches Bundesamt], WZB [Wirtschaftszentrum Berlin für Sozialforschung] und BiB [Bundesinstitut für Bevölkerungsschutz], Hrsg., 2021. *Datenreport 2021: Ein Sozialbericht für die Bundesrepublik Deutschland* [Online-Quelle]. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung [Zugriff am 08.03.23]. Verfügbar unter: <http://www.gbv.de/dms/maecenata/1750939096.pdf>

STAUBER, Barbara und Andreas WALTHER, 2013. Junge Erwachsene - eine Lebenslage des Übergangs? In: Wolfgang SCHRÖER, Barbara STAUBER, Andreas WALTHER, Lothar BÖHNISCH und Karl LENZ, Hrsg. *Handbuch Übergänge*. Weinheim: Beltz, 270-290.

STEIN, Petra, 2022. Forschungsdesigns für die quantitative Sozialforschung. In: Nina BAUR und Jörg BLASIUS, Hrsg. *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung*. 3., vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage. Wiesbaden: Springer, 143-162.

- STICKEL-WOLF, Christine und Joachim WOLF, 2016. *Wissenschaftliches Arbeiten und Lerntechniken: Erfolgreich studieren - gewusst wie!*. 8., aktualisierte und überarbeitete Auflage. Wiesbaden: Springer Gabler.
- STUMPF, Marcus, Hrsg., 2022. *Verbandsmanagement: Potenziale, Prozesse und Ergebnisse professionell managen*. Stuttgart: Schäffer-Poeschel.
- STURZENHECKER, Benedikt und Martin NÖRBER, 1999. Jenseits der „Krise“ des Ehrenamtes: Neue Perspektiven für freiwilliges Engagement in der Kinder- und Jugendarbeit. In: Benedikt STURZENHECKER, Hrsg. *Freiwillige fördern: Ansätze und Arbeitshilfen für einen neuen Umgang mit Freiwilligen in der Kinder- und Jugendarbeit*. Weinheim: Juventa, 9-16.
- STURZENHECKER, Benedikt und Ulrich DEINET, 2018. Kinder- und Jugendarbeit. In: Karin BÖLLERT, Hrsg. *Kompendium Kinder- und Jugendhilfe*. Wiesbaden: Springer, 693-712.
- STURZENHECKER, Benedikt, 1999a. Neue Arbeitsweisen für einen neuen Umgang mit Freiwilligen in der Jugendarbeit - eine Konzeption. In: Benedikt STURZENHECKER, Hrsg. *Freiwillige fördern: Ansätze und Arbeitshilfen für einen neuen Umgang mit Freiwilligen in der Kinder- und Jugendarbeit*. Weinheim: Juventa, 51-74.
- STURZENHECKER, Benedikt, Hrsg., 1999b. *Freiwillige fördern: Ansätze und Arbeitshilfen für einen neuen Umgang mit Freiwilligen in der Kinder- und Jugendarbeit*. Weinheim: Juventa.
- TESCH-RÖMER, Clemens und Oliver HUXHOLD, 2022. Nutzung des Internets für die freiwillige Tätigkeit. In: Julia SIMONSON, Nadiya KELLE, Corinna KAUSMANN und Clemens TESCH-RÖMER, Hrsg. *Freiwilliges Engagement in Deutschland: Der Deutsche Freiwilligensurvey 2019*. Wiesbaden: Springer Nature, 221-242.
- SCHIE, Susan van, Stefan T. GÜNTERT und Theo WEHNER, 2015. Gestaltung von Aufgaben und organisationalen Rahmenbedingungen in der Freiwilligenarbeit. In: Theo WEHNER und Stefan T. GÜNTERT, Hrsg. *Psychologie der Freiwilligenarbeit: Motivation, Gestaltung und Organisation*. Berlin: Springer, 131-194.
- VOIGTS, Gunda, 2021. Jugendverbände. In: Ralph-Christian AMTHOR, Brigitta GOLDBERG, Peter HANSBAUER, Benjamin LANDES und Theresia WINTERGERST, Hrsg. *Wörterbuch Soziale Arbeit: Aufgaben, Praxisfelder, Begriffe und Methoden der Sozialarbeit und Sozialpädagogik*. 9., vollständig überarbeitete und aktualisierte Auflage. Weinheim: Beltz, 482-484.

- WAGNER-SCHELEWSKY, Pia und Linda HERING, 2022. Online-Befragung. In: Nina BAUR und Jörg BLASIUS, Hrsg. *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung*. 3., vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage. Wiesbaden: Springer, 1051-1065.
- WALTHER, Andreas und Barbara STAUBER, 2013. Übergänge im Lebenslauf. In: Wolfgang SCHRÖER, Barbara STAUBER, Andreas WALTHER, Lothar BÖHNISCH und Karl LENZ, Hrsg. *Handbuch Übergänge*. Weinheim: Beltz, 23-39.
- WEHNER, Theo und Stefan T. GÜNTERT, 2018. *Freiwilligenarbeit: Essenzielles Aus Sicht der Arbeits- und Organisationspsychologie*. Wiesbaden: Springer.
- WEHNER, Theo und Stefan T. GÜNTERT, Hrsg., 2015. *Psychologie der Freiwilligenarbeit: Motivation, Gestaltung und Organisation*. Berlin: Springer.
- WEICHBOLD, Martin, 2022. Pretests. In: Nina BAUR und Jörg BLASIUS, Hrsg. *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung*. 3., vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage. Wiesbaden: Springer, 443-451.
- WEINGARDT, Martin, 2012. *Übergänge im Kindes- und Jugendalter begleiten: Eine Handreichung für Eltern sowie pädagogische Fach- und Lehrkräfte in Kindertagesstätten, Familienbildung und Schule* [Online-Quelle]. Stuttgart [Zugriff am 17.02.23]. Verfügbar unter: https://sozialministerium.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/redaktion/m-sm/intern/downloads/Publikationen/handreichung_uebergaenge_internet.pdf
- WEIß, Bernd, Hennig SILBER, Bella STRUMINSKAYA und Gabriele DURRANT, 2022. Mobile Befragungen. In: Nina BAUR und Jörg BLASIUS, Hrsg. *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung*. 3., vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage. Wiesbaden: Springer, 1067-1080.
- WEIS, Christian, 2011. Jugendverbandsarbeit. In: Ansgar KLEIN, Petra FUCHS und Alexander FLOHÉ, Hrsg. *Handbuch Kommunale Engagementförderung im sozialen Bereich*. Berlin: Eigenverlag des Deutschen Vereins für öffentliche und private Fürsorge e. V., 139-142.
- WERHAHN, Dirk und Frank WÖßNER, 2011. „Ehrenamtsförderung mit System“ Erkenntnisse aus den Erprobungen der Evangelischen Landeskirche in Württemberg. In: Barbara HANUSA, Gerhard HESS und Paul-Stephan ROß, Hrsg. *Engagiert in der Kirche: Ehrenamtsförderung durch Freiwilligenmanagement*. 2. Aufl. Stuttgart: Verlag und Buchhandlung der Evangelischen Gesellschaft GmbH, 116-132.

WUCKNITZ, Uwe D. und Volker HEYSE, 2008. *Retention-Management: Schlüsselkräfte entwickeln und binden*. Münster: Waxmann-Verlag.

YAVUZ, Derya, Hrsg., 2013. *Personalbindungsmanagement als Strategie gegen den Fachkräftemangel* [Online-Quelle]. München: Rainer Hampp [Zugriff am 04.03.23]. Verfügbar unter: https://www.wiso-net.de/document/EBOK,AEBO__978386618948591

ZÜLL, Cornelia und Natalja MENOLD, 2022. Offene Fragen. In: Nina BAUR und Jörg BLASIUS, Hrsg. *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung*. 3., vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage. Wiesbaden: Springer, 1127-1134.

Anhang

Anhang 1	Forschungsfragen.....	83
Anhang 2	Operationalisierung und Hypothesen.....	84
Anhang 3	Checkliste Pretest.....	86
	Checkliste vor Pretests	86
	Checkliste Feldpretest	86
Anhang 4	Codeplan Fragebogen.....	87
	Variablencodierung.....	112
Anhang 5	Filterführung Fragebogen	122
Anhang 6	Fragebogen	123
Anhang 7	Maßnahmen-Ebenen der Bindungsförderung	147
Anhang 8	Daten-Dokumentation.....	148
	Anhang 8.1 Geschlecht	148
	Anhang 8.2 Höchster Bildungsabschluss.....	148
	Anhang 8.3 Aktuelle Tätigkeit	148
	Anhang 8.4 Häufigkeitsverteilung Item U1.0 und U2.0.....	149
	Anhang 8.5 Häufigkeitsverteilung Item S7	149
	Anhang 8.6 aktuelle Engagementquote nach Anzahl der Übergänge	149
	Anhang 8.7 Häufigkeitsverteilung Item E1.1, E1.2 und E1.3.....	150
	Anhang 8.8 Engagementbereich vor dem Übergang an der ersten Schwelle ..	150
	Anhang 8.9 Neu-Beginn eines Ehrenamts nach dem Übergang an der ersten Schwelle	150
	Anhang 8.10 Häufigkeitsverteilung Item E2.1, E2.2 und E2.3.....	151
	Anhang 8.11 Engagementbereich vor dem Übergang an der zweiten Schwelle	151
	Anhang 8.12 Vergleich Anzahl der Engagements vor erster und zweiter Schwelle	151
	Anhang 8.13 Neu-Beginn eines Ehrenamts nach dem Übergang an der zweiten Schwelle	152
	Anhang 8.14 Art des neu begonnen Engagements nach dem Übergang an der zweiten Schwelle	152
	Anhang 8.15 Tätigkeit nach der ersten Schwelle	152
	Anhang 8.16 Umzug an der ersten Schwelle	153
	Anhang 8.17 Kreuztabelle Item U1.3 und E1.6.1	153
	Anhang 8.18 Korrelation Item U1.3 und E1.6.1.....	153

Anhang 8.19 Umzugs-Distanz erste Schwelle	153
Anhang 8.20 Kreuztabelle Item U1.4 und E1.6.1	154
Anhang 8.21 Umzug an der zweiten Schwelle	154
Anhang 8.22 Umzugs-Distanz zweite Schwelle	154
Anhang 8.23 Kreuztabelle Item U2.3 und E2.6.1	155
Anhang 8.24 Korrelation Item U2.3 und E2.6.1.....	155
Anhang 8.25 Kreuztabelle Item U2.4 und E2.6.1	155
Anhang 8.26 Dauer des Engagements vor dem Übergang an der ersten Schwelle	156
Anhang 8.27 Dauer des Engagements vor dem Übergang an der zweiten Schwelle	156
Anhang 8.28 Kreuztabelle Item E1.5 und E1.6.2	157
Anhang 8.29 Kreuztabelle Item E2.5 und E2.6.1	157
Anhang 8.30 Korrelation Item U1.2 und E1.6.1.....	157
Anhang 8.31 Kreuztabelle Item U1.2 und E1.6.1	158
Anhang 8.32 Kreuztabelle Item U2.2 und E2.6.1	158
Anhang 8.33 Korrelation Item U2.2 und E2.6.1.....	158
Anhang 8.34 Kreuztabelle Item E1.4.1-10 und E1.6.1	159
Anhang 8.35 Kreuztabelle Item E2.4.1-10 und E2.6.1	160
Anhang 8.36 Veränderungen in der Fortführung des Engagements an der zweiten Schwelle	161
Anhang 8.37 Mehrwert des Engagements bei Fortführung an der ersten Schwelle	161
Anhang 8.38 Mehrwert des Engagements bei Fortführung an der zweiten Schwelle	162
Anhang 8.39 Bedingungen für die Beendigung des Engagements an der ersten Schwelle	163
Anhang 8.40 Bestrebungen der Beendigung des Engagements an der ersten Schwelle	164
Anhang 8.41 Korrelation Item E1.5 und E1.11.1-4.....	164
Anhang 8.42 Bedingungen für die Beendigung des Engagements an der zweiten Schwelle	165
Anhang 8.43 Bestrebungen der Beendigung des Engagements an der zweiten Schwelle	166
Anhang 8.44 Korrelation Item E2.5 und E2.11.1-4.....	166
Anhang 8.45 Bedingungen für die Pausierung des Engagements an der ersten Schwelle	167

Anhang 8.46 Dauer der Pause des Engagements an der ersten Schwelle	168
Anhang 8.47 Bedingungen für die Pausierung des Engagements an der zweiten Schwelle	169
Anhang 8.48 Dauer der Pause des Engagements an der zweiten Schwelle	170
Anhang 8.49 Bedingungen für den Wechsel des Engagements an der ersten Schwelle	171
Anhang 8.50 Bedingungen für den Wechsel des Engagements an der zweiten Schwelle	172
Anhang 8.51 Engagementbereiche nach dem Neubeginn eines Engagements nach dem Übergang an der ersten Schwelle	173
Anhang 8.52 Engagementbereiche nach dem Neubeginn eines Engagements nach dem Übergang an der zweiten Schwelle	173
Anhang 8.53 Dauer der Pause bei der Wiederaufnahme eines ehemaligen Engagements nach dem Übergang an der zweiten Schwelle	174
Anhang 8.54 Bedingungen für die Wiederaufnahme eines pausierten Engagements nach dem Übergang an der zweiten Schwelle	174
Anhang 9 Antworten Item P1	175
Induktive Kategorien	175
Zuordnung	176
Anhang 10 Antworten Item P2.....	190

Anhang 1 Forschungsfragen

Übergeordnete Forschungsfrage	→ Inwiefern beeinflussen Übergänge die Engagementbindung junger Menschen?
Abgeleitete Forschungsfragen	→ Wie häufig geht ein Übergang mit der Beendigung/ Neuaufnahme/ Fortführung von Engagement einher?
	→ Welche Auswirkungen haben Umzüge auf die Bindung?
	→ Korrelation veränderte freie Zeit und Bindung?
	→ Korrelation Engagementbereich und Bindung? // Welche Bereichswechsel gibt es?
	→ Inwiefern bedingt die Dauer eines vorherigen Engagements die Bindung?
	→ Unterschiede in der Anzahl der Übergänge zur aktuellen Engagementquote?
	→ welche Veränderungen gibt es, wenn das Engagement beibehalten wird?
	→ aus welchen Gründen wird ein Engagement beendet? / aus welchen wird es gewechselt?
	→ Welche Rolle spielt Engagement während Übergangsphasen?

Anhang 2 Operationalisierung und Hypothesen

	Hypothese	Unabhängige, latente Variable → Sachverhalt	Unabhängige, manifeste Variable → Indikator	Abhängige, latente Variable → Sachverhalt	Abhängige, manifeste Variable → Indikator
H1	<p>Alternativhypothese: Übergangsphasen führen zu einer geringeren Engagementbindung.</p> <p>Nullhypothese: Übergangsphasen wirken sich nicht auf die Engagementbindung aus.</p>	<p>Übergangsphasen (U1.0; U2.0; U3.0; U4.0; U5.0)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Beginn eines neuen Lebensabschnitts (Schulwechsel, Ausbildung, Studium, Freiwilligendienst, Erwerbstätigkeit) 	<p>geringere Engagementbindung (E1.5)</p>	<p>Beendigung des Engagements nach einer Übergangsphase</p>
H2 H2.1	<p>Alternativhypothese: Die Art der Übergangsphase wirkt sich auf die Engagementbindung aus.</p> <p>Die höchste Quote der Engagementbeendigungen geht mit dem Übergang in die Erwerbsarbeit einher.</p> <p>Nullhypothese: Die Engagementbindung unterscheidet sich nicht nach Art der Übergangsphase.</p>	<p>Art der Übergangsphase (U1.0; U2.0; U3.0; U4.0; U5.0)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Beginn eines neuen Lebensabschnitts (Schulwechsel, Ausbildung, Studium, Freiwilligendienst, Erwerbstätigkeit) 	<p>Engagementbindung (E1.5, E1.6)</p>	<p>Beendigung, Fortführung, Neuaufnahme eines ursprünglichen Engagements nach einer Übergangsphase</p>

H3	<p>Alternativhypothese: Wenn der Übergang einen Umzug mit sich bringt, ist die Wahrscheinlichkeit, dass das Engagement beendet wird höher.</p> <p>Nullhypothese: Umzüge führen nicht zu einer höheren Engagementbeendigungsquote.</p>	Umzug (U1.1; U1.2)	• Umzug	Engagementbeendigung (E1.5 = 0)	Beendigung eines ursprünglichen Engagements nach einer Übergangsphase
----	---	-----------------------	---------	------------------------------------	---

Anhang 3 Checkliste Pretest

Checkliste vor Pretests

- Sind einfache und unzweideutige Begriffe verwendet?
- Sind lange und komplexe Fragen vermieden?
- Sind hypothetische Fragen vermieden?
- Sind doppelte Stimuli und Verneinungen vermieden?
- Sind Unterstellungen und suggestive Fragen vermieden?
- Sind Infos vorausgesetzt, die die Proband*innen nicht haben?
- Haben die Fragen einen eindeutigen zeitlichen Bezug?
- Sind unklare Begriffe definiert?
- Sind die Antwortkategorien erschöpfend und disjunkt?
- Wirkt sich der Kontext der Frage unkontrolliert auf die Beantwortung aus?
- Ist jede Frage dem Forschungsanliegen dienlich?
- Technische Aspekte
 - Läuft die Filterführung richtig? (Anhand von Kreuztabellen kann das ausgewertet werden)
 - Ist das responsive Design adäquat? → funktioniert der Fragebogen auf unterschiedlichen Mobilgeräten?
- Gestaltung?
 - Ist eine Frage pro Seite?
 - Fortschrittsanzeige?
 - Fragen nicht als Pflichtfragen (außer soziographische Merkmale)
 - Soziodemographische Fragen am Ende
 - Fragen thematisch gegliedert
 - Item-by-Item?

Checkliste Feldpretest

- Frageformulierungen:
 - Konntest du die Fragen gut verstehen? Welche Fragen haben dir Probleme bereitet?
 - War der Fragebogen selbsterklärend? Wusstest du, was wann zu tun ist?
- Antwortoptionen:
 - Konntest du dich mit den vorgegebenen Antwortkategorien identifizieren? An welcher Stelle fehlen Antwortkategorien?
- Technische Aspekte
 - Kamst du mit dem Handling des Fragebogens gut klar?
 - Wurden die Fragen und Antwortmöglichkeiten vollständig abgebildet? Gab es technische Störungen?
- Rahmen:
 - Wie lange hast du für die Befragung gebraucht?

Anhang 4 Codeplan Fragebogen

U1.0	Hast du bereits deine Schulzeit beendet? (Nominalskala)	
	Ja (1)	Nein (0)
	<p>Die folgenden Fragen beziehen sich auf die Zeit nach der Beendigung der Schulzeit. Diese Zeit wird in den folgenden Fragen als Übergang bezeichnet. Wenn von vor dem Übergang gesprochen wird, ist damit die Schulzeit gemeint. Nach dem Übergang meint die Zeit nach der Schulzeit.</p> <p>Bitte beantworte die Fragen mit Blick auf diesen Übergang.</p>	
U1.1	<p>Welche Tätigkeit hast du nach der Schulzeit begonnen? (Nominalskala)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ausbildung (1) • Studium (2) • Freiwilligendienst (BFD, FSJ, FÖJ ...) (3) • Sonstiges, nämlich ... (4) 	
U1.2	<p>Hattest du in diesem neuen Lebensabschnitt (im Vergleich zu davor) neben deinen Alltagsverpflichtungen mehr oder weniger freie Zeit für andere Dinge zur Verfügung? (Nominalskala)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Eher weniger freie Zeit (1) - Ungefähr gleich (2) 	

- Eher mehr freie Zeit (3)	
U1.3	War dieser Übergang mit einem Umzug verbunden? (Nominalskala)
Ja (1)	
U1.4	Nein (0)
Wie viele Kilometer lagen ca. zwischen deinen beiden Wohnorten? (Ordinalskala)	
<ul style="list-style-type: none"> - Weniger als 10 km (1) - 10 – 25 km (2) - 26 – 50 km (3) - 51 – 100 km (4) - Mehr als 100 km (5) 	
E1.1	Warst du direkt vor diesem Übergang ehrenamtlich engagiert? (Nominalskala)
Ehrenamtliches Engagement umfasst dabei freiwillig übernommene Aufgaben und Arbeiten, die man unbezahlt oder gegen geringe Aufwandsentschädigung ausübt.	
Ja (1)	
E1.2	Nein (0)

Hattest du direkt vor dem Übergang mehrere Ehrenämter gleichzeitig? (Nominalskala)

- Ja (1)
- Nein (0)

*Falls du innerhalb einer Organisation mehrere **unterschiedliche Aufgaben/ Rollen** hattest, bewerte sie bitte bei den folgenden Fragen in ihrer Gesamtheit als ein Ehrenamt.*

*Falls du vor dem Übergang in **unterschiedlichen Organisationen** ehrenamtlich aktiv warst, beantworte die folgenden Fragen bitte mit Blick auf das Ehrenamt, welches du bereits länger hattest.*

E1.3

Warst du direkt vor dem Übergang in der Kinder- und Jugendarbeit engagiert? (Nominalskala)

Ja (1)

Nein (0)

E1.4

In welchem Bereich warst du direkt vor dem Übergang engagiert? (Mehrfachnennungen möglich)
(Nominalskala; Ja (1), nein (0))

- Sport und Bewegung (E1.4.1)
- Kultur und Musik (E1.4.2)
- Kirchlicher/ religiöser Bereich (E1.4.3)

<ul style="list-style-type: none"> • Schule/ Kindergarten (E1.4.4) • Sozialer Bereich (E1.4.5) • Freizeit und Geselligkeit (E1.4.6) • Außerschulische Jugendarbeit oder Bildungsarbeit für Erwachsene (E1.4.7) <ul style="list-style-type: none"> • Unfall- oder Rettungsdienst, freiwillige Feuerwehr (E1.4.8) • Umwelt, Naturschutz und Tierschutz (E1.4.9) <ul style="list-style-type: none"> • Sonstiges (E1.4.10) 					
<div style="border: 1px solid black; background-color: #e0f2f1; padding: 2px; display: inline-block;">E1.5</div> <p>Wie lange warst du direkt vor dem Übergang ehrenamtlich engagiert? (Ordinalskala)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Unter 1 Jahr (1) • 1 – 3 Jahre (2) • 4 – 5 Jahre (3) • 6 – 7 Jahre (4) • Mehr als 7 Jahre (5) 					
<div style="border: 1px solid black; background-color: #e0f2f1; padding: 2px; display: inline-block;">E1.6.1</div> <p>Wie ging es nach diesem Übergang mit deinem Ehrenamt weiter? (Nominalskala)</p>				<div style="border: 1px solid black; background-color: #e0f2f1; padding: 2px; display: inline-block;">E1.6.2</div> <p>Hast du nach diesem Übergang ein Ehrenamt begonnen? (Nominalskala)</p>	
<p>Ich habe es (verändert) fortgeführt (1)</p>	<p>Ich habe es beendet (2)</p>	<p>Ich habe es pausiert (3)</p>	<p>Ich habe es gewechselt (4)</p>	<p>Ja (1)</p>	<p>Nein (0)</p>

<p>E1.7</p> <p>Inwiefern treffen die folgenden Aussagen auf dich zu? (Ordinalskala)</p> <p>Stimme überhaupt nicht zu (1), stimme eher nicht zu (2), stimme teilweise zu (3), stimme eher zu (4), stimme sehr zu (5)</p>	<p>E1.9</p> <p>Inwiefern waren die folgenden Faktoren ausschlaggebend für die Beendigung deines Ehrenamtes? (überhaupt nicht ausschlaggebend (1), eher nicht ausschlaggebend (2), teilweise ausschlaggebend (3),</p>	<p>E1.12</p> <p>Wie lange geht/ ging die Pause ungefähr? (Ordinalskala)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Weniger als 1 Monat (1) • 1 – 5 Monate (2) • 6 – 12 Monate (3) • Länger als 12 Monate (4) • Noch unklar (5) 	<p>E1.15</p> <p>Inwiefern waren die folgenden Faktoren ausschlaggebend für den Wechsel deines Ehrenamtes? (überhaupt nicht ausschlaggebend (1), eher nicht ausschlaggebend (2), teilweise ausschlaggebend (3), eher</p>	<p>E1.19</p> <p>Welche der beiden Aussagen trifft auf dich zu? (Nominalskala)</p> <table border="1" data-bbox="1518 496 1937 829"> <tr> <td data-bbox="1518 496 1731 829"> <p>Ich habe ein neues Ehrenamt begonnen. (1)</p> </td> <td data-bbox="1731 496 1937 829"> <p>Ich habe ein pausiertes Ehrenamt wieder aufgenommen. (2)</p> </td> </tr> </table>	<p>Ich habe ein neues Ehrenamt begonnen. (1)</p>	<p>Ich habe ein pausiertes Ehrenamt wieder aufgenommen. (2)</p>		
<p>Ich habe ein neues Ehrenamt begonnen. (1)</p>	<p>Ich habe ein pausiertes Ehrenamt wieder aufgenommen. (2)</p>							

<p>E1.7.1 Nach dem Übergang habe ich mehr Zeit für das Ehrenamt aufgewendet.</p>	<p>eher ausschlaggebend (4), sehr ausschlaggebend (5)) (Ordinalskala)</p>	<p>E1.13 Inwiefern waren die folgenden Faktoren ausschlaggebend für die Pausierung deines Ehrenamtes? (überhaupt nicht ausschlaggebend (1), eher nicht ausschlaggebend (2), teilweise ausschlaggebend (3), eher ausschlaggebend (4), sehr ausschlaggebend (5)) (Ordinalskala)</p>	<p>ausschlaggebend (4), sehr ausschlaggebend (5)) (Ordinalskala)</p>	<p>E1.20 Wie lange ging die Pause ungefähr? (Ordinalskala)</p>		
<p>E1.7.2 Nach dem Übergang habe ich mein Ehrenamt häufiger digital durchgeführt (z. B. Teilnahme an Online-Sitzung, Betreuung von Social-Media-Kanälen, ...)</p>	<p>E1.9.1 Ich hatte das Gefühl, ausgenutzt zu werden.</p> <p>E1.9.2 Ich hatte aus beruflichen Gründen keine Zeit mehr dafür.</p>	<p>E1.13.1</p>	<p>E1.15.1 Ich hatte das Gefühl, ausgenutzt zu werden.</p> <p>E1.15.2 Ich hatte aus beruflichen Gründen keine Zeit mehr dafür.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Weniger als 1 Monat (1) • 1 – 5 Monate (2) • 6 – 12 Monate (3) • Länger als 12 Monate (4) 		
<p>E1.7.3 Nach dem Übergang hatte ich einen</p>	<p>E1.9.3 Das Engagement wurde mir zu</p>		<p>E1.15.3 Das Engagement wurde mir zu anstrengend bzw. zu zeitaufwendig.</p>			

<p>längeren Anfahrtsweg zu meinem Ehrenamt.</p>	<p>anstrengend bzw. zu zeitaufwendig.</p>	<p>Ich hatte das Gefühl, ausgenutzt zu werden.</p>	<p>E1.15.4 Ich wollte keine bzw. weniger Verpflichtungen haben.</p>			
<p>E1.7.4 Nach dem Übergang habe ich andere Aufgaben übernommen.</p>	<p>E1.9.4 Ich wollte keine bzw. weniger Verpflichtungen haben.</p>	<p>E1.13.2 Ich hatte aus beruflichen Gründen keine Zeit mehr dafür.</p>	<p>E1.15.5 Ich hatte aus familiären Gründen keine Zeit mehr dafür.</p>			
	<p>E1.9.5 Ich hatte aus familiären Gründen keine Zeit mehr dafür.</p>	<p>E1.13.3 Das Engagement wurde mir zu anstrengend bzw. zu zeitaufwendig.</p>	<p>E1.15.6 Ich kam mit den Leuten dort nicht gut aus.</p>	<p>E1.21 Inwiefern treffen die folgenden Aussagen auf dich zu? Stimme überhaupt nicht zu (1),</p>		
<p>E1.8 Inwiefern stimmst du den folgenden Aussagen zu? Stimme überhaupt nicht zu (1), stimme eher nicht zu (2), stimme teilweise zu (3), stimme eher zu (4), stimme sehr zu (5)</p>	<p>E1.9.6 Ich kam mit den Leuten dort nicht gut aus.</p>	<p>E1.13.4 Ich wollte keine bzw. weniger Verpflichtungen haben.</p>	<p>E1.15.7 Die Voraussetzungen für meine Mitarbeit sind weggefallen, z. B.</p>			
	<p>E1.9.7</p>	<p>E1.13.5</p>				

<p>E1.8.1 Mein Ehrenamt hat meine Pläne für die Zeit nach dem Übergang beeinflusst.</p>	<p>Die Voraussetzungen für meine Mitarbeit sind weggefallen, z. B. gab es eine Altersgrenze, die ich erreicht habe oder die ehrenamtliche Tätigkeit war zeitlich begrenzt.</p>	<p>Ich hatte aus familiären Gründen keine Zeit mehr dafür.</p>	<p>gab es eine Altersgrenze, die ich erreicht habe oder die ehrenamtliche Tätigkeit war zeitlich begrenzt.</p>		<p>stimme eher nicht zu (2), stimme teilweise zu (3), stimme eher zu (4), stimme sehr zu (5)</p>		
<p>E1.8.2 Mein Ehrenamt empfand ich während des Übergangs als Unterstützung.</p>	<p>E1.9.8 Ich hatte das Gefühl, nicht wirklich etwas bewegen bzw. bewirken zu können.</p>	<p>E1.13.6 Ich kam mit den Leuten dort nicht gut aus.</p>	<p>E1.15.8 Ich hatte das Gefühl, nicht wirklich etwas bewegen bzw. bewirken zu können.</p>		<p>E1.21.1 Ich hatte wieder mehr Zeit zur Verfügung.</p>		
<p>E1.8.3 Durch das Ehrenamt habe ich Fähigkeiten erworben, die für die Zeit nach dem Übergang hilfreich waren.</p>	<p>E1.9.9 Ich bin umgezogen.</p> <p>E1.9.10</p>	<p>E1.13.7 Die Voraussetzungen für meine Mitarbeit sind weggefallen, z. B. gab es eine Altersgrenze, die ich erreicht habe oder die ehrenamtliche Tätigkeit war zeitlich begrenzt.</p>	<p>E1.15.9 Ich bin umgezogen.</p>		<p>E1.21.2 Es gab dort nicht ausreichend</p>		

	<p>Die Gruppe bzw. der Verein wurde aufgelöst.</p>	<p>E1.13.8 Ich hatte das Gefühl, nicht wirklich etwas bewegen bzw. bewirken zu können.</p>	<p>E1.15.11 Ich habe die Freude/ den Spaß daran verloren.</p>		<p>Ehrenamtliche.</p>		
	<p>E1.9.11 Ich habe die Freude/ den Spaß daran verloren.</p>	<p>E1.13.9 Ich bin umgezogen.</p>	<p>E1.15.12 Ich wollte etwas Neues machen.</p>		<p>E1.21.3 Ich bin wieder dort hingezogen.</p>		
	<p>E1.9.12 Ich wollte etwas Neues machen.</p>	<p>E1.13.10 Die Gruppe bzw. der Verein wurde aufgelöst.</p>	<p>E1.15.13 Ich wollte Platz für neue Ehrenamtliche machen.</p>		<p>E1.21.4 Mein Ehrenamt hat mir gefehlt.</p>		
	<p>E1.9.13 Ich wollte Platz für neue Ehrenamtliche machen.</p>	<p>E1.13.11 Ich habe die Freude/ den Spaß daran verloren.</p>			<p>E1.21.5 Bei meinem Ehrenamt gab es</p>		
		<p>E1.13.12</p>					

		<p>Ich wollte etwas Neues machen.</p>			<p>personelle n Wechsel.</p>		
	<p>E1.10 Platz für weitere Gründe, aus denen du dein Ehrenamt beendet hast: (offene Frage)</p>	<p>E1.13.13 Ich wollte Platz für neue Ehrenamtliche machen.</p>			<p>E1.21.6 Die Pause hat meine Lust auf ein Ehrenamt erhöht.</p>		
	<p>E1.11</p>		<p>E1.16 Platz für weitere Gründe, aus denen du dein</p>		<p>E1.22 Platz für weitere Gründe aus denen du dein ehemaliges Ehrenamt wieder</p>		

	<p>Inwiefern treffen die folgenden Aussagen auf dich zu? (Ordinalskala)</p> <p>Stimme überhaupt nicht zu (1), stimme eher nicht zu (2), stimme teilweise zu (3), stimme eher zu (4), stimme sehr zu (5)</p> <div data-bbox="459 775 757 1094" style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 10px 0;"> <p>E1.11.1</p> <p>Ich hätte mein Ehrenamt gerne fortgeführt, aber es ging nicht.</p> </div> <div data-bbox="459 1094 757 1278" style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>E1.11.2</p> <p>Ich hätte gerne ein neues Ehrenamt</p> </div>	<div data-bbox="801 363 943 443" style="border: 1px solid black; padding: 2px; margin-bottom: 5px;"> <p>E1.14</p> </div> <p>Platz für weitere Gründe, aus denen du dein Ehrenamt pausiert hast: (offene Frage)</p>	<p>Ehrenamt gewechselt hast: (offene Frage)</p>	<div data-bbox="1167 363 1279 443" style="border: 1px solid black; padding: 2px; margin-bottom: 5px;"> <p>E1.17</p> </div> <p>Welchem Bereich kannst du das Ehrenamt zuordnen? (Nominalskala; Ja (1), nein (0))</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sport und Bewegung (E1.17.1) • Kultur und Musik (E1.17.2) • Kirchlicher/ religiöser Bereich (E1.17.3) • Schule/ Kindergarten (E1.17.4) • Sozialer Bereich (E1.17.5) • Freizeit und Geselligkeit (E1.17.6) • Außerschulische Jugendarbeit oder Bildungsarbeit für Erwachsene (E1.17.7) • Unfall- oder Rettungsdienst, freiwillige Feuerwehr (E1.17.8) • Umwelt, Naturschutz und Tierschutz (E1.17.9) • Sonstiges (E1.17.10) 	<p>aufgenommen hast: (offene Frage)</p>		
			<div data-bbox="1167 1249 1279 1329" style="border: 1px solid black; padding: 2px;"> <p>E1.18</p> </div>				

	<p>begonnen, habe es aber nicht.</p>		<p>Ist das Ehrenamt in der Kinder- und Jugendarbeit? (Nominalskala)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ja (1) • Nein (0) 			
	<p>E1.11.3 Ich habe mich bewusst gegen ein Ehrenamt nach dem Übergang entschieden.</p>					
	<p>E1.11.4 Das Ehrenamt hat nach dem Übergang nicht mehr zu meiner Lebenssituation gepasst.</p>					
<p>U2.0</p>	<p>Hast du schon mal eine Erwerbstätigkeit begonnen, die mind. 50% umfasst (z. B. nach einer Ausbildung/ Studium)? (Nominalskala)</p>					
<p style="text-align: center;">Ja (1)</p>						

<p>Die folgenden Fragen beziehen sich auf die Zeit zu Beginn dieser Erwerbstätigkeit. Diese Zeit wird in den folgenden Fragen als Übergang bezeichnet. Wenn von vor dem Übergang gesprochen wird, ist damit die Zeit vor der Erwerbstätigkeit gemeint. Nach dem Übergang meint die Zeit ab Beginn der Erwerbstätigkeit. Bitte beantworte die Fragen mit Blick auf diesen Übergang. Falls du bereits mehrere Jobs (mind. 50% Stellenumfang) angetreten bist, beantworte die folgenden Fragen bitte mit Blick auf den ersten Job. (nicht gemeint sind Nebenjobs, Minijobs und der Ausbildungsbeginn)</p>		Nein (0)
U2.2	<p>Hattest du in diesem neuen Lebensabschnitt (im Vergleich zu davor) neben deinen Alltagsverpflichtungen mehr oder weniger freie Zeit für andere Dinge zur Verfügung? (Nominalskala)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Eher weniger freie Zeit (1) - Ungefähr gleich (2) - Eher mehr freie Zeit (3) 	
U2.3	<p>War dieser Übergang mit einem Umzug verbunden? (Nominalskala)</p>	
Ja (1)		
Nein (0)		
U2.4	<p>Wie viele Kilometer lagen ca. zwischen deinen beiden Wohnorten? (Ordinalskala)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Weniger als 10 km (1) - 10 – 25 km (2) - 26 – 50 km (3) - 51 – 100 km (4) 	

- Mehr als 100 km (5)

E2.1

Warst du direkt vor diesem Übergang ehrenamtlich engagiert? (Nominalskala)

Ehrenamtliches Engagement umfasst dabei freiwillig übernommene Aufgaben und Arbeiten, die man unbezahlt oder gegen geringe Aufwandsentschädigung ausübt.

Ja (1)

Nein (0)

E2.2

Hattest du direkt vor dem Übergang mehrere Ehrenämter gleichzeitig? (Nominalskala)

- Ja (1)
- Nein (0)

*Falls du innerhalb einer Organisation mehrere **unterschiedliche Aufgaben/ Rollen** hattest, bewerte sie bitte bei den folgenden Fragen in ihrer Gesamtheit als ein Ehrenamt.*

*Falls du vor dem Übergang in **unterschiedlichen Organisationen** ehrenamtlich aktiv warst, beantworte die folgenden Fragen bitte mit Blick auf das Ehrenamt, welches du bereits länger hattest.*

E2.3

Warst du direkt vor diesem Übergang in der Kinder- und Jugendarbeit engagiert? (Nominalskala)

Ja (1)

Nein (0)

E2.4

In welchem Bereich warst du direkt vor diesem Übergang engagiert? (Mehrfachnennungen möglich)
(Nominalskala; Ja (1), nein (0))

- Sport und Bewegung (E2.4.1)
 - Kultur und Musik (E2.4.2)
- Kirchlicher/ religiöser Bereich (E2.4.3)
 - Schule/ Kindergarten (E2.4.4)
 - Sozialer Bereich (E2.4.5)
- Freizeit und Geselligkeit (E2.4.6)
- Außerschulische Jugendarbeit oder Bildungsarbeit für Erwachsene (E2.4.7)
 - Unfall- oder Rettungsdienst, freiwillige Feuerwehr (E2.4.8)
 - Umwelt, Naturschutz und Tierschutz (E2.4.9)
 - Sonstiges (E2.4.10)

E2.5

Wie lange warst du direkt vor diesem Übergang ehrenamtlich engagiert? (Ordinalskala)

- Unter 1 Jahr (1)
- 1 – 3 Jahre (2)
- 4 – 5 Jahre (3)
- 6 – 7 Jahre (4)

<ul style="list-style-type: none"> Mehr als 7 Jahre (5) 							
<p>E2.6.1</p> <p>Wie ging es nach diesem Übergang mit deinem Ehrenamt weiter? (Nominalskala)</p>		<p>E2.6.2</p> <p>Hast du nach diesem Übergang ein Ehrenamt begonnen? (Nominalskala)</p>					
<p>Ich habe es (verändert) fortgeführt (1)</p>	<p>Ich habe es beendet (2)</p>	<p>Ich habe es pausiert (3)</p>	<p>Ich habe es gewechselt (4)</p>	<p>Ja (1) Nein (0)</p>			
<p>E2.7</p> <p>Inwiefern treffen die folgenden Aussagen auf dich zu? (Ordinalskala)</p> <p>Stimme überhaupt nicht zu (1), stimme eher nicht zu (2), stimme teilweise zu (3), stimme eher zu (4), stimme sehr zu (5)</p>	<p>E2.9</p> <p>Inwiefern waren die folgenden Faktoren ausschlaggebend für die Beendigung deines Ehrenamtes? (überhaupt nicht ausschlaggebend (1), eher nicht ausschlaggebend (2), teilweise ausschlaggebend (3),</p>	<p>E2.12</p> <p>Wie lange geht/ ging die Pause ungefähr? (Ordinalskala)</p> <ul style="list-style-type: none"> Weniger als 1 Monat (1) 1 – 5 Monate (2) 6 – 12 Monate (3) Länger als 12 Monate (4) Noch unklar (5) 	<p>E2.15</p> <p>Inwiefern waren die folgenden Faktoren ausschlaggebend für den Wechsel deines Ehrenamtes? (überhaupt nicht ausschlaggebend (1), eher nicht ausschlaggebend (2), teilweise ausschlaggebend (3), eher</p>	<p>E2.19</p> <p>Welche der beiden Aussagen trifft auf dich zu? (Nominalskala)</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50%; text-align: center;"> <p>Ich habe ein neues Ehrenamt begonnen. (1)</p> </td> <td style="width: 50%; text-align: center;"> <p>Ich habe ein pausiertes Ehrenamt wieder aufgenommen. (2)</p> </td> </tr> </table>		<p>Ich habe ein neues Ehrenamt begonnen. (1)</p>	<p>Ich habe ein pausiertes Ehrenamt wieder aufgenommen. (2)</p>
<p>Ich habe ein neues Ehrenamt begonnen. (1)</p>	<p>Ich habe ein pausiertes Ehrenamt wieder aufgenommen. (2)</p>						

<p>E2.7.1 Nach dem Übergang habe ich mehr Zeit für das Ehrenamt aufgewendet.</p>	<p>eher ausschlaggebend (4), sehr ausschlaggebend (5)) (Ordinalskala)</p>	<p>E2.13 Inwiefern waren die folgenden Faktoren ausschlaggebend für die Pausierung deines Ehrenamtes? (überhaupt nicht ausschlaggebend (1), eher nicht ausschlaggebend (2), teilweise ausschlaggebend (3), eher ausschlaggebend (4), sehr ausschlaggebend (5)) (Ordinalskala)</p>	<p>ausschlaggebend (4), sehr ausschlaggebend (5)) (Ordinalskala)</p>		<p>E2.20 Wie lange ging die Pause ungefähr? (Ordinalskala)</p>		
<p>E2.7.2 Nach dem Übergang habe ich mein Ehrenamt häufiger digital durchgeführt (z. B. Teilnahme an Online-Sitzung, Betreuung von Social-Media-Kanälen, ...)</p>	<p>E2.9.1 Ich hatte das Gefühl, ausgenutzt zu werden.</p> <p>E2.9.2 Ich hatte aus beruflichen Gründen keine Zeit mehr dafür.</p>	<p>E2.13.1</p>	<p>E2.15.1 Ich hatte das Gefühl, ausgenutzt zu werden.</p> <p>E2.15.2 Ich hatte aus beruflichen Gründen keine Zeit mehr dafür.</p> <p>E2.15.3 Das Engagement wurde mir zu anstrengend bzw. zu zeitaufwendig.</p>		<p>• Weniger als 1 Monat (1) • 1 – 5 Monate (2) • 6 – 12 Monate (3) Länger als 12 Monate (4)</p>		
<p>E2.7.3 Nach dem Übergang hatte ich einen</p>	<p>E2.9.3 Das Engagement wurde mir zu</p>						

<p>längeren Anfahrtsweg zu meinem Ehrenamt.</p>	<p>anstrengend bzw. zu zeitaufwendig.</p>	<p>Ich hatte das Gefühl, ausgenutzt zu werden.</p>	<p>E2.15.4 Ich wollte keine bzw. weniger Verpflichtungen haben.</p>			
<p>E2.7.4 Nach dem Übergang habe ich andere Aufgaben übernommen.</p>	<p>E2.9.4 Ich wollte keine bzw. weniger Verpflichtungen haben.</p>	<p>E2.13.2 Ich hatte aus beruflichen Gründen keine Zeit mehr dafür.</p>	<p>E2.15.5 Ich hatte aus familiären Gründen keine Zeit mehr dafür.</p>			
	<p>E2.9.5 Ich hatte aus familiären Gründen keine Zeit mehr dafür.</p>	<p>E2.13.3 Das Engagement wurde mir zu anstrengend bzw. zu zeitaufwendig.</p>	<p>E2.15.6 Ich kam mit den Leuten dort nicht gut aus.</p>	<p>E2.21 Inwiefern treffen die folgenden Aussagen auf dich zu? Stimme überhaupt nicht zu (1),</p>		
<p>E2.8 Inwiefern stimmst du den folgenden Aussagen zu? Stimme überhaupt nicht zu (1), stimme eher nicht zu (2), stimme teilweise zu (3), stimme eher zu (4), stimme sehr zu (5)</p>	<p>E2.9.6 Ich kam mit den Leuten dort nicht gut aus.</p>	<p>E2.13.4 Ich wollte keine bzw. weniger Verpflichtungen haben.</p>	<p>E2.15.7 Die Voraussetzungen für meine Mitarbeit sind weggefallen, z. B.</p>			
	<p>E2.9.7</p>	<p>E2.13.5</p>				

<p>E2.8.1 Mein Ehrenamt hat meine Pläne für die Zeit nach dem Übergang beeinflusst.</p>	<p>Die Voraussetzungen für meine Mitarbeit sind weggefallen, z. B. gab es eine Altersgrenze, die ich erreicht habe oder die ehrenamtliche Tätigkeit war zeitlich begrenzt.</p>	<p>Ich hatte aus familiären Gründen keine Zeit mehr dafür.</p>	<p>gab es eine Altersgrenze, die ich erreicht habe oder die ehrenamtliche Tätigkeit war zeitlich begrenzt.</p>		<p>stimme eher nicht zu (2), stimme teilweise zu (3), stimme eher zu (4), stimme sehr zu (5)</p>			
<p>E2.8.2 Mein Ehrenamt empfand ich während des Übergangs als Unterstützung.</p>		<p>E2.13.6 Ich kam mit den Leuten dort nicht gut aus.</p>						<p>E2.15.8 Ich hatte das Gefühl, nicht wirklich etwas bewirken zu können.</p>
<p>E2.8.3 Durch das Ehrenamt habe ich Fähigkeiten erworben, die für die Zeit nach dem Übergang hilfreich waren.</p>		<p>E2.9.8 Ich hatte das Gefühl, nicht wirklich etwas bewirken zu können.</p>	<p>E2.13.7 Die Voraussetzungen für meine Mitarbeit sind weggefallen, z. B. gab es eine Altersgrenze, die ich erreicht habe oder die ehrenamtliche Tätigkeit war zeitlich begrenzt.</p>					<p>E2.15.9 Ich bin umgezogen.</p>
	<p>E2.9.9 Ich bin umgezogen.</p>		<p>E2.15.10 Die Gruppe bzw. der Verein wurde aufgelöst.</p>					
	<p>E2.9.10</p>							

	<p>Die Gruppe bzw. der Verein wurde aufgelöst.</p>	<p>E2.13.8 Ich hatte das Gefühl, nicht wirklich etwas bewegen bzw. bewirken zu können.</p>	<p>E2.15.11 Ich habe die Freude/ den Spaß daran verloren.</p>		<p>Ehrenamtliche.</p>		
	<p>E2.9.11 Ich habe die Freude/ den Spaß daran verloren.</p>	<p>E2.13.9 Ich bin umgezogen.</p>	<p>E2.15.12 Ich wollte etwas Neues machen.</p>		<p>E2.21.3 Ich bin wieder dort hingezogen.</p>		
	<p>E2.9.12 Ich wollte etwas Neues machen.</p>	<p>E2.13.10 Die Gruppe bzw. der Verein wurde aufgelöst.</p>	<p>E2.15.13 Ich wollte Platz für neue Ehrenamtliche machen.</p>		<p>E2.21.4 Mein Ehrenamt hat mir gefehlt.</p>		
	<p>E2.9.13 Ich wollte Platz für neue Ehrenamtliche machen.</p>	<p>E2.13.11 Ich habe die Freude/ den Spaß daran verloren.</p>			<p>E2.21.5 Bei meinem Ehrenamt gab es</p>		
		<p>E2.13.12</p>					

		<p>Ich wollte etwas Neues machen.</p>			<p>personelle n Wechsel.</p>		
		<p>E2.13.13 Ich wollte Platz für neue Ehrenamtliche machen.</p>			<p>E2.21.6 Die Pause hat meine Lust auf ein Ehrenamt erhöht.</p>		
	<p>E2.10 Platz für weitere Gründe, aus denen du dein Ehrenamt beendet hast: (offene Frage)</p>				<p>E2.22 Platz für weitere Gründe aus denen du dein ehemaliges Ehrenamt wieder</p>		
	<p>E2.11</p>		<p>E2.16 Platz für weitere Gründe, aus denen du dein</p>				

	<p>Inwiefern treffen die folgenden Aussagen auf dich zu? (Ordinalskala)</p> <p>Stimme überhaupt nicht zu (1), stimme eher nicht zu (2), stimme teilweise zu (3), stimme eher zu (4), stimme sehr zu (5)</p> <div data-bbox="459 775 757 1094" style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 5px;"> <p>E2.11.1</p> <p>Ich hätte mein Ehrenamt gerne fortgeführt, aber es ging nicht.</p> </div> <div data-bbox="459 1094 757 1278" style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>E2.11.2</p> <p>Ich hätte gerne ein neues Ehrenamt</p> </div>	<div data-bbox="804 363 943 443" style="border: 1px solid black; padding: 2px; margin-bottom: 5px;"> <p>E2.14</p> </div> <p>Platz für weitere Gründe, aus denen du dein Ehrenamt pausiert hast: (offene Frage)</p>	<p>Ehrenamt gewechselt hast: (offene Frage)</p>	<div data-bbox="1167 363 1283 443" style="border: 1px solid black; padding: 2px; margin-bottom: 5px;"> <p>E2.17</p> </div> <p>Welchem Bereich kannst du das Ehrenamt zuordnen? (Nominalskala; Ja (1), nein (0))</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sport und Bewegung (E2.17.1) • Kultur und Musik (E2.17.2) • Kirchlicher/ religiöser Bereich (E2.17.3) • Schule/ Kindergarten (E2.17.4) • Sozialer Bereich (E2.17.5) • Freizeit und Geselligkeit (E2.17.6) • Außerschulische Jugendarbeit oder Bildungsarbeit für Erwachsene (E2.17.7) • Unfall- oder Rettungsdienst, freiwillige Feuerwehr (E2.17.8) • Umwelt, Naturschutz und Tierschutz (E2.17.9) • Sonstiges (E2.17.10) 	<p>aufgenommen hast: (offene Frage)</p>		
			<div data-bbox="1167 1249 1283 1329" style="border: 1px solid black; padding: 2px;"> <p>E2.18</p> </div>				

	<p>begonnen, habe es aber nicht.</p>		<p>Ist das Ehrenamt in der Kinder- und Jugendarbeit? (Nominalskala)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ja (1) • Nein (0) 			
	<p>E2.11.3 Ich habe mich bewusst gegen ein Ehrenamt nach dem Übergang entschieden.</p>					
	<p>E2.11.4 Das Ehrenamt hat nach dem Übergang nicht mehr zu meiner Lebenssituation gepasst.</p>					
<p>P1</p>	<p>Welche Ideen hast du, wie ehrenamtliches Engagement in Übergangsphasen besser unterstützt werden könnte?</p>					
<p>P2</p>						

Hier kannst du weitere Anmerkungen festhalten

Soziodemographische Merkmale

S1

Wie alt bist du? (Verhältnisskala)

S2

Welchem Geschlecht ordnest du dich zu? (Ordinalskala)

- Männlich (1)
- Weiblich (2)
- Divers (3)

S3

In welchem Ort wohnst du? (offene Frage)

S4

Welche Tätigkeit führst du gerade überwiegend aus? (Nominalskala)

- Schule (1)
- Freiwilligendienst (FSJ, FÖJ, BFD o. Ä.) (2)
- Ausbildung (3)
- Studium (4)

- Berufstätigkeit (5)
- Sonstiges, nämlich (6)

S5

Bist du aktuell ehrenamtlich engagiert?

Ja (1)

Nein (0)

S6

Welches ist dein höchster Bildungsabschluss? (Nominalskala)

- Ohne Schulabschluss (1)
- Hauptschulabschluss (2)
- Realschulabschluss (3)
- Abitur/ Fachhochschulreife (4)
- Abgeschlossene Berufsausbildung (5)
 - Bachelor (6)
 - Master (7)

Variablencodierung

Itembenennung		Kurzbezeichnung/ Variablenlabels
U1.0		Beendigung Schule_BS
U1.1		BS_Tätigkeit
U1.1.1		BS_sonstige Tätigkeit
U1.2		BS_Freizeit
U1.3		BS_Umzug
U1.4		BS_Distanz Umzug
E1.1		BS_EA davor
E1.2		BS_mehrere EA
E1.3		BS_KJA davor
E1.4	E1.4.1	BS_EAbereich davor_Sport und Bewegung
	E1.4.2	BS_EAbereich davor_Kultur und Musik
	E1.4.3	BS_EAbereich davor_Kirchlicher/ religiöser Bereich
	E1.4.4	BS_EAbereich davor_Schule/ Kindergarten
	E1.4.5	BS_EAbereich davor_Sozialer Bereich
	E1.4.6	BS_EAbereich davor_Freizeit und Geselligkeit
	E1.4.7	BS_EAbereich davor_Außerschulische Jugendarbeit oder Bildungsarbeit für Erwachsene
	E1.4.8	BS_EAbereich davor_Helfende Verbände
	E1.4.9	BS_EAbereich davor_Umwelt, Natur- und Tierschutz
	E1.4.10	BS_EAbereich davor_Sonstiges
E1.5		BS_Dauer EA

E1.6.1		BS_EA weiter
E1.6.2		BS_EA_neu
E1.7	E.1.7.1	BS_Veränderung mehr Zeit
	E1.7.2	BS_Veränderung digital
	E1.7.3	BS_Veränderung Entfernung
	E1.7.4	BS_Veränderung Aufgaben
E1.8	E1.8.1	BS_Beeinflussung Pläne
	E1.8.2	BS_Unterstützung im Übergang
	E1.8.3	BS_Kompetenzerwerb
E1.9	E1.9.1	BS_Beendigungsgrund Ausnutzung
	E1.9.2	BS_Beendigungsgrund berufliche Gründe
	E1.9.3	BS_Beendigungsgrund zeitlicher Aufwand
	E1.9.4	BS_Beendigungsgrund Verpflichtung
	E1.9.5	BS_Beendigungsgrund familiäre Gründe
	E1.9.6	BS_Beendigungsgrund Schwierigkeiten Gruppe
	E1.9.7	BS_Beendigungsgrund Voraussetzungen weggefallen
	E1.9.8	BS_Beendigungsgrund nichts bewegen
	E1.9.9	BS_Beendigungsgrund Umzug
	E1.9.10	BS_Beendigungsgrund Auflösung
	E1.9.11	BS_Beendigungsgrund Spaß
	E1.9.12	BS_Beendigungsgrund Neues
	E1.9.13	BS_Beendigungsgrund Platz machen

E1.10		BS_Weitere Beendigungsgründe
E1.11	E1.11.1	BS_Wille Fortführung
	E1.11.2	BS_Wille Neuaufnahme
	E1.11.3	BS_Wille Beendigung
	E1.11.4	BS_Lebensumstände
E1.12		BS_EA-Pause Länge
E1.13	E1.13.1	BS_Pausierungsgrund Ausnutzung
	E1.13.2	BS_Pausierungsgrund berufliche Gründe
	E1.13.3	BS_Pausierungsgrund zeitlicher Aufwand
	E1.13.4	BS_Pausierungsgrund Verpflichtung
	E1.13.5	BS_Pausierungsgrund familiäre Gründe
	E1.13.6	BS_Pausierungsgrund Schwierigkeiten Gruppe
	E1.13.7	BS_Pausierungsgrund Voraussetzungen weggefallen
	E1.13.8	BS_Pausierungsgrund nichts bewegen
	E1.13.9	BS_Pausierungsgrund Umzug
	E1.13.10	BS_Pausierungsgrund Auflösung
	E1.13.11	BS_Pausierungsgrund Spaß
	E1.13.12	BS_Pausierungsgrund Neues
	E1.13.13	BS_Pausierungsgrund Platz machen
E1.14		BS_Weitere Pausierungsgründe
E1.15	E1.15.1	BS_Wechselgrund Ausnutzung
	E1.15.2	BS_Wechselgrund berufliche Gründe

	E1.15.3	BS_Wechselgrund zeitlicher Aufwand
	E1.15.4	BS_Wechselgrund Verpflichtung
	E1.15.5	BS_Wechselgrund familiäre Gründe
	E1.15.6	BS_Wechselgrund Schwierigkeiten Gruppe
	E1.15.7	BS_Wechselgrund Voraussetzungen weggefallen
	E1.15.8	BS_Wechselgrund nichts bewegen
	E1.15.9	BS_Wechselgrund Umzug
	E1.15.10	BS_Wechselgrund Auflösung
	E1.15.11	BS_Wechselgrund Spaß
	E1.15.12	BS_Wechselgrund Neues
	E1.15.13	BS_Wechselgrund Platz machen
E1.16		BS_Weitere Wechselgründe
E1.17	E1.17.1	BS_EAbereich danach_Sport und Bewegung
	E1.17.2	BS_EAbereich danach_Kultur und Musik
	E1.17.3	BS_EAbereich danach_Kirchlicher/ religiöser Bereich
	E1.17.4	BS_EAbereich danach_Schule/ Kindergarten
	E1.17.5	BS_EAbereich danach_Sozialer Bereich
	E1.17.6	BS_EAbereich danach_Freizeit und Geselligkeit
	E1.17.7	BS_EAbereich danach_Außerschulische Jugendarbeit oder Bildungsarbeit für Erwachsene
	E1.17.8	BS_EAbereich danach_Helfende Verbände
	E1.17.9	BS_EAbereich danach_Umwelt, Natur- und Tierschutz
	E1.17.10	BS_EAbereich danach_Sonstiges

E1.18		BS_KJA danach
E1.19		BS_neues oder pausiertes Ehrenamt
E1.20		BS_Dauer Pause Wiederaufnahme
E1.21	E1.21.1	BS_Wiederaufnahmegrund_mehr Zeit
	E1.21.2	BS_Wiederaufnahmegrund_EA-Mangel
	E1.21.3	BS_Wiederaufnahmegrund_Umzug
	E1.21.4	BS_Wiederaufnahmegrund_Vermisst
	E1.21.5	BS_Wiederaufnahmegrund_personeller Wechsel
	E1.21.6	BS_Wiederaufnahmegrund_Lust erhöht
E1.22		BS>Weitere Wiederaufnahmegründe
U2.0		Berufstätigkeit_BT
U2.2		BT_Freizeit
U2.3		BT_Umzug
U2.4		BT_Distanz Umzug
E2.1		BT_EA davor
E2.2		BT_mehrere EA
E2.3		BT_KJA davor
E2.4	E2.4.1	BT_EAbereich davor_Sport und Bewegung
	E2.4.2	BT_EAbereich davor_Kultur und Musik
	E2.4.3	BT_EAbereich davor_Kirchlicher/ religiöser Bereich
	E2.4.4	BT_EAbereich davor_Schule/ Kindergarten
	E2.4.5	BT_EAbereich davor_Sozialer Bereich

	E2.4.6	BT_EAbereich davor_Freizeit und Geselligkeit
	E2.4.7	BT_EAbereich davor_Außerschulische Jugendarbeit oder Bildungsarbeit für Erwachsene
	E2.4.8	BT_EAbereich davor_Helfende Verbände
	E2.4.9	BT_EAbereich davor_Umwelt, Natur- und Tierschutz
	E2.4.10	BT_EAbereich davor_Sonstiges
E2.5		BT_Dauer EA
E2.6.1		BT_EA weiter
E2.6.2		BT_EA_neu
E2.7	E2.7.1	BT_Veränderung mehr Zeit
	E2.7.2	BT_Veränderung digital
	E2.7.3	BT_Veränderung Entfernung
	E2.7.4	BT_Veränderung Aufgaben
E2.8	E2.8.1	BT_Beeinflussung Pläne
	E2.8.2	BT_Unterstützung im Übergang
	E2.8.3	BT_Kompetenzerwerb
E2.9	E2.9.1	BT_Beendigungsgrund Ausnutzung
	E2.9.2	BT_Beendigungsgrund berufliche Gründe
	E2.9.3	BT_Beendigungsgrund zeitlicher Aufwand
	E2.9.4	BT_Beendigungsgrund Verpflichtung
	E2.9.5	BT_Beendigungsgrund familiäre Gründe
	E2.9.6	BT_Beendigungsgrund Schwierigkeiten Gruppe
	E2.9.7	BT_Beendigungsgrund Voraussetzungen weggefallen

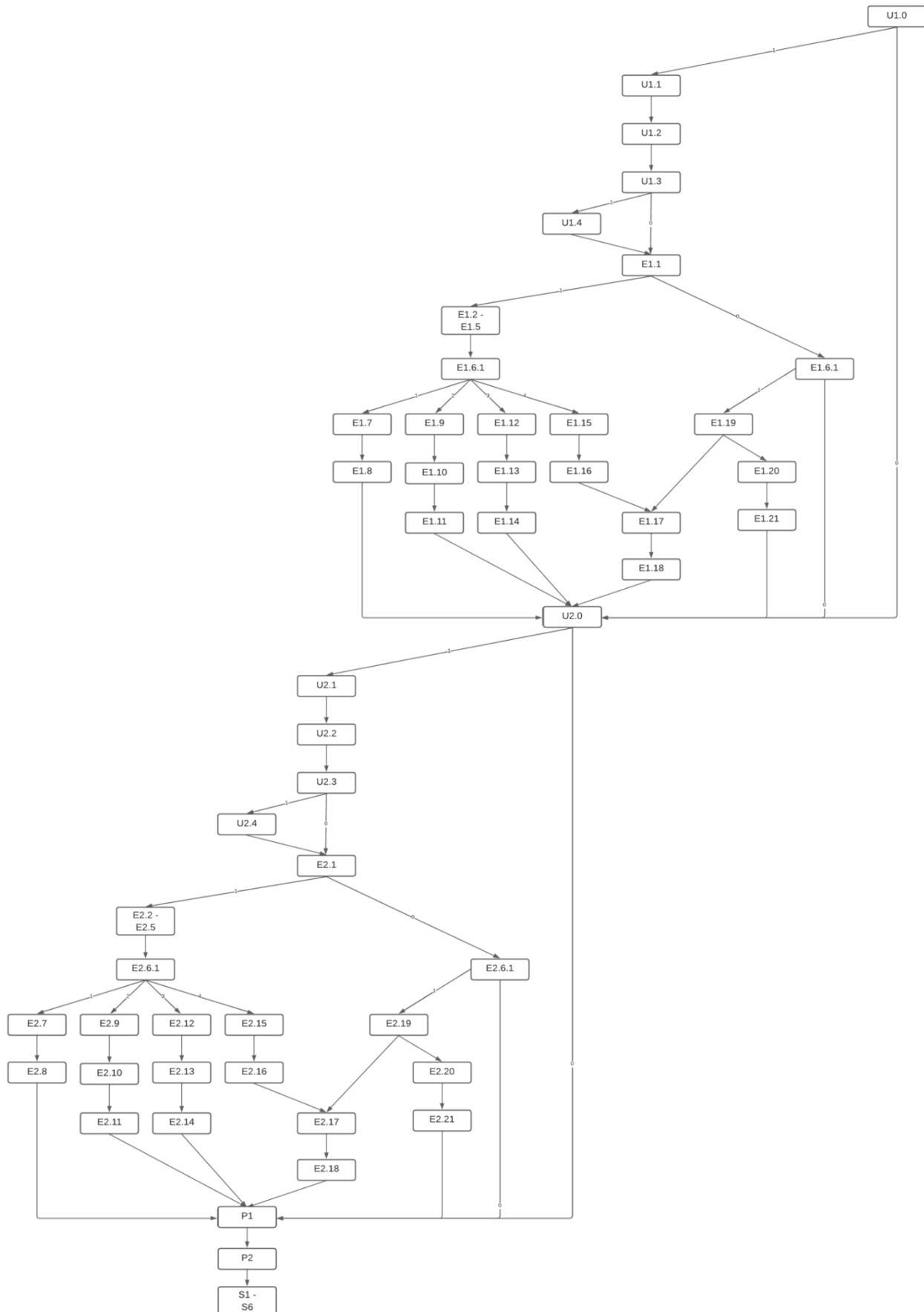
	E2.9.8	BT_Beendigungsgrund nichts bewegen
	E2.9.9	BT_Beendigungsgrund Umzug
	E2.9.10	BT_Beendigungsgrund Auflösung
	E2.9.11	BT_Beendigungsgrund Spaß
	E2.9.12	BT_Beendigungsgrund Neues
	E2.9.13	BT_Beendigungsgrund Platz machen
E2.10		BT>Weitere Beendigungsgründe
E2.11	E2.11.1	BT_Wille Fortführung
	E2.11.2	BT_Wille Neuaufnahme
	E2.11.3	BT_Wille Beendigung
	E2.11.4	BT_Lebensumstände
E2.12		BT_EA-Pause Länge
E2.13	E2.13.1	BT_Pausierungsgrund Ausnutzung
	E2.13.2	BT_Pausierungsgrund berufliche Gründe
	E2.13.3	BT_Pausierungsgrund zeitlicher Aufwand
	E2.13.4	BT_Pausierungsgrund Verpflichtung
	E2.13.5	BT_Pausierungsgrund familiäre Gründe
	E2.13.6	BT_Pausierungsgrund Schwierigkeiten Gruppe
	E2.13.7	BT_Pausierungsgrund Voraussetzungen weggefallen
	E2.13.8	BT_Pausierungsgrund nichts bewegen
	E2.13.9	BT_Pausierungsgrund Umzug
	E2.13.10	BT_Pausierungsgrund Auflösung

	E2.13.11	BT_Pausierungsgrund Spaß
	E2.13.12	BT_Pausierungsgrund Neues
	E2.13.13	BT_Pausierungsgrund Platz machen
E2.14		BT_Weitere Pausierungsgründe
E2.15	E2.15.1	BT_Wechselgrund Ausnutzung
	E2.15.2	BT_Wechselgrund berufliche Gründe
	E2.15.3	BT_Wechselgrund zeitlicher Aufwand
	E2.15.4	BT_Wechselgrund Verpflichtung
	E2.15.5	BT_Wechselgrund familiäre Gründe
	E2.15.6	BT_Wechselgrund Schwierigkeiten Gruppe
	E2.15.7	BT_Wechselgrund Voraussetzungen weggefallen
	E2.15.8	BT_Wechselgrund nichts bewegen
	E2.15.9	BT_Wechselgrund Umzug
	E2.15.10	BT_Wechselgrund Auflösung
	E2.15.11	BT_Wechselgrund Spaß
	E2.15.12	BT_Wechselgrund Neues
	E2.15.13	BT_Wechselgrund Platz machen
E2.16		BT_Weitere Wechselgründe
E2.17	E2.17.1	BT_EAbereich danach_Sport und Bewegung
	E2.17.2	BT_EAbereich danach_Kultur und Musik
	E2.17.3	BT_EAbereich danach_Kirchlicher/ religiöser Bereich
	E2.17.4	BT_EAbereich danach_Schule/ Kindergarten

	E2.17.5	BT_EAbereich danach_Sozialer Bereich
	E2.17.6	BT_EAbereich danach_Freizeit und Geselligkeit
	E2.17.7	BT_EAbereich danach_Außerschulische Jugendarbeit oder Bildungsarbeit für Erwachsene
	E2.17.8	BT_EAbereich danach_Helfende Verbände
	E2.17.9	BT_EAbereich danach_Umwelt, Natur- und Tierschutz
	E2.17.10	BT_EAbereich danach_Sonstiges
E2.18		BT_KJA danach
E2.19		BT_neues oder pausiertes Ehrenamt
E2.20		BT_Dauer Pause Wiederaufnahme
E2.21	E2.21.1	BT_Wiederaufnahmegrund_mehr Zeit
	E2.21.2	BT_Wiederaufnahmegrund_EA-Mangel
	E2.21.3	BT_Wiederaufnahmegrund_Umzug
	E2.21.4	BT_Wiederaufnahmegrund_Vermisst
	E2.21.5	BT_Wiederaufnahmegrund_personeller Wechsel
	E2.21.6	BT_Wiederaufnahmegrund_Lust erhöht
E2.22		BT_Weitere Wiederaufnahmegründe
P1		Ideen Unterstützung
P2		Anmerkungen
Soziodemographische Merkmale		
S1		Alter
S2		Geschlecht
S3		Wohnort

S3.1	Wohnort_recodiert
S3.2	Bundesland_recodiert
S4	Tätigkeit
S4.1	Sonstige Tätigkeit
S5	Aktuelles Ehrenamt
S6	Höchster Bildungsabschluss
S7	Anzahl Übergänge_recodiert

Anhang 5 Filterführung Fragebogen



Anhang 6 Fragebogen

Fragebogen_Ehrenamt_in_Übergangsphasen

Umfrage zum Ehrenamt in Übergangsphasen

Herzlich willkommen!

Wir wollen wissen, wie sich Übergangsphasen auf das Engagement junger Menschen auswirken. Und dafür leistet deine Biografie einen wichtigen Beitrag!

Bitte nimm dir für die Umfrage ca. **10 Minuten** Zeit. Falls du eine Antwort nicht weißt oder eine Frage nicht beantworten möchtest, kannst du sie überspringen. Lediglich vereinzelte Fragen können nicht übersprungen werden. Aber: jede vollständig und gewissenhaft ausgefüllte Frage trägt zum Erfolg dieser Umfrage bei :)

Es gibt keine falschen oder unerwünschten Antworten. Bitte antworte offen und ehrlich. Alle Daten dieser Befragung werden selbstverständlich anonym und streng vertraulich erhoben und können deiner Person keinesfalls zugeordnet werden. Weitere Informationen kannst du in den unten aufgeführten Datenschutzhinweisen nachlesen.

Die Umfrage wird im Rahmen meiner Bachelor-Arbeit durchgeführt. Mein Name ist Judith Gross und ich studiere Soziale Arbeit an der Evangelischen Hochschule Ludwigsburg.

Falls du Fragen oder Anmerkungen zur Umfrage hast, kannst du dich gerne bei mir melden (gross.studnet@eh-ludwigsburg.de)

Vielen Dank für deine Teilnahme!

Im Rahmen der EU-Datenschutzgrundverordnung möchte ich dich bitten, die folgenden Punkte zur Erhebung, Speicherung und Verarbeitung deiner Daten genau zu beachten:

1. Für die Teilnahme an der folgenden Umfrage musst du einwilligen, dass die erhobenen Daten gespeichert werden dürfen (im Sinne von Art.6 Abs.1 lit. a der DSGVO)
2. Die Daten werden im Rahmen einer Bachelorthesis der Evangelischen Hochschule Ludwigsburg erhoben.
3. In der Befragung werden ausschließlich Daten erhoben, über die du als Person nicht bestimmbar bist.
4. Bei anonymisierten Daten entfällt die Notwendigkeit zur Löschung: die anonymisierten Daten können somit auch längerfristig zum in Punkt 2. spezifizierten Zweck genutzt werden.

Durch Klicken auf den „Weiter“-Button bestätigst du, dass du den oben genannten Datenschutzrichtlinien zustimmst. Die Umfrage wird danach automatisch gestartet.

U1.0

Hast du bereits deine Schulzeit beendet? *

 Ja

→ U1.1

 Nein

→ U2.0

Übergang Beendigung Schule

Die folgenden Fragen beziehen sich auf die Zeit nach der Beendigung der Schulzeit. Diese Zeit wird in den folgenden Fragen als Übergang bezeichnet. Wenn von **vor dem Übergang** gesprochen wird, ist damit die **Schulzeit** gemeint. **Nach dem Übergang** meint die Zeit **nach der Schulzeit**. Bitte beantworte die Fragen mit Blick auf diesen Übergang.

U1.1

Welche Tätigkeit hast du nach der Schulzeit begonnen?

Ausbildung

Studium

Freiwilligendienst (BFD, FSJ, FÖJ, ...)

Sonstige, nämlich...

U1.2

Hattest du in diesem neuen Lebensabschnitt (im Vergleich zu davor) neben deinen Alltagsverpflichtungen mehr oder weniger freie Zeit für andere Dinge zur Verfügung?

Eher weniger freie Zeit

Ungefähr gleich

Eher mehr freie Zeit

U1.3

War dieser Übergang mit einem Umzug verbunden? *

Ja

Nein

→ U1.4

→ E1.1

U1.4

Wie viele Kilometer lagen ca. zwischen den beiden Wohnorten?

Weniger als 10 km

10 - 25 km

26 - 50 km

51 - 100 km

Mehr als 100 km

Übergang Beendigung Schule

E1.1

Warst du direkt vor diesem Übergang ehrenamtlich engagiert? *

Ehrenamtliches Engagement umfasst dabei freiwillig übernommene Aufgaben und Arbeiten, die man unbezahlt oder gegen geringe Aufwandsentschädigung ausübt.

<input type="radio"/> Ja	<input type="radio"/> Nein
--------------------------	----------------------------

→ E1.2

→ E1.6.2

E1.2

Hattest du direkt vor dem Übergang mehrere Ehrenämter gleichzeitig?

Falls du innerhalb einer Organisation mehrere **unterschiedliche Aufgaben/ Rollen** hattest, bewerte sie bitte bei den folgenden Fragen in ihrer Gesamtheit als ein Ehrenamt.

Falls du vor dem Übergang in **unterschiedlichen Organisationen** ehrenamtlich aktiv warst, beantworte die folgenden Fragen bitte mit Blick auf das Ehrenamt, welches du bereits länger hattest.

<input type="radio"/> Ja	<input type="radio"/> Nein
--------------------------	----------------------------

E1.3

Warst du direkt vor diesem Übergang in der Kinder- und Jugendarbeit engagiert?

<input type="radio"/> Ja	<input type="radio"/> Nein
--------------------------	----------------------------

E1.4

In welchem Bereich warst du direkt vor diesem Übergang engagiert?

Du kannst mehrere Optionen auswählen.

<input type="checkbox"/> Sport und Bewegung
<input type="checkbox"/> Kultur und Musik
<input type="checkbox"/> Kirche/ religiöser Bereich
<input type="checkbox"/> Schule/ Kindergarten
<input type="checkbox"/> Sozialer Bereich
<input type="checkbox"/> Freizeit und Geselligkeit
<input type="checkbox"/> Außerschulische Jugendarbeit oder Bildungsarbeit für Erwachsene
<input type="checkbox"/> Unfall- oder Rettungsdienst, freiwillige Feuerwehr
<input type="checkbox"/> Umwelt, Naturschutz und Tierschutz
<input type="checkbox"/> Sonstiges

E1.5

Wie lange warst du direkt vor diesem Übergang ehrenamtlich engagiert?

Unter 1 Jahr

1 - 3 Jahre

4 - 5 Jahre

6 - 7 Jahre

Mehr als 7 Jahre

Übergang Beendigung Schule

E1.6.1

Wie ging es nach diesem Übergang mit deinem Ehrenamt weiter? *

Ich habe es (verändert) fortgeführt. → E1.7

Ich habe es beendet. → E1.9

Ich habe es pausiert. → E1.12

Ich habe es gewechselt. → E1.15

Übergang Beendigung Schule

E1.7

Inwiefern treffen die folgenden Aussagen auf dich zu?

	Stimme überhaupt nicht zu	Stimme eher nicht zu	Stimme teilweise zu	Stimme eher zu	Stimme sehr zu
1 Nach dem Übergang habe ich mehr Zeit für das Ehrenamt aufgewendet.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2 Nach dem Übergang habe ich mein Ehrenamt häufiger digital durchgeführt (z. B. Teilnahme an Online-Sitzungen, Betreuung von Social Media Kanälen, ...).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3 Nach dem Übergang hatte ich einen längeren Anfahrtsweg zu meinem Ehrenamt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4 Nach dem Übergang habe ich andere Aufgaben übernommen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

E1.8

Inwiefern stimmst du den folgenden Aussagen zu?

	Stimme überhaupt nicht zu	Stimme eher nicht zu	Stimme teilweise zu	Stimme eher zu	Stimme sehr zu
1 Mein Ehrenamt hat meine Pläne für die Zeit nach dem Übergang beeinflusst.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2 Mein Ehrenamt empfand ich während des Übergangs als Unterstützung.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3 Durch mein Ehrenamt habe ich Fähigkeiten erworben, die für die Zeit nach dem Übergang hilfreich waren.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Übergang Beendigung Schule

E1.9

Inwiefern waren die folgenden Faktoren ausschlaggebend für die Beendigung deines Ehrenamtes?

		überhaupt nicht ausschlaggebend	eher nicht ausschlaggebend	teilweise ausschlaggebend	eher ausschlaggebend	sehr ausschlaggebend
1	Ich hatte das Gefühl, ausgenutzt zu werden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2	Ich hatte aus beruflichen Gründen keine Zeit mehr dafür.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3	Das Engagement wurde mir zu anstrengend bzw. zu zeitaufwendig.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4	Ich wollte keine bzw. weniger Verpflichtungen haben.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5	Ich hatte aus familiären Gründen keine Zeit mehr dafür.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6	Ich kam mit den Leuten dort nicht gut aus.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7	Die Voraussetzungen für meine Mitarbeit sind weggefallen, z. B. gab es eine Altersgrenze, die ich erreicht habe oder die ehrenamtliche Tätigkeit war zeitlich begrenzt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8	Ich hatte das Gefühl, nicht wirklich etwas bewegen bzw. bewirken zu können.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9	Ich bin umgezogen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10	Die Gruppe bzw. der Verein wurde aufgelöst.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11	Ich habe die Freude/ den Spaß daran verloren.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12	Ich wollte etwas Neues machen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13	Ich wollte Platz für neue Ehrenamtliche machen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

E1.10

Platz für weitere Gründe, aus denen du dein Ehrenamt beendet hast:

E1.11

Inwiefern treffen die folgenden Aussagen auf dich zu?

	Stimme überhaupt nicht zu	Stimme eher nicht zu	Stimme teilweise zu	Stimme eher zu	Stimme sehr zu
1 Ich hätte mein Ehrenamt gerne fortgeführt, aber es ging nicht.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2 Ich hätte gerne ein neues Ehrenamt begonnen aber es ging nicht.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3 Ich habe mich bewusst gegen ein Ehrenamt nach dem Übergang entschieden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4 Das Ehrenamt hat nach dem Übergang nicht mehr zu meiner Lebenssituation gepasst.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Übergang Beendigung Schule

E1.12

Wie lange geht/ ging die Pause ungefähr?

<input type="radio"/> Weniger als 1 Monat
<input type="radio"/> 1 - 5 Monate
<input type="radio"/> 6 - 12 Monate
<input type="radio"/> Länger als 12 Monate
<input type="radio"/> noch unklar

E 1.13

Inwiefern waren die folgenden Faktoren ausschlaggebend für die Pausierung deines Ehrenamtes?

	Überhaupt nicht ausschlaggebend	eher nicht ausschlaggebend	teilweise ausschlaggebend	eher ausschlaggebend	sehr ausschlaggebend
1 Ich hatte das Gefühl, ausgenutzt zu werden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2 Ich hatte aus beruflichen Gründen keine Zeit mehr dafür.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3 Das Engagement wurde mir zu anstrengend bzw. zu zeitaufwendig.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4 Ich wollte keine bzw. weniger Verpflichtungen haben.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5 Ich hatte aus familiären Gründen keine Zeit mehr dafür.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6 Ich kam mit den Leuten dort nicht gut aus.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7 Die Voraussetzungen für meine Mitarbeit sind weggefallen, z. B. gab es eine Altersgrenze, die ich erreicht habe oder die ehrenamtliche Tätigkeit war zeitlich begrenzt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8 Ich hatte das Gefühl, nicht wirklich etwas bewegen bzw. bewirken zu können.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9 Ich bin umgezogen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10 Die Gruppe bzw. der Verein wurde aufgelöst.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11 Ich habe die Freude/ den Spaß daran verloren.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12 Ich wollte etwas Neues machen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13 Ich wollte Platz für neue Ehrenamtliche machen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

E1.14

Platz für weitere Gründe, aus denen du dein Ehrenamt pausiert hast:

Übergang Beendigung Schule

E1.6.2

Hast du nach diesem Übergang ein Ehrenamt begonnen? *

 Ja → E1.19 Nein → U2.0

Übergang Beendigung Schule

E1.19

Welche der beiden Aussagen trifft auf dich zu?

 Ich habe ein neues Ehrenamt begonnen. Ich habe ein pausiertes Ehrenamt wieder aufgenommen.

→ E1.17

→ E1.20

E1.20

Wie lange ging die Pause ungefähr?

 Weniger als 1 Monat 1 - 5 Monate 6 - 12 Monate Länger als 12 Monate

E1.21

Inwiefern treffen die folgenden Aussagen auf dich zu?

		Stimme überhaupt nicht zu	Stimme eher nicht zu	Stimme teilweise zu	Stimme eher zu	Stimme sehr zu
1	Ich hatte wieder mehr Zeit zur Verfügung.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2	Es gab dort nicht genügend Ehrenamtliche.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3	Ich bin wieder dort hingezogen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4	Mein Ehrenamt hat mir gefehlt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5	Bei meinem Ehrenamt gab es einen personellen Wechsel.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6	Die Pause hat meine Lust auf ein Ehrenamt erhöht.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

E1.22

Platz für weitere Gründe, aus denen du dein ehemaliges Ehrenamt wieder aufgenommen hast:

Übergang Beendigung Schule

E1.15

Inwiefern waren die folgenden Faktoren ausschlaggebend für den Wechsel deines Ehrenamtes?

		überhaupt nicht ausschlaggebend	eher nicht ausschlaggebend	teilweise ausschlaggebend	eher ausschlaggebend	sehr ausschlaggebend
1	Ich hatte das Gefühl, ausgenutzt zu werden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2	Ich hatte aus beruflichen Gründen keine Zeit mehr dafür.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3	Das Engagement wurde mir zu anstrengend bzw. zu zeitaufwendig.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4	Ich wollte keine bzw. weniger Verpflichtungen haben.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5	Ich hatte aus familiären Gründen keine Zeit mehr dafür.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6	Ich kam mit den Leuten dort nicht gut aus.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7	Die Voraussetzungen für meine Mitarbeit sind weggefallen, z. B. gab es eine Altersgrenze, die ich erreicht habe oder die ehrenamtliche Tätigkeit war zeitlich begrenzt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8	Ich hatte das Gefühl, nicht wirklich etwas bewirken bzw. bewirken zu können.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9	Ich bin umgezogen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10	Die Gruppe bzw. der Verein wurde aufgelöst.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11	Ich habe die Freude/ den Spaß daran verloren.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12	Ich wollte etwas Neues machen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13	Ich wollte Platz für neue Ehrenamtliche machen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

E1.16

Platz für weitere Gründe, aus denen du dein Ehrenamt gewechselt hast:

E1.17

Welchem Bereich kannst du das Ehrenamt zuordnen?

Du kannst mehrere Optionen auswählen.

<input type="checkbox"/> Sport und Bewegung
<input type="checkbox"/> Kultur und Musik
<input type="checkbox"/> Kirche/ religiöser Bereich
<input type="checkbox"/> Schule/ Kindergarten
<input type="checkbox"/> Sozialer Bereich
<input type="checkbox"/> Freizeit und Geselligkeit
<input type="checkbox"/> Außerschulische Jugendarbeit oder Bildungsarbeit für Erwachsene
<input type="checkbox"/> Unfall- oder Rettungsdienst, freiwillige Feuerwehr
<input type="checkbox"/> Umwelt, Naturschutz und Tierschutz
<input type="checkbox"/> Sonstiges

E1.18

Ist das Ehrenamt in der Kinder- und Jugendarbeit?

<input type="radio"/> Ja	<input type="radio"/> Nein
--------------------------	----------------------------

U2.0

Hast du schon mal eine Erwerbstätigkeit begonnen, die mind. 50% umfasst (z. B. nach einer Ausbildung/ Studium)? *

<input type="radio"/> Ja	<input type="radio"/> Nein
--------------------------	----------------------------

→ U2.2

→ P1

Übergang Beginn Erwerbstätigkeit

Die folgenden Fragen beziehen sich auf die Zeit zu Beginn dieser Erwerbstätigkeit. Diese Zeit wird in den folgenden Fragen als Übergang bezeichnet. Wenn von **vor dem Übergang** gesprochen wird, ist damit die **Zeit vor der Erwerbstätigkeit** gemeint. **Nach dem Übergang** meint die Zeit ab **Beginn der Erwerbstätigkeit**. Bitte beantworte die Fragen mit Blick auf diesen Übergang. Falls du bereits mehrere Jobs (mind. 50% Stellenumfang) angetreten bist, beantworte die folgenden Fragen bitte mit Blick auf den ersten Job. (nicht gemeint sind Nebenjobs, Minijobs und der Ausbildungsbeginn)

U2.2

Hattest du in diesem neuen Lebensabschnitt (im Vergleich zu davor) neben deinen Alltagsverpflichtungen mehr oder weniger freie Zeit für andere Dinge zur Verfügung?

Eher weniger freie Zeit

Ungefähr gleich

Eher mehr freie Zeit

U2.3

War dieser Übergang mit einem Umzug verbunden? *

Ja

Nein

→ U2.4

→ E2.1

U2.4

Wie viele Kilometer lagen ca. zwischen den beiden Wohnorten?

Weniger als 10 km

10 - 25 km

26 - 50 km

51 - 100 km

Mehr als 100 km

Übergang Beginn Erwerbstätigkeit

E2.1

Warst du direkt vor diesem Übergang ehrenamtlich engagiert? *

Ehrenamtliches Engagement umfasst dabei freiwillig übernommene Aufgaben und Arbeiten, die man unbezahlt oder gegen geringe Aufwandsentschädigung ausübt.

<input type="radio"/> Ja	<input type="radio"/> Nein
--------------------------	----------------------------

→ E2.2

E2.G.2

E2.2

Hattest du direkt vor dem Übergang mehrere Ehrenämter gleichzeitig?

Falls du innerhalb einer Organisation mehrere **unterschiedliche Aufgaben/ Rollen** hattest, bewerte sie bitte bei den folgenden Fragen in ihrer Gesamtheit als ein Ehrenamt.

Falls du vor dem Übergang in **unterschiedlichen Organisationen** ehrenamtlich aktiv warst, beantworte die folgenden Fragen bitte mit Blick auf das Ehrenamt, welches du bereits länger hattest.

<input type="radio"/> Ja	<input type="radio"/> Nein
--------------------------	----------------------------

E2.3

Warst du direkt vor diesem Übergang in der Kinder- und Jugendarbeit engagiert?

<input type="radio"/> Ja	<input type="radio"/> Nein
--------------------------	----------------------------

E2.4

In welchem Bereich warst du direkt vor diesem Übergang engagiert?

Du kannst mehrere Optionen auswählen.

<input type="checkbox"/> Sport und Bewegung
<input type="checkbox"/> Kultur und Musik
<input type="checkbox"/> Kirche/ religiöser Bereich
<input type="checkbox"/> Schule/ Kindergarten
<input type="checkbox"/> Sozialer Bereich
<input type="checkbox"/> Freizeit und Geselligkeit
<input type="checkbox"/> Außerschulische Jugendarbeit oder Bildungsarbeit für Erwachsene

<input type="checkbox"/> Unfall- oder Rettungsdienst, freiwillige Feuerwehr
<input type="checkbox"/> Umwelt, Naturschutz und Tierschutz
<input type="checkbox"/> Sonstiges

E2.5

Wie lange warst du direkt vor diesem Übergang ehrenamtlich engagiert?

<input type="radio"/> Unter 1 Jahr
<input type="radio"/> 1 - 3 Jahre
<input type="radio"/> 4 - 5 Jahre
<input type="radio"/> 6 - 7 Jahre
<input type="radio"/> Mehr als 7 Jahre

Übergang Beginn Erwerbstätigkeit

E2.6.1

Wie ging es nach diesem Übergang mit deinem Ehrenamt weiter? *

Ich habe es (verändert) fortgeführt. → E2.7

Ich habe es beendet. → E2.9

Ich habe es pausiert. → E2.12

Ich habe es gewechselt. → E2.15

Übergang Beginn Erwerbstätigkeit

E2.7

Inwiefern treffen die folgenden Aussagen auf dich zu?

	Stimme überhaupt nicht zu	Stimme eher nicht zu	Stimme teilweise zu	Stimme eher zu	Stimme sehr zu
1 Nach dem Übergang habe ich mehr Zeit für das Ehrenamt aufgewendet.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2 Nach dem Übergang habe ich mein Ehrenamt häufiger digital durchgeführt (z. B. Teilnahme an Online-Sitzungen, Betreuung von Social Media Kanälen, ...).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3 Nach dem Übergang hatte ich einen längeren Anfahrtsweg zu meinem Ehrenamt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4 Nach dem Übergang habe ich andere Aufgaben übernommen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

E2.8

Inwiefern stimmst du den folgenden Aussagen zu?

	Stimme überhaupt nicht zu	Stimme eher nicht zu	Stimme teilweise zu	Stimme eher zu	Stimme sehr zu
1 Mein Ehrenamt hat meine Pläne für die Zeit nach dem Übergang beeinflusst.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2 Mein Ehrenamt empfand ich während des Übergangs als Unterstützung.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3 Durch das Ehrenamt habe ich Fähigkeiten erworben, die für die Zeit nach dem Übergang hilfreich waren.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Übergang Beginn Erwerbstätigkeit

EZ 9

Inwiefern waren die folgenden Faktoren ausschlaggebend für die Beendigung deines Ehrenamtes?

		überhaupt nicht ausschlaggebend	eher nicht ausschlaggebend	teilweise ausschlaggebend	eher ausschlaggebend	sehr ausschlaggebend
1	Ich hatte das Gefühl, ausgenutzt zu werden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2	Ich hatte aus beruflichen Gründen keine Zeit mehr dafür.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3	Das Engagement wurde mir zu anstrengend bzw. zu zeitaufwendig.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4	Ich wollte keine bzw. weniger Verpflichtungen haben.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5	Ich hatte aus familiären Gründen keine Zeit mehr dafür.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6	Ich kam mit den Leuten dort nicht gut aus.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7	Die Voraussetzungen für meine Mitarbeit sind weggefallen, z. B. gab es eine Altersgrenze, die ich erreicht habe oder die ehrenamtliche Tätigkeit war zeitlich begrenzt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8	Ich hatte das Gefühl, nicht wirklich etwas bewirken zu können.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9	Ich bin umgezogen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10	Die Gruppe bzw. der Verein wurde aufgelöst.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11	Ich habe die Freude/ den Spaß daran verloren.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12	Ich wollte etwas Neues machen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13	Ich wollte Platz für neue Ehrenamtliche machen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

E2.10

Platz für weitere Gründe, aus denen du dein Ehrenamt beendet hast:

E2.11

Inwiefern treffen die folgenden Aussagen auf dich zu?

	Stimme überhaupt nicht zu	Stimme eher nicht zu	Stimme teilweise zu	Stimme eher zu	Stimme sehr zu
1 Ich hätte mein Ehrenamt gerne fortgeführt, aber es ging nicht.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2 Ich hätte gerne ein neues Ehrenamt begonnen aber es ging nicht.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3 Ich habe mich bewusst gegen ein Ehrenamt nach dem Übergang entschieden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4 Das Ehrenamt hat nach dem Übergang nicht mehr zu meiner Lebenssituation gepasst.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Übergang Beginn Erwerbstätigkeit

E2.12

Wie lange geht/ ging die Pause ungefähr?

Weniger als 1 Monat

1 - 5 Monate

6 - 12 Monate

Länger als 12 Monate

noch unklar

E2.13

Inwiefern waren die folgenden Faktoren ausschlaggebend für die Pausierung deines Ehrenamtes?

		überhaupt nicht ausschlaggebend	eher nicht ausschlaggebend	teilweise ausschlaggebend	eher ausschlaggebend	sehr ausschlaggebend
1	Ich hatte das Gefühl, ausgenutzt zu werden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2	Ich hatte aus beruflichen Gründen keine Zeit mehr dafür.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3	Das Engagement wurde mir zu anstrengend bzw. zu zeitaufwendig.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4	Ich wollte keine bzw. weniger Verpflichtungen haben.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5	Ich hatte aus familiären Gründen keine Zeit mehr dafür.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6	Ich kam mit den Leuten dort nicht gut aus.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7	Die Voraussetzungen für meine Mitarbeit sind weggefallen, z. B. gab es eine Altersgrenze, die ich erreicht habe oder die ehrenamtliche Tätigkeit war zeitlich begrenzt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8	Ich hatte das Gefühl, nicht wirklich etwas bewegen bzw. bewirken zu können.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9	Ich bin umgezogen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10	Die Gruppe bzw. der Verein wurde aufgelöst.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11	Ich habe die Freude/ den Spaß daran verloren.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12	Ich wollte etwas Neues machen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13	Ich wollte Platz für neue Ehrenamtliche machen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

E2.14

Platz für weitere Gründe, aus denen du dein Ehrenamt pausiert hast:

Übergang Beginn Erwerbstätigkeit

E2.6.2

Hast du nach diesem Übergang ein Ehrenamt begonnen? *

 Ja Nein

→ E2.19

→ P1

Übergang Beginn Erwerbstätigkeit

E2.19

Welche der beiden Aussagen trifft auf dich zu?

 Ich habe ein neues Ehrenamt begonnen. Ich habe ein pausiertes Ehrenamt wieder aufgenommen.

→ E2.17

→ E2.20

E2.20

Wie lange ging die Pause ungefähr?

 Weniger als 1 Monat 1 - 5 Monate 6 - 12 Monate Länger als 12 Monate

E2.21

Inwiefern treffen die folgenden Aussagen auf dich zu?

		Stimme überhaupt nicht zu	Stimme eher nicht zu	Stimme teilweise zu	Stimme eher zu	Stimme sehr zu
1	Ich hatte wieder mehr Zeit zur Verfügung.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2	Es gab dort nicht genügend Ehrenamtliche.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3	Ich bin wieder dort hingezogen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4	Mein Ehrenamt hat mir gefehlt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5	Bei meinem Ehrenamt gab es einen personellen Wechsel.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6	Die Pause hat meine Lust auf ein Ehrenamt erhöht.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

E2.22

Platz für weitere Gründe, aus denen du dein ehemaliges Ehrenamt wieder aufgenommen hast:

Übergang Beginn Erwerbstätigkeit

E2.15

Inwiefern waren die folgenden Faktoren ausschlaggebend für den Wechsel deines Ehrenamtes?

		überhaupt nicht ausschlaggebend	eher nicht ausschlaggebend	teilweise ausschlaggebend	eher ausschlaggebend	sehr ausschlaggebend
1	Ich hatte das Gefühl, ausgenutzt zu werden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2	Ich hatte aus beruflichen Gründen keine Zeit mehr dafür.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3	Das Engagement wurde mir zu anstrengend bzw. zu zeitaufwendig.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4	Ich wollte keine bzw. weniger Verpflichtungen haben.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5	Ich hatte aus familiären Gründen keine Zeit mehr dafür.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6	Ich kam mit den Leuten dort nicht gut aus.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7	Die Voraussetzungen für meine Mitarbeit sind weggefallen, z. B. gab es eine Altersgrenze, die ich erreicht habe oder die ehrenamtliche Tätigkeit war zeitlich begrenzt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8	Ich hatte das Gefühl, nicht wirklich etwas bewegen bzw. bewirken zu können.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9	Ich bin umgezogen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10	Die Gruppe bzw. der Verein wurde aufgelöst.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11	Ich habe die Freude/ den Spaß daran verloren.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12	Ich wollte etwas Neues machen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13	Ich wollte Platz für neue Ehrenamtliche machen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

E2.16

Platz für weitere Gründe, aus denen du dein Ehrenamt gewechselt hast:

E2.17

Welchem Bereich kannst du das Ehrenamt zuordnen?

Du kannst mehrere Optionen auswählen.

<input type="checkbox"/> Sport und Bewegung
<input type="checkbox"/> Kultur und Musik
<input type="checkbox"/> Kirche/ religiöser Bereich
<input type="checkbox"/> Schule/ Kindergarten
<input type="checkbox"/> Sozialer Bereich
<input type="checkbox"/> Freizeit und Geselligkeit
<input type="checkbox"/> Außerschulische Jugendarbeit oder Bildungsarbeit für Erwachsene
<input type="checkbox"/> Unfall- oder Rettungsdienst, freiwillige Feuerwehr
<input type="checkbox"/> Umwelt, Naturschutz und Tierschutz
<input type="checkbox"/> Sonstiges

E2.18

Ist das Ehrenamt in der Kinder- und Jugendarbeit?

<input type="radio"/> Ja	<input type="radio"/> Nein
--------------------------	----------------------------

P1

Welche Ideen hast du, wie Ehrenamt in Übergangsphasen besser unterstützt werden könnte?

P2

Platz für weitere Anmerkungen

Fast geschafft... Zum Schluss noch ein paar Fragen zu dir

S1

Wie alt bist du? *

S2

Welchem Geschlecht ordnest du dich zu?

 Männlich Weiblich Divers

S3

In welchem Ort wohnst du?

S4

Welche Tätigkeit führst du überwiegend aus?

 Schule Freiwilligendienst (FSJ, BFD, FÖJ o. Ä.) Ausbildung Studium Berufstätigkeit Sonstiges, nämlich...

S5

Bist du aktuell ehrenamtlich engagiert?

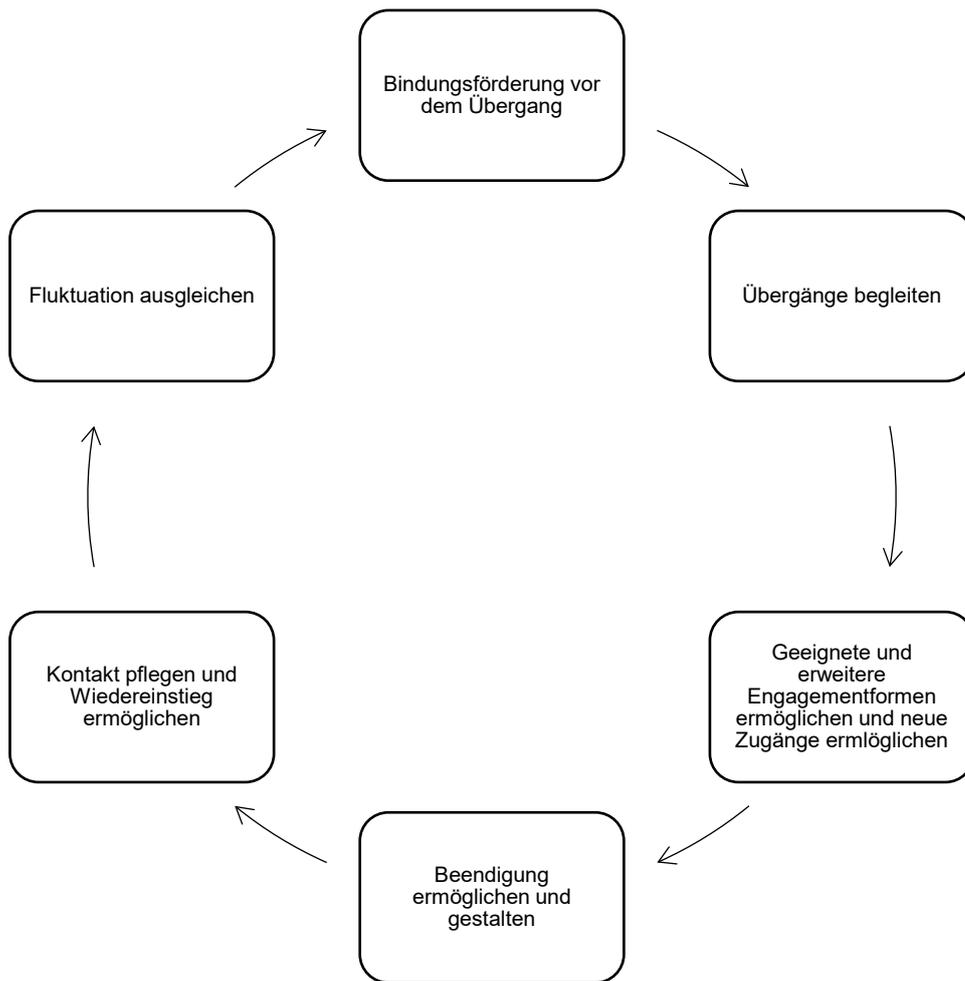
 Ja Nein

S6

Welches ist dein höchster Bildungsabschluss?

 Ohne Schulabschluss Hauptschulabschluss Realschulabschluss Abitur/ Fachhochschulreife Abgeschlossene Berufsausbildung Bachelor Master

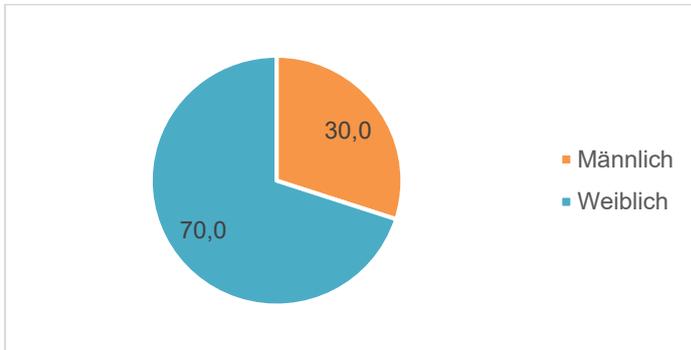
Anhang 7 Maßnahmen-Ebenen der Bindungsförderung



Anhang 8 Daten-Dokumentation

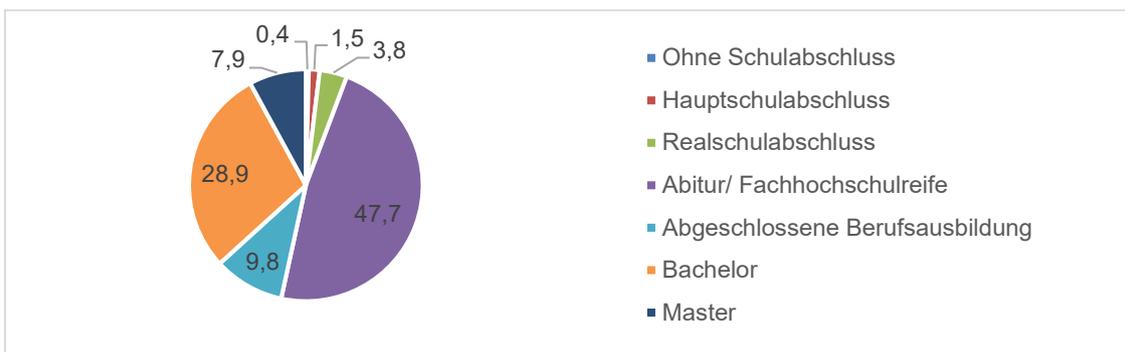
Anhang 8.1 Geschlecht

(Angaben in Prozent) n=267 // Item S2



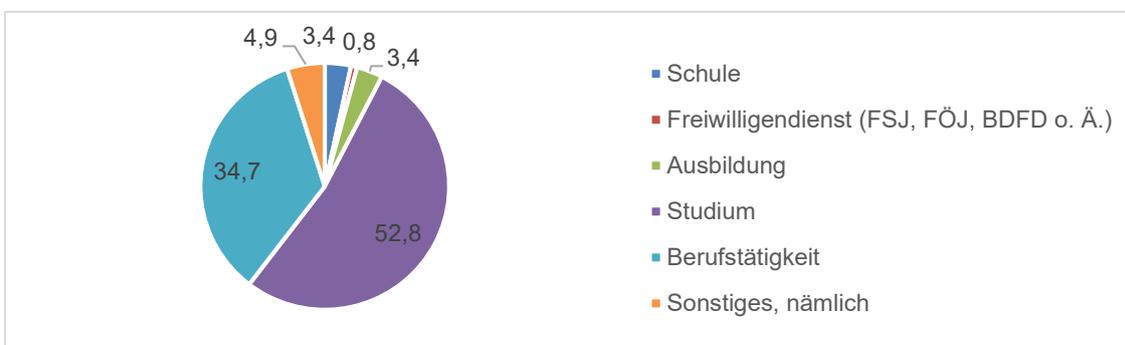
Anhang 8.2 Höchster Bildungsabschluss

(Angaben in Prozent) n=266 // Item S6



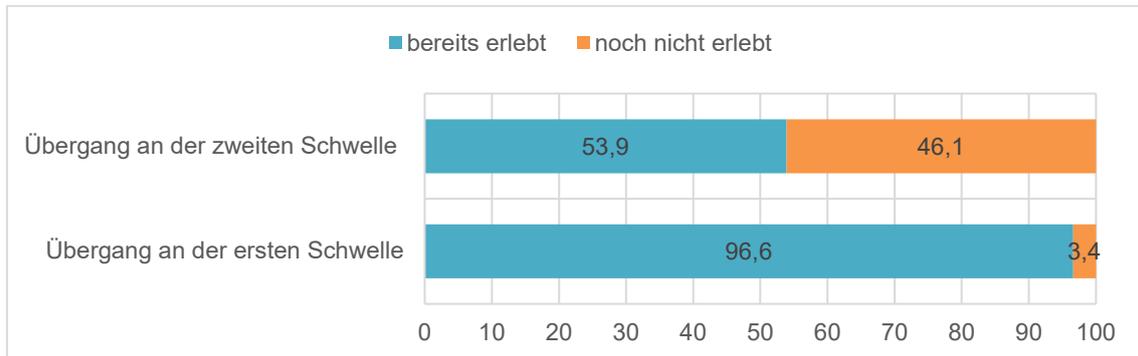
Anhang 8.3 Aktuelle Tätigkeit

(Angaben in Prozent) n=265 // Item S4

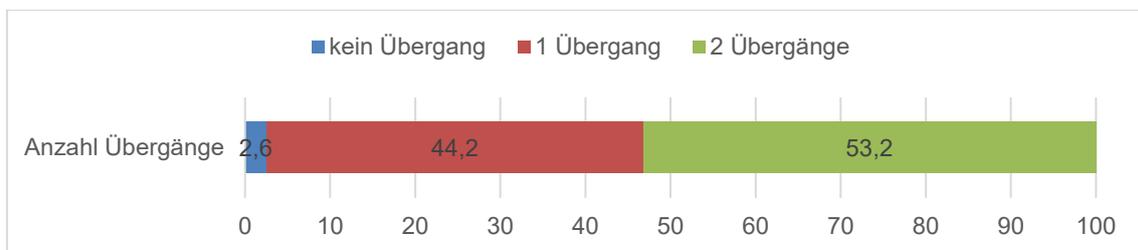


Anhang 8.4 Häufigkeitsverteilung Item U1.0 und U2.0

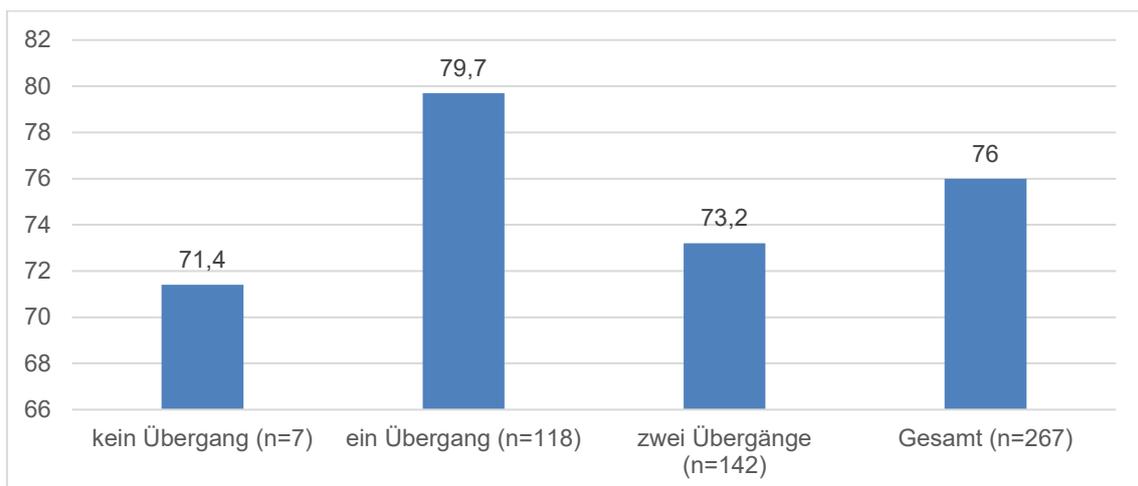
(Angaben in Prozent) n=267

**Anhang 8.5 Häufigkeitsverteilung Item S7**

(Angaben in Prozent) n=267

**Anhang 8.6 aktuelle Engagementquote nach Anzahl der Übergänge**

(Angaben in Prozent)

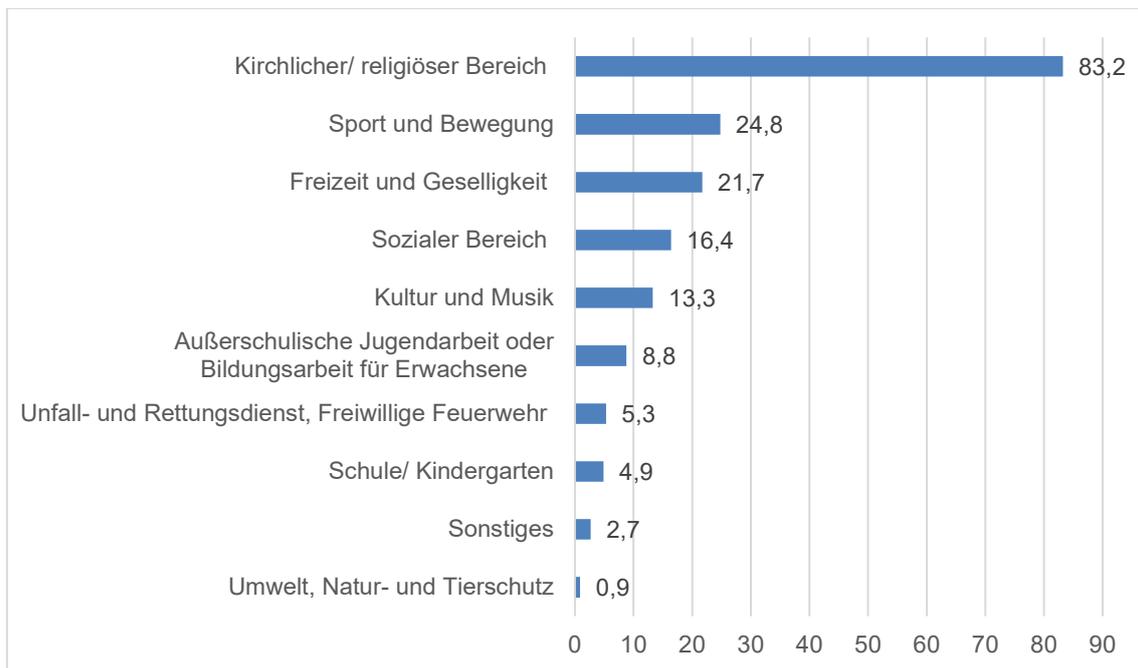


Anhang 8.7 Häufigkeitsverteilung Item E1.1, E1.2 und E1.3

	nein		ja		Gesamt	
	Anzahl	Anzahl als Tabellen (%)	Anzahl	Anzahl als Tabellen (%)	Anzahl	Anzahl als Tabellen (%)
BS_EA davor	32	12,4%	226	87,6%	258	100,0%
BS_mehrere EA	100	44,2%	126	55,8%	226	100,0%
BS_KJA davor	9	4,0%	217	96,0%	226	100,0%

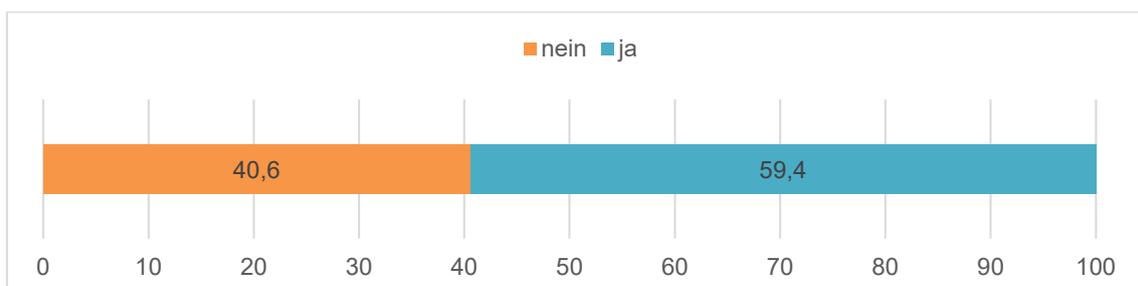
Anhang 8.8 Engagementbereich vor dem Übergang an der ersten Schwelle

(Angaben in Prozent) n=226; Mehrfachnennungen möglich // Items E1.4.1-10



Anhang 8.9 Neu-Beginn eines Ehrenamts nach dem Übergang an der ersten Schwelle

(Angaben in Prozent) n=32 // Item E1.6.2: „Hast du nach diesem Übergang ein Ehrenamt begonnen?“

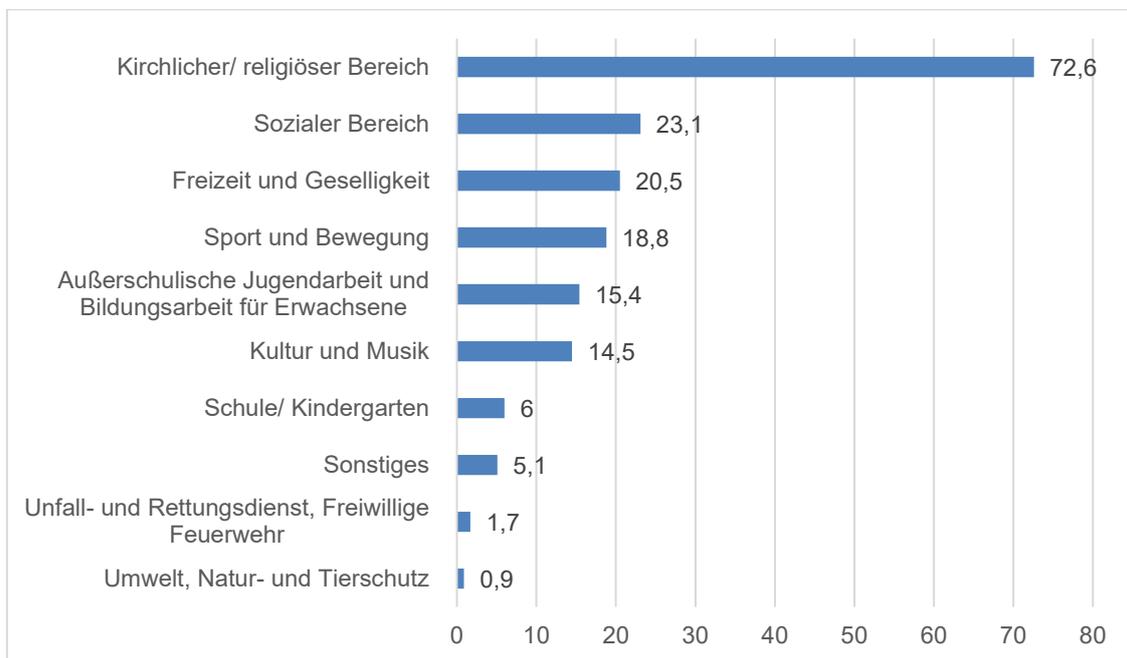


Anhang 8.10 Häufigkeitsverteilung Item E2.1, E2.2 und E2.3

	nein		ja		Gesamt	
	Anzahl	Anzahl als Tabellen (%)	Anzahl	Anzahl als Tabellen (%)	Anzahl	Anzahl als Tabellen (%)
BT_EA davor	27	18,8%	117	81,3%	144	100,0%
BT_mehrere EA	58	49,6%	59	50,4%	117	100,0%
BT_KJA davor	14	12,0%	103	88,0%	117	100,0%

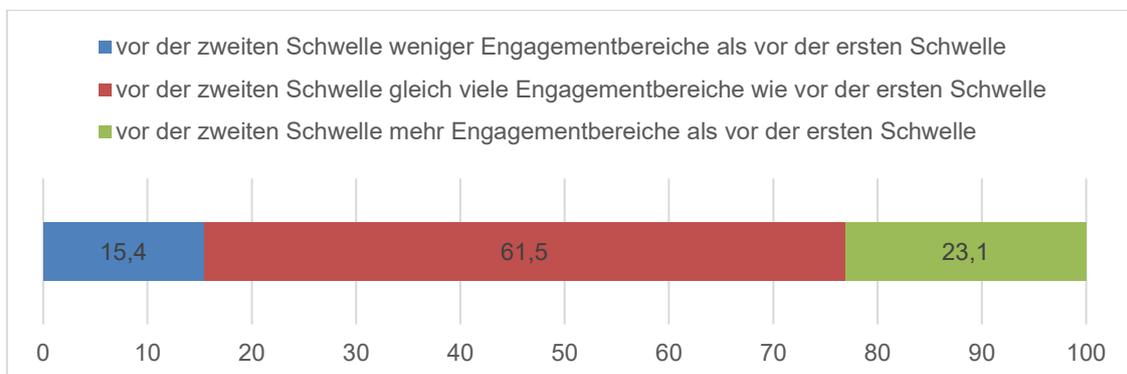
Anhang 8.11 Engagementbereich vor dem Übergang an der zweiten Schwelle

(Angaben in Prozent) n=117; Mehrfachnennungen möglich // Items E2.4.1-10



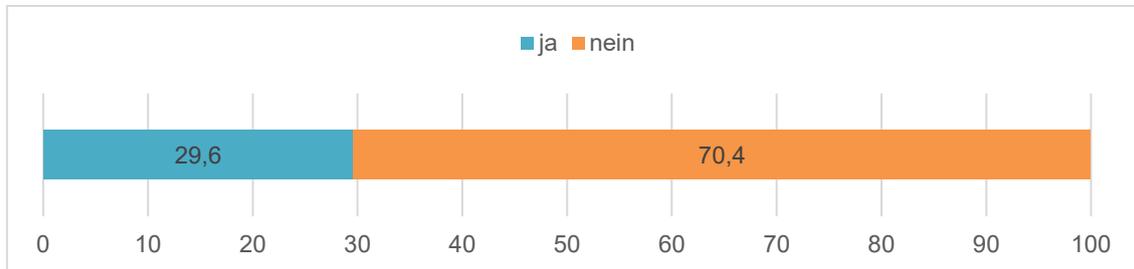
Anhang 8.12 Vergleich Anzahl der Engagements vor erster und zweiter Schwelle

(Angaben in Prozent) n=117 // Items E1.4.1-10 und E2.4.1-10



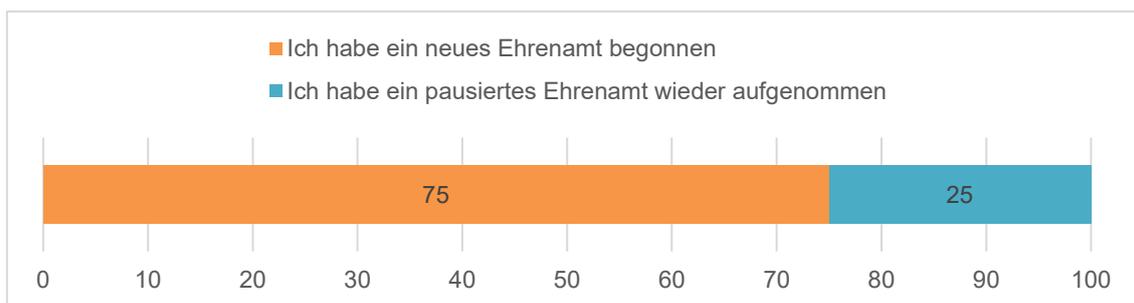
Anhang 8.13 Neu-Beginn eines Ehrenamts nach dem Übergang an der zweiten Schwelle

(Angaben in Prozent) n=27 // Item E2.6.2: „Hast du nach diesem Übergang ein Ehrenamt begonnen?“



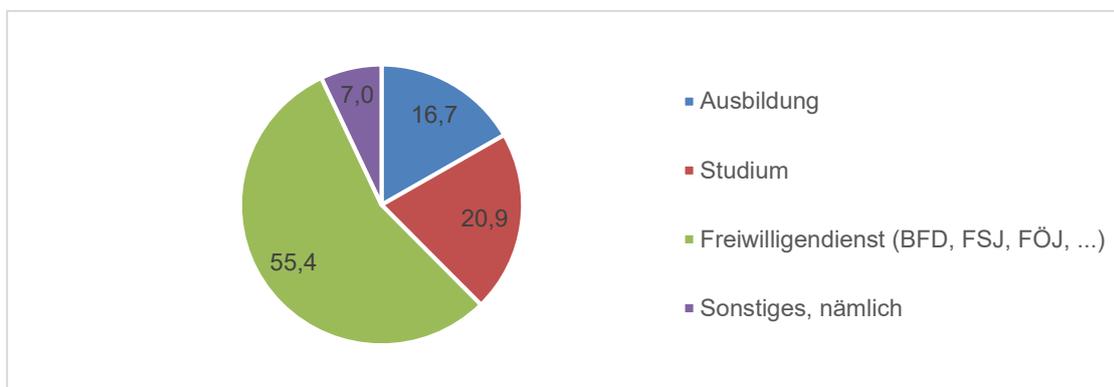
Anhang 8.14 Art des neu begonnen Engagements nach dem Übergang an der zweiten Schwelle

(Angaben in Prozent) n=8 // Item E2.19



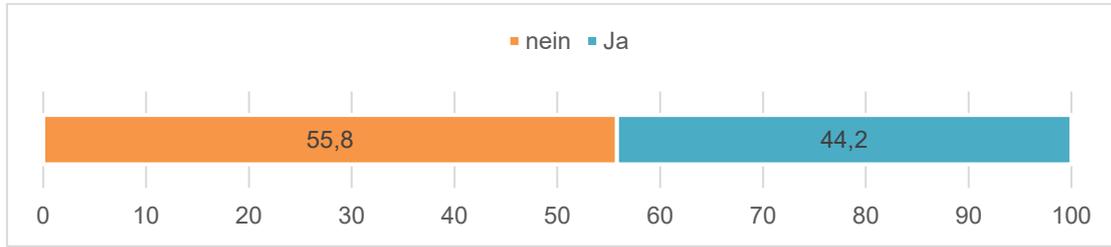
Anhang 8.15 Tätigkeit nach der ersten Schwelle

(Angaben in Prozent) n=258 // Item U1.1



Anhang 8.16 Umzug an der ersten Schwelle

(Angaben in Prozent) n=226 // Item U1.3



Anhang 8.17 Kreuztabelle Item U1.3 und E1.6.1

(n=226)

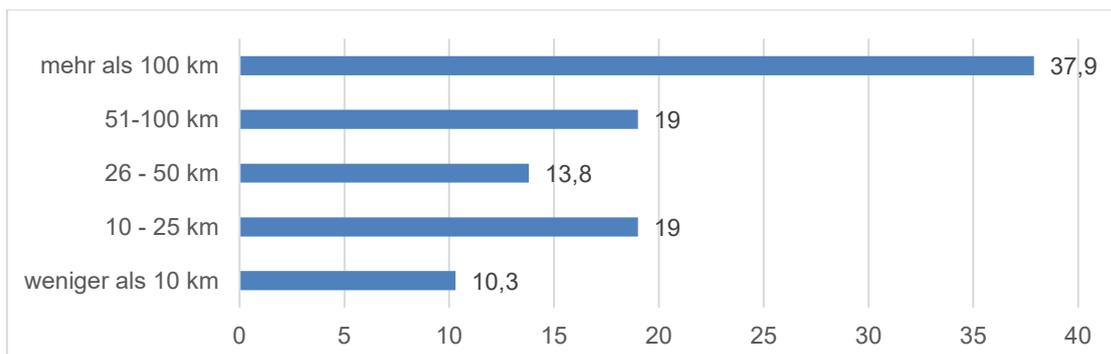
		BS_EA weiter				Gesamt	
		Ich habe es (verändert) fortgeführt	Ich habe es beendet	Ich habe es pausiert	Ich habe es gewechselt		
BS_Umzug	nein	Anzahl	110	7	4	5	126
		% von BS_Umzug	87,3%	5,6%	3,2%	4,0%	100,0%
	Ja	Anzahl	38	17	31	14	100
		% von BS_Umzug	38,0%	17,0%	31,0%	14,0%	100,0%
Gesamt	Anzahl	148	24	35	19	226	
	% von BS_Umzug	65,5%	10,6%	15,5%	8,4%	100,0%	

Anhang 8.18 Korrelation Item U1.3 und E1.6.1

		Wert	Näherungsw eise Signifikanz
Nominal- bzgl. Nominalmaß	Phi	,524	<,001
	Cramer-V	,524	<,001
	Kontingenzkoeffizient	,464	<,001
Anzahl der gültigen Fälle		226	

Anhang 8.19 Umzugs-Distanz erste Schwelle

(Angaben in Prozent) n=126 // Item U1.4

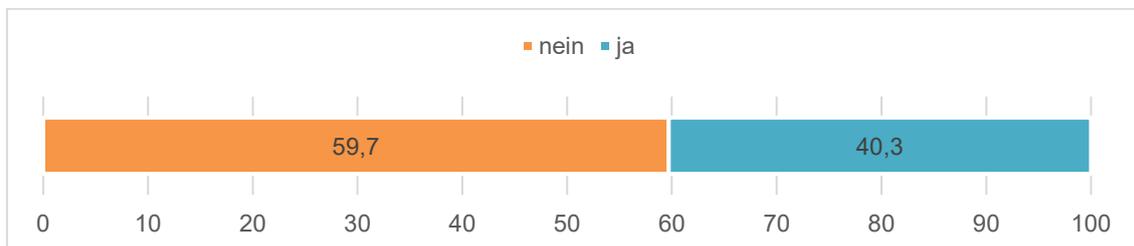


Anhang 8.20 Kreuztabelle Item U1.4 und E1.6.1

BS_Distanz Umzug			BS_EA weiter				Gesamt
			Ich habe es (verändert) fortgeführt	Ich habe es beendet	Ich habe es pausiert	Ich habe es gewechselt	
weniger als 10 km	Anzahl		2	0	0	0	2
	% von BS_Distanz Umzug		100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
10 – 25 km	Anzahl		1	0	1	0	2
	% von BS_Distanz Umzug		50,0%	0,0%	50,0%	0,0%	100,0%
26 – 50 km	Anzahl		6	2	7	3	18
	% von BS_Distanz Umzug		33,3%	11,1%	38,9%	16,7%	100,0%
51-100 km	Anzahl		4	0	5	1	10
	% von BS_Distanz Umzug		40,0%	0,0%	50,0%	10,0%	100,0%
mehr als 100 km	Anzahl		25	15	18	10	68
	% von BS_Distanz Umzug		36,8%	22,1%	26,5%	14,7%	100,0%
Gesamt	Anzahl		38	17	31	14	100
	% von BS_Distanz Umzug		38,0%	17,0%	31,0%	14,0%	100,0%

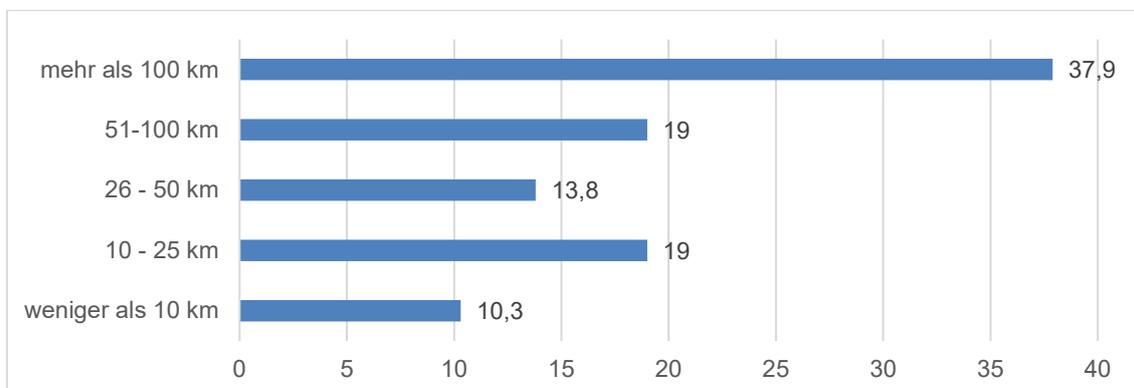
Anhang 8.21 Umzug an der zweiten Schwelle

(Angaben in Prozent) n= 144 // Item U2.3



Anhang 8.22 Umzugs-Distanz zweite Schwelle

(Angaben in Prozent) n=58 // Item U2.4



Anhang 8.23 Kreuztabelle Item U2.3 und E2.6.1

(n=117)

			BT_EA weiter				Gesamt
			Ich habe es (verändert) fortgeführt	Ich habe es beendet	Ich habe es pausiert	Ich habe es gewechselt	
BT_Umzug	nein	Anzahl	60	3	3	6	72
		% von BT_Umzug	83,3%	4,2%	4,2%	8,3%	100,0%
	Ja	Anzahl	25	12	2	6	45
		% von BT_Umzug	55,6%	26,7%	4,4%	13,3%	100,0%
Gesamt		Anzahl	85	15	5	12	117
		% von BT_Umzug	72,6%	12,8%	4,3%	10,3%	100,0%

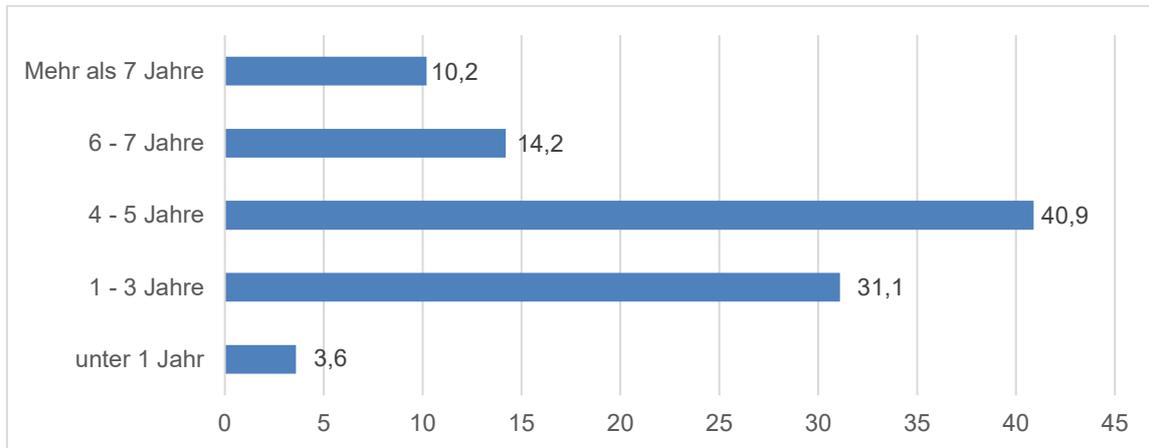
Anhang 8.24 Korrelation Item U2.3 und E2.6.1

		Wert	Näherungsw eise Signifikanz
Nominal- bzgl. Nominalmaß	Phi	,353	,002
	Cramer-V	,353	,002
	Kontingenzkoeffizient	,333	,002
Anzahl der gültigen Fälle		117	

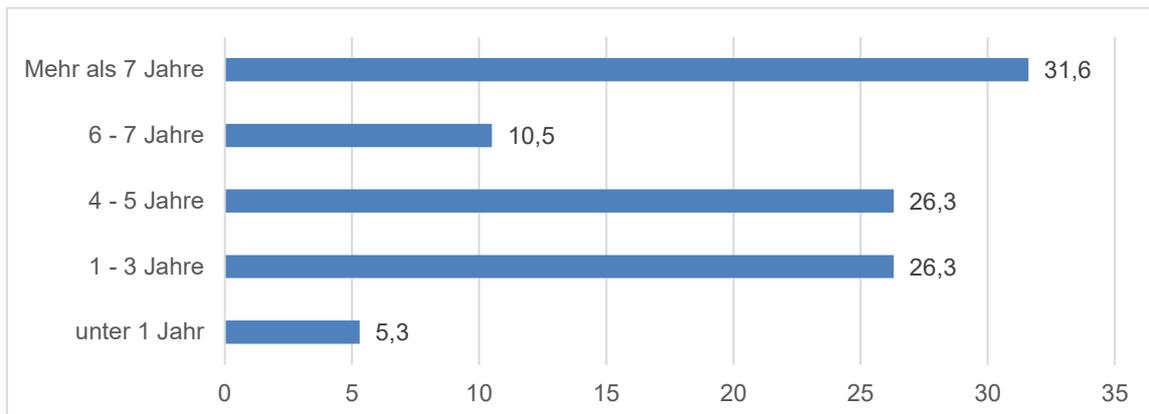
Anhang 8.25 Kreuztabelle Item U2.4 und E2.6.1

			BT_EA weiter				Gesamt
			Ich habe es (verändert) fortgeführt	Ich habe es beendet	Ich habe es pausiert	Ich habe es gewechselt	
BT_Distanz Umzug	weniger als 10 km	Anzahl	3	0	0	0	3
		% von BT_Distanz Umzug	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	10 - 25 km	Anzahl	11	0	0	0	11
		% von BT_Distanz Umzug	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	26 - 50 km	Anzahl	4	1	0	2	7
		% von BT_Distanz Umzug	57,1%	14,3%	0,0%	28,6%	100,0%
	51-100 km	Anzahl	1	4	0	1	6
		% von BT_Distanz Umzug	16,7%	66,7%	0,0%	16,7%	100,0%
	mehr als 100 km	Anzahl	6	7	2	3	18
		% von BT_Distanz Umzug	33,3%	38,9%	11,1%	16,7%	100,0%
Gesamt		Anzahl	25	12	2	6	45
		% von BT_Distanz Umzug	55,6%	26,7%	4,4%	13,3%	100,0%

Anhang 8.26 Dauer des Engagements vor dem Übergang an der ersten Schwelle
(Angaben in Prozent) n=225 // Item E1.5



Anhang 8.27 Dauer des Engagements vor dem Übergang an der zweiten Schwelle
Schwelle
(Angaben in Prozent) n=114 // Item E2.5



Anhang 8.28 Kreuztabelle Item E1.5 und E1.6.2

			BS_EA weiter				Gesamt
			Ich habe es (verändert) fortgeführt	Ich habe es beendet	Ich habe es pausiert	Ich habe es gewechselt	
BS_Dauer EA	unter 1 Jahr	Anzahl	6	2	0	0	8
		% von BS_Dauer EA	75,0%	25,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	1 – 3 Jahre	Anzahl	51	6	7	6	70
		% von BS_Dauer EA	72,9%	8,6%	10,0%	8,6%	100,0%
	4 – 5 Jahre	Anzahl	58	11	16	7	92
		% von BS_Dauer EA	63,0%	12,0%	17,4%	7,6%	100,0%
	6 – 7 Jahre	Anzahl	18	4	7	3	32
		% von BS_Dauer EA	56,3%	12,5%	21,9%	9,4%	100,0%
	Mehr als 7 Jahre	Anzahl	14	1	5	3	23
		% von BS_Dauer EA	60,9%	4,3%	21,7%	13,0%	100,0%
Gesamt		Anzahl	147	24	35	19	225
		% von BS_Dauer EA	65,3%	10,7%	15,6%	8,4%	100,0%

Anhang 8.29 Kreuztabelle Item E2.5 und E2.6.1

			BT_EA weiter				Gesamt
			Ich habe es (verändert) fortgeführt	Ich habe es beendet	Ich habe es pausiert	Ich habe es gewechselt	
BT_Dauer EA	unter 1 Jahr	Anzahl	4	0	1	1	6
		% von BT_Dauer EA	66,7%	0,0%	16,7%	16,7%	100,0%
	1 – 3 Jahre	Anzahl	20	4	1	5	30
		% von BT_Dauer EA	66,7%	13,3%	3,3%	16,7%	100,0%
	4 – 5 Jahre	Anzahl	20	5	3	2	30
		% von BT_Dauer EA	66,7%	16,7%	10,0%	6,7%	100,0%
	6 – 7 Jahre	Anzahl	11	0	0	1	12
		% von BT_Dauer EA	91,7%	0,0%	0,0%	8,3%	100,0%
	Mehr als 7 Jahre	Anzahl	28	5	0	3	36
		% von BT_Dauer EA	77,8%	13,9%	0,0%	8,3%	100,0%
Gesamt		Anzahl	83	14	5	12	114
		% von BT_Dauer EA	72,8%	12,3%	4,4%	10,5%	100,0%

Anhang 8.30 Korrelation Item U1.2 und E1.6.1

		Wert	Näherungsw eise Signifikanz
		Nominal- bzgl. Nominalmaß	Phi
Cramer-V	,199		,006
Kontingenzkoeffizient	,271		,006
Anzahl der gültigen Fälle		226	

Anhang 8.31 Kreuztabelle Item U1.2 und E1.6.1

		BS_EA weiter				Gesamt	
		Ich habe es (verändert) fortgeführt	Ich habe es beendet	Ich habe es pausiert	Ich habe es gewechselt		
BS_Freizeit	eher weniger freie Zeit	Anzahl	66	19	25	11	121
		% von BS_Freizeit	54,5%	15,7%	20,7%	9,1%	100,0%
	ungefähr gleich	Anzahl	42	3	6	2	53
		% von BS_Freizeit	79,2%	5,7%	11,3%	3,8%	100,0%
	eher mehr freie Zeit	Anzahl	40	2	4	6	52
		% von BS_Freizeit	76,9%	3,8%	7,7%	11,5%	100,0%
Gesamt	Anzahl	148	24	35	19	226	
	% von BS_Freizeit	65,5%	10,6%	15,5%	8,4%	100,0%	

Anhang 8.32 Kreuztabelle Item U2.2 und E2.6.1

		BT_EA weiter				Gesamt	
		Ich habe es (verändert) fortgeführt	Ich habe es beendet	Ich habe es pausiert	Ich habe es gewechselt		
BT_Freizeit	eher weniger freie Zeit	Anzahl	46	12	5	8	71
		% von BT_Freizeit	64,8%	16,9%	7,0%	11,3%	100,0%
	ungefähr gleich	Anzahl	27	1	0	3	31
		% von BT_Freizeit	87,1%	3,2%	0,0%	9,7%	100,0%
	eher mehr freie Zeit	Anzahl	12	2	0	1	15
		% von BT_Freizeit	80,0%	13,3%	0,0%	6,7%	100,0%
Gesamt	Anzahl	85	15	5	12	117	
	% von BT_Freizeit	72,6%	12,8%	4,3%	10,3%	100,0%	

Anhang 8.33 Korrelation Item U2.2 und E2.6.1

		Wert	Näherungsw eise Signifikanz
Nominal- bzgl. Nominalmaß	Phi	,266	,219
	Cramer-V	,188	,219
	Kontingenzkoeffizient	,257	,219
Anzahl der gültigen Fälle		117	

Anhang 8.34 Kreuztabelle Item E1.4.1-10 und E1.6.1

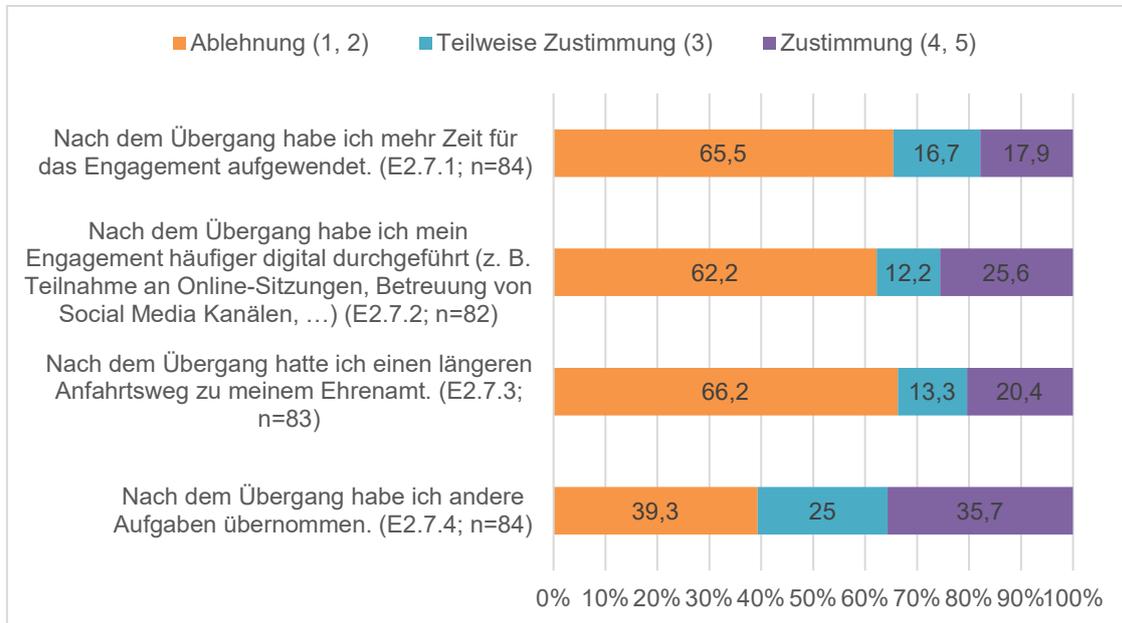
	BS_EA weiter							
	Ich habe es (verändert) fortgeführt		Ich habe es beendet		Ich habe es pausiert		Ich habe es gewechselt	
	Anzahl	Anzahl als Tabellen (%)	Anzahl	Anzahl als Tabellen (%)	Anzahl	Anzahl als Tabellen (%)	Anzahl	Anzahl als Tabellen (%)
BS_EAbereich davor_Sport und Bewegung	37	66,1%	6	10,7%	5	8,9%	8	14,3%
BS_EAbereich davor_Sport und Bewegung	37	66,1%	6	10,7%	5	8,9%	8	14,3%
BS_EAbereich davor_Kirchlicher/ religiöser Bereich	123	65,4%	16	8,5%	35	18,6%	14	7,4%
BS_EAbereich davor_Schule/ Kindergarten	3	27,3%	3	27,3%	1	9,1%	4	36,4%
BS_EAbereich davor_Sozialer Bereich	24	64,9%	6	16,2%	3	8,1%	4	10,8%
BS_EAbereich davor_Freizeit und Geselligkeit	37	75,5%	4	8,2%	6	12,2%	2	4,1%
BS_EAbereich davor_Außerschulische Jugendarbeit oder Bildungsarbeit für Erwachsene	15	75,0%	2	10,0%	1	5,0%	2	10,0%
BS_EAbereich davor_Helfende Verbände	6	50,0%	2	16,7%	3	25,0%	1	8,3%
BS_EAbereich davor_Umwelt, Natur- und Tierschutz	2	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
BS_EAbereich davor_Sonstiges	4	66,7%	1	16,7%	0	0,0%	1	16,7%

Anhang 8.35 Kreuztabelle Item E2.4.1-10 und E2.6.1

	BT_EA weiter							
	Ich habe es (verändert) fortgeführt		Ich habe es beendet		Ich habe es pausiert		Ich habe es gewechselt	
	Anzahl	Anzahl als Tabellen (%)	Anzahl	Anzahl als Tabellen (%)	Anzahl	Anzahl als Tabellen (%)	Anzahl	Anzahl als Tabellen (%)
BT_EAbereich davor_Sport und Bewegung	17		2		1		2	
BT_EAbereich davor_Kultur und Musik	12	70,6%	3	17,6%	0	0,0%	2	11,8%
BT_EAbereich davor_Kirchlicher/ religiöser Bereich	64	75,3%	10	11,8%	3	3,5%	8	9,4%
BT_EAbereich davor_Schule/ Kindergarten	4	57,1%	0	0,0%	0	0,0%	3	42,9%
BT_EAbereich davor_Sozialer Bereich	19	70,4%	5	18,5%	2	7,4%	1	3,7%
BT_EAbereich davor_Freizeit und Geselligkeit	16	66,7%	2	8,3%	0	0,0%	6	25,0%
BT_EAbereich davor_Außerschulische Jugendarbeit oder Bildungsarbeit für Erwachsene	11	61,1%	1	5,6%	1	5,6%	5	27,8%
BT_EAbereich davor_Helfende Verbände	2	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
BT_EAbereich davor_Umwelt, Natur- und Tierschutz	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	100,0%
BT_EAbereich davor_Sonstiges	4	66,7%	1	16,7%	0	0,0%	1	16,7%

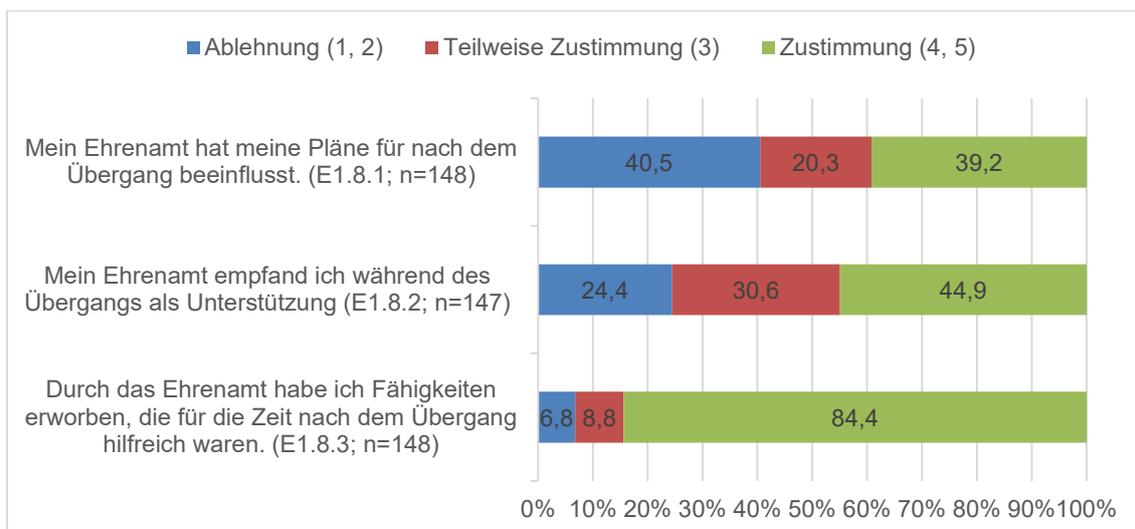
Anhang 8.36 Veränderungen in der Fortführung des Engagements an der zweiten Schwelle

(Angaben in Prozent) // leichte Abweichungen von der 100%-Summe ergeben sich durch die Rundung der einzelnen Werte



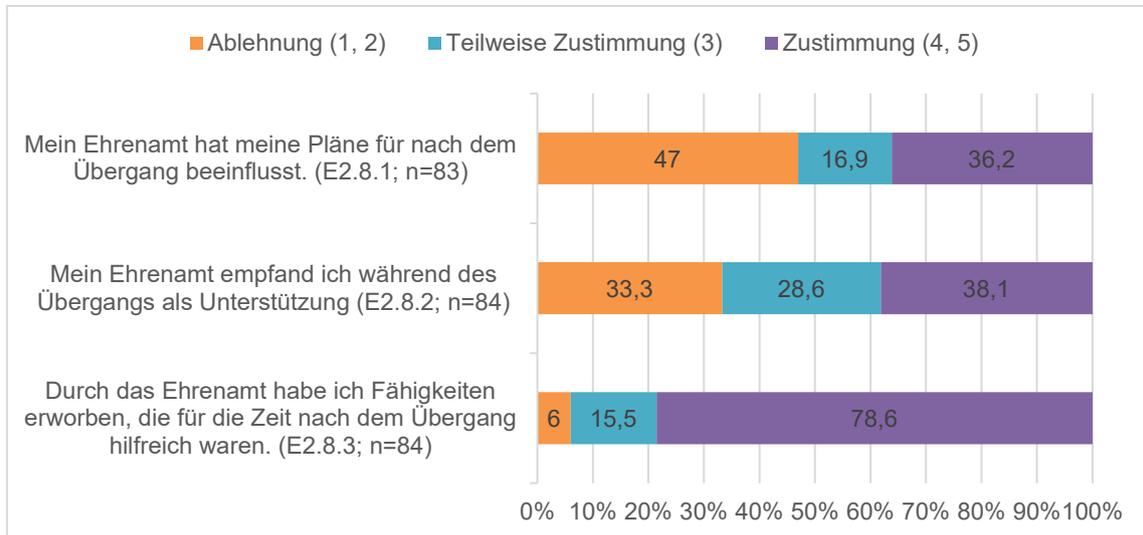
Anhang 8.37 Mehrwert des Engagements bei Fortführung an der ersten Schwelle

(Angaben in Prozent) // leichte Abweichungen von der 100%-Summe ergeben sich durch die Rundung der einzelnen Werte



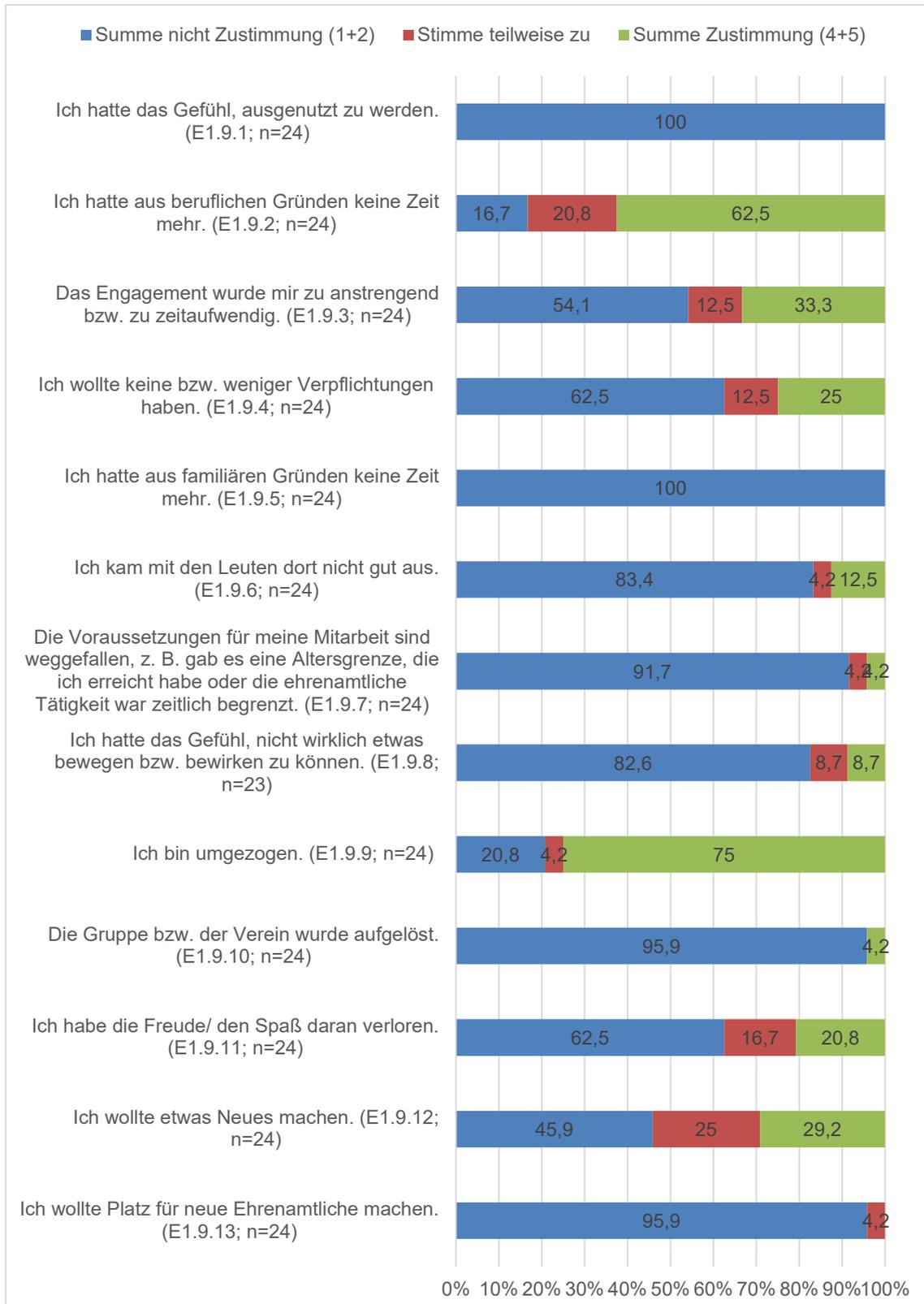
Anhang 8.38 Mehrwert des Engagements bei Fortführung an der zweiten Schwelle

(Angaben in Prozent) // leichte Abweichungen von der 100%-Summe ergeben sich durch die Rundung der einzelnen Werte



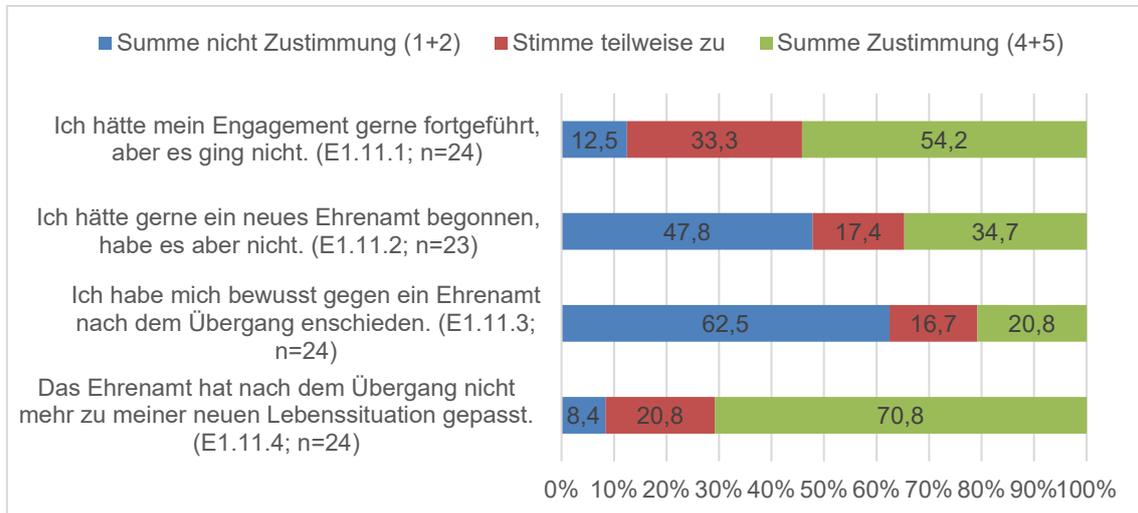
Anhang 8.39 Bedingungen für die Beendigung des Engagements an der ersten Schwelle

(Angaben in Prozent) // leichte Abweichungen von der 100%-Summe ergeben sich durch die Rundung der einzelnen Werte



Anhang 8.40 Bestrebungen der Beendigung des Engagements an der ersten Schwelle

(Angaben in Prozent) // leichte Abweichungen von der 100%-Summe ergeben sich durch die Rundung der einzelnen Werte

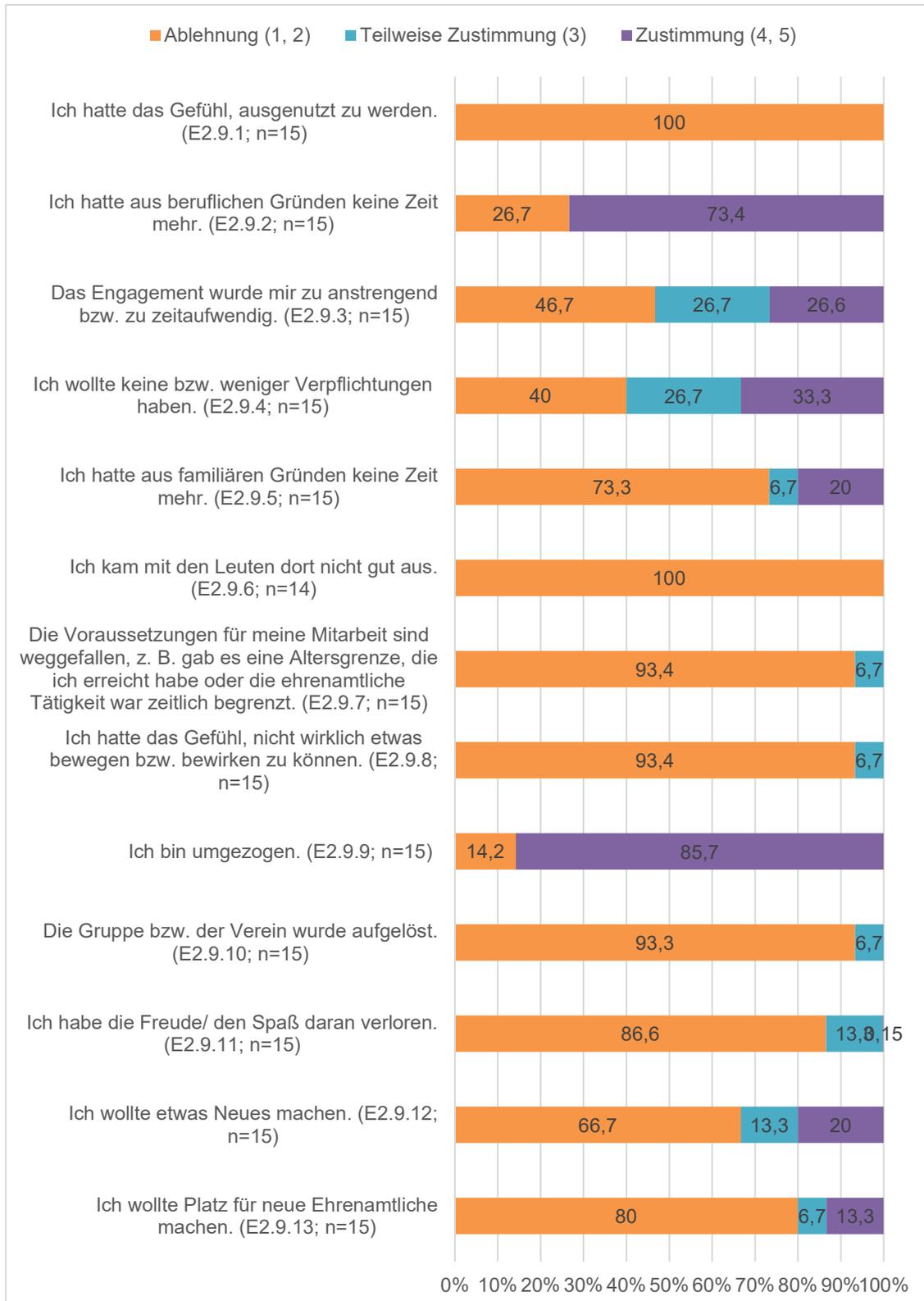


Anhang 8.41 Korrelation Item E1.5 und E1.11.1-4

		BS_Wille Fortführung	BS_Wille Neuaufnahme	BS_Wille Beendigung	BS_Lebensumstand
Spearman-Rho	BS_Dauer EA	,168	-,115	,015	,016
	Korrelationskoeffizient				
	Sig. (2-seitig)	,412	,584	,941	,936
	N	26	25	26	26

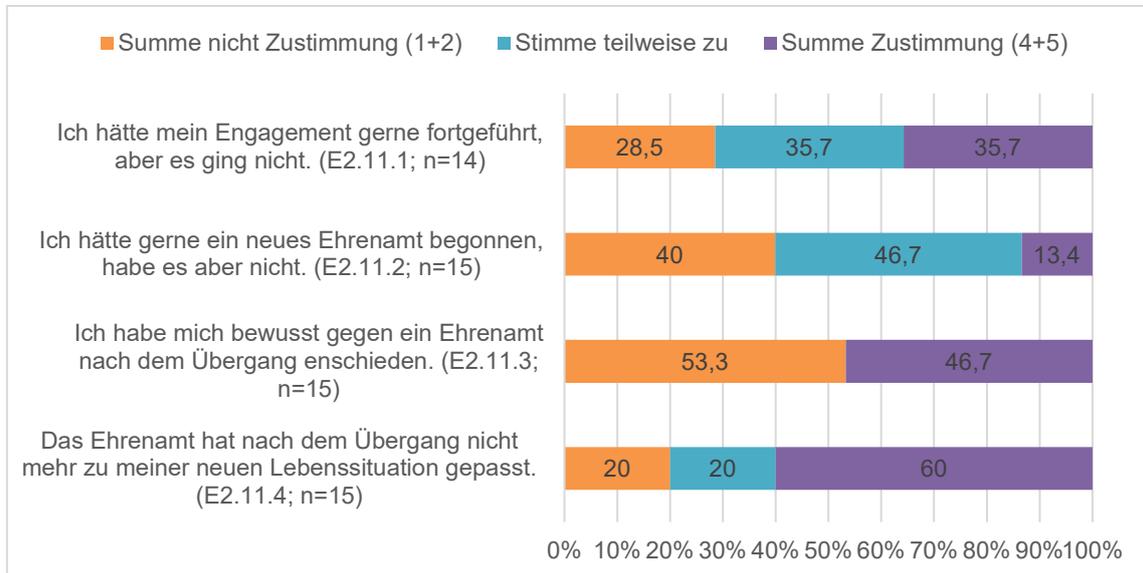
Anhang 8.42 Bedingungen für die Beendigung des Engagements an der zweiten Schwelle

(Angaben in Prozent) // leichte Abweichungen von der 100%-Summe ergeben sich durch die Rundung der einzelnen Werte



Anhang 8.43 Bestrebungen der Beendigung des Engagements an der zweiten Schwelle

(Angaben in Prozent) // leichte Abweichungen von der 100%-Summe ergeben sich durch die Rundung der einzelnen Werte

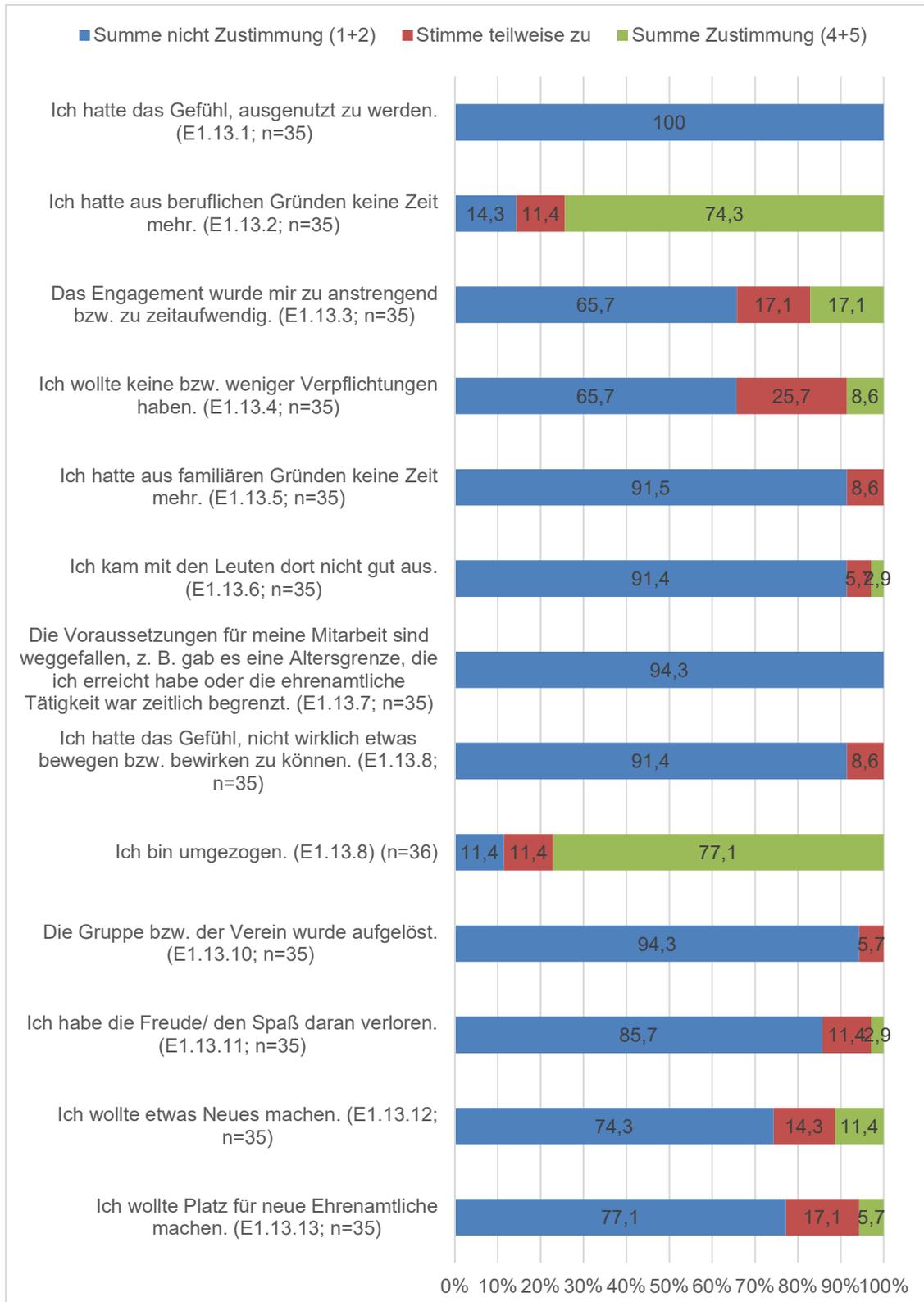


Anhang 8.44 Korrelation Item E2.5 und E2.11.1-4

Spearman-Rho	BT_Dauer EA	Korrelationskoeffizient	BT_Wille Fortführung	BT_Wille Neuaufnahme	BT_Wille Beendigung	BT_Lebensumstand
			,431	,333	-,413	-,331
		Sig. (2-seitig)	,142	,245	,142	,248
		N	13	14	14	14

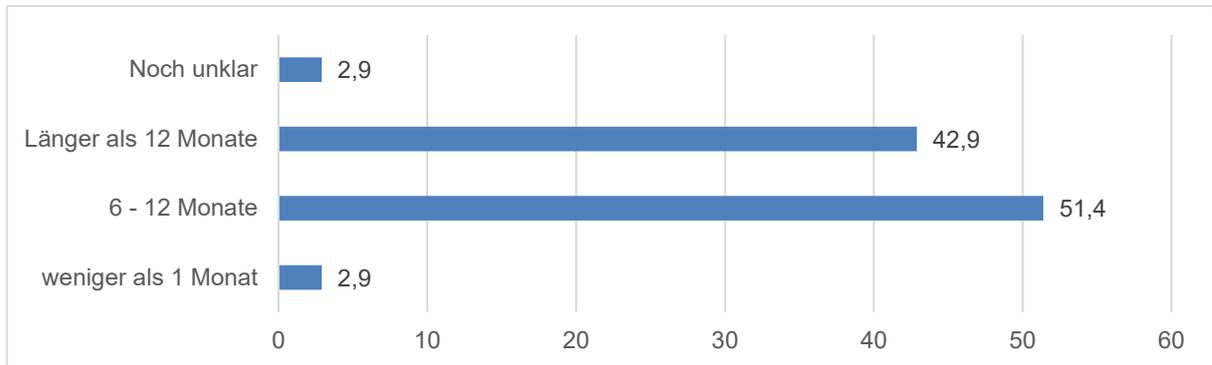
Anhang 8.45 Bedingungen für die Pausierung des Engagements an der ersten Schwelle

(Angaben in Prozent) // leichte Abweichungen von der 100%-Summe ergeben sich durch die Rundung der einzelnen Werte



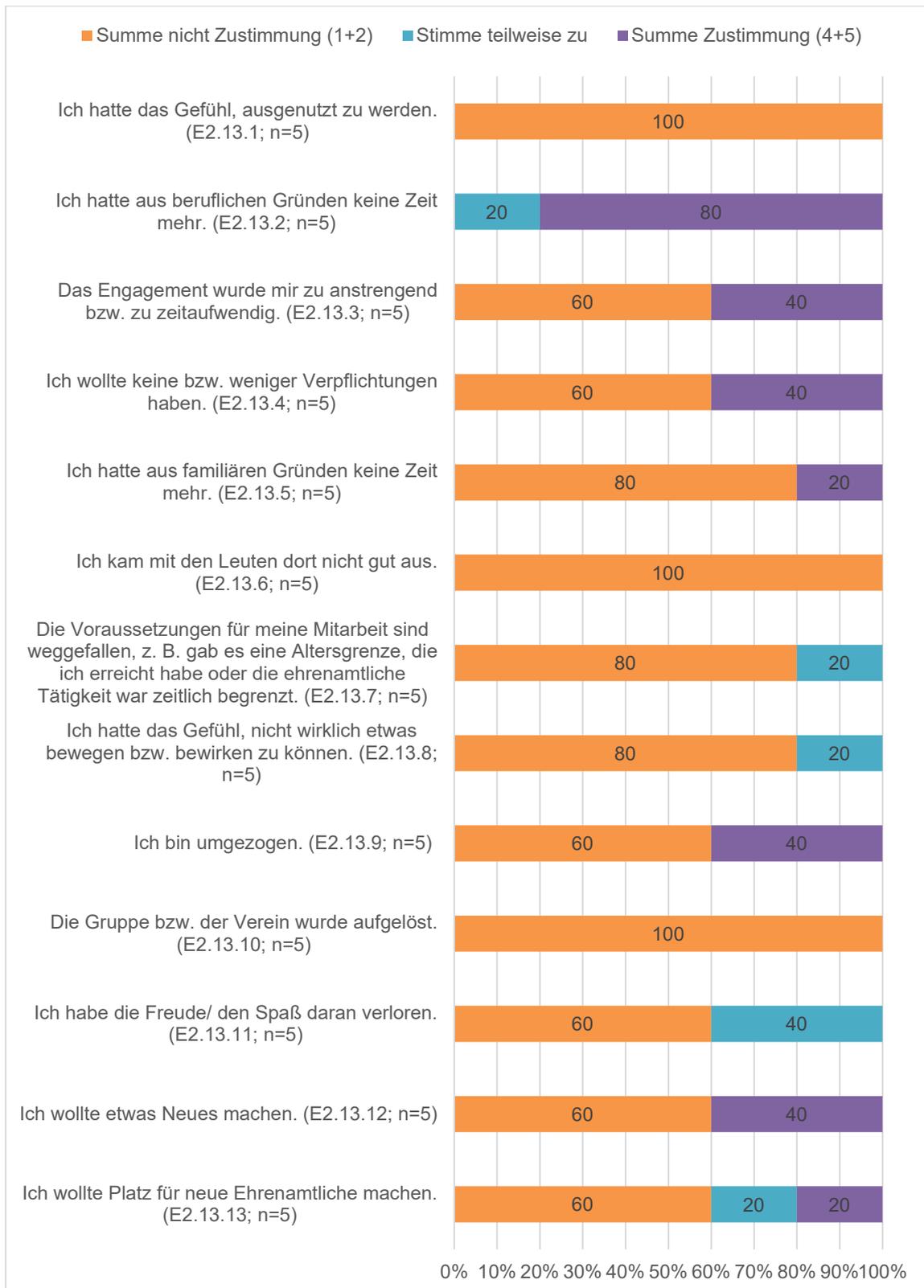
Anhang 8.46 Dauer der Pause des Engagements an der ersten Schwelle

(Angaben in Prozent) n=35 // Item E1.12



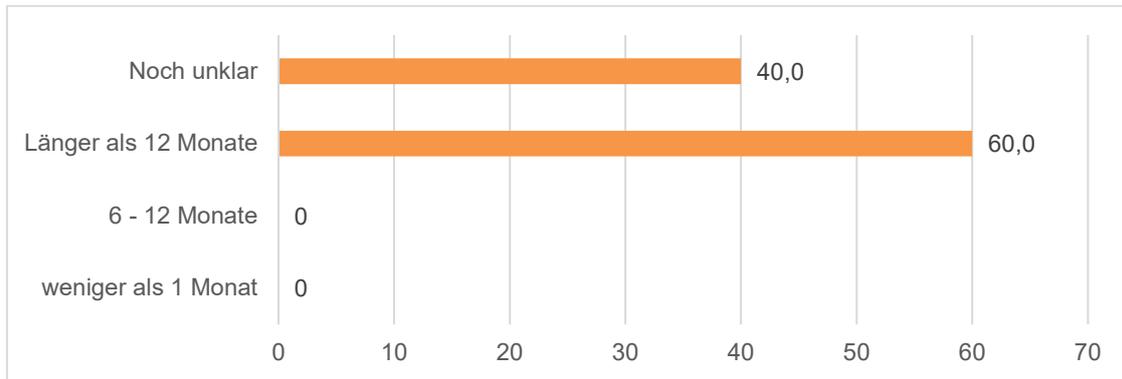
Anhang 8.47 Bedingungen für die Pausierung des Engagements an der zweiten Schwelle

(Angaben in Prozent)



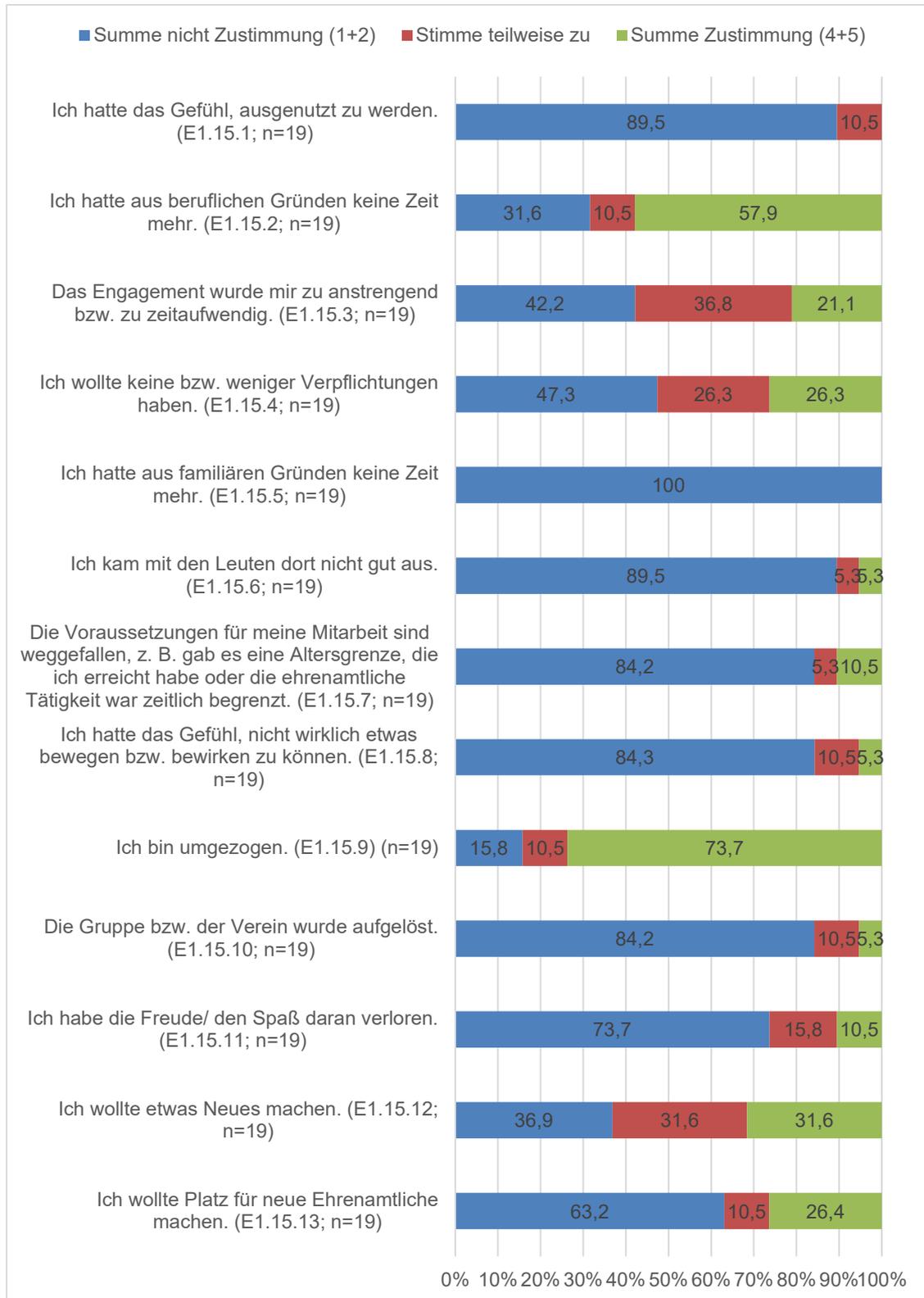
Anhang 8.48 Dauer der Pause des Engagements an der zweiten Schwelle

(Angaben in Prozent) n=5 // Item E2.12



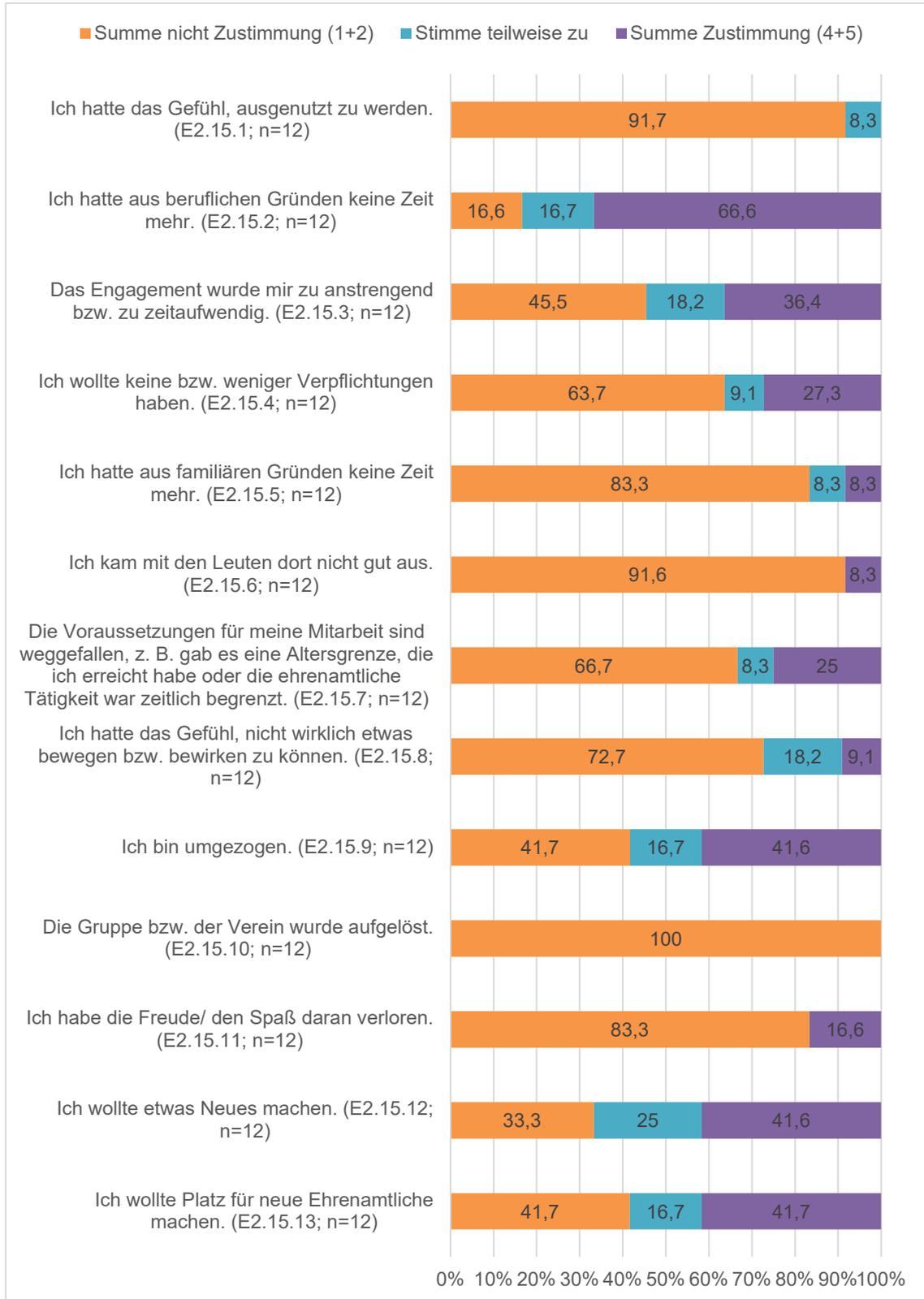
Anhang 8.49 Bedingungen für den Wechsel des Engagements an der ersten Schwelle

(Angaben in Prozent) // leichte Abweichungen von der 100%-Summe ergeben sich durch die Rundung der einzelnen Werte



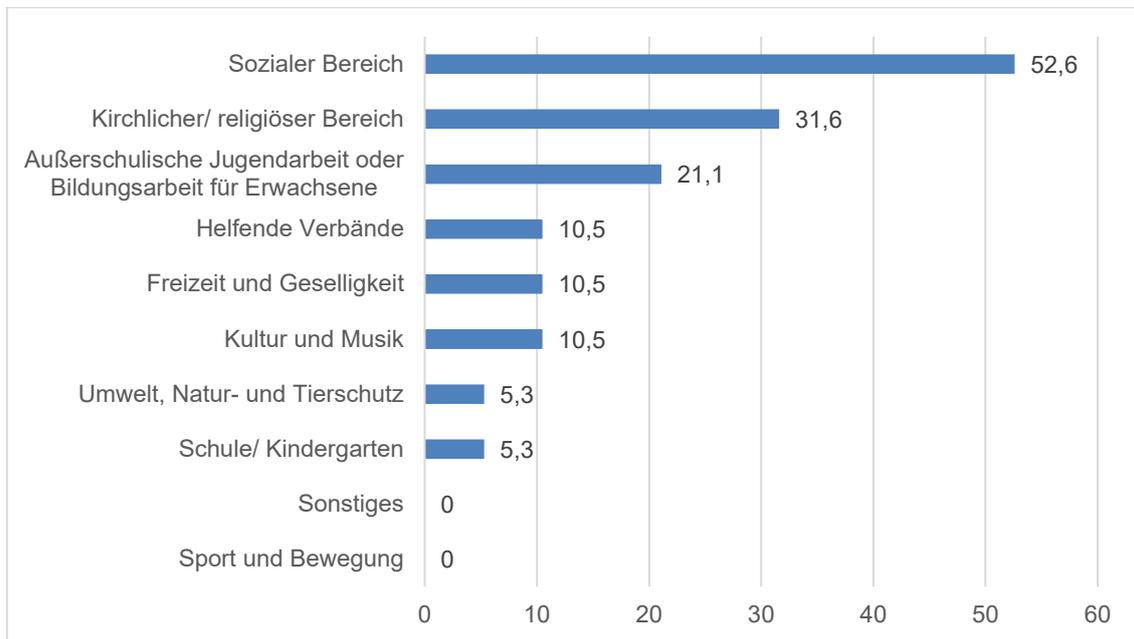
Anhang 8.50 Bedingungen für den Wechsel des Engagements an der zweiten Schwelle

(Angaben in Prozent) // leichte Abweichungen von der 100%-Summe ergeben sich durch die Rundung der einzelnen Werte



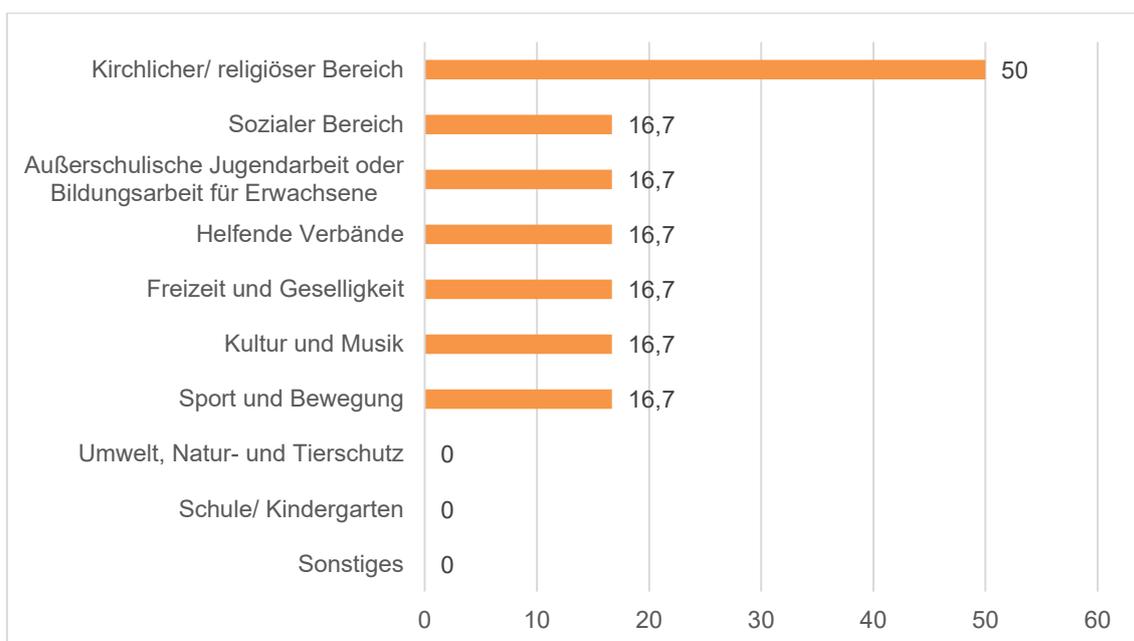
Anhang 8.51 Engagementbereiche nach dem Neubeginn eines Engagements nach dem Übergang an der ersten Schwelle

(Angaben in Prozent) n=19; Mehrfachnennungen möglich // Items E1.4.1-10



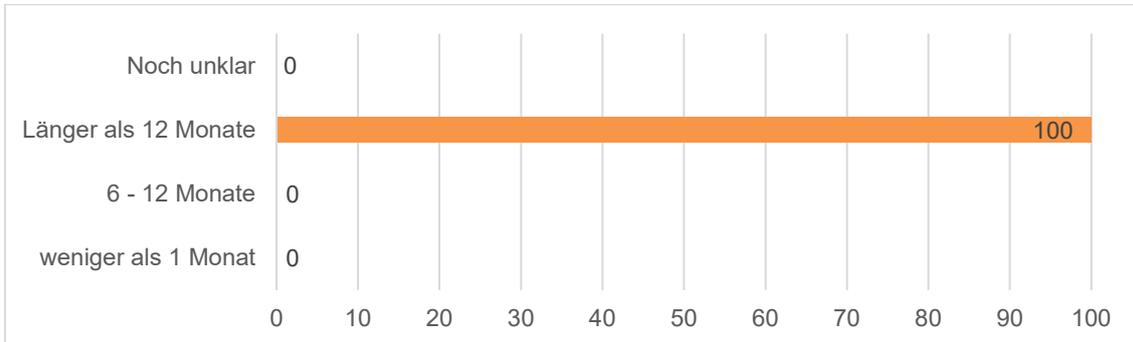
Anhang 8.52 Engagementbereiche nach dem Neubeginn eines Engagements nach dem Übergang an der zweiten Schwelle

(Angaben in Prozent) n=6; Mehrfachnennungen möglich // Items E2.4.1-10



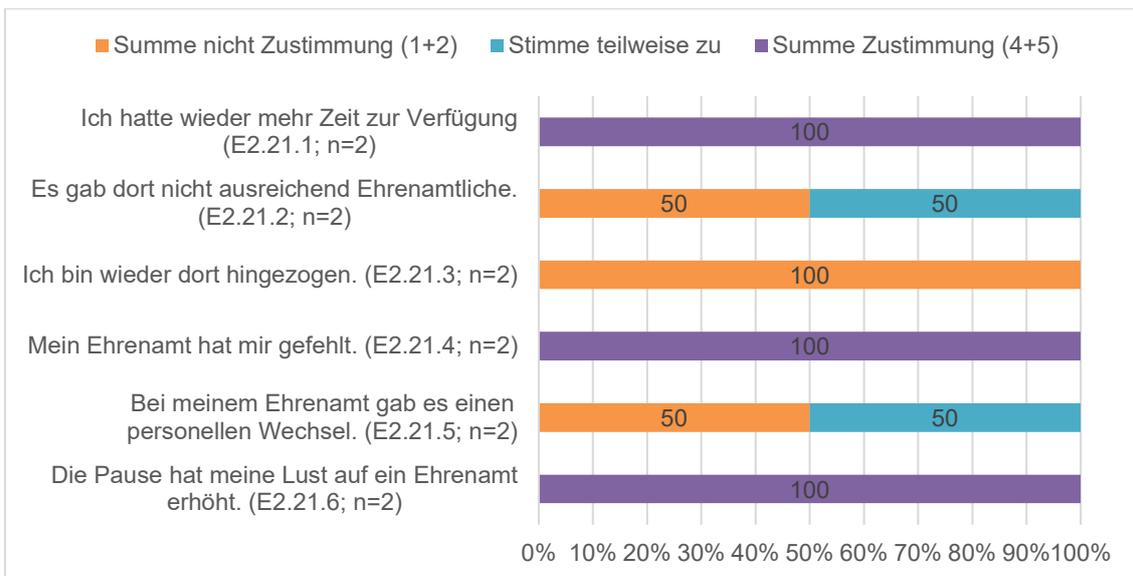
Anhang 8.53 Dauer der Pause bei der Wiederaufnahme eines ehemaligen Engagements nach dem Übergang an der zweiten Schwelle

(Angaben in Prozent) n=2 // Item E2.20



Anhang 8.54 Bedingungen für die Wiederaufnahme eines pausierten Engagements nach dem Übergang an der zweiten Schwelle

(Angaben in Prozent)



Anhang 9 Antworten Item P1

Induktive Kategorien

Nummer	Bezeichnung	Häufigkeit der Nennung
1	Flexibilität	19,6%
2	(Zeitlicher) Umfang anpassbar (Entlastung)	14,0%
3	ausreichend Engagierte/ Vertretungen	9,3%
4	ernst nehmen	0,9%
5	neuen Zugang unterstützen	22,4%
6	Kontakt halten	6,5%
7	Verständnis/ Akzeptanz/ Anforderungen anpassen	8,4%
8	Übergänge begleiten/ fördern	10,3%
9	Beziehungsarbeit / Interesse	8,4%
10	digitale Angebote	15,0%
11	angepasste Zeiten der Angebote	7,5%
12	Angebote speziell für EA	7,5%
13	Mentoring/ Coaching/ Anleitung	3,7%
14	Infofluss	2,8%
15	Wiedereinstieg ermöglichen	4,7%
16	Entlastung der bleibenden EA	1,9%
17	Wertschätzung/ Dankbarkeit	9,3%
18	Kommunikation	0,9%
19	Vergünstigungen	0,9%
20	Unterstützung	6,5%
21	Möglichkeit der Pause kommunizieren; auch kurzfristige Pause	3,7%
22	Planbarkeit / Planungssicherheit / klare Aufgabenbeschreibung	6,5%
23	spontane Mitarbeit / weniger Verpflichtung	1,9%
24	Übergang thematisieren	2,8%
25	Offenheit für neue MA	1,9%
26	finanzielle Unterstützung (z. B. Anfahrt)	4,7%
27	projekthaftes Engagement ermöglichen	7,5%
28	Förderung (z. B. Fortbildung)	1,9%
29	Wissensmanagement	0,9%

30	Standort	2,8%
31	Aufwandsentschädigung	2,8%
32	Rahmenbedingungen	8,4%
33	Beendigung ermöglichen/ zulassen	0,9%
34	Angebote für Ehemalige	0,9%
35	Verantwortung tragen	0,9%
36	passende Aufgaben	1,9%
37	schon bei TN ansetzen	0,9%

Zuordnung

ID	P1	Induktive Kategorien
70175207	Flexible Zeiten und ausreichend Ehrenamtliche	1, 2, 3
70175691	Zum Beispiel wenn ich eine Anmerkung mache das es ernster wahrgenommen werden sollte	4
70176031	Für mich hatte das Ehrenamt sehr viel mit dem sozialen Gefüge zu tun. Dies kann man in einer neuen Stadt nicht so schnell neu aufbauen. Durch den Studienbeginn habe ich auf andere Weise neue Leute kennengelernt, so dass ich das Ehrenamt dafür nicht „brauchte“. Für mich war dann die Hemmschwelle oft zu hoch, allein in eine bestehende Gruppe als Neue hinzuzukommen. Wie man diese Hemmschwelle abbaut, ist aber eine sehr persönliche Frage. Also hab ich eigentlich keine gute Antwort auf die Frage :-)	5
70176049	online meetings um den spirit aufrecht zu erhalten	6
70176061	Flexibilität und Verständnis der Verantwortlichen Zielgerichtet Ansprache und Förderung, die sich an Übergang orientiert	1, 7, 8
70176079	Wenn ich das wüsste? :-) Ich glaube ich als Hauptamtlicher in der Jugendverbandsarbeit kann nur da sein und Angebote machen, die dem zeitlichen Rahmen und Umfang der Ehrenamtlichen angepasst sind. Die besten Erfahrungen mit ehrenamtlichen habe ich definitiv mit Leuten gemacht, die man erst über längere Zeit als	2, 9, 37

	Teilnehmer*in dabei hatte und dann im Anschluss zu Ehrenamtlichen gemacht hat. Diese Bindung hält meistens auch über Schulende, Ausbildungsstart, Umzug usw. aus. Ja irgendwann beginnt der Lebensabschnitt, wo die Zeit fürs Ehrenamt erstmal nicht mehr da ist. Also Grosse Liebe, eigene Kinder usw.	
70176157	Es braucht weiterhin Angebote, besonders für junge Erwachsene und auch Familien, die abends oder am Wochenende stattfinden und ggf. Auch digital stattfinden können, um vorhandene Mitarbeitende zu binden und nicht nur von ihnen zu fordern und sie als Mitarbeitende einzusetzen, sondern auch Angebote zu schaffen, bei denen sie Teilnehmende sein können und ihre Bindung zum Verein zu verstärken und zu vertiefen	10, 11, 12
70176262	Digitale Möglichkeiten, Optionen nur temporär ehrenamtlich zu unterstützen aber weiterhin dabei bleiben zu können, Mitarbeiter Events um den Teamzusammenhalt trotzdem zu erhalten	10, 12
70176345	Durch Mentoring.	13
70176446	Es wäre gut wenn man weiterhin zuverlässig alle wichtigen Infos bekommt um wieder einsteigen zu können und es wäre toll wenn man Ehrenämter so teilen kann, dass nicht sobald eine Person nicht da ist alle anderen überlastet sind. Mir persönlich ist es außerdem Wichtig, dass ich Wertschätzung erfahre, sodass ich selbst wenn ich im Stress eines Übergangs stecke das Gefühl habe wenn ich mein Bestes gebe (selbst wenn das in der Zeit weniger ist als sonst), dass das auch genug ist?	2, 14, 15, 16, 17
70177155	Persönliches Kontakthalten durch Haupt- und Ehrenamtliche Im Kirchlichen Bereich einzelne (nicht zusammenhängende) Veranstaltungen anbieten sowohl für Mitarbeit, als auch für die eigene Teilnahme Veranstaltung mit (Abend-) Essen planen, so kann individueller Zeitplan besser mit Arbeit und Co funktionieren	6, 11, 12

70177205	Erweiterung des bestehenden Teams in der Zeit davor / mit Vorlauf, um einen möglichen 'Ausfall' vesser abzufedern. Gute und enge Betreuung durch ehrenamtliche Teamer:innen oder hauptamtliche Personen, damit Übergangsphasen im Voraus bekannt sind / erkannt werden können und gegebenenfalls Lösungen dagegen unternommen werden können. Gute, transparente und ehrliche Kommunikation nach außen hin (sollte auf jeden Fall möglich sein), um vor Übergangsphasen auf mögliche Probleme hinzuweisen und diese gegebenenfalls vorzubeugen	3, 8, 9, 16, 18
70177323	Beim Wechsel in andere Städte ggf. bessere Informationen, ob es in der neuen Stadt vergleichbare Angebote gibt (Transparenz).	5
70177401	Durch Verständnis und Unterstützung des Ehrenamtes auch wenn man weniger Zeit hat.	7
70177594	Vergünstigungen im öffentlichen Bereich	19
70177815	Interesse an der Entwicklung des Einzelnen und zielgerichtete Unterstützung.	9, 20
70178034	Es müsste die Möglichkeit geben, das Ehrenamt zu pausieren oder etwas herunter zu fahren, ohne dass die Qualität des Ehrenamts (im Gesamten) darunter leidet und man sich auf Grund dessen nicht schlecht fühlt, mehr Zeit für die Übergangsphase (Lernen für Prüfungen, Bewerbungen schreiben) zu investieren.	2, 21
70178051	Planbarkeit halte ich für einen ichtigen Faktor, damit man Zeit für das Ehrenamt einplanen kann.	22
70178357	- Orientierung in einem neuen Lebensabschnitt zu finden kann sehr herausfordernd sein. Im Ehrenamt könnte verstärkt darauf geachtet werden, dass auch Aktionen/Projekte angeboten werden, bei denen man auch relativ spontan noch mithelfen kann, um die Mitarbeiter halten zu können - zeitliche Flexibilität zum Beispiel im Studium erhöhen, damit weniger Leistungsdruck auch mehr Study-Life-Balance ermöglicht -->Traumschloss-Idee/ Zeitliche	1, 2, 23

	Koordination: Wenn Klausurenphasen nicht auf Sommerferien fallen würden, oder	
70178410	Offeneres Bekunden der hauptamtlichen Person von weiterer Zusammenarbeit nach der Übergangszeit. Mehr Begleitung bzw. Nachfragen der hauptamtlichen Personen in dieser Übergangszeit. Findung einer gemeinsamen Lösung der Zusammenarbeit in dieser Übergangszeit.	8, 9, 17, 24
70179345	mehr Kommunikation und Werbung vor Ort um Zugezogene zu werben Mehr Flexibilität bei Zeiten, Terminen, etc.	1, 2, 5, 11
70181532	Flexibler in Planung, ich durch online zuschaltung	1, 10
70181666	Bessere und langfristige Planungssicherheit. Prüfungstermine jährlich bekanntgeben.	22, 32
70181912	Im Bezug auf einen Umzug, besonders im Bereich der Beruflichen Ausbildung / Studium sind gerade viele im ländlichen Raum gezwungen ihre Ehrenämter aufzugeben. Wenn es weiter versucht wird, zerreißt man sich oft. Aber eine Aufgabe ist auch nicht immer was schlechtes. Neue Mitarbeiter können nachrücken und man selbst kann an einem neuen Ort überlegen, was man auf dem Herzen hat und was neues ausprobieren. Auch besteht oft die Gefahr, dass man vor lauter Ehrenamt und leiten keine Gelegenheit hat einfach mal Teilnehmer da zu sein und mal nichts zu machen. Die Balance geht leider (gerade im kirchlichen Rahmen) schnell verloren.	12
70182524	Offenheit der Organisationen, neue Mitarbeiter einzubinden Möglichkeit zurück zu kommen wenn man nur ein Jahr "weg" ist Überregionales Netzwerk der Organisationen, dass man schnell Ansprechpartner an einem neuen Ort findet, vllt schon Ansprechpartner kennt Möglichkeit Mitarbeitsaufwand zu reduzieren ohne komplett aufhören zu müssen	2, 5, 15, 25
70182653	Die Anfahrten finanziell zu fördern z.B. wenn der Studienort nicht dem Ort des Ehrenamts entspricht.	26

70183204	Online, flexiblere Zeiten, Verständnis	1, 7, 10, 11
70184627	Einbinden von Pause Zeiten für Kinder bekommen und Erziehung. Attraktivität dafür erhöhen	21
70184794	<p>Es bräuchte offenere Möglichkeiten auch an neuen Orten einzusteigen. (Häufig wird hier aber punktuelle Engagement nicht so gern gesehen, sondern im Vergleich zu stetigem langfristigem Engagement eher "abgewertet", weil man die MA neu einarbeiten muss diese dann aber vielleicht nur ein Jahr bleiben können)</p> <p>Klare Aufgabenbeschreibungen für das Ehrenamt (Voraussetzungen, zeitlicher Umfang...)</p> <p>Vielleicht könnte es für jeden Ort eine Vermittlungsstelle für Engagement geben, sodass man direkt weiß an wen man sich wenden kann und wo Bedarf ist. Jobs oder Projekte werden oft nur an dieselben Personen vergeben (vetterleswirtschaft) und die MA Suche wird meist nicht öffentlich zugänglich ausgeschrieben. Der Zugang ist somit erschwert und meistens hat man noch keinen so guten Überblick über alle Strukturen und Möglichkeiten des Engagements.</p>	5, 22, 25, 27
70185426	Persönliche Förderung von Ehrenamtlichen stärken, z.B. in Form von Kursen oder Fortbildungen, Mentoring/Coaching o.ä., von denen sie direkt profitieren können und sich persönlich weiter entwickeln. Sodass sie während des Übergangs durch ihr Ehrenamt einen Vorteil haben. Dann ist Ehrenamt nicht nur Output sondern versorgt einen auch mit Input und schafft neue Ressourcen.	13, 28
70185560	Möglichkeiten der Entlastung/ Unterstützung, aber auch kürzer zu treten anzubieten. Dabei aber versuchen Zeiten abzustecken oder zu erfragen und dann weiterhin sensibel in Kontakt bleiben. Sprich, bietet sich die Möglichkeit verändert (spontaner, mit weniger zeitumfang, online bei einer Planung, etc) mitzuarbeiten, oder bei Beendigung einer Übergangszeit wieder einzusteigen,... aber sensibel, nicht überfordernd und mit Akzeptanz bei weniger Mitarbeit bis hin zu einem Ausstieg aus dem Ehrenamt.	2, 6, 7, 8, 12, 15, 20, 22

	<p>Unterstützung kann vielfältig sein: Lerngruppen bei Abschlussprüfungen, evtl mit Tutor*Innen, die schon weiter sind, Hilfen bei einem Umzug etc.</p> <p>Generell aber auch Angebote (nicht nur Ehrenamt) für diese Zielgruppe, wenn Bedarfe/ genügend Personen da sind anbieten!</p>	
70187038	<p>Zum Beispiel bei freiwilligen Feuerwehren habe ich den Eindruck, dass viele nach einem Umzug in eine neue Feuerwehr eintreten und weitermachen. Ich denke dies liegt daran, dass die Strukturen und Aufgaben überall sehr ähnlich (fast gleich) und Ansprechpartner leicht zu finden sind. Man kann mehr oder weniger direkt dort weitermachen, wo man am alten Ort aufgehört hat.</p> <p>Bei Sportvereinen ist dies deutlich anders: in meinem Fall war der Verein in der neuen Stadt kleiner und anders vom Selbstverständnis und Anspruch, sodass ich dort kein passendes Angebot für mich vorfand.</p> <p>Auch im kirchlichen Bereich ist mein Eindruck, dass sehr viel an Personen und der Gemeinschaft hängt: es geht weniger um die Tätigkeit an sich als darum, dass man es mit diesen bestimmten Leuten tut. Vielleicht würde es also helfen schon vor dem Umzug Leute aus der neuen Region zu kennen.</p>	5
70193784	<p>Aufzeigen von Chancen, die Möglichkeit ein Jahr etwas zu machen, dass man vielleicht nie wieder machen würde. Ein Jahr zurück geben an die Gesellschaft.</p>	27

70197834	<p>In einem meiner Ehrenämter sind wir ein deutschlandweites Team bestehend aus ca 40 aktiven. Bei fast allen von uns kam (nach unserem bufdi) Studium und jetzt Beruf. Unsere Leitung stimmt darauf alles ab, und hält uns damit.</p> <ul style="list-style-type: none"> -Einmal im Monat Podcast über Veränderungen -viele treffen über zoom (weil dezentral) -Termine stehen sehr früh (ein Jahr vorher!) fest, alle können Urlaub planen -Wir machen Wissensmanagement und geben unsere Erfahrung an jüngere weiter -wir machen team-building Wochenenden -wir bekommen zwar keine Aufwandsentschädigung, allerdings werden jugendherbergskosten und Fahrtkosten alle übernommen (vor allem während der Studienzzeit entscheidend) -wir bekommen regelmäßig Fortbildungen -unsere Leitung ist auch Freund*in, Zuhörer*in, Förder*in... Sehr viel Vertrauen und wir kennen uns jahrelang -wir haben ein sog. Klebestift-konzept, bei dem erfahrene Aktive die jüngeren an die Hand nehmen -wir haben mittlerweile ein Alumninetzwerk, auch wenn jemand nicht mehr so aktiv ist, ist der Kontakt noch da. Und oft kommen die Leute dann zurück -im anderen Ehrenamt ist der Standort entscheidend. Wir haben ihn geändert, damit alle leichter hinkommen -Theaterproben sind abends, nach der Arbeit 	2, 6, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 22, 26, 28, 29, 30
70202965	<p>Tiefer ausgebaute Beziehungsarbeit (gesehen werden, Angebot der Hilfe und Unterstützung, aktives Zugehen, Interessensbekundungen,...)</p>	9, 20
70209468	<p>Flexibilität des Vereins</p> <p>Wenn aus zeitlichen Gründen der regelmäßigen Tätigkeit nicht nachgekommen werden kann, könnte es im Verein abgedeckt werden (ein andere:r Ehrenamtliche:r springt ein)</p> <p>Wertschätzung und Verständnis des Vereins. Es sollte als Ehrenamt angesehen werden "man macht es freiwillig und</p>	1, 2, 3, 7, 17

	nicht verpflichtend" dieses Wertehaltung ist wichtig, um auch weitere Personen anzuwerben	
70214186	Mehr digitale Angebote, bei denen sich Ehrenamtliche ortsunabhängig mithelfen können.	10
70214541	mehr Online (-Kurse) um Anfahrtszeiten zu vermeiden, Zeit zu sparen	10
70216905	- mehr Dankbarkeit aussprechen, dass man das Angebot/Freizeit/Lager in seiner freien Zeit macht - höhere Aufwandsentschädigung	17, 31
70219567	Uni Termine länger im Voraus zur besseren Planbarkeit, z.B. Prüfungstermine um zuverlässig für Freizeiten zu oder absagen zu können. Sonderurlaub auch für Studenten z.B. im Sinne eines zusätzlichen Fehltermins, wenn man diesen nachweislich für sein Ehrenamt nutzt oder im klassischen Sinn bei praktischen Einsätzen Vernetzung von unterschiedlichen Standorten, fließender Übergang möglich Mehr Anerkennung von Ehrenamt	5, 17, 22, 32
70223179	Durch Unterstützung von Hauptamtlichen	20
70230173	Mehr Events an einzelnen Tagen im Jahr (z.B Mia-Event oder KiFeWo), anstatt feste Gruppen die jede Woche stattfinden (z B Jungschar)	27
70233980	Bei Organisationen, die mehrere Standorte in unterschiedlichen Städten und Regionen haben (z.B. CVJM, SMD, VFL etc.) eine engere Verknüpfung/Weiterleitung herstellen, sodass Ehrenamtliche an neuen Wohnorten ggf. bereits Mitarbeiter-Angebote kennen und eine kleinere „Hemmschwelle“ besteht um an einem neuen Standort Teil einer Jugendarbeit zu werden.	5
70234103	Flexibilität bieten um Ehrenamt und die Tätigkeit nach dem Übergang besser vereinen zu können.	1
70234990	Ich hatte bisher immer das Glück, dass die Umstände gepasst haben (Seminare zeitlich gut liegend; Arbeitgeber aufgeschlossen, wenn man mal früher los musste). An sich	26

	wäre es gut gewesen, bestimmte Aufwendungen ersetzt zu bekommen (klar ist es ein Ehrenamt, aber die Fahrtkosten sind teilweise nicht unerheblich durch wöchentliche Treffen und Aktionen am Wochenende).	
70239677	Signalisieren das man aufhören darf - der Zeitpunkt der Beendigung sollte nicht Anlass zu Gemecker sondern zu Dank sein.	17, 33
70240259	Netzwerke, die Ehrenamtliche am neuen Wohnort an ähnliche Organisationen vermitteln. Organisationen können Ehrenamtliche, bei denen (bekannterweise) Übergangsphasen anstehen bewusst begleiten. "Wie können wir dein Ehrenamt auf deine neue Lebenssituation anpassen?" "Möchtest du an deinem neuen Wohnort weiter ein Ehrenamt ausüben? Dürfen wir bei der Vermittlung helfen?"	5, 8
70241278	Genauer Blick von anderen Mitarbeitenden, insbesondere der Hauptamtlichen, was von der jeweiligen Person noch leistbar ist und Gespräche, was gewünscht und möglich ist, noch zu leisten.	9
70244693	Mit Hilfe einer Ehrenamtspauschale, können kleine Nebenjobs, die die Zeit fürs Ehrenamt rauben, vermieden werden.	31
70281045	-Online Angebote schaffen und Onlineteilnahme an Besprechungen möglich machen, um die Ehrenamtlichen zu beteiligen, die weggezogen sind. - Ehrenamtliche für Events und Freizeiten anfragen, um diese zu halten	10, 27
70312971	Wichtige Aufgaben/Rollen nicht mit nur einer Person besetzen, sodass man sich gegenseitig vertreten kann. Frühzeitig kommunizieren, dass Ausfall in Übergangsphasen total legitim ist und dies eben früh genug bedacht werden muss, um Nachfolge/Vertretung zu organisieren.	3, 24
70325889	Wenn es durch Schulen anerkannt werden würde und genug Zeit für Ehrenamt da wäre	32

70328739	Erleichtern, mehrere Ehrenämter gleichzeitig, aber mit flexibler Zeiteinteilung (nach vorausgehender Absprache mit den Leitern am Einsatzort) wahrnehmen zu können. Ermöglichen, in ein zuvor ausgeführtes Ehrenamt zurückzukehren, nachdem man die ehrenamtliche Tätigkeit in dieser Einrichtung gekündigt hat (Zeitmangel o.Ä.). Ich durfte nach einem Jahr nicht wieder in mein altes Ehrenamt zurück, nachdem ich es vorher aus zeitlichen Gründen beenden musste.	1, 15
70333021	Das es gesetzlich auch für Azubis mehr freie Tage für das Ehrenamt geben sollte und das dies positiv vom Arbeitgeber unterstützt sowie wertgeschätzt wird.	32
70340530	In dem man ihnen jemand zweites an die Hand gibt wo mit organisiert und man nicht wöchentlich da sein muss	3, 23
70386375	Vielleicht ist ein Stück weit normal, dass sich mit Beginn von Studium oder Job der Fokus verschiebt. Ich bin dann wieder eingestiegen, als ich in meinem Job "mehr angekommen war".	
70403457	mehr online Termine, statt Präsenz Verständnis dafür, nicht 24/7 vor Ort zu sein	7, 10
70412906	Finanzielles Möglich machen eines Ehrenamts durch nicht monetäre Einheiten, z.B. Wohnmöglichkeit	26
70416156	Besprechungen hybrid anbieten, Möglichkeiten zur Reduktion oder Pausieren des Ehrenamts am Anfang der Übergangszeit	2, 10, 21
70533109	Mehr Flexibilität bei der zeitlichen Umgestaltung des Ehrenamtes seitens der Organisationen.	1, 2
70551217	Mehr informieren, viele wissen gar nicht, was für unterschiedliche Ehrenämter es überhaupt gibt	5
70653470	Der Person am Anfang des Übergangs Zeit und Unterstützung geben, damit sie mit der neuen Situation gut klar kommt und sich daran gewöhnen kann.	8, 20
70703114	Persönliche Werbung	5
70705232	Wehrdienst/Zivi zurück	
70728322	Digitale Sitzungen Kein schlechtes Gewissen machen wenn man nein sagt	7, 10

70737208	Wechsel in andere Projekte ermöglichen, die sich besser mit den veränderten zeitlichen Gegebenheiten nach der Schule vereinbaren lassen Verbindungen zu Organisationen im neuen Studien-/Ausbildungsort Ermöglichen	5, 27
70738305	Nicht zu viel fordern	7
70740210	Flexibler. Keine wöchentliche Angebote sondern eher Aktionen.	1, 27
70742077	Mehr Werbung, mehr Aufmerksamkeit Bessere Zeiten um es mit anderen Dingen besser zu vereinbaren Auf digitale Angebote von Ehrenämern (gab es bei mir nicht)	5, 10, 11
70742409	Anknüpfungspunkte schaffen, Tool um neue Möglichkeiten in eventuell neuer Stadt finden	5
70743327	Flexible Möglichkeiten anbieten Persönliche Beziehungen weiter intensiv pflegen	1, 6
70743458	Flexiblere Zeiten oder mehr Motivation mit coolen Aktionen	1, 12
70744106	Ehrenamt muss mehr wertgeschätzt werden. Das Ehrenamt muss auch etwas geben und nicht nur Zeit und Energie kosten	17
70746780	Da sich so viel verändert im eigenen Leben und man sich auf viele Dinge gleichzeitig konzentrieren muss, hilft es sicher, Unterstützung von anderen Ehrenamtlichen zu bekommen, die Dinge übernehmen können	3, 8
70747279	Pendlerpauschale	26
70747425	Wertschätzung spielt immer eine große Rolle, Verständnis dafür dass andere Aufgaben anstehen, Aufgaben auf mehrere Schultern verteilen und nicht immer die gleichen Leute anfragen, es nicht als selbstverständlich betrachten dass Menschen neben der Arbeit auch noch ehrenamtlich tätig sind (siehe Wertschätzung)	3, 7, 17
70748855	flexible Regelungen, Arbeitsteilung	1, 3
70751738	Anpassungsfähigkeit von Wochentag, StdAnzahl, Aufgabe (Vorbereitung und Durchführung oder nur Helfer).	1, 2, 11, 27

	Regelmäßig wtl oder ein Entgegenkommen für Hilfe bei unregelmäßigen Veranstaltungen.	
70756721	Möglichkeit kurzfristig zu pausieren	21
70759207	Flexible Arbeitszeiten Evtl Homeoffice	1, 32
70762330	Ehrenamt in verschiedenen Bereichen	36
70766218	Es könnte helfen, eine Ansprechperson zu haben, mit der man die Vereinbarkeit von Ehrenamt und Tätigkeit nach dem Übergang besprechen und planen kann. Falls es ein "Team" für die ehrenamtliche Tätigkeit gibt, wäre es außerdem hilfreich, mit diesem Team die Übergangsphase zu planen: Müssen Tätigkeiten verändert / delegiert / flexibler gestaltet werden, damit die Übergangsperson das Ehrenamt weiterhin ausführen kann?	8, 22
70770710	Gute und persönliche Anleitung im Ehrenamt. Hilfstellungen für das eigene Leben, durch das Ehrenamt, sodass es unterstützt und nicht beeinträchtigt.	8, 13, 20
70770967	Beziehungsarbeit (wer sich Zuhause fühlt, bleibt eher). Verschieden intensive Engagementformen bieten Einen Verteiler/digitale Gruppe, um auch nur noch punktuell helfen zu können, statt ganz aufzuhören Ehemaligentreffen Angebot für junge Erwachsene, dann leisten sie nicht nur, sondern können auch selbst mal TN sein	6, 9, 12, 14, 27, 34
70774003	Flexiblere Möglichkeiten, zum Beispiel im zeitlichen Aufwand	1, 2
70787615	Ehrenämter könnten verstärkt Werbung machen für ein Breit gefächertes FSJ BFD Angebot	5
70789362	-Mehr Anerkennung von den Organisatoren aus - mehr Werbung, beispielsweise über Schule oder über aushänge in Supermarkt etc. - gezielter Einsatz der ehrenamtlichen an Stellen, die bestimmte Aufgaben und Tätigkeiten für die Ehrenamtlichen zuordnen können. Das führt dazu dass sich ehrenamtliche gebraucht und wichtig vorkommen, und es ja auch sind. Wer sich überflüssig fühlt oder als Last, wird	5, 17, 35

	wohl kaum lange bleiben. Wer Verantwortung bekommt und Fortschritte in seiner Arbeit sieht bleibt motiviert.	
70793552	Freiwilligendienste könnten Rücksicht auf Ehrenämter nehmen und Freiwillige dafür freistellen.	32
70803622	Besseres Informieren was es alles gibt und gemacht werden kann. Mitarbeitende (wird bei uns so gemacht) direkt in der Konfi Zeit für das Ehrenamt begeistern, sodass sie nach dem Studium vielleicht wieder eher zurück kommen.	5
70823947	Mehr Informationsstände Mehr Werbung auf Social Media	5
70855799	evtl. lassen sich ehrenamtliche Tätigkeiten ausgliedern, die nicht orts- und zeitgebunden passieren müssen, sodass eine höhere Flexibilität entsteht; gute Gespräche mit den ehrenamtlich Tätigen führen, sodass individuell auf mögliche Veränderungen reagiert werden kann (z.B. Änderung von Trainingszeiten für Trainer*innen, wenn der bisherige Termin ungeschickt ist); Interesse am Leben der Ehrenamtlichen (regelmäßiger Austausch & Beziehungsarbeit und persönlicher Kontakt), sodass der oder die Ehrenamtliche sich wohlfühlen und eher dabei bleibt	1, 8, 9, 24
70944423	Flexiblere Mitarbeit ermöglichen, z.B. Meetings hybrid, etc.	1, 10
70982065	Aktives Ansprechen der Neuzugezogenen durch Vereine vor Ort, die Ehrenamtliche brauchen. „Vermittlung“/ Kontaktaufnahme vom alten Verein zu einem ähnlichen vor Ort	5
71049700	- mehr informieren über Möglichkeiten für Ehrenamt vor Ort (also in der neuen Gemeinde) z.B. nach einem Umzug - z.B. bei einer längeren Anfahrtszeit öfters digitale Besprechungen anbieten	5, 10
71308224	Gemeinsame Arbeit mit gleichaltrigen, gute Einführung in das Thema (Unterstützung v.a. am Anfang)	5, 20
71356959	Flexible anpassbare Zeiten Mehr online Tätigkeiten etablieren	1, 10, 11

71356970	- mehr Abschlussangebote für Junge Erwachsene und diese aktiv durch online-Präsenz bewerben -mehr Unterstützung von altem Ehrenamt zur Findung neuer Ehrenämter in anderen Städten - Angebot für kleinere Ehrenämter im Kinder- und Jugendbereich (kann seit Studium keine Leitung mehr übernehmen)	5, 36
71356978	Bessere Aufteilung von Verantwortung- ich habe oft erlebt, dass eine Person viele Aufgaben und viel Verantwortung übernommen hat, diese Belastung ist in den Übergangsphasen aus eigener Erfahrung zu viel. Eine mögliche Verteilung auf mehrere Personen könnte helfen	3
71356981	Entlastung vom Arbeitgeber in der freien Wirtschaft like Sonderurlaub +	32
71356986	Das Ehrenamt aus der Ferne weiter koordinieren (Programm Pläne machen)	30
71357035	Beziehung zu den Leitern weiterhin halten (Whatsapp, Zoom)	6
71357054	Infos, wenn man nach dem Umzug neu ist. Gute ÖPNV Anbindung	5, 32
71438283	zeitlich anders strukturieren, sodass student*innen eher zeit aufbringen können, evtl. helfen in neue ehrenamtliche aktivitäten einzusteigen, die entweder nah am studienort oder flexibler werden.	2, 5
71438286	Offenheit für Online-Teamersitzungen Nach Bedürfnissen der Erleichterung fragen Dankbarkeit trotz/wegen der Umstände zeigen	8, 10, 17
71438294	-Bezahlung -bessere Strukturen -ausreichend Mitarbeitende, welche auch ausreichend geschult sind	3, 31, 32
71438308	Dass man bei einem Umzug informiert wird, wo man sich in der neuen Region engagieren kann.	5
71438348	Eventuell mehr Möglichkeiten Ehrenamt auch aus gerne fortsetzen zu können.	30

Anhang 10 Antworten Item P2

ID	P2
70104156	Ein häufiges Problem könnte sein, dass die meisten Jugendkreise nach Jahrgängen aufgebaut sind. Dabei muss man nicht mal selbst vom Umbruch betroffen sein, denn selbst einige Wenige können die Gruppe durch zeitgleiche Umbrüche verändern.
70176031	Ich hab schon darunter gelitten, dass ich mit Beginn des Studiums gar nicht mehr stark engagiert war, weil dies vorher so einen großen Teil meines Lebens und meiner Persönlichkeit ausgemacht hat. Es war ein langer Weg, für mich selbst zu lernen, wie ich wieder neue Anknüpfungspunkte finde. Insofern freue ich mich, wenn die Arbeit interessante Ergebnisse bringt. Viel Erfolg!
70176079	Da ich meine ehrenamtlichen Zeit quasie mit der 90 ger begonnen habe, konnte ich noch nicht auf die Digitalen Medien so zurückgreifen wie ihr heute :-). Ob dadurch die Ehren- und Hauptamtlichen Mitwirkenden zuverlässiger waren oder es nur der romantische Blick zurück ist, weiss ich nicht. Aber ich habe damals gelernt, dass ein Termin der im Kalender steht auch wahrgenommen wird, weil absagen hätte ja bedeutet, dass man telefonieren muss, was damals auch einfach nicht häufig gemacht wurde :-). Und naja man hat halt auch persönliche Einladungen bekommen und nicht nur ein Sammelschreiben.
70179684	Viele der Antworten sind in meinem Fall verfälscht, da ich vor allem im Sommer ehrenamtlich auf dem Stettenhof oder auf Jugendfreizeiten tätig war/bin. Weder das Studium noch die Arbeit in Vollzeit hat irgendeinen Einfluss darauf gehabt. Ich habe ungefähr genau gleich viel Zeit für das Ehrenamt wie zu Schulzeiten. Dass Sitzungen/Meetings nun öfters digital stattfindet ist auf andere Gründe zurückzuführen z.B. dass viele der anderen Mitarbeiter außerhalb studieren und allgemein seit Corona mehr digital stattfindet.
70184627	Wenn man will kommt man im kirchlichen Bereich da auch einfach auch wieder rein
70185560	Meiner Ansicht nach gibt es aber insgesamt eine geringer werdende Verbindlichkeit oder Priorisierung gegenüber dem Ehrenamt. Personen in Übergangsphasen, denen das Ehrenamt sehr wichtig war, werden vermutlich zurückkommen oder bei Umzug woanders Ehrenämter

	übernehmen. Wenn das Ehrenamt aber wenig verbindlich war, fällt es bei Übergangsphasen schneller weg und wird seltener wieder aufgenommen.
70219567	Online Zuschaltungen zu Sitzungen waren hilfreich, besonders mit gutem Raummikro
70223179	In der zwischenzeit hatte ich einen weiteren Wechsel ins Studium. Da habe ich es etwas schwieriger mit weiter im Ehrenamt tätig sein wahrgenommen
70234990	Interessant wäre auch der Übergang vom ersten zum zweiten Job gewesen. Bei mir größerer Umzug. Engagiere mich jetzt im selben Verband, aber in einem anderen Ort (Pfadfinder DPSG). Tendenziell weniger Zeit. Aber das Thema ist mir wichtig, weshalb ich mir die nötige Zeit nehme. Viel Erfolg bei der Forschungsarbeit :)
70240259	Ich übe meinen Beruf in einem ähnlichen Bereich aus, in dem ich auch meine Ehrenämter ausgeübt habe. Neben Studium und Beruf wollte/will ich nicht auch noch in meiner Freizeit in dem gleichen Bereich ehrenamtlich arbeiten.
70328739	Ich habe erst nach Abschluss meines Studiums begonnen, mich ehrenamtlich zu engagieren. Ich finde, die Frage auf der vorigen Seite (wo es um 50% geht) ist nicht klar genug formuliert. Aber vielleicht bin nur ich es, die sie nicht verstanden hat. ;)
70742409	Wichtig ist auch immer das genügend "neue" Leute nachkommen - so kann man sich leichter von eventuellen Ehrenämter lösen als dass man lange Zeit übernehmen soll weil niemand anders "nachkommt" - so kann sonst über lange Zeit meiner Meinung nach auch die Lust am Ehrenamt beendet werden (Beispiel: ich ziehe aus Heimatort A weg in Studienort B - führe Ehrenamt A in Heimatort aber weiter aus weil niemand nachkommt - mache es über Zeitraum mehr recht als schlecht und empfinde die Tätigkeit und damit verbunden vielleicht auch das Ehrenamt mehr als Last anstatt als Lust Ehrenamt während Beruf/ Studium: Gerade im Studium stellt sich oft die Frage: Kann ich es mir finanziell leisten ein Ehrenamt auszuführen wenn ich in dieser Zeit eigentlich zeitgleich Geld verdienen muss um mir mein Studium/Leben zu finanzieren

70751738	Bevor mein Ehrenamtlicher aufgibt sollte man es sich sehr gut überlegen. Zeit ist eher eine Ausrede, kein echter Grund. Was macht man wirklich in den 2 Stunden, die man durch Aufgabe des Ehrenamts gewinnt?
70752776	Bei der Frage, ob man ein Ehrenamt aufgegeben, passiert, usw. hat, konnte ich dies nur für ein Ehrenamt beantworten. Eines habe ich pausiert, ein anderes aufgegeben. Das war in der Frage so nicht möglich anzugeben.
70787615	mehr Menschen sollten über ihr ehrenamt auf ein FSJ aufmerksam gemacht werden
70803622	Den übrig gebliebenen Mitarbeitenden nicht mit Müh und Not noch mehr auftragen, weil man unbedingt bestimmte Angebote aufrecht erhalten will. Den damit vergrault man noch die letzten motivierten Leute.
70982065	Ausbildung zum Hauptamt
70992309	Ich habe mein FSJ in dem Jugendwerk gemacht, wo ich zuvor ehrenamtlich tätig war. (Je nach dem, wie das zählt, hab ich entweder voll mein Ehrenamt gemacht oder ganz damit aufgehört, wobei aber die Tätigkeiten für die Aktionen selbst erhöht wurden.)
71356981	Ehrenämter sollten gesonderte Vergütung erhalten z.B Ehrenamtsausweis für Kultur und Freizeit.

Eigenständigkeitserklärung

Hiermit erkläre ich, dass ich die vorliegende Arbeit selbstständig verfasst und keine anderen als die im Literaturverzeichnis angegebenen Quellen benutzt habe. Insbesondere versichere ich, dass ich alle wörtlichen und sinngemäßen Übernahmen als solche kenntlich gemacht habe. Ich versichere, dass ich kein wissenschaftliches Fehlverhalten im Sinne des §2 der an der EH Ludwigsburg erlassenen „Richtlinien zum Umgang mit wissenschaftlichem Fehlverhalten“ begangen habe. Ich versichere auch, dass die Arbeit noch an keiner anderen Stelle als Abschlussarbeit vorgelegt wurde.

Pliezhausen, den 13.05.23

Ort, Datum

A handwritten signature in black ink that reads "J. Gross". The signature is written in a cursive style with a large, looped 'J' and a stylized 'Gross'.

Unterschrift