

Projekttitlel:

„Verständnisse bürgerschaftlichen Engagements und Stärkung studentischen Ehrenamts und Engagements im Hochschulkontext und darüber hinaus“

Laufzeit: 01.10.2022-30.09.2024

Kooperationsprojekt zwischen dem Institut für Pädagogik, Abteilung Sozialpädagogik, der CAU zu Kiel (Prof. Dr. Christiane Micus-Loos, Leonie Priestaff, Ulf Ollmann, Ronja Holzappel) dem Geschäftsbereich Qualitätsentwicklung der CAU zu Kiel (Julia Eichhorn) sowie dem Kieler Ehrenamtsbüro „nettekieler“ (Alexandra Hebestreit)

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	1
2. Forschungsstand.....	4
3. Mixed Methods	8
4. Qualitatives Vorgehen.....	9
5. Quantitatives Vorgehen	13
6. Fallvergleich der Expert*inneninterviews	16
7. Komparative Analyse der Fokusgruppeninterviews	41
8. Quantitative Ergebnisse.....	46
9. Zusammenfassung ausgewählter Ergebnisse.....	63
10. Ausgewählte Handlungsempfehlungen	65
11. Literatur	68

1. Einleitung

In der 2010 veröffentlichten Engagementstrategie konstatiert die damalige Bundesregierung, dass „das Engagement der Bürgerinnen und Bürger [...] einen vitalen Beitrag zur Zukunftsfähigkeit“ (Bundesregierung 2010: 5) Deutschlands leistet. Dieses Zitat unterstreicht die Bedeutung des ehrenamtlichen Engagements für die gesellschaftliche Stabilität und den sozialen Zusammenhalt. Vor allem der „verstärkte[...] Zuzug von geflüchteten Menschen“ (a.a.O.: 6) in den Jahren 2015 und 2016 wie auch die sogenannte „Krise der Reproduktion“ (a.a.O.: 9) – hiermit ist, dass der Wandel der Geschlechterverhältnisse in Kombination mit der alternden Gesellschaft in Deutschland zu Versorgungslücken führe – hat die Landschaft des freiwilligen Engagements in Deutschland maßgeblich beeinflusst und viele Bürger*innen motiviert, sich ehrenamtlich zu engagieren.

Ergänzend zur Differenzierung von Produktions- und Reproduktionsarbeit wird zwischen formeller und informeller Arbeit unterschieden. Informelle Arbeit ist die Art von Arbeit, die nicht im Rahmen eines Anstellungsverhältnisses geleistet wird: „Informelle Arbeit wird durch das definiert, was sie nicht ist, und umfasst jegliche Arbeit, die nicht als formal reguliertes Erwerbsverhältnis kategorisiert ist“ (van Dyk und Haubner 2021: 55). Ehrenamt gehört demnach zu informeller Arbeit. Zu Recht weisen Silke Dyk und Tine Haubner auf die unklaren und verschwimmenden Trennlinien zwischen entlohten und nicht entlohten sowie formellen und informellen Formen von Arbeit hin.

Um sich dieser schwierigen Trennung von formeller und informeller Arbeit zu nähern, kann die von der Enquetekommission des Deutschen Bundestages „Zukunft des bürgerschaftlichen Engagements“ 2002 aufgestellte Definition von ehrenamtlichem beziehungsweise bürgerschaftlichem Engagement hinzugezogen werden. Diese sieht die Faktoren: freiwillig, nicht auf materiellen Gewinn gerichtet, gemeinwohlorientiert, öffentlich und Gemeinschaftlichkeit/Kooperation als bedeutungsgebend für ehrenamtliches beziehungsweise bürgerschaftliches Engagement (vgl. a.a.O.: 86).

Im Projekt „Verständnisse bürgerschaftlichen Engagements und Stärkung studentischen Ehrenamts und Engagements im Hochschulkontext und darüber hinaus“ geht es um studentisches Engagement. Studentisches Engagement ist ein entscheidender Faktor für die persönliche und berufliche Entwicklung von Studierenden, durch einen Kompetenzerwerb im freiwilligen Engagement (vgl. Huth 2018: 102). Es umfasst Aktivitäten in studentischen Hochschulgruppen,

Fachschaften, Studierendenparlament uvm. Diese Erfahrungen fördern nicht nur soziale Kompetenzen und Verantwortungsbewusstsein, sondern tragen auch zur Entwicklung wichtigen sozialen Kapitals bei, das im späteren Berufsleben von großer Bedeutung sein kann (vgl. a.a.O.: 105). Zugleich ist studentisches Engagement mit einer beruflichen Orientierungsfunktion für Studierende verbunden (vgl. ebd.). Trotz der zahlreichen Vorteile, die studentisches Engagement bietet, ist die aktive Beteiligung vieler Studierender häufig durch verschiedene Herausforderungen eingeschränkt.

Die Förderung studentischen Engagements durch Hochschulen ist von entscheidender Bedeutung, um Studierende dabei zu unterstützen, sich aktiv zu engagieren und gleichzeitig ihre akademischen Verpflichtungen zu erfüllen. Viele Studierende stehen vor der Herausforderung, ihre Zeit zwischen Studium, Nebenjobs, Praktika und anderen Verpflichtungen effizient zu managen. Diese Vielzahl an Anforderungen führt oft dazu, dass wenig bis gar keine Zeit für zusätzliches Engagement bleibt. Ohne gezielte Unterstützung und Anreize durch die Hochschulen besteht die Gefahr, dass das Potenzial studentischen Engagements ungenutzt bleibt. Die Hochschulen müssen daher Maßnahmen ergreifen, um die Studierenden zu motivieren und zu unterstützen, sich trotz ihres vollen Terminkalenders zu engagieren.

Die Notwendigkeit des Projekts ergibt sich aus mehreren zentralen Herausforderungen. Studierende sehen sich heute vor einer Vielzahl von Anforderungen stehend, die ihre Zeit und Ressourcen stark beanspruchen. Ohne gezielte Unterstützung und strukturelle Veränderungen bleibt das Potenzial vieler Studierender, sich aktiv gesellschaftlich einzubringen, ungenutzt. Bürgerschaftliches Engagement spielt eine wesentliche Rolle bei der Persönlichkeitsentwicklung junger Menschen und stellt für die Gesellschaft eine wertvolle Ressource dar. Ein weiterer wichtiger Aspekt des Forschungsvorhabens ist die gezielte Einbeziehung marginalisierter Gruppen. Studierende mit Beeinträchtigungen, chronischen und psychischen Erkrankungen, unterschiedlichen Religionen, Kulturen und sexuellen Orientierungen haben oft spezifische Bedürfnisse und erfahren Barrieren, die ihr Engagement erschweren können. Die Untersuchung soll aufzeigen, welche Unterstützungsmaßnahmen notwendig sind, um diesen Studierenden eine gleichberechtigte Teilhabe zu ermöglichen.

Das vorliegende Forschungsvorhaben widmet sich der gezielten Förderung studentischen Engagements an Hochschulen. Ziel ist es, herauszufinden, wie studentisches Engagement initiiert, begleitet und strukturell verankert werden kann, sodass es sowohl innerhalb als auch außerhalb des universitären Kontexts eine nachhaltige Wirkung entfaltet. So soll das Engagement der Stu-

dierenden nicht nur innerhalb der Universität gestärkt, sondern auch deren Beteiligung an gesellschaftlichen Prozessen außerhalb der Hochschule gefördert werden. Angesichts der engen Studienstrukturen, der Anforderungen durch Praktika und Auslandsaufenthalte sowie der Notwendigkeit, das Studium zu finanzieren, stellt sich für viele Studierende die Frage, wo Raum für freiwilliges Engagement bleibt. Dabei wird untersucht, welches Verständnis verschiedene (studentische) Personengruppen von bürgerschaftlichem Engagement haben und welche Unterstützung notwendig ist, um deren Teilnahme zu fördern.

Die Christian-Albrechts-Universität zu Kiel (CAU) kann auf eine Vielzahl von Erfahrungen in der Förderung studentischen Engagements zurückgreifen, darunter Kooperationen mit dem Kieler Ehrenamtsbüro und nationalen Netzwerken sowie Angebote im Bereich Service Learning. Trotz dieser bestehenden Strukturen bleibt die Herausforderung, soziale Ungleichheiten innerhalb der studentischen Gruppen zu berücksichtigen und deren spezifische Vorstellungen von Engagement zu adressieren.

Im Forschungsprojekt „Verständnisse bürgerschaftlichen Engagements und Stärkung studentischen Ehrenamts und Engagements im Hochschulkontext und darüber hinaus“ wird sowohl auf quantitative als auch auf qualitative Forschungsmethoden zurückgegriffen, um ein umfassendes Bild des studentischen Engagements auf dem Campus zu zeichnen. Besonderes Augenmerk liegt dabei auf der Frage, welche Strukturen und Maßnahmen als unterstützend wahrgenommen werden und wie ein solches Engagement auch über die Grenzen der Hochschule hinaus gesellschaftliche Wirkung erzielen kann. Es soll ein Beitrag zur Förderung einer inklusiven, demokratischen Gesellschaft geleistet werden, in der Studierende ihre Rolle als verantwortungsbewusste Bürger*innen ausschöpfen können.

2. Forschungsstand

Das bürgerschaftliche Engagement ist in Deutschland bereits im Fokus von Forschung. Als ein relevanter Aspekt zur Betrachtung des Forschungsstandes ist der fünfte deutsche Freiwilligen Survey aus 2019 zu betrachten. Dieser wird vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend herausgegeben und er gibt einen Überblick über engagierte Personen in Deutschland. Die Daten werden seit 1999 alle fünf Jahre im Rahmen einer telefonischen Abfrage erhoben, mit einer bevölkerungsrepräsentativen Stichprobe. So engagierten sich im Jahr 2019 28,8 Millionen Menschen, was einen Anteil von 39,7% der deutschen Bevölkerung ab 14 Jahren darstellt (vgl. Simonson et al. 2022: 4). Es konnte ein eindeutiger Anstieg des Engagements in allen Altersgruppen aufgezeigt werden, während jedoch die Beteiligung von Menschen mit Migrationshintergrund sich nicht verändert hat und sich 27% der Menschen mit Migrationshintergrund zum Erhebungszeitpunkt engagiert haben (vgl. ebd.).

Mit dem Schwerpunkt von Migration, Teilhabe, Vielfalt greift das BBE Policy-Paper zur Bundes-Engagementstrategie, mit eben diesem Titel, das Feld des Engagements von Menschen mit Migrationshintergrund auf. Diese Paper werden von BBE-Arbeitsgruppen und weiteren Mitgliedern des Netzwerks erarbeitet. Die bundesweit 20 000 Migrant*innenorganisationen sind dabei Fokus der Betrachtung. Dabei macht das Paper deutlich, dass Migrant*innenorganisationen nicht die gleichen Ressourcen wie andere Organisationen haben und dessen Vernetzung ebenfalls nicht so stark ausgeprägt ist. So wird eine nachhaltige strukturelle Förderung der Migrant*innenorganisationen gefordert (vgl. BBE-AG Migration, Teilhabe, Vielfalt 2023: 3). Den Fokus auf marginalisierte Gruppen im Engagement setzt auch das Modellprojekt „Marginalisierte Gruppen im Engagement. Engagementförderung für Menschen mit erschwerten Zugängen“, welches aus dem Forschungsprojekt „Marginalisierung im Ehrenamt“ der Hochschule Neubrandenburg 2022-2023 hervorging. Dabei werden Konzepte aus der Praxis und dessen methodische Umsetzung betrachtet (vgl. Kruger et al. 2023: 12). Dieses kommt zu dem Ergebnis, dass Angebote der Engagementförderung sich an den Bedarfen der Engagierten zu orientieren haben, um marginalisierte Gruppen zu fördern (vgl. a.a.O.: 16).

Auch der Leitfaden „Neue Engagierte. Freiwilliges Engagement von geflüchteten Menschen fördern“ aus einem Modellprojekt mit einer Laufzeit von 3 Jahren beschäftigt sich mit dem Thema der marginalisierten Gruppen im Engagement. Die Bundesarbeitsgemeinschaft der Freiwilligenagenturen (bagfa) e.V. erprobt die Förderung des freiwilligen Engagements von geflüchteten Menschen in einer Projektlaufzeit von 2016 bis 2019 mit der Beteiligung von zehn Freiwilligenagenturen in Deutschland. Ziele waren einerseits, geflüchtete Menschen für das

freiwillige Engagement zu aktivieren, andererseits zu untersuchen, wie Einrichtungen, Organisationen und Initiativen an Attraktivität für Engagierte mit Fluchtgeschichte gewinnen können (vgl. Bundesarbeitsgemeinschaft der Freiwilligenagenturen 2018: 3).

Über die Rolle von Zivilgesellschaft in Zuwanderung, Integration und Vielfalt unter dem Titel „Engagement und Zusammenhalt. Ein prekäres Gespann“ veröffentlichte Serge Embacher (2021) für die Stiftung Mercator eine Zusammenfassung, welche die Quantität und die Qualität der Zivilgesellschaft und dessen Zusammenhalt, unter der Betrachtung des Deutschen Freiwilligen Surveys, beinhaltet.

Der „Datenreport Zivilgesellschaft“ herausgegeben von Holger Krimmer (2019) bietet einen Überblick über das Feld der Zivilgesellschaft. Unter anderem werden die organisierte Zivilgesellschaft, das zivilgesellschaftliche Engagement, die Zivilgesellschaft als Arbeitsmarkt und die Finanzierung der Zivilgesellschaft von unterschiedlichen Autor*innen des Forum Zivilgesellschaftsdatenbank (FZD) betrachtet.

Der Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement (im Folgenden BBE) rückt in ihrem Policy Paper „Zivilgesellschaftsforschung“ diese in den Fokus und sieht einen Bedarf an Engagementforschung und einen Ausbau von Netzwerken zu diesem Forschungsschwerpunkt (vgl. BBE-AG Zivilgesellschaftsforschung 2023).

In einem weiteren Policy Paper mit dem Schwerpunkt „Engagement junger Menschen“ legt das BBE den Fokus auf junge Menschen im Engagement. In diesem wird die Forderung nach Unterstützung für jede Form, ob formelles oder informelles, Engagement junger Menschen deutlich (vgl. BBE-AG Engagement junger Menschen 2023).

Die Sonderauswertung des vierten deutschen Freiwilligen Surveys mit dem Fokus auf dem Engagement junger Menschen, ist ebenfalls vom Ministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend in Auftrag gegeben. Dieser analysiert die Ergebnisse des Surveys in Hinblick auf das Engagement junger Menschen und dessen Gelegenheitsstrukturen, Engagementanstöße und Engagementbereitschaft (vgl. Kausmann et al. 2017).

Das Policy Paper mit dem Schwerpunkt Bildung und Engagement vom BBE setzt das Engagement junger Menschen im Rahmen von Bildungseinrichtungen in ihren Fokus. Dabei wird die Rolle von Engagement als eine Form von Bildung, aber auch die Anerkennung und Hindernisse von engagierten jungen Menschen in Bildungseinrichtungen verhandelt (vgl. BBE-AG Bildung und Engagement 2023: 2 ff.).

Das Engagement von Schüler*innen und Studierenden im Kontext der Hochschule betrachtet Susanne Huth in ihrer Veröffentlichung zu der Studie "Teilhabe durch Engagement“ gefördert

durch die Mercator Stiftung. Darin werden der Freiwilligensurvey 2014, die Shell Studie 2015 und eine Online-Befragung von Studierenden als Datengrundlage genutzt, um Engagementbereiche, Anstöße und Motivation, Erwartungen und das freiwillige Engagement an Hochschulen von jungen Menschen in den Fokus zu rücken und Empfehlungen auszusprechen (vgl. Huth 2018).

Der Stifterverband für Deutsche Wissenschaft und die Stiftung Mercator haben in ihrer Veröffentlichung „Mission Gesellschaft. Engagement und Selbstverständnis der Hochschulen. Ziele, Konzepte, internationale Praxis“ die wichtigsten Konzepte des gesellschaftlichen Engagements an Hochschulen und die Vorteile und Voraussetzungen von Engagement für Hochschulen zusammengetragen und dafür Beispiele guter Praxis in den Vordergrund gerückt (vgl. Berthold et al. 2010). Die Freiwilligenagentur Marburg-Biedenkopf e.V. hat eine Online-Umfrage (n=530) mit Marburger Studierenden unter dem Titel „Engagierte Stadt. Bürgerschaftliches Engagement von Studierenden“ mit der Autorin Christina Salland durchgeführt und veröffentlicht. Abgefragt wurden unter anderem die Fachbereiche der Befragten, das Engagement in studentischen Initiativen, außerhalb von studentischen Initiativen und der Umfang des freiwilligen Engagements (vgl. Salland 2016). Das Projekt „Jung. Digital. Engagiert.“ vom Alexander von Humboldt Institut für Internet und Gesellschaft eröffnet, wie junge Engagierte durch das Internet neue Möglichkeiten für Kollaboration und den Wissensaustausch haben. Dabei wurden für das Projekt 13 Engagierte zu ihren verschiedenen Formen des digitalen Engagements befragt (vgl. Alexander von Humboldt Institut für Internet und Gesellschaft gGmbH 2021).

Das BBE hat ebenfalls ein Policy Paper zum Thema „Zivilgesellschaft und Digitalisierung“ herausgebracht, in dem die Forderung nach einer stärkeren Einbindung der Zivilgesellschaft in Fragen der Digitalisierung angebracht werden und auch die Verstärkung der Kooperation über Sektorengrenzen hinweg, immer mit einer Einbindung marginalisierter Gruppen, werden gefordert (vgl. BBE-AG Digitalisierung und Bürgerschaftliches Engagement 2023: 3).

Eine ganz andere Perspektive auf zivilgesellschaftliches Engagement in Deutschland hat die Veröffentlichung „Freiwilliges Engagement von Frauen und Männern. Genderspezifische Befunde zur Vereinbarkeit von freiwilligem Engagement, Elternschaft und Erwerbstätigkeit“, in Auftrag gegeben vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Familie. Diese Veröffentlichung fokussiert geschlechtliche Unterschiede im Engagement und wertet den Einfluss von Kindern auf das Ausüben von Engagement gesondert aus (vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2017).

Etwa 52% der Engagierten sind in einem Verein engagiert, damit sind rund 48% der Engagierten in Deutschland informell engagiert (vgl. Schubert 2023: 3). Das Paper „Informelles Engagement: die neue Normalität?“ greift diesen Fakt auf und analysiert den fünften deutschen Freiwilligensurvey 2019 hinsichtlich des organisationalen Kontextes von Engagement.

Die Metastudie „Predictors of turnover amongst volunteers: A systematic review and meta-analysis“ (2024) von Forner et al. stellt ein evidenzbasiertes Modell zur Freiwilligenbindung vor. Es zeigt sich, dass bedeutungsvolle Aufgaben, Autonomie und unterstützende soziale Beziehungen eine maßgebende Rolle spielen. Auch die Motivation und Zufriedenheit der Freiwilligen spielen eine wichtige Rolle, weshalb regelmäßige Umfragen zur Überwachung dieser Faktoren empfohlen werden. Eine gute Kommunikation und Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten tragen ebenfalls zur langfristigen Bindung bei.

Der Artikel „Engagement Anerkennen“ (Lang 2012) arbeitet heraus, dass freiwilliges Engagement durch eine angemessene Anerkennungskultur gefördert wird. Es wird betont, dass freiwillig Engagierte Wertschätzung für ihre Leistungen benötigen, um langfristig gebunden zu bleiben. Da sie keine finanzielle Vergütung erhalten, ist ein Ausgleich durch immaterielle Anerkennung, wie z.B. Zuwendung, Mitspracherecht und Entwicklungsmöglichkeiten, entscheidend. Führungskräfte müssen die Verpflichtung zum Ausgleich anerkennen und durch konkrete Maßnahmen wie Kostenübernahmen oder Zugang zu Wissen und Mitsprachemöglichkeiten erfüllen. Gleichzeitig wird herausgestellt, dass auch Ehrenamtliche eine Ausgleichsverpflichtung gegenüber der Organisation haben, indem sie sich zuverlässig und kooperativ einbringen. Die gegenseitige Anerkennung schafft eine Balance in der Beziehung und fördert ein nachhaltiges Engagement.

3. Mixed Methods

Für dieses Forschungsprojekt wurde ein Mixed-Methods-Forschungsdesign gewählt. „Ein Mixed-Methods-Design ist eine besondere Form des Forschungsdesigns, nämlich ein Design, das sowohl qualitative als auch quantitative Erhebungs- und Analyseformen umfasst.“ (Kuckartz 2014: 57) Diese Art des Designs ist besonders geeignet, wenn es darum geht, komplexe Forschungsfragen zu beantworten, die sowohl eine tiefere inhaltliche Einsicht als auch eine breite empirische Grundlage erfordern. Die Kombination beider Ansätze ermöglicht es, unterschiedliche Perspektiven und Methoden in einer Studie zu integrieren, wodurch eine umfassendere und differenziertere Analyse möglich wird.

Nach der formalistischen Notation, die Kuckartz zur Beschreibung von Mixed-Methods-Forschungsdesigns vorschlägt, handelt es sich bei diesem Projekt um ein „QUAL + QUAN“-Design (vgl. Kuckartz 2014: 59). Das bedeutet, dass ein qualitativer und ein quantitativer Forschungsstrang gleichberechtigt nebeneinander stehen, also parallel durchgeführt werden. Diese Gleichwertigkeit der beiden Stränge spiegelt sich in der simultanen Durchführung und Auswertung wider, was eine integrierte Betrachtung der gewonnenen Daten erlaubt. Ein solcher Ansatz minimiert das Risiko von Verzerrungen, die auftreten könnten, wenn ein methodischer Zugang bevorzugt oder überbetont würde.

Das Motiv für dieses Design wird mit Expansion beschrieben (vgl. Kuckartz 2014: 58): „Expansion zielt auf die Erweiterung des inhaltlichen Umfangs und der Reichweite einer Studie“ (ebd.). Durch die parallele Anwendung qualitativer und quantitativer Methoden können nicht nur verschiedene Aspekte des Forschungsgegenstands beleuchtet werden, sondern auch potenzielle Synergieeffekte entstehen. Dies führt zu einer deutlich umfassenderen Erkenntnisgewinnung, als es durch die alleinige Anwendung einer der beiden Methoden möglich wäre. Die Entscheidung für ein Mixed-Methods-Design ist daher nicht nur eine methodische, sondern auch eine strategische Wahl, die es ermöglicht, die Stärken beider Ansätze optimal zu nutzen und ihre jeweiligen Schwächen zu kompensieren. Damit wird das Forschungsdesign zu einem integrativen Ansatz, der sowohl die Breite als auch die Tiefe der Untersuchung sicherstellt.

4. Qualitatives Vorgehen

Für die Erhebung der qualitativen Daten wurden 10 Leitfadeninterviews mit Expert*innen sowie 2 Fokusgruppeninterviews mit Studierenden durchgeführt. Der Erhebungszeitraum der Expert*inneninterviews belief sich auf den Zeitraum zwischen dem 24.01.2023 und dem 01.03.2023. Der Erhebungszeitraum der Fokusgruppeninterviews lag zwischen Dezember 2023 und Juni 2024. Damit die Expert*inneninterviews zustande kamen, wurden Expert*innen auf diesem Gebiet ausgewählt und per Mail kontaktiert. Es wurde eine schriftliche Einverständniserklärung der Interviewten nach den Anforderungen der DSGVO abgegeben, um die gewonnenen Daten wissenschaftlich verwerten zu können.

Der Expert*innenstatus ergab sich daraus, dass die Interviewpartner*innen entweder zum Thema ehrenamtliches Engagement im Hochschulkontext forschen oder in der Praxis verankert sind (vgl. Meuser/Nagel 2009). Der Kontakt zu den Interviewpartner*innen für die Fokusgruppeninterviews kam über Werbung per Flyer auf dem Campus der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel zustande. Es wurde sich dazu entschieden, den qualitativen Forschungsstrang, an der Themenanalyse nach Mayring (2022: 104) zu orientieren. So kann sichergestellt werden, dass sowohl die theoretischen und empiriegestützten Forschungsbefunde deduktiv auf Relevanz für das vorliegende Forschungsobjekt geprüft werden können und gleichzeitig ermöglicht das induktive Vorgehen, dass neue Aspekte erkannt werden können.

Um dies zu verfolgen, wurden literaturgestützte Leitfäden sowohl für die Expert*inneninterviews als auch für die Fokusgruppeninterviews formuliert (siehe Anhang). Somit sollte sichergestellt werden, dass die gewonnenen Erkenntnisse das Forschungsinteresse abdecken und gleichzeitig an den aktuellen Stand der Forschung anknüpfen.

Von den zehn Expert*inneninterviews wurden sieben online geführt und die übrigen drei in Präsenz im Raum Kiel. So konnten sowohl ortsansässige Expert*innen befragt werden als auch aus der gesamten Republik Deutschland. Die Fokusgruppeninterviews wurden in Präsenz geführt, da es sich bei den Befragten um Studierende der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel handelt. Die so aufgenommenen und transkribierten Interviews wurden mit dem Transkriptionsprogramm F4 transkribiert und dann mit Hilfe von dem Programm MAXQDA ausgewertet. Dazu wurden aus den Leitfäden deduktiv Kategorien gebildet, die dann mit induktiven Kategorien aus dem Datenmaterial angereichert wurden. So entstanden für die Expert*inneninterviews insgesamt fünf Oberkategorien mit jeweils zwischen vier und acht Unterkategorien.

Oberkategorie	Unterkategorie	deduktiv	induktiv
OK 1 Eigene Erfahrungen mit Engagement			
	UK 1.1 Verständnis von Engagement	x	
	UK 1.2 Eigene Motivation und Einstellung	x	
	UK 1.3 Erfahrungen mit Anerkennung, Würdigung und Belohnung von Engagement	x	
	UK 1.4 Kompetenzerwerb durch Engagement (Fähigkeiten, Weiterbildungen..)		x
OK 2 Förderliche Faktoren und Strukturen für Engagement			
	UK 2.1 Synergien und Vereinbarkeit mit dem Job		x
	UK 2.2 Bereitstellung von Räumen, Begegnungen ermöglichen		x
	UK 2.3 Beziehung und Begleitung		x
	UK 2.4 Sprachliche Zugänglichkeit		x
	UK 2.5 Curriculare Verankerung		x
	UK 2.6 Digitale Engagementmöglichkeiten	x	
	UK 2.7 Vorteile/Sonderansprüche durch Engagement		x
OK 3 Hemmende Faktoren und Strukturen für Engagement			
	UK 3.1 Sichtbarkeit und Bereitstellung von Informationen und Erreichbarkeit der zuständigen Ansprechpersonen		x
	UK 3.2 Wissenschaftskommunikation als Barriere (-> implizites Wissen über Hochschulstrukturen, B2)		x
	UK 3.3 Abhängigkeit von finanziellen Ressourcen der Hochschule/Fördergelder hohe Anforderungen		x

	UK 3.4 Mangelnde Förderung und fehlender Ausgleich für Studierende		X
	UK 3.5 Erreichbarkeit und Einbindung von marginalisierten Gruppen		X
	UK 3.6 Konkurrenz mit Erwerbsarbeit, fehlende Zeit	x	
	UK 3.7 Eingebundenheit Studium und unflexible Studienverlaufspläne		X
	UK 3.8 Verbindlichkeit und wenig Flexibilität		X
OK 4 Sichtbarkeit von Engagement			
	UK 4.1 Sichtbarkeit von Engagement an der Hochschule	x	
	UK 4.2 Gefahr der Instrumentalisierung		X
	UK 4.3 Kooperationen durch Service Learning		X
	UK 4.4 Austausch- und Beratungsstelle auf dem Campus		X
	UK 4.5 Fest etablierte, kontinuierliche Veranstaltungen und Akquise		X
	UK 4.6 Treffpunkte und Räume in Stadtzentren		X
	UK 4.7 Einsatz von versch. Medienkanälen und Werbung		X
	UK 4.8 Öffentliche politische Debatte über Bedeutung Engagement		X
OK 5 Vernetzung mit der Zivilgesellschaft			
	UK 5.1 Vernetzung und Zusammenarbeit mit anderen Gruppen		X
	UK 5.2 Notwendigkeit eines Transfers in die Zivilgesellschaft	x	
	UK 5.3 Zufallsprinzip und Gelegenheiten von Engagement, Begegnungsmöglichkeiten		X

	UK 5.4 Verknüpfung mit dem Nebenjob		x
--	-------------------------------------	--	---

Die beiden Fokusgruppeninterviews wurden vollständig transkribiert (siehe Anhang) und inhaltsanalytisch mit Mayring komparativ ausgewertet. Die komparative Analyse erfolgte anhand folgender Oberkategorien:

OK 1: Engagementbereiche und Verständnis von Ehrenamt

OK 2: Motivation für das Ehrenamt

OK 3: Herausforderungen im Ehrenamt

OK 4: Wünsche und Bedarfe

5. Quantitatives Vorgehen

Ziel der quantitativen Onlinebefragung war es, Informationen über die Motive, Selbstverständnisse und Erwartungen der ehrenamtlich tätigen Studierenden zu erlangen. Auch wurden Informationsquellen, Tätigkeitsfelder, Dauer und Umfang der ehrenamtlichen Tätigkeit erhoben. Es wurden ebenso die für die Fragestellung des Projekts relevanten soziodemografischen Merkmale Geschlecht, Alter, Erstakademiker*in, Migrationshintergrund und Nebenerwerbstätigkeit erfasst. Gründe, sich nicht ehrenamtlich zu engagieren und Angaben über die Wichtigkeit verschiedener Rahmenbedingungen sowie der Anerkennung wurden miterhoben. Welche Unterstützungsmöglichkeiten durch die Universität geleistet werden sollten, wurde ebenso abgefragt sowie die wahrgenommene Sichtbarkeit verschiedener Angebote der Universität. Für die Befragung wurde die Umfrageplattform „Unipark“ verwendet. Der Umfragezeitraum erstreckte sich von 11.04.2023 bis zum 15.05.2024 und es konnten 485 Studierende erreicht werden. Der Feldzugang erfolgte über die Mailverteiler der Fachschaftsvertretungen der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel. Ebenfalls wurden QR-Codes zur Umfrage an verschiedenen viel frequentierten Orten der Universität aufgehängt sowie Flyer in den Mensen verteilt. Eine Rundmail an alle Studierenden wurde vom Allgemeinen Studierendenausschuss versendet. Ebenso verschickte das Referat für Lehrentwicklung der Universität Einladungsmails zu der Umfrage an Studierende. Die statistische Analyse wurde mit dem Programm Stata, Version 18.4 durchgeführt.

Anonymität wurde den Befragten zugesichert und eingehalten. Die Daten wurden ausschließlich auf den DSGVO-konformen Servern von Unipark und innerhalb der IT-Infrastruktur der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel gespeichert. Zugriff auf die Daten haben lediglich Mitarbeiter*innen des Projekts, welche am Institut für Pädagogik beschäftigt sind.

Die für die Fragestellung dieses Forschungsprojekts relevanten Items wurden aus den Befunden des Forschungsstandes abgeleitet.

Der Fragebogen wurde einem Pretest unterzogen. Es wurde händisch geprüft, ob die angezeigten Fragen keine Redundanzen enthalten. Engagiert sich bspw. eine befragte Person zum Zeitpunkt der Umfrage nicht, wird sie nur zum damaligen Engagement und nicht zu einem nicht vorhandenen aktuellen befragt.

Im Folgenden wird der Aufbau des Fragebogens beschrieben. Es werden die jeweiligen Konstrukte in der Reihenfolge, wie sie im Fragebogen zu finden sind, aufgelistet.

Einleitungstext des Fragebogens:

„Wir bitten Sie, den nachfolgenden Fragebogen sorgfältig auszufüllen. Erfahrungsgemäß dauert die Beantwortung des Fragebogens 3-10 Minuten. Wir danken Ihnen sehr herzlich für Ihr Engagement.

Einwilligungsformular und Datenschutzhinweis

Die Einwilligung zur Erhebung und Verarbeitung der Daten ist unwiderruflich, da aufgrund der anonymisierten Form der Umfrage keine teilnehmerbezogene Löschung durchgeführt werden kann. Ich erkläre mich damit einverstanden, dass meine Daten nach Beendigung oder Abbruch der Studie gelöscht werden. Die Daten werden nach Projektabschluss, spätestens am 31.12.2026, gelöscht. Ich erkläre mich damit einverstanden, dass im Rahmen dieser Erhebung Daten in anonymisierter Form, erhoben und auf den Servern des Anbieters von UNIPARK (innerhalb der EU) für Online-Umfragen aufgezeichnet werden. Ein Rückschluss auf meine Person ist nicht möglich. Es wird gewährleistet, dass diese Daten nicht an Dritte weitergegeben werden.

Bei Veröffentlichungen wird aus den Daten nicht hervorgehen, wer an dieser Untersuchung teilgenommen hat. Eine Zuordnung der Versuchspersonennummer zu persönlichen Informationen wird nicht möglich sein. Zugriff auf die erhobenen Daten haben ausschließlich die Studienverantwortlichen. Diese unterliegen der professionellen Schweigepflicht. Sie können die Befragung jederzeit und ohne Angabe von Gründen abbrechen. Dies hat keinerlei Nachteile für Sie. Durch das Klicken auf „Weiter“ bestätigen Sie, dass Sie alle oben stehenden Informationen gelesen und verstanden haben. Sie erklären sich mit der Teilnahme an dieser Studie und mit der Analyse der Daten einverstanden.“

1. Itemblock „Soziodemografie“:

Geschlecht, Alter, Erstakademiker*in, Migrationshintergrund, Nebenerwerbstätigkeit, Fakultätszugehörigkeit, Studienfach, angestrebter Studienabschluss, Höhe des Fachsemesters, Postleitzahl, Stundenumfang der Nebenerwerbstätigkeit

2. Itemblock „aktuelles Engagement“:

Selbstverständnis, Motiv, Erwartungen an das Engagement, Anstoß zum Engagement, genutzte Informationsquelle der Hochschule, Dauer des Engagements, Häufigkeit des Engagements, hochschulinternes Engagement, digitales Engagement, Tätigkeitsfelder, konkrete Inhalte des Engagements, notwendige Rahmenbedingungen des Engagements

3. Itemblock „Gründe, sich nicht zu engagieren“:

Gründe, sich nicht zu engagieren; was wird gebraucht, um sich zu engagieren; gewünschte Formen von Anerkennung und Wertschätzung; zukünftiges Engagement vorstellbar

4. Itemblock „in der Vergangenheit liegendes Engagement“:

Selbstverständnis, Motiv, Erwartungen an das Engagement, Hochschulkontext, Anstoß zum Engagement, genutzte Informationsquellen, Dauer, Häufigkeit, digitales Engagement, Tätigkeitsfelder, konkrete Inhalte

5. Itemblock „Beendigung des damaligen Ehrenamts“:

Gründe, das Engagement zu beenden

6. Itemblock „Wunsch nach Unterstützung“:

Wunsch nach Unterstützung, Form der Unterstützung, Einschätzung des bestehenden Unterstützungsangebotes der Universität

Schlusstext:

„Vielen Dank für Ihre Unterstützung!

Bei Fragen und Anmerkungen wenden Sie sich gerne an priestaff@paedagogik.uni-kiel.de.“

Der Datensatz wurde aufbereitet, indem alle Variablen und Wertelabels durch verständliche Formulierungen ersetzt wurden, da die aus Unipark exportierte Tabelle automatisch generierte Codes enthielt. Likert-Skalen wurden so skaliert, dass die niedrigsten Werte bei Null beginnen. Eine Recodierung von fehlenden Werten wurde nicht vorgenommen, da Stata diese automatisch in der von Unipark generierten Tabelle erkannte. Fehlende Werte wurden in der Analyse ignoriert und führten zu keinem Ausschluss weiterer Daten.

Für die Analyse wurden Häufigkeitstabellen aller Variablen angelegt, welche nach den soziodemografischen Merkmalen Migrationshintergrund, Erstakademiker*in, Geschlecht und Nebenerwerbstätigkeit gruppiert wurden.

6. Fallvergleich der Expert*inneninterviews

In dem folgenden Fallvergleich sollen besonders prägnante Kategorien herausgestellt und näher betrachtet werden. Im Zuge dessen werden unterschiedliche bzw. sich deckende Aussagen aus den insgesamt 10 Expert*inneninterviews miteinander verglichen.

Die jeweiligen Ober- und Unterkategorien wurden zwar induktiv am Transkript gebildet, jedoch stimmt die Reihenfolge der gebildeten Ober- und Unterkategorien in den meisten Fällen mit der Abfolge der Themen des Leitfadens überein. Der Leitfaden bildet somit gewissermaßen einen inhaltlichen Rahmen. Allerdings konnten darüber hinaus weitere Kategorien formuliert werden, die inhaltlich vorab keine Relevanz im Leitfaden fanden (vgl. Auswertungstabelle).

Der Oberkategorie 1 lassen sich folgende Unterkategorien zuordnen:

OK 1 Eigene Erfahrungen mit Engagement

- UK 1.1 Verständnis von Engagement¹
- UK 1.2 Eigene Motivation und Einstellung
- UK 1.3 Erfahrungen mit Anerkennung, Würdigung und Belohnung von Engagement
- UK 1.4 Kompetenzerwerb durch Engagement

UK 1.1 Verständnis von Engagement

Zu der Unterkategorie 1.1 „**Verständnis von Engagement**“ gaben alle 10 Expert*innen eine ausführliche Auskunft. Hierbei ließen sich viele inhaltliche Übereinstimmungen finden, da die meisten Expert*innen sich auf die Definition der Enquete-Kommission (2002) bezogen. Dort heißt es, um diese Definition kurz zusammenzufassen, dass bürgerliches Engagement sich klar von beruflichem sowie privatem Handeln abgrenzen muss. Daraus ergeben sich die Kriterien der Unentgeltlichkeit, der Freiwilligkeit, der Kooperation, der Gemeinwohlorientierung und der öffentlichen Wirksamkeit (siehe B3, Z. 90ff.). Wenngleich nicht alle Antworten sich ausdrücklich auf die Definition der Enquete-Kommission bezogen, wiesen sie trotzdem weitreichende Übereinstimmung mit ihr auf. So sei es dem Engagement wesentlich, das Gemeinwohl zu fördern, sich im öffentlichen Raum zu ereignen und durch die unentgeltliche Tätigkeit der kapitalistischen Logik des Warentauschs zu entgehen (B8, Z. 59ff.). Es gehe hier nicht darum, einen

¹ Die blau markierten Unterkategorien werden im Folgenden ausführlich dargestellt, da sie im Hinblick auf die Forschungsfrage als besonders relevant erachtet werden. Auch die anderen Unterkategorien lassen sich empirisch sättigen, werden aber aus pragmatischen hier nicht differenziert dargestellt.

Zweck zu verfolgen, der dem Engagement äußerlich ist. Es komme nicht auf Ruhm oder Entlohnung an, sondern darauf, sich selbst einzubringen, „also mit Herz und Seele und Körper, also ganz und gar, als Mensch eben“ (B8, Z. 59ff.). Bemerkenswert ist bei den frei assoziierten Antworten, dass sie das Engagement als etwas besonders Menschliches beschreiben. Im Engagement sei man ganz Mensch, es sei besonders menschlich, sich freiwillig zu engagieren. Es wird nicht ausgeführt, was hierunter zu verstehen sei. Bis hier ließen sich zwei Begründungsmuster erkennen: der Bezug auf die Definition der Enquete-Kommission und die freie Assoziation, eine selbständige Definition sozusagen. Als drittes Begründungsmuster sei hier die Antwort von B9 (B9, Z. 30ff.) angeführt, welche einen begriffsgeschichtlichen Charakter aufweist. Demnach gebe es drei Hintergründe, vor denen sich der Engagement-Begriff in jeweils unterschiedlichen Konturen abhebt. Der erste sei Hintergrund der Sozialen Arbeit. Hier sei der Engagement-Begriff inhaltlich so ausgestaltet, dass er insbesondere als weibliches Engagement gedacht wird. Es gehe darum, dass Frauen in „Demut“ etwas für andere tun. In dieser Formulierung ließe sich die protestantische Tradition heraushören, die für die Idee einer unentgeltlichen Tätigkeit im Sinne des Gemeinwohls eine nicht geringe Bedeutung haben sollte.

„...ich bin da nicht besonders originell, an der Definition an, die damals die Enquete-Kommission des deutschen Bundestages [...] dort wird bürgerschaftliches Engagement definiert als eine Tätigkeit, die bestimmte Merkmale aufweist, die sie vom beruflichen Handeln, also gewerblichen Handeln einerseits und privatem Handeln andererseits klar abgrenzt. Und dem zu Folge ist bürgerschaftliches Engagement unentgeltlich, also das heißt im Wesentlichen nicht auf materiellem Gewinn gerichtet, freiwillig, kooperativ mit anderen, gemeinwohlorientiert und öffentlich wirksam.“ (B3, Z. 90ff.)

*„...bürgerschaftliches Engagement, das ist jetzt auch ein guter Übergang dazu, das hat für mich was sehr, sehr menschliches, also das ist für mich ist das Gemeinwohl förderndes Engagement, [...] ja bürgerschaftlich von Bürgern, im öffentlichen Raum und das hat für mich sowas von wir gestalten gemeinsam Gesellschaft, also wir übernehmen Verantwortung für, für unsere Umwelt, für unsere Mitmenschen, für uns selber und wir stärken uns gemeinsam. Also eigentlich sind für mich diese bürgerschaftlich engagierten Menschen, das sind für mich eigentlich Stifter*innen, die sich selber einbringen, also die nicht irgendein Kapital einbringen, sondern sich selbst, also mit Herz und Seele und Körper, also ganz und gar, als Mensch eben.“ (B8, Z. 59ff.)*

„Und dementsprechend sag ich mal [...] ist für mich jeder, der für ein Ziel, das nicht unmittelbar dem Selbstzweck dient, sich in seiner Freizeit unbezahlt einsetzt, jemand der ehrenamtlich tätig ist.“ (B10, Z. 395)

„...im Grunde drei, mindestens drei unterschiedliche Begründungszusammenhänge. Das eine ist der, des ehrenamtlichen Engagements, der stark in der Sozialen Arbeit verankert ist, stark weiblich geprägt ist, nach dem Motto man tut in Demut etwas für andere und übt sich in Bescheidenheit. Das hat so eine leicht protestantische Einfärbung auch, also ist in den konfessionellen Feldern der sozialen Arbeit sehr stark verankert. Das ist die eine Tradition. Dann gibt es seit den 70er Jahren alte Bundesrepublik einen Strang des freiwilligen Engagements, der stark betont, ‚Ich mache etwas, weil Ich es als sinnvoll erachte‘, also das Ich stärker betont. Und der Begriff des bürgerschaftlichen Engagements kombiniert das im Grunde und macht eine gesellschaftspolitische Dimension offen. Und den finde ich eigentlich am sympathischsten.“ (B9, Z. 30ff.)

„...ich benutz eigentlich eher glaub ich den Begriff Engagement oder denke den zumindest eher. Weil für mich Ehrenamt ein bisschen was vielleicht so [...] antiquiertes [...] also so ein bisschen was Älteres irgendwie hat. Genau. Und in meiner Vorstellung auch sowas hat von irgendwie jeden Dienstag um 15 Uhr hab ich dieses Meeting, wo ich hingehen muss. Also so ein bisschen was Strukturierteres, vielleicht. Das ist so meine Vorstellung von dem Begriff oder das, was ich damit assoziiere. Und Engagement (...) lässt in meinem Verständnis mehr Spielraum für auch punktuelle, punktuelleres Engagement.“ (B7, Z. 51ff.)

Wie zu Beginn erwähnt, lässt sich zusammenfassen, dass die Expert*innen eine deutliche Tendenz zeigten, den Begriff *Engagement* zu verwenden und dem ein analoges Verständnis zugrunde legen. B7 (B7, Z.51ff.) bringt dabei für sich auf den Punkt, dass mit dem Begriff „Engagement“ mehr Flexibilität und spontanes Engagement verbunden seien, wohingegen der Begriff „Ehrenamt“ für sie mit eher rigiden Strukturen und einer veralteten Tradition einhergehe. Damit seien außerdem verbindliche, regelmäßige Termine verknüpft. Bei dem Stichwort „punktuelleres Engagement“ verweist B7 wahrscheinlich auf die aktuelle Tendenz, dass gerade Engagements mit Projektcharakter und Akuthilfen stark angefragt werden.

Ein weiterer spannender Aspekt wurde im Verlauf des Interviews von B6 (B6, Z. 198ff.) aufgegriffen. Diese Person beschäftigte sich mit der gesellschaftlichen Frage nach dem „richtigen“ und „falschen“ bzw. „weniger wertvollen“ Engagement. Hierbei erläuterte B6 die Problematik der Differenzierungen, die seiner Ansicht nach in der Gesellschaft vorgenommen würden, welche Tätigkeitsfelder mehr oder weniger „sozial“ seien, als andere. Es ist anzunehmen, dass die

Person auf die gesamtgesellschaftliche Anerkennung und Wertschätzung der verschiedenen Engagementmöglichkeiten anspielt, aber auch auf die Anerkennung unter den Engagierten.

„Da geht's um Kulturvermittlung und so weiter, ist das ein bürgerschaftliches Engagement? (lacht) Da kriegen Sie ja schon, da kriege ich ja schon, da geht das schon los. Also sozial, ist das denn sozial genug? [...] in allen Bereichen kann man sich engagieren und auch kulturellen Bereich, so. Und (..) ich, ich befreie mich davon, dass quasi nur das Kinderschutzbund und das Kinderhilfswerk hilfsbedürftig sind, das halte ich für Quatsch.“ (B6, Z. 198ff.)

UK 1.3 Erfahrungen mit Anerkennung von Engagement

Dieser Aspekt findet sich auch in der Unterkategorie 1.3 **„Erfahrungen mit Anerkennung von Engagement“** wieder. Hier wird deutlich, dass vor allem der Bereich des digitalen Engagements mit dem Selbstverständnis des traditionellen Ehrenamts konfligiert. B6 (B6, Z. 418ff.) stellt dabei heraus, dass es eine ständige Herausforderung sei, auch für neuere Formen und Tätigkeitsfelder des Engagements Anerkennung zu erlangen. So würde beispielsweise der E-sports-Bereich mit wenig Akzeptanz und Anerkennung durch klassischere Tätigkeitsfelder zu kämpfen haben. Demnach lässt sich darauf schließen, dass es unter den Engagierten aufgrund von verschiedenen Selbstverständnissen und Motiven zu einer Art Konkurrenz in Bezug auf unterschiedliche Ressourcen und gesellschaftlicher Anerkennung kommen könnte. An dieser Stelle würden sich weitere Untersuchungen zu dieser Dynamik anbieten, da es denkbar wäre, dass eine Art von Ungerechtigkeitsempfinden auftritt, da es generell an öffentlicher Sichtbarkeit und Wertschätzung für Engagement mangelt.²

„Also Studierende, die sind bei Soccer-United, sich engagiert haben, also Fußball international und so weiter, voll krasse Leute, sehr engagiert, läuft alles digital, ja. Und auch dafür müssen wir Awareness haben, also ich hör schon wieder den klassischen Sozialarbeiter, der sagt na was ist das denn für ein Engagement, das ist ja nichts Richtiges für die Gesellschaft. [...].“ (B6, Z. 418ff.)

Ein weiterer Aspekt, der in den Interviews häufig aufgegriffen wurde, sind die verschiedenen Formen der Anerkennung für erbrachtes Engagement. Zum einen wurden Anreize wie Leistungspunkte für das Studium oder ähnliche Erleichterungen genannt. So gehen B1 und B7 davon aus, dass für Studierende Anerkennung in Form von Leistungspunkten und demnach eine

² Diese Einschätzung deckt sich zudem mit Studienergebnissen zum Thema digitales Engagement (vgl. Dritter Engagementbericht 2020).

curriculare Verankerung besonders attraktiv sein würden. So lautet eine Anregung: „...das Nummer Eins Werkzeug sind einfach die Credit Points, also eben Engagement als Teil des Studiengangplans zu integrieren und nicht zusätzliche Erfordernisse an Studierende“ (B7, Z. 254).

„...die Studierenden bekommen keine Erleichterung mit Credit Points oder so. Die Inhalte, mit denen wir uns auseinandersetzen, sind zum Beispiel auch Sachen, die Mitglieder bei uns im, im Englisch-Studium oder so hatten. Und dafür gibt es halt gar keine, also es gibt gar keine Berücksichtigung irgendwie auf dieser institutionellen Ebene. ‚Es ist immer voll cool, dass ihr das macht, toll, super, macht weiter so‘ aber wirklich so diese Förderung, dass wir auch mal ne Erleichterung oder so bekommen, das gibts halt nicht.“ (B1, Z. 205ff.)

Den Vorschlag, Engagierten Anerkennung in Form von steuerlichen Vorteilen zu bekunden, bringt B3 (B3, Z.237ff.) ein. So würde man direkte Lohnzahlungen für Engagement umgehen und trotzdem einen monetären Ausgleich schaffen. B2 (B2, Z. 325ff.) bringt als zusätzliche Alternative zu einer finanziellen Würdigung den Anreiz von kulturellen Angeboten sowie Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten ein.

„...also wie steuerliche Vorteile könnte mir das bringen. Bei der Frage, die wird immer wieder aufgeworfen, wurde bisher immer wieder verworfen, ob man nicht zum Beispiel, zumindest anteilmäßig so Eckpunkte für das, für das Rentenkonto erhalten könnte. Also das man sozusagen nicht direkt Geld für das Engagement bekommt, aber das die das, was man für die Gesellschaft leistet über einen langen Zeitraum sich irgendwann auch mal in meiner Rente bemerkbar macht. Wir sprechen da jetzt über kleine Beträge, ne, also fünfzig Euro im Monat. Aber es ist auch ne Art von Anerkennung.“ (B3, Z. 237ff.)

„Wertschätzung ist ein ganz wichtiger Bereich und Wertschätzung drückt sich sowohl in Worten aus als auch in Taten, also das den Menschen auch irgendwie was angeboten wird also für ihr Engagement, es muss jetzt nicht finanziell sein aber vielleicht auch in Form von Erleichterungen oder kulturellen Angeboten oder was auch immer (..) weil ich merke, dass Wertschätzung auch die Bereitschaft weiterzumachen fördert total (..) in Form von Weiterbildung oder (..) also Lernangeboten.“ (B2, Z. 325ff.)

Zum anderen wurde ein Faktor überdurchschnittlich häufig in Zusammenhang mit Anerkennung von Engagement gebracht: Sichtbarkeit.

„...also die Wertschätzung durch die Organisation in der das Ehrenamt, in die das Ehrenamt eingebettet ist, ist sehr relevant. Und da drüber eben noch die gesellschaftliche Anerkennung, das finde ich auch sehr wichtig. Und das ist oft nicht so richtig sichtbar, also es gibt dann mal

irgendwie Preisverleihungen oder der Bundespräsident zeichnet acht Ehrenamtliche aus oder so. Und das ist aber irgendwie, das sind dann irgendwelche herausragenden Leute, wo man denkt ja ja die, aber da bin ich ja keiner vor. Also so eine allgemeine Wertschätzung von Engagement, sollte, sollte, wär schön wenn wir die mehr hätten.“ (B8, Z. 159)

B8 erläutert, wie bedeutsam es für die Engagierten aus ihrer Sicht sei, sich auch mit der Form der Anerkennung und dem Zuspruch identifizieren zu können. Weiter hebt auch sie neben der Wertschätzung durch die jeweilige Organisation die Form der öffentlichen Anerkennung in Form von Preisverleihungen hervor. Diese scheinen allerdings nicht sehr niedrigschwellig und praktikabel im Alltag zu sein. So sollte ihrer Ansicht nach dafür gesorgt werden, dass sich die Mehrheit der Engagierten angesprochen und in der Öffentlichkeit gesehen fühle. Ebenso legt auch B10 dar, dass die öffentliche Anerkennung einen hohen Stellenwert hat. Hier werden außerdem die Kommunalpolitik und die Presse erwähnt, die die Aufmerksamkeit auf das Engagement lenken sollen. Aus dem Beispiel geht jedoch hervor, dass B10 sich Aufmerksamkeit wünscht, die über die eigene Region hinausgeht und sich evtl. auf bundesweiter Ebene sichtbar wird.

„Und das hat in vielen Kontexten keine Anerkennung gefunden. Also es gab dann vielleicht doch auch irgendwie mal so ne auf kommunalpolitischer Ebene jemanden, der vorbeigekommen ist und gesagt hat, ‚das ist super, dass ihr die macht hier die Arbeit‘ und dass diese, sag ich mal, öffentliche informelle Wertschätzung hat auch irgendwie nen Stellenwert, für mich auch auf jeden Fall gehabt, und glaub ich hat sie generell, also so dieses klassische Händeschütteln, mal nen Presseartikel, das mal lobend erwähnen in der Öffentlichkeit.“ (B10, Z. 2154ff.)

In Anlehnung darauf fügt B4 (B4, Z. 231ff.) zudem den Faktor einer Online-Präsenz hinzu. B4 schlägt Formate vor, in denen eine engagierte Person in regelmäßigen Abständen abwechselnd vorgestellt und somit anerkannt wird. Als passende Plattform dafür schlägt sie eine Website der Uni vor. Sie merkt genau wie B10 und B8 an, dass eine Anerkennung in Form von Leistungspunkten nicht genügen würde und eine öffentliche Sichtbarkeit erstrebenswert wäre.

„...und bei den Rahmenbedingungen ist es natürlich auch so, finde ich, dass das (..) auch nicht so gewertschätzt wird. Also man könnte das natürlich noch viel größer aufziehen. Also keine Ahnung irgendwie so ein das mal auf der, auf der Uniwebsite oder irgendwie als, weiß ich nicht, Ehrenamtler des Monats, weiß ich nicht, im anderen, aber irgendwie, dass man das irgendwie mehr wertschätzt. Außer über Punkte, die man jetzt bei mir bekommt. (lacht) Also das

irgendwie anders muss das auch funktionieren. und das finde ich ist viel zu wenig.“ (B4, Z. 231ff.)

Zusätzlich kommt B4 (B4, Z. 270ff.) über den Auftrag der Third Mission der Hochschule zu sprechen. Sie stellt heraus, dass trotz der First und Second Mission, nämlich der Forschung und Lehre, auch eine Stärkung des studentischen Engagements und deren Sichtbarkeit, also der Third Mission, angemessen wäre. Auch hier präsentiert B4 anschließend Vorschläge, wie dieser Anspruch verwirklicht werden könne. So trüge ihrer Ansicht nach eine Art Börse dazu bei, den Studierenden zu mehr Sichtbarkeit und Anerkennung ihres Engagements zu verhelfen und ihnen eine angemessene Bühne zu geben.

„...dass es so, naja, nicht richtig gewertschätzt wird. Also die Uni andere Schwerpunkte hat, also Wissenstransfer ist ja auch ganz wichtig, so. Klar, aber dass da so mehr Schwerpunkt draufgelegt wird. Man könnte ja auch viel mehr Börsen machen, man könnte ja auch, weiß ich nicht, Möglichkeiten Studierenden bieten, dass sie ihr Ehrenamt im größeren Stil vorstellen. [...] Weil die sind, das ist ja toll, was die machen und machen wirklich coole Sachen und tun auch wirklich was Gutes, so (..) und das wäre ja dann auch Anerkennung.“ (B4, Z. 270ff.)

B7 (B7, Z. 114ff.) schlägt einen weiteren Aspekt vor, der für mehr Anerkennung von Engagement sorgen könnte. Sie schildert ihre Erfahrung, dass das Angebot von kostenlosen Workshops oder anderen Weiterbildungsmöglichkeiten als Form von Wertschätzung gerne von Engagierten angenommen wird. Dieses Angebot solle zudem dazu beitragen, dass die Engagierten Personen sich handlungskompetent fühlen und angemessen begleitet würden. Außerdem würde dieser Aspekt negativen Erfahrungen vorbeugen.

*„...die Möglichkeiten sich weiterzubilden, also so Workshops, die die Organisation dann anbieten. Zum Beispiel im Fall von *** bieten wir halt regelmäßig Workshops zum Thema interkulturelle Sensibilisierung an. Das finde ich wichtig, weil viele Personen das auch vielleicht mit dem Thema noch nicht so sehr in Berührung gekommen sind und das dann auch einfach (...) potentielle verletzende Situationen vielleicht denen vorbeugen kann, aber auch vielleicht nochmal so ne Art und Weise das Engagement anzuerkennen oder wertzuschätzen, dann als Gegenzug eben die Möglichkeit zu geben sich auch weiterzubilden in dem Bereich.“ (B7, Z. 114ff.)*

Als abschließendes Beispiel zu dieser Unterkategorie soll die Aussage von B9 (B9, Z. 53ff.) herangezogen werden. B9 bringt auf den Punkt, was seiner Ansicht nach bedeutsam für die Rahmenbedingungen und Attraktivität von Engagement sei. Dazu zählen genaue Aufgabenbe-

reiche, damit die Personen vorab einschätzen könnten, was auf sie zukommt und welche Tätigkeiten anfallen. Weiter thematisiert er die Niedrigschwelligkeit, so solle Engagement kein zusätzliches Budget der Personen beanspruchen, flexibel sein und Spaß machen, um mit Freizeitaktivitäten in Konkurrenz treten zu können.

„[A]ttraktiv muss es sein. Also sie können nicht mit so einer Demutsargumentation kommen und Bescheidenheit fordern [...] Also Engagement bewegt sich in Konkurrenz mit anderen Freizeitaktivitäten, mit Online basierten, also selbst mit Online Spielen, man kann so viel machen und da muss Engagement attraktiv sein. Das heißt, das darf nicht muffig riechen, das darf kein zusätzliches Geld erfordern, das muss Stellenbeschreibungen geben, also alles das, was wir aus der BWL kennen für moderne Organisationsformen, das braucht Engagement im Wettbewerb mit anderen Möglichkeiten, wie man seine Zeit sinnvoll verbringt.“ (B9, Z. 53ff.)

OK 2 Förderliche Faktoren und Strukturen für Engagement

Der Oberkategorie 2 lassen sich folgende Unterkategorien zuordnen:

- UK 2.1 Synergien und Vereinbarkeit mit dem Job
- UK 2.2 Bereitstellung von Räumen, Begegnungen ermöglichen
- UK 2.3 Service-Learning Module als Einstieg
- UK 2.4 Beziehung und Begleitung
- UK 2.5 Sprachliche Zugänglichkeit
- UK 2.6 Curriculare Verankerung
- UK 2.7 Digitale Engagementmöglichkeiten
- UK 2.8 Vorteile/Sonderansprüche durch Engagement
- UK 2.9 Konkrete Bedarfe benennen

UK 2.2 Bereitstellung von Räumen, Begegnungen ermöglichen

„Und dann gibt es andere Rahmenbedingungen, wie zum Beispiel Räume, also im (unv.) Sinne. Engagierte haben das Problem, dass es im öffentlichen Raum wenig, also sozusagen immer mehr abgenommen hat, dass man sich ohne Kosten irgendwo treffen kann. Die meisten Rathäuser in Deutschland waren früher solche Orte, aber mittlerweile haben die auch alle Facilitymanagement und da muss man // I: Genau (...) // B3: (unv.) Anzahl haben will kostet eben zweihundert Euro oder so, ne.“ (B3, Z.243ff.)

Begegnungsräume müssen für die Entfaltung ehrenamtlichen Engagements kostenfrei sein, so B3. Wenn also Räume geschaffen werden sollen, wie auch B6 es sich wünscht, dann ist das unmittelbar mit der Kostenfrage verknüpft. B3 unterstellt einen Rückgang öffentlich zugänglicher Räumlichkeiten, die keinen Eintritt kosten.

„Also manchmal treffen wir uns trotzdem an der Uni, ich weiß gar nicht, ob wir das so dürfen, weil wir halt immer sagen also wir sind für alle offen, alle die zu uns kommen. Aber es sind tatsächlich, also die Leute, die zu uns kommen, sind schon eher politisch aktiv und da wo wir wirklich so mit Leuten zu tun hatten, die normalerweise niemals sich mit Uni-Angeboten auseinandersetzen, das waren dann Räume, die zum Beispiel durch die Seebrücke gemacht, geschaffen wurden oder durch die Heinrich-Böll-Stiftung oder so. Wo wir dann eingeladen waren, also das hatten wir dann gar nicht organisiert, weil wir da auch tatsächlich zu wenig drüber wissen. Also aber das, was jetzt durch unsere Nebenjobs entstanden ist, also das was ich mit dem Mädchentreff erzählt habe, das waren in den Räumlichkeiten des Mädchentreffs.“ (B1, Z. 352ff.)

B1 weist darauf hin, dass es durchaus Räume gibt, in denen ehrenamtliches Engagement organisiert werden kann; sei es durch eine Stiftung, durch lokale NGOs, oder soziale Einrichtungen. Es besteht aber eine Unklarheit über die Verfügbarkeit universitärer Räumlichkeiten: „ich weiß gar nicht, ob wir das so dürfen“ (B1, Z. 352ff). Die Unklarheit basiert auf der Frage nach der Offenheit universitärer Räume für nicht-akademische Ehrenamtliche.

"Aber wir nehmen auch selbst manchmal Angebote der Stadt wahr, also sowas wie das Jugendcafé oder ich glaub das heißt Jugendcafé, das ist in der Nähe vom Rathaus und das ist auch wie so n Jugendtreffmäßig, aber man kann den auch buchen, wenn man unter ich glaub siebenzwanzig ist, also bis siebenzwanzig ist man ja noch quasi Jugendlich, also aus Perspektive in der Jugendarbeit. Und kann da halt kostenlos diese Räume auch irgendwie mit nutzen. Und das war dann auch manchmal, wenn wir mal Lust hatten woanders uns zu treffen in nem schöneren Raum haben wir dann manchmal da den Raum genutzt.“ (B1, Z. 371ff.)

Die Aussagen von B1 (Z 371ff.) lassen sich wie eine Antwort auf B3 (Z. 243ff) lesen. Während hier eher resignativ ein Rückgang der kostenlosen Raumangebote für die Organisation von Ehrenamt konstatiert wird, gibt es dort einen weiteren Hinweis auf ein von der Stadt organisiertes Angebot: das Jugendcafé. Hier können Gruppen von unter 27-jährigen kostenfrei Räumlichkeiten buchen und nutzen. Es greift keine finanzielle, dafür aber eine demographische Beschränkung. Einen kostenfreien Raum im Jugendcafé kann nur nutzen, wer jung (unter 27) ist.

„gerade in Zeiten von (...) sag ich mal auseinanderdiffundierenden Polen in zivilgesellschaftlichen Diskurs, diese ehrenamtliche Arbeit, weil sie ebenso praxisnah ist und weil sie nicht vom Wohnzimmer auf dem Laptop aus stattfindet, weil sie konkret Menschen miteinander in Berührung bringt. Ob du jetzt in der Geflüchtetenhilfe arbeitest oder ob du irgendeine Seelsorge am Telefon arbeitest oder ob du in nem Sportverband arbeitest und mit Kindern und Jugendlichen

irgendne Sportart trainierst, das sind eben alles immer Horizonterweiterungen. Du lernst andere Menschen kennen, die andere Bedürfnisse haben, die in anderen Lebenslagen (..) sich befinden deren Nöte und Ängste und auch deren Motivation und Ziele und so weiter und so fort. Und das glaube ich sind alles ganz wichtige Faktoren, die ne Zivilgesellschaft stabil halten und dafür sorgen, dass man eben nicht auf einfache Parolen, Schlagworte, die für diese komplexe Welt, in der wir alle Leben versuchen ganz einfache Antworten bereit zu halten. Ich glaub diejenigen Leute, die Zeit mit Hate-Speech im Internet verbringen, sind nicht die Leute, die sich in der Telefonseelsorge ehrenamtlich engagieren. Und ich bin mir deswegen ganz sicher, dass es deswegen ein wahnsinnig wichtiger Faktor ist für ne stabile sichere demokratische Gesellschaft.“ (B10, Z. 625ff.)

B10 geht es um die Begründung der Notwendigkeit von Begegnungsräumen. Es geht nicht um die Frage, wo diese Räume sind oder wieviel sie kosten, sondern warum wir sie dringend brauchen. B10 argumentiert entdifferenzierend: es sei nicht entscheidend welches, sondern dass ein Ehrenamt ausgeübt wird. Denn im Falle dieser Ausübung käme es zu Begegnungen, die andernfalls nicht stattfänden. Man sei mit den Entscheidungen, den Gedanken, den Wünschen und Bedürfnissen fremder Menschen konfrontiert. Diese Konfrontation im Begegnungsraum ehrenamtlichen Engagements sei gesellschaftspolitisch relevant, weil sie den zivilgesellschaftlichen Zusammenhalt stärken könne. B10 stellt Ursache-Wirkungs-Zusammenhänge zwischen ehrenamtlichem Engagement und Verhalten im Internet her, was hier zur Veranschaulichung der Annahme dienen soll, dass sich die Begegnung von Menschen im Zusammenhang ehrenamtlichen Engagements auf das Sozialverhalten derjenigen auswirkt, die an dieser Begegnung teilhaben.

*„dass man immer so haarscharf aneinander vorbeiläuft. Also man ist jetzt in derselben Stadt, also nehmen wir mal ***, und jeder macht so seine Sachen, aber man trifft sich nicht. Also es gibt nicht die, die Gelegenheiten, also so die. Und die müssen eben geschaffen werden. Die entstehen nicht automatisch, als das wäre früher vielleicht noch gewesen die Institution der Kneipe, die wo sich alle Bevölkerungsschichten getroffen haben und bei Feierabend einen getrunken haben, aber das hat sich ja auch extrem ausdifferenziert. Also das hat so nach der sozialen Ecke aus der man gerade kommt geht man eben da hin und nicht da hin. [...] das ist eins der Haupthindernisse ist, dass Menschen die eigentlich von Haus aus sich gemeinsam auf ne Idee verständigen könnten sich gar nicht treffen und sich auch gar nicht kennen und auch gar nicht alleine darauf kommen, dass man sich kennen könnte und, dass das ne gute Sache sein könnte. Also ich glaube das sind so, also Hindernisse bestehen ja nicht in der Art das*

irgendeiner sagt, ne mit denen spreche ich auf keinen Fall, also das gibts auch, aber das ist halt so Übellaunigkeit.“ (B3, Z. 544ff.)

B3 beschreibt das Phänomen des indifferenten ‚Nebeneinanderher-Lebens‘, obwohl räumliche Nähe durch das Wohnen in derselben Straße, demselben Stadtteil, derselben Stadt die Zugehörigkeit zu einer gemeinsamen Interessengemeinschaft zumindest anzeigt. Auch hier geht es, wie weiter oben B10, um die Begründung der Notwendigkeit von Begegnungsräumen. Es geht um den Wert der Erfahrung „dass Menschen eigentlich von Haus aus sich gemeinsam auf ne Idee verständigen“ können. Diese Erfahrung kann niemand machen, wenn es nicht den Raum dafür gibt. B3 verwendet den Begriff der Institution. Eine Institution würde ermöglichen, dass dort Menschen, die im Alltag nicht miteinander umgehen, einen gemeinsamen Austausch, eine Begegnung, ein Miteinander pflegen können. B3 unterstellt auch hier eine Tendenz zum Rückgang solch institutioneller Räume.

„Ich glaube was allgemein hilfreich ist, diese, diese Akteure des Engagements sichtbar machen, diese Kultur wertzuschätzen, denen gegebenenfalls Räume zu geben, Mittel zu geben und das ist ja nicht mal viel, das sind ja ganz kleine Summen und die ändern ja was, von Unternehmenskultur oder Organisationskultur, wenn sie mehr Sichtbarkeit generieren.“ (B6, Z.313ff.)

Nachdem von B3 ein Mangel an Begegnungsräumen und von B3 und B10 die Notwendigkeit solcher Räume beschrieben wurden, äußert B6 nun einen Bedarf. Dieser Bedarf ist geteilt in zwei Segmente: Sichtbarkeit und Geld. Um die Begegnungsräume schaffen zu können, braucht es zunächst „Mittel [...] ganz kleine Summen“ (B6, Z. 313ff). Und es braucht dazu Sichtbarkeit. Unklar bleibt, *wo was genau* sichtbar sein soll. Es käme darauf an, was hier konkret mit Sichtbarkeit gemeint ist. Werbetafeln an der Autobahnraststätte oder Flyer auf dem Mensatisch in der Uni oder ein 5-Minuten-Referat vor jeder großen Vorlesung?

„Wir selber geben auch, wir haben nen, ne (...) ein Büro mitten auf dem Campus und wir haben das vor Corona auf jeden Fall immer freigegeben für studentische Initiativen, die konnten sich den Schlüssel abholen, und da nutzen, da arbeiten. Und ich indem das, also bis jetzt gibt es, die wollen alle immer eigene Räume, ich weiß aber gar nicht warum, das ist so ein bisschen es gibt hier genug Räume, die dauerhaft leer stehen, immer wieder, also so, die man nutzen kann.“ (B6, Z. 445ff.)

B6 äußert eine der Verfallsgeschichte von B3 etwas entgegenstehende Diagnose. An der Universität gäbe es für studentisches Engagement genug leerstehende und damit nutzbare Räume. Es sei möglich, sich Schlüssel für diese Räume zu organisieren und in diesen Räumen ehrenamtlich zu arbeiten. Nun ist nicht klar, wie offen dieses Angebot nun wirklich ist. Es bleibt

unbeantwortet, ob nicht-akademische Ehrenamtliche die Räume mitnutzen dürfen. Würde die Auskunft von B6 lediglich für Studierende gelten, wäre es zwar eine wertvolle Information für ebendiese, bliebe aber für die breitere Gesellschaft völlig wirkungslos und würde die von B3 und B10 angemeldeten Bedarfe keinesfalls auffangen.

UK 2.4 Beziehung und Begleitung

„Und es gibt auch Studierende, die es wirklich gar nicht gut hinkriegen tatsächlich Kontakte aufzubauen, wo man tatsächlich noch aktiv unterstützen muss. (..) Und das mach ich dann auch, eigentlich halte ich mich da zurück, weil ich diesen Lernprozess auch ganz wichtig finde. Also das ist so n Punkt weshalb ich das wichtig finde.“ (B4, Z. 97ff.) Verglichen mit UK 2.2 deutet B4 hier an, dass der Raum allein noch kein erfolgreiches Ehrenamt gewährleistet. Eine Begleitung derjenigen, die das Ehrenamt ausüben wollen, sei notwendig.

„Was ich auch immer feststellt ist, dass gerne in diesem Seminar auch Studierende, sag ich mal, verloren gehen. Also es muss irgendwie auch begleitet werden. Also umso enger man den Kontakt hält, umso mehr Studierende schließen das Seminar auch ab, tatsächlich. Also immer mal wieder ne Email schreiben. Immer mal wieder fragen, wie läuft's, und hast du jetzt was gefunden, und so. Also es muss irgendwie begleitet werden und die brauchen ne klare Zielsetzung.“ (B4, Z. 315ff.)

Gerade am Anfang einer ehrenamtlichen Tätigkeit oder wenn die Studierenden nur den Wunsch haben, ein Ehrenamt auszuüben, aber noch nicht tätig sind, sei diese Begleitung notwendig. B4 beschreibt, dass es eine E-Mail sein kann oder eine persönliche Nachfrage. Das Entscheidende sei die Klärung der Zielebene. Unklar bleibt, was damit gemeint ist. Ehrenamt soll von der reinen Zweck-Mittel-Beziehung zwischen Menschen befreien. Somit ist es nicht unerheblich, was genau B4 hier mit Zielsetzung meint.

„Und ich glaube, was auch dazu beiträgt, dass positive Erfahrungen gemacht werden, ist eine gute Begleitung. Also Vorbereitung, Beratung, Begleitung, all das. (..) Und auch ne Ansprechperson, die da ist, dass man vielleicht auch mal Dinge reflektieren kann oder da einfach gemeinsam in den Austausch oder ins Gespräch gehen kann, wenn es herausfordernde Situationen gibt.“ (B5, Z. 115ff.)

B5 differenziert, was Bestandteil von Begleitung sein kann: Vorbereitung und Beratung, gemeinsame Reflexion herausfordernder Situationen. Ideal sei demzufolge eine Art Supervision

des ehrenamtlichen Engagements. Dies stellt vor organisatorische und finanzielle Herausforderungen, da nicht klar ist, wer für welchen Lohn (oder auch ehrenamtlich?) diese Funktion als Supervisor*in übernehmen soll.

„Da lege ich auch recht großen Wert drauf, auch immer mal wieder sonst nachzufragen, wenn ich länger was nichts höre. Und auch immer anzubieten, bestimmte Unterstützungsmöglichkeiten anzubieten. Oder zu fragen was braucht es, was können wir jetzt vielleicht nochmal anders machen. Genau, wo liegen vielleicht auch Schwierigkeiten. Und auch regelmäßige Austauschtreffen der Engagierten untereinander.“ (B5, Z. 133ff.)

Während B5 in Z. 133ff. zunächst ähnlich argumentiert wie B4 (nachfragen, Unterstützung anbieten), äußert B5 einen weiteren Aspekt: „regelmäßige Austauschtreffen der engagierten untereinander“ (B5, Z. 133ff). Der Organisation einer Möglichkeit gegenseitigen Austauschs gehöre somit auch zu erfolgreicher Begleitung eines Ehrenamts.

„viele Vereine, die so aufm absteigenden Ast sind, [...] wenn man da guckt, was die so machen, die haben überhaupt gar kein Freiwilligenmanagement, also das heißt, gibts ne Willkommenskultur, wenn jemand Mitglied geworden ist, fügt man den dann einfach nur in die Partei ein oder sagt man (...) Tusch Fanfare, schön, dass du da bist und so weiter. Gibt es eine Einführung in die Tätigkeit? Gibts eine Begleitung, währenddessen? Gibts Anerkennungsmechanismen? Gibt es Wertschätzung und gibts vielleicht auch die Möglichkeit mal auszusetzen ein paar Jahre, um zu dann wieder einzusteigen? Gibt's also gibts sowas wie ne n Begleitung des Ehrenamts in Organisationen, also das, sowas ist zum Beispiel auch etwas, was glaub ich (..) immer wichtiger wird.“ (B3, Z. 289ff.)

B3 beschreibt detailliert Aspekte von Begleitung eines Ehrenamts. Zuerst nennt B3 die Willkommenskultur. Förderlich sei ein Treffen zum Beginn, eine persönliche Begrüßung, ein Initiationsritus. Außerdem sei eine Einarbeitung, eine Einführung sowie eine organisierte und transparente Anerkennung für Geleistetes wichtige Bausteine. In den Aussagen B3s finden sich viele Hinweise auf die mögliche konkrete Ausgestaltung einer Begleitung eines Ehrenamts aus organisationsberaterischer Sicht.

„was wir zweitens als hoch wichtig erachten ist, dass das es ne Begleitung innerhalb der Einrichtung gibt, also, dass quasi sich jemand in der Einrichtung verantwortlich fühlt für die Leute, die sich engagieren, als auch in der Hochschule ne Möglichkeit gibt solche Engagements zu reflektieren.“ (B6, Z. 236ff.)

B6 nennt als weiteren Aspekt erfolgreicher Begleitung die klare Zuständigkeit. Ein Mensch in der Einrichtung müsse klar zuständig für die Aufnahme von neuen Engagierten und für diese

gut ansprechbar sein. Auch dieser Aspekt lässt sich dem Aspekt einer angemessenen Begleitung zuordnen.

„Und grade in meinem Fall ist es wichtig, also weil man an diesem Beratungstelefon eher alleine arbeitet, ist es für mich immer wichtig, dass ich Gemeinschaft ermögliche. Also dass die Anbindung ans Team, dass Rahmenbedingungen geschaffen werden, die es ermöglichen, dass man das Gemeinschaft erleben kann.“ (B8, Z. 138ff)

B8 argumentiert ähnlich wie B5 für den Austausch der Engagierten untereinander. Im Fall von B8 wird der Bedarf nach Austausch noch verstärkt, da das spezifische Ehrenamt der Telefonseelsorge eine gewisse Form der Einsamkeit impliziert.

„Beispiel durch so Vorstellungen in den Seminaren, könnte die Hemmschwelle da am besten durchbrochen werden, auch wieder, weil man dann wieder ein Gesicht hat und vielleicht auch schon mit einer Person gesprochen hat und dann auch nochmal konkret Fragen stellen kann.“

(B7, Z. 272ff.) Die persönliche Beziehung und Begleitung, das wird deutlich durch die Aussage von B7, beginnt nicht erst in der Einrichtung oder im Seminar. Sie beginnt bei der Werbung für die Teilnahme am Seminar, da es bereits hier entscheidend sei, dass Studierende eine konkrete Person vor Augen haben, die ansprechbar ist und die sie von Anfang an beim Übergang in das Ehrenamt begleitet.

UK 2.8 Sonderansprüche für Engagement

Als wichtig erachtet werden *„verlässliche Regeln zur Freistellung und Anerkennung, des Engagements vor allem für Schüler*innen und Studierende. Das ist also ne ganz zentrale Forderung, die auch bei seit Jahren immer wieder bei uns auftritt.“* (B10, Z. 300ff.) B10 führt weiter aus, dass die Freistellung klar geregelt werden solle. Klare Regelung beinhaltet Einheitlichkeit, sodass es keine unterschiedlichen Arten der Umsetzung je nach Schule oder Universität gibt. Auch die Anerkennung solle klar geregelt werden. Hierzu bleibt eine nähere Erläuterung aus und auch aus dem Begriff der Anerkennung ergibt sich nicht zwangsläufig ein Inhalt.

„Und ja in der Praxis ist es eben nicht mal an der Uni geregelt, sondern dann immer sozusagen, ob ne Freistellung möglich ist, ob ne Verschiebung von nem Prüfungszeitraum möglich ist, damit junge Menschen, junge Studierende, Studierende eben ein Ehrenamt wahrnehmen können ist immer ne Einzelfallentscheidung. Und das ist, finde ich, kein guter Zustand.“ (B10, Z. 312ff.)

B10 beschreibt den Status Quo als einen Status der Einzelfallentscheidungen. Anstelle von klaren Regelungen sei es von der je bestimmten Situation abhängig, ob ein Ehrenamt wahrgenommen werden kann oder nicht. B10 äußert offen Unmut darüber.

„ein wichtiger Punkt, über den wir auch an verschiedenen Stellen immer wieder diskutiert haben ist, erleichterte Zugangsbedingungen für Menschen, die ehrenamtliches Engagement nachweisen können. Also es gibt an Universitäten manchmal so Spezialkontingente, Härtefallregelungen, Nachteilsausgleiche bei bes-, zulassungsbeschränkten Studiengängen und da finden wir auch sollte ehrenamtliches Engagement, was eben in der Vergangenheit geleistet worden ist berücksichtigt werden.“ (B10, Z. 331ff.)

B10 differenziert hier aus, was mit Anerkennung von Ehrenamt gemeint sein kann. Ehrenamtliches Engagement soll als besondere Qualifikation gelten, sodass der Zugang zu Studiengängen oder Berufen nicht ausschließlich von einer Benotung abhängt, sondern auch ins Gewicht fällt, ob und wie lange ein Ehrenamt ausgeübt worden ist.

„verbindlicher Anspruch auf Freistellung, Credit-Points für ehrenamtliches Engagement, wenn es denn einen Studienbezug hat, und möglichst viel Flexibilität in der Organisation des Studiums, wären für mich die, sag ich mal, vornehmlichsten Punkte“ (B10, Z. 443ff.)

B10 führt weiter aus, dass es nicht nur eine verbindliche Regelung, sondern auch einen verbindlichen Anspruch auf Freistellung für ehrenamtlich Tätige geben solle. Die Anerkennung könne sich darüber hinaus auch in studienbiographisch bedeutsamen Credit-Points äußern.

„wenn es irgendwie die Möglichkeit gäbe, dass die Leute, wenn sie bei uns einen oder zwei Jahre oder ein Jahr arbeiten, die haben ja auch ne gute Ausbildung dann bekommen sie, wenn sie irgendwie die Möglichkeit hätten zum Beispiel am pädagogischen Institut oder in der Sozialpädagogik dafür Credit-Points zu kriegen.“ (B8, Z.322ff.) B8 argumentiert wie B10 dafür, dass eine Anerkennung des Ehrenamts im Kontext des Studiums durch Credit-Points eine gute Möglichkeit sei.

OK 3 Hemmende Faktoren und Strukturen für Engagement

- UK 3.1 Sichtbarkeit und Bereitstellung von Informationen und Erreichbarkeit der zuständigen Ansprechpersonen
- UK 3.2 Wissenschaftskommunikation als Barriere-> implizites Wissen über Hochschulstrukturen)
- UK 3.3 Abhängigkeit von finanziellen Ressourcen der Hochschule/Fördergelder hohe Anforderungen
- UK 3.4 Mangelnde Förderung und fehlender Ausgleich für Studierende
- UK 3.5 Erreichbarkeit und Einbindung von marginalisierten Gruppen
- UK 3.6 Konkurrenz mit Erwerbsarbeit, fehlende Zeit

- UK 3.7 Eingebundenheit Studium und unflexible Studienverlaufspläne
- UK 3.8 Verbindlichkeit und wenig Flexibilität

UK 3.1 Sichtbarkeit und Bereitstellung von Informationen und Erreichbarkeit der Ansprechpersonen

*„Aber man muss halt erstmal darauf kommen, dass die Informationen irgendwo sind, und das war dann für uns irgendwie ein bisschen schwierig herauszufinden, wie eine Hochschulgruppe gegründet wird. Weil wir auch niemanden kannten, der in dem Bereich (..) so, weil das hat auch wieder was mit kulturellen und sozialen Ressourcen zu tun [...] und dann mühevoll irgendwie diese Infos zusammengesucht und dann ist diese eine zuständige Person, die Hochschulgruppen anerkennt, sehr schwer zu erreichen, also das ist tatsächlich nicht nur ein Problem was wir jetzt hatten, so ein generelles Problem, dass da der Kontakt sehr, sehr schwierig ist. Und das tatsächlich auch (..) dazu geführt hat, dass wir ein halbes Jahr diese Gruppengründung dann auch auf Eis gelegt haben tatsächlich. (..) Ja, weil wir haben keine Rückmeldung bekommen, wir haben glaub ich neun oder zehn Mails geschrieben, in einem Abstand von diesen paar Monaten, und dann haben wir irgendwann gesagt, okay dann soll es halt nicht sein. Aber wir haben ja eine *** zentrale Person, die uns da auch nochmal geholfen hat und die hat das alles so ein bisschen in die Hand genommen, und dann ging alles super schnell. Und (..) genau, das war so die erste Hürde, die wir hatten.“ (B1, Z. 167ff.)*

B1 weist auf infrastrukturelle Unzulänglichkeiten hin. Kommunikationswege sind unbekannt oder blockiert, Versuche, eine Gruppe zu gründen, bleiben resonanzarm und die tatsächliche Gründung der Hochschulgruppe erfolgt durch die hier nicht genauer beschriebene Hilfe einer externen Person, die grundsätzlich für studentisches Engagement nicht zuständig ist.

„Also ich merk nur woran ich scheiter ich hab ganz lange gebraucht bis ich überhaupt diese (..) also was sind diese ganzen universitären Strukturen, was ist Studierendenwerk, was ist Asta also diese ganzen unterschiedlichen Bereiche überhaupt zu wissen was es gibt und auch wer in welcher Funktion unterwegs ist, das fällt mir immer noch schwer (lacht) also wir haben und so ganz langsam was sind Fachschaften und so, klar wenn man jetzt selber studiert und selber studiert hat und in der Regel sind ja die Ehrenamtskoordinatoren auch Menschen die Soziale Arbeit oder irgendwas studiert haben aber ich bin zum Beispiel Erzieherin für mich ist ganz schwer da reinzufinden aber ich glaub auch für Studierende ist es schwer die Strukturen der Uni zu verstehen also das ist sicherlich ein Punkt weiß ich gar nicht wie man das so einfach darstellen könnte weil es ist einfach hochkompliziert (.) also allein wenn man ne Aktion da

machen will also ging uns jetzt so, wen sprech ich wofür an, es sind unendlich viele Stellen die man anspricht weil für Räume wieder andere zuständig sind als für Strom also und so also wenn man es jetzt mal ganz überzogen sagt hat man ganz viele Fäden die da zusammenkommen müssen“ (B2, Z. 240ff.)

B2 ergänzt die von B1 benannten Schwierigkeiten bei der Organisation sozialen Engagements um die Komplexität des Verwaltungsapparates. Weder gibt es einen zentralen (sei es auch digitalen) Ort zur Informationsbeschaffung, noch gibt es einzelne Personen mit klar benannten Zuständigkeiten. Im Falle der motivationalen Voraussetzung einzelner Studierender für den Start in das ehrenamtliche Engagement werden diese oft bereits von der Undurchdringlichkeit der universitären Verwaltung aufgezehrt.

„Ja, genau, sichtbarer. Ja, sichtbarer und gebündelter. Und ich finde es gibt, ich meine, wenn man will kann man sich informieren, aber ich glaub auf der Seite vom International Center ist, ich glaub, auch so ne Seite Arbeiten oder Ehrenamt und Studierende oder irgendsowas. Ich glaub da gibts Informationen. Aber ich finde die sind echt, die müssten irgendwie zentraler sein.“ (B4, Z. 251ff.)

B4 benennt als Vorschlag für Abhilfe die Kategorie der Sichtbarkeit (die weiter unten in einer eigenen OK behandelt werden wird). Es darf für Studierende, die sich engagieren möchten, keine hochkomplexe Aufgabe darstellen, Informationen über Bedingungen und Möglichkeiten zu finden, daher plädiert sie für eine gut sichtbare Seite mit gebündelten Informationen.

„Ich finde das schwierig eigentlich, es sei denn man setzt sich wirklich hin und recherchiert, aber mitzukriegen, zum Beispiel welche studentischen Hochschulgruppen sind eigentlich aktiv und wo und sind die eigentlich vernetzt. Also da finde ich so diesen Informationsfluss nicht so gelungen, eigentlich. Oder auch nicht gewollt oder auch nicht die Wichtigkeit oder was auch immer dahintersteckt. Oder keiner kümmert sich, weil keiner ist so richtig zuständig.“ (B4, Z. 258ff.)

B4 fasst Vermutungen darüber zusammen, weshalb die Infrastruktur im Bereich der Informationsbeschaffung über studentisches Engagement so undurchsichtig ist. Es könnte an geringer Bereitschaft zur Priorisierung liegen, oder es könnte an unklarer personaler Zuständigkeit im Bereich des Engagements liegen. Die letzte Vermutung findet sich auch bei B1 und B2.

„Also erst einmal muss die Hochschule überhaupt selbst wissen, was bei ihr stattfindet. Das war auch an einer Universität in Schleswig-Holstein nicht ganz einfach rauszufinden, wo findet eigentlich Service Learning statt und wer macht was und unter welchem Label findet das ei-

gentlich statt? Zwar müssen wir nicht beim Hausmeister nachfragen oder bei der Hausmeisterin, sondern es gab einen Ansprechpartner. Aber es war interessant, wie unübersichtlich die Gemengelage an Uni war. Und bevor das nicht klar ist, kann man damit auch nicht wirklich nach außen treten. Also eine Universitätsleitung sollte sich schon klarmachen, man braucht darüber eine gute Bestandsaufnahme“ (B9, Z. 245ff.)

B9 benennt die Universitätsleitung als die hauptverantwortliche personale Ebene, auf der substantielle Änderungen in den Bereichen (digitale) Infrastruktur, Sichtbarkeit und personale Zuständigkeit veranlasst werden müssen.

UK 3.4 Mangelnde Förderung und fehlender Ausgleich für Studierende

„Dann müssen irgendwie Fahrgemeinschaften organisiert werden und so weiter und so fort. Das funktioniert an vielen Stellen auch, aber gerade auch im Kontext, des der Klimawende, wo viele junge Menschen gern auf das Fahren mit dem Auto verzichten würden und dann aber keine Möglichkeit haben auf nen funktionierenden, kostengünstigen, öffentlichen Personennahverkehr zuzugreifen das erschwert die Sache schon.“ (B10, Z. 243ff.)

B10 beleuchtet den Aspekt der Mobilität. Junge Menschen aus ländlichen Regionen, die den Wunsch nach Engagement haben, können diesem Wunsch oft deshalb nicht nachgehen, weil ihnen die Anbindung fehlt. So kommt B10 zu dem Vorschlag, für ehrenamtlich sich Engagierende Vergünstigungen im Bereich des ÖPNV einzurichten.

„[V]iele Universitäten fühlen sich selber gar nicht verantwortlich, haben diesen Bereich gar nicht auf der Pfanne. Und ja in der Praxis ist es eben nicht mal an der Uni geregelt, sondern dann immer sozusagen, ob ne Freistellung möglich ist, ob ne Verschiebung von nem Prüfungszeitraum möglich ist, damit junge Menschen, junge Studierende, Studierende eben ein Ehrenamt wahrnehmen können ist immer ne Einzelfallentscheidung. Und das ist, finde ich, kein guter Zustand.“ (B10, Z.311ff.)

Unter dem Aspekt mangelnder Förderung ist, darauf weist B10 hin, insbesondere auch die Flexibilität der Organisation des Studiums zu betrachten. Es gibt keine einheitlichen Regelungen zur Freistellung im Falle der Kollision von Engagement und Klausur/Seminar/Vorlesung. Die Äußerungen von B10 legen nahe, dass dieser Zustand die Engagementförderung eher hemmt.

„[A]ber die Studierenden bekommen keine Erleichterung mit Credit Points oder so. Die Inhalte mit denen wir uns auseinandersetzen, sind zum Beispiel auch Sachen, die Mitglieder bei uns im, im Englisch-Studium oder so hatten. Und dafür gibt es halt gar keine, also es gibt gar keine Berücksichtigung irgendwie auf dieser institutionellen Ebene. ,Es ist immer voll cool, dass ihr

das macht, toll, super, macht weiter so ‘ aber wirklich so diese Förderung, dass wir auch mal ne Erleichterung oder so bekommen, das gibts halt nicht. ‘ (B1, Z. 205ff.)

B1 formuliert die bestmögliche Anerkennung studentischen Engagements aus der Sicht der Studierenden selbst: Die Vergabe von Credit-Points.

„Also ich glaube, was so im Unikontext noch fehlt ist auch wirklich so diese, neben der mangelnden Anerkennung, ist, dass sie auch nicht viel Unterstützung bekommen, die Studierenden. Also, also weder finanzieller Hinsicht, noch räumlicher Hinsicht, noch administrativer Hinsicht. Also das ist auch mir so ein Punkt. Wo ich immer dachte bei den Hochschulgruppen, oh ihr habt das auch echt schwer. (lacht) Und toll, dass ihr es trotzdem macht“ (B4, Z. 456ff.)

B4 ergänzt B1 in den Formen der Anerkennung. Nicht nur Credit-Points, sondern auch finanzielle, räumliche und administrative Unterstützung wäre für Studierende, die sich engagieren, eine produktive Erleichterung.

„[D]ass man eben nicht richtig ernst genommen wird von (..) Akteuren aus der Politik zum Beispiel. Das ist auch für viele Ehrenamtliche frustrierend. Denn im Engagement wird sehr viel Expertise aufgebaut, [...] und ganz viele Ehrenamtler haben dann richtig gute Verbesserungsvorschläge, wie man Prozesse verbessern könnte. Und stoßen dann aber sehr oft auf taube Ohren seitens der Verwaltung. Das ist auch so ein Frustfaktor, dass die Expertise sozusagen dieses learning on the job, wenn man so will. Dass das dann aber nirgendwo irgendwie ankommt oder sich einbringen lässt“ (B3, Z. 206ff.)

B3 spricht den Aspekt politischer Einbindung von Praxiswissen aus studentischem Engagement an. Hier gibt es, so B3, Kommunikationsblockaden, die hier dadurch bedingt sind, dass das Ehrenamt nicht als vollwertige Praxis ernstgenommen wird. Ehrenamtlich erworbenes Wissen über Prozessoptimierung scheint für politische Entscheidungsfindung deshalb nicht wertvoll zu sein, weil es eben aus dem Ehrenamt erworben ist. Die ehrenamtliche Arbeit scheint deshalb, weil sie ehrenamtlich ist, auf Vorurteile in Politik und Verwaltung zu stoßen.

UK 3.7 Eingebundenheit Studium und unflexible Studienverlaufspläne

„Also wenn jeder Arbeitnehmer zwei Stunden dafür freigestellt werden würde und jeder Student oder jeder Schüler oder irgendwie so dann könnte man wahnsinnig viel miteinander erreichen“ (B2, Z. 342)

B2 benennt erneut die Flexibilität im Bereich der Freistellung als ein zentrales Kriterium für Produktivität im Bereich des Engagements.

„Also früher war es, glaub ich, sehr viel einfacher selbstbestimmt zu entscheiden in welchem Semester bürde ich mir wie viel auf, mache ich im Wintersemester mehr als im Sommersemester, wie organisiere ich mir über den gesamten Zeitraum meines Studiums eigentlich den Zeitaufwand und die Prüfungsanforderungen und so weiter und so fort. Das konnte man ziemlich autonom für sich gestalten. Und das wäre ein Wunsch, dass man da ein, ein Stück wieder hin zurückkommt. Also dass es weniger Anwesenheitspflichten geben, weniger vorgegebene, verbindliche Studienpläne in denen zum Beginn des Studiums schon feststeht in welchem Semester ich wie viele Stunden und zu welchen Themen belegen muss. Denn ich weiß es eben aus meinem Studium, dass mein ehrenamtliches Engagement in vielen Teilen nur deswegen möglich war, weil ich eben auf Grund meiner ehrenamtlichen Tätigkeit in den Sommerferien viele Semesterwochenstunden in den Wintersemester, in die Wintersemester gelegt habe und die immer deutlich vollgepackter waren, als die Sommersemester, weil mir so das Engagement ermöglicht wurde. Also möglichst viel Flexibilität, sich selbst Prüfungen und Anwesenheitszeiten zu wählen für Studierende. (...) Genau, das waren so, verbindlicher Anspruch auf Freistellung, Credit-Points für ehrenamtliches Engagement, wenn es denn einen Studienbezug hat, und möglichst viel Flexibilität in der Organisation des Studiums“ (B10, Z. 428ff.)

B10 fasst Aspekte zusammen, die zur Förderung studentischen Engagements beitragen können. Neben der Vergabe von Credit-Points und dem verbindlichen Anspruch auf Freistellung führt B10 insbesondere auch die selbstbestimmte Gestaltung der Studienbiographie an. Die Bindung an Anwesenheitspflichten und feste Lehrpläne verkleinert Spielräume für extracurriculare Tätigkeiten und gebe es dort mehr Freiheiten, entstünden Möglichkeiten für studentisches Engagement.

„Wir kämpfen gerade, so ist mein Eindruck, da können Sie mir gern auch nochmal bestätigen, so ungefähr, wir kämpfen gerade damit, dass wir immer noch aus Corona zurückkommen und jetzt mit hybriden Formaten kämpfen müssen, wo glaube der Aufwand teilweise massiv unterschätzt wird und wo Studierende wirklich unter der Last des Studiums jetzt noch mehr leiden, weil die Lehre jetzt quasi gelernt haben mit digital zu arbeiten und die Mehrwerte zu schätzen und jetzt nutzen sie die auch noch. Ja, aber es gibt noch keine Anpassung der ECTS auf den Workload, so, und das führt natürlich zu einer massiven Belastung genauso wie der Lernort Hochschule sich, glaub ich, massiv gerade verändern wird oder sich jetzt verändern wird. Weil neben der Schaffung von Seminarräumen brauchen wir Arbeitsflächen für Studierende, wo die unabhängig von Seminaren und Vorlesungen arbeiten können. Und das ist zumindest an unserer Hochschule noch nicht so richtig voll ausgedacht“ (B6, Z. 346ff.)

B6 betont an dieser Stelle nicht nur, dass Studierende durch die Auswirkungen der Covid19-Pandemie einer Mehrbelastung ausgesetzt waren, sondern auch, dass es noch keine Anpassung der Studienpläne an die Lehre nach der Pandemie gibt. Somit sieht B6 auch eine Mehrbelastung aller Studierender, jedoch besonders bei engagierten Studierenden.

„[W]enn man jetzt an die Studierenden denkt, dann ist da auch einfach ein sehr großer Leistungsdruck und Zeitdruck und Bafög spielt dann auch bei vielen Studierenden auch ne Rolle, dass dann wirklich auch alles in der Regelstudienzeit abgeschlossen werden muss. Prüfungsphasen ect. und ja auch glaube das ist ein Grund, eine Herausforderung, weshalb manche dann darauf auch verzichten müssen. Ja, und ja. Also in dem Zuge ist es halt auch wirklich ne Herausforderung ein Engagement zu finden, das mit Studium, mit möglichen Nebenjob, mit Privatleben, mit Freizeit, dann unter einen Hut zu bringen ist.“ (B5, Z. 87ff.)

Den im Studium herrschenden Leistungs- und Zeitdruck benennt B5 als ein Hindernis für studentisches Engagement, dies würde noch verstärkt durch die Bafög-Regelungen und das Management von Studium, Privateben und nötigen Nebenjobs. Implizit kann diese Aussage als eine Forderung für flexiblere Studienverlaufspläne und eine Erneuerung der Bafög-Regelungen gelesen werden.

„Aber da ist wieder dieses Ding wahrscheinlich ist der Studiengang Medizin so eng gepackt, dass das da völlig hinten wegfällt. So. (...) Also das finde ich so als, ja das was hemmt.“ (B4, Z. 312ff.)

Auch B4 sieht, dass die Studienverlaufspläne als ein Hindernis für studentisches Engagement zu nennen sind und stimmt somit den Aussagen der vorangegangenen Expert*innen zu.

OK 4 Sichtbarkeit von Engagement

- UK 4.1 Sichtbarkeit von Engagement an der Hochschule
- UK 4.2 Gefahr der Instrumentalisierung
- UK 4.3 Austausch- und Beratungsstelle auf dem Campus
- UK 4.4 Fest etablierte, kontinuierliche Veranstaltungen und Akquise
- UK 4.5 Treffpunkte und Räume in Stadtzentren
- UK 4.6 Einsatz von versch. Medienkanälen und Werbung
- UK 4.7 Öffentliche politische Debatte über Bedeutung Engagement

UK 4.1 Sichtbarkeit von Engagement an der Hochschule

Die Expert*innen sprechen sich für mehr Sichtbarkeit des studentischen Engagements im Hochschulkontext aus. Jedoch stellt B8 fest, dass es zu dem Zeitpunkt von ihrem* seinem* Studium keinerlei Sichtbarkeit für Engagement gab und weiß auch nicht, wie das jetzt gerade

aussieht: „Als ich damals, als ich studierte war es komplett unsichtbar. Ich weiß nicht wie das heute ist.“ (B8, Z.170 ff.)

B10 benennt als förderlich für das Engagement, die Sichtbarkeit und Wertschätzung von Engagement zu erhöhen und betont gleichermaßen, dass die Erhöhung von Sichtbarkeit auch Kostengünstig möglich wäre.

„Ich glaube was allgemein hilfreich ist, diese, diese Akteure des Engagements sichtbar machen, diese Kultur wertzuschätzen, denen gegebenenfalls Räume zu geben, Mittel zu geben und das ist ja nicht mal viel, das sind ganz kleine Summen und die ändern ja was, von Unternehmenskultur oder Organisationskultur, wenn sie mehr Sichtbarkeit generieren.“ (B6, Z. 313ff.)

Dazu hat B10 einen konkreten Vorschlag, um die Sichtbarkeit des Engagements innerhalb und außerhalb der Hochschule zu erhöhen: „[A]lso was mir jetzt als erstes einfällt, ist dass man wirklich mal gucken könnte, wo könnte man da konkret ma mit so Pilotprojekten starten, das man sagt wir machen mal an der Uni ne Veranstaltung zu Jugendverbänden beispielsweise und wir machen für die Jugendverbände ne Veranstaltung zu ehrenamtlichen Engagement an der Uni. Also erstmal so Sichtbarkeit herrstellen und das Thema auf die Tagesordnung heben.“ (B10, Z. 566ff.)

Dieser Vorschlag bereichert auch die UK 4.4 „Fest etablierte, kontinuierliche Veranstaltungen und Akquise“.

UK 4.2 Gefahr der Instrumentalisierung

Die Expert*innen weisen an einigen Stellen, meist implizit, auf die Gefahr der Instrumentalisierung von studentischen Engagement im Hochschulkontext hin: „[D]ann natürlich, was so, was auch ne riesen Hürde ist was so Engagement für Lehrende und Studierende ist, die nicht in so super verbeamteten, guten Positionen sind, ist dann häufig, dass es (..) für die Uni so ein nice-to-have ist. Also ich merk auch, dass die Uni häufig EmBiPoc auch an verschiedenen Stellen anbringt und sagt so wir haben hier so eine coole Hochschulgruppe, aber die Studierenden bekommen keine Erleichterung mit Credit Points oder so.“ (B1, Z.200 ff.)

B1 zeigt auf, dass die Hochschule sich mit der Arbeit der Hochschulgruppe, für Black, Indigenous und People of Colour und dessen Belange, gerne identifiziert, jedoch die engagierten Studierenden dafür kaum Anerkennung bzw. Erleichterung mit ECTS erhalten.

UK 4.4 Fest etablierte, kontinuierliche Veranstaltungen und Akquise

Die Expert*innen sprechen sich für fest etablierte Veranstaltungen aus, die zur Sichtbarkeit des studentischen Engagements beitragen sollen.

„[A]ber ich glaube, wenn man an der Uni, keine Ahnung, sagen würde einmal im Jahr werden besonders verdiente Gremien, Hochschulgruppen oder einzelne Personen, die ehrenamtlich sich innerhalb der Uni engagieren ausgezeichnet und dann kommt der Direktor und schüttelt die Hand und dann kommt der Bürgermeister vielleicht oder der Ministerpräsident oder was weiß ich. Und dann fängt man damit an und etabliert das als feste Veranstaltung im Jahresprogramm der Uni, so ne. Sowas könnte ich mir eben vorstellen, das wäre so ne langfristige Strategie“ (B10, Z. 508ff.)

B10 benennt als eine Möglichkeit, die Sichtbarkeit des Engagements im Hochschulkontext zu erhöhen, eine Würdigungsveranstaltung mit Personen eines besonders hohen Ansehens, wie Bürgermeister*in oder Ministerpräsident*in. Auch als relevant für B10 ist zu lesen, dass dies eine an der Hochschule festetablierte Veranstaltung, die sich regelmäßig wiederholt, sein sollte.

„Man muss halt einfach Gelegenheit schaffen, also Veranstaltungen, Diskussionen, Leute zusammenbringen die daran interessiert sind. Und dann versuchen irgendwie, also wie auch immer, bescheiden am Anfang, Strukturen zu schaffen, die diese Begegnung nicht immer vom Zufall abhängig machen, sondern sozusagen regelmäßig stattfinden lassen.“ (B3, Z. 486ff.)

Die Regelmäßigkeit von Veranstaltungen für engagierte Studierende betont auch B3 und möchte damit verhindern, dass Sichtbarkeit und Vernetzung von Engagierten etwas zufällig stattfindendes Ereignis bleiben.

„[D]ass wenn man einmal so eine Veranstaltung macht, dann rennen die einem nicht gleich die Bude ein. Aber wenn man das zum dritten oder vierten Mal macht, dann bekommt das so ne Kontinuität, und wird sozusagen also im positiven Sinne zu ner Institution, meinetwegen auch zu nem Event.“ (B3, Z. 520ff.)

B3 betont weiter mit Nachdruck, dass nur eine Regelmäßigkeit von solchen Veranstaltungen zu dem oben gewünschten Ergebnis der Sichtbarkeit führen.

„Man könnte ja auch viel mehr Börsen machen, man könnte ja auch, weiß ich nicht, Möglichkeiten Studierenden bieten, dass sie Ehrenamt oder was sie gemacht haben, im größeren Stil vorzustellen. Nicht so bei mir so klein, klein im Seminar, sondern man könnte das ja größer machen. Weil die sind, das ist ja toll, was die machen und machen wirklich coole Sachen und tun auch wirklich was Gutes, so. (...) [...] Und das wäre ja dann auch Anerkennung“ (B4 273ff.)

Als einen konkreten Vorschlag für so eine Veranstaltung nennt B4 „Börsen“ (B4 273ff.), welche als ein Ort des Austausches und der Sichtbarkeit von Engagement nutzbar sind. Auch sieht B4 eine Relevanz dies in einem großen Rahmen, außerhalb von Hochschulseminaren, zu tun, um auch die Anerkennung des Engagements zu erhöhen.

OK 5 Vernetzung mit der Zivilgesellschaft

- UK 5.1 Vernetzung und Zusammenarbeit mit anderen Gruppen
- UK 5.2 Notwendigkeit eines Transfers in die Zivilgesellschaft
- UK 5.3 Zufallsprinzip und Gelegenheiten von Engagement, Begegnungsmöglichkeiten
- UK 5.4 Verknüpfung mit dem Nebenjob
- UK 5.5 Neu zugezogene Studierende in Region integrieren

UK 5.1 Vernetzung und Zusammenarbeit mit anderen Gruppen

Die Vernetzung der Engagierten mit anderen Gruppen würde die Vernetzung mit der Zivilgesellschaft voranbringen.

*„Ich finde aber den Aspekt der Vernetzung total wichtig, denn was wir feststellen, und da kann ich auch gleich nochmal was zu sagen, ist dass die Interessenslagen von jungen Menschen, die sich engagieren, ob das in der Schüler*innenvertretung ist, ob das im Jugendverband ist, ob das bei Fridays-for-Future ist und so weiter und so fort, also Freiwilligendienstleistende, also auch nochmal ne große Gruppe von Leuten die sich ehrenamtlich engagieren. Die Interessenslage sind relativ ähnlich. Die Bedarfe, die die haben, die Hindernisse, die sie haben bei der Ausübung ihres Engagements.“ (B10, Z. 556ff.)*

Da sich die Interessen von jungen Menschen in allen Engagementbereichen ähneln und die Hindernisse ebenfalls, betont B10 die Relevanz der Vernetzung von Gruppen untereinander.

*„Und umgekehrt könnte ich mir eben vorstellen, dass jemand der sich in ner Hochschulgruppe engagiert, Mensch es gibt so viele unterschiedliche Jugendverbände oder da sind Vertreter*innen von Fridays-for-Future, da hätte ich eigentlich auch Bock mal reinzugucken und so. Dass man dadurch die, ja sozusagen durch ne Vernetzung die Strukturen insgesamt stärkt. Wie man das gut hinkriegt das ist, sag ich mal, glaub ich, also was mir jetzt als erstes einfällt, ist dass man wirklich mal gucken könnte, wo könnte man da konkret ma mit so Pilotprojekten starten, das man sagt wir machen mal an der Uni ne Veranstaltung zu Jugendverbänden beispielsweise und wir machen für die Jugendverbände ne Veranstaltung zu ehrenamtlichen Engagement an der Uni. Also erstmal so Sichtbarkeit herstellen und das Thema auf die Tagesordnung heben.“ (B10, Z. 611ff.)*

Um diese geforderte Vernetzung anzustoßen sieht B10 eine Möglichkeit, dass die Engagierten sich in Räumlichkeiten der Hochschule austauschen, was ebenfalls zu einer Sichtbarkeit von Engagement innerhalb und außerhalb des Hochschulkontextes führen könnte.

UK 5.2 Notwendigkeit eines Transfers in die Zivilgesellschaft

Um eine Vernetzung mit der Zivilgesellschaft zu ermöglichen, muss zuallererst der Transfer in die Zivilgesellschaft gelingen.

„Also erstmal glaub ich, dass das ein Problem ist, was Sie und ich vielleicht aus der Hochschulperspektive haben. Ich glaube die Non-Profits und die Zivilgesellschaft und die Organisationen wissen sehr wohl wieviel Wert es ist, dass die immer wieder, das ist ja nicht so, dass sich die Studierenden nicht engagieren, da engagieren sich ja doch einige. Auch nicht immer über die Uni und so die machen es einfach. Und das finde ich total legitim und wertvoll und ich glaube, die werden auch ohne Ende von den Einrichtungen geschätzt. Das ist eindeutig“ (B6, Z. 521ff.)

Dazu betont B6, dass eine Sichtbarkeit für engagierte Studierende außerhalb der Hochschule herrscht und diese wertgeschätzt werden, es jedoch nicht innerhalb der Hochschule sichtbar ist. So zeigt sich die Relevanz des gegenseitigen Transfers, nicht nur aus der Hochschule heraus, sondern auch aus der Zivilgesellschaft heraus.

„Aber es sind tatsächlich, also die Leute, die zu uns kommen, sind schon eher politisch aktiv und da wo wir wirklich so mit Leuten zu tun hatten, die normalerweise niemals sich mit Uni-Angeboten auseinandersetzen, das waren dann Räume, die zum Beispiel durch die Seebrücke gemacht, geschaffen wurden oder durch die Heinrich-Böll-Stiftung oder so. Wo wir dann eingeladen waren, also das hatten wir dann gar nicht organisiert, weil wir da auch tatsächlich zu wenig drüber wissen. Also aber das was jetzt durch unsere Nebenjobs entstanden ist, also das was ich mit dem Mädchentreff erzählt habe, das waren in den Räumlichkeiten des Mädchentreffs.“ (B1, Z. 354ff.)

Auch B1 sieht implizit die Relevanz in einem gegenseitigen Transfer. Nicht nur die Hochschule müsse sich der Zivilgesellschaft gegenüber öffnen, sondern auch die Zivilgesellschaft der Hochschule gegenüber.

7. Komparative Analyse der Fokusgruppeninterviews

Folgende Oberkategorien wurden für die komparative Analyse der beiden Fokusgruppeninterviews mit Studierenden entwickelt:

OK 1: Engagementbereiche und Verständnis von Ehrenamt
OK 2: Motivation für das Ehrenamt
OK 3: Herausforderungen im Ehrenamt
OK 4: Wünsche und Bedarfe

OK 1: Engagementbereiche und Verständnis von Ehrenamt

Die befragten Personen engagieren sich in vielfältigen Bereiche: In der Law clinic, bei den Leos, im Verein „Kulturgrenzenlos“, in verschiedenen Hochschulgruppen, in Fachschaften sowie im Studierendenparlament und im Senat.

Für alle befragten Personen findet Ehrenamt in der Freizeit statt, ist freiwillig und man bekommt in der Regel kein Geld dafür. In den Worten von Alex: „[I]ch mache das eben nicht für Geld, sondern ich engagiere mich irgendwie freiwillig in meiner Freizeit und tu da was, was der Gesellschaft, der Gemeinschaft irgendwie gut tut“ (I: 49-51; vgl. I: 52-58; I: 61-70; II: 31-32).

OK 2: Motivation für das Ehrenamt

Etwas Gutes tun, ist für die befragten Personen die am häufigsten genannte Motivation für das Ehrenamt. Toni sagt: „Ich denke, das ist für mich wichtig. Genau das was du auch gesagt hast. Das war irgendwie, das ist ein bisschen abgegriffen, aber was Gutes tun macht was Schönes, was Gutes machen, wofür andere Leute auch nicht unbedingt für sich selbst und selbstständig im Vordergrund steht. Das sind so Punkte, die für mich wichtig sind“ (I: 54-57).

„Und ich glaube, man braucht auch eine gewisse intrinsische und auch politische Motivation und dieses Bewusstsein dafür und das würde ich auch unter Engagement fassen, dass man einfach sagt ja, ich möchte etwas tun, was Gutes tun und Beitrag zur Gesellschaft leisten. Und für mich steht das auch auf jeden Fall mit Engagement, mit politischem Engagement im Zusammenhang“ (Pelin. Z. 66-69).

Pelin hebt eine „intrinsische und auch eine politische Motivation“ (I: 66) hervor. Sie möchte etwas Gutes tun und einen „Beitrag zur Gesellschaft leisten“ (I: 68), aber Ehrenamt ist für sie vor allem auch politisches Engagement: Mit dem Ehrenamt soll sich auch etwas verändern (vgl. II: 50ff.). Auch Nico findet es „wichtig, was gesamtgesellschaftlich zu bewegen“ (II: 290). Nico

und Lyn nennen beide noch, dass es ihnen wichtig ist, „Dinge [...] beeinflussen zu können“ (II: 38). „Selbstwirksamkeit“ (II: 38; II: 40; II: 46) ist für sie eine wichtige Motivation, um sich ehrenamtlich zu engagieren. Außerdem bietet das Ehrenamt eine Identifikationsmöglichkeit (vgl. I: 76). Und: Ehrenamt macht „Spaß“ (II: 46).

Es ist leichter, so Nico, sich zu engagieren, „wenn du in vielen Punkten privilegiert bist“ (II: 233f.). Für Menschen, die benachteiligt und diskriminiert werden, die wenige Zugänge zu wichtigen Ressourcen haben, die nur schwer den eigenen Alltag bewältigen, „dann ist das vielleicht schwieriger, dann Ehrenamt zu machen“ (II: 236f.).

OK 3: Herausforderungen im Ehrenamt

Die größte Herausforderung, die übereinstimmend benannt wird, ist das „*Zeitmanagement*“ (I: 84; vgl. II: 75; II: 98; II: 135). Es ist eine große Herausforderung für die befragten Personen, das Ehrenamt mit Erwerbsarbeit und Studium zu vereinbaren, dass das „irgendwie zusammenpasst“ (I: 85).

Cem sagt: „*Das sind dann nicht die kontrollierten zwei Stunden die Woche, sondern da bin ich mit in dem Projekt drin und dann wird das dann doch immer ein bisschen mehr, als man ursprünglich von ausgegangen ist. Also das größte Problem ist glaube ich Zeit*“ (I: 89-92). Mit dem Zeitmanagement ist auch für einige der befragten Personen das Gefühl verbunden „irgendwie nie fertig“ (I: 143) zu sein.

Eine zweite Herausforderung besteht darin, *sich abzugrenzen*. Hier differenziert Pelin zwischen einer zeitlichen und emotionalen Abgrenzung. Zum einen scheint es wichtig, sich zeitlich abzugrenzen („jetzt ist meine Zeit fürs Ehrenamt [...] Aber dass man sowohl auf der wie viel Zeit investiere ich Ebene sich abgrenzt“, I: 103f.), zum anderen scheint eine professionelle Distanz notwendig, gerade wenn Personen in ihren Engagementbereichen mit belastenden Situationen konfrontiert sind. Es ist, so Pelin, „gut und wichtig, dass es mich berührt, weil es einfach menschlich ist“ (I: 111), aber es ist auch wichtig, dann zu sagen: „[J]etzt mache ich einen Cut, jetzt tue ich was für mich, Lesen, Buch treffe ich mit Freunden, tausche mich darüber aus und das ist bei uns auch ganz wichtig“ (I: 112-114). Als Pelin sagt „Ich bin nicht so gut im Neinsagen“ (I: 116) nicken die anderen Personen zustimmend und lachen (vgl. I: 116).

Eine weitere Herausforderung, die von den befragten Personen benannt wird, ist die *Gewinnung neuer Mitglieder* und die hohe „*Fluktuation*“ (I: 140) der engagierten Personen, da die meisten irgendwann ihr Studium fertigstellen, die Stadt wechseln oder ihnen die Zeit fehlt. Weil es in

den verschiedenen Engagementbereichen zu wenig Engagierte gibt, fällt es den befragten Personen noch schwerer, sich abzugrenzen („weil das ja auch ein Grund ist, wieso ich so viel mache. Weil wir nicht so viele Leute sind“, I: 128). „Aber da würde ich mich auf jeden Fall auch anschließen, dass wir eigentlich händeringend neue Menschen suchen“, I: 136f.).

OK 4: Wünsche und Bedarfe

Pelin wünscht sich mehr *Anerkennung* durch ihre Universität: „Und ja, da würde ich mir zum Beispiel von der Uni wünschen, dass sie sich da auch einfach mehr einbringt und auch sagt, das ist ja auch eine Bereicherung für uns als Uni, für unsere Studierenden praktische Erfahrungen zu sammeln. Also die können sich auch damit schmücken, sage ich mal in Führungszeichen, wenn Sie so Projekte, Hochschulgruppen, Ehrenamt unterstützen, sowohl finanziell als auch vielleicht eine Plattform bieten“ (I: 169-173). Oder in den Worten von Alex: „[D]as ist ein echter Mehrwert für die Uni“ (I: 385). Die befragten Personen wollen mit ihrem Engagement nicht nur „geduldet“ (I: 400) sein, sondern wünschen sich „mehr Entgegenkommen, mehr Wertschätzung“ (I: 400f.; vgl. II: 86; II: 98-103) von der Universität.

Außerdem wünschen sich die befragten Personen eine Anerkennung „anhand von Leistungsansprüchen“ (I: 327f.). So sagt Cem: „Und ich glaube, wenn es da eine Selbstverständlichkeit, die dann aufgebaut werden würde, wenn man sagt, okay, Engagement in der Hochschulgruppe sind zwei ECTS und das ist jetzt nicht die Welt, aber es gibt diesen, es gibt diesen Zeitblock. Das fände ich eine Sache, wo die Uni ganz aktiv sagen könnte, wir unterstützen ehrenamtliche Betätigung“ (I: 330ff.). Ein anderer Vorschlag von Pelin ist, dass man sich ehrenamtliches Engagement auch „als kleines Praktikum“ (I: 339) anrechnen lassen kann. Wünschenswert wäre für die befragten Personen auch eine Anrechenbarkeit im „Wahlmodul“ (I: 347).

Anerkennung kann auch über Fortbildungen erfolgen, die dann von der Universität für Menschen, die sich ehrenamtlich engagieren, angeboten werden (vgl. II: 162f.; II: 173ff.). Solche Formen der Anerkennung würden ehrenamtliches Engagement, so Lyn, „attraktiver machen“ (II: 167).

Darüber hinaus wünschen sich die befragten Personen mehr Möglichkeiten, die Engagementbereiche *sichtbar* zu machen: „[E]s müsste auf einen Blick klarer und sichtbarer sein“ (II: 257). Wenn du über den Campus gehst, so Toni, „dann sieht man ja bald nichts, außer Post für Partys“ (I: 272f.).

„Ich finde es auch ein bisschen wenig manchmal, wie sich selbst Hochschulgruppen darstellen können an der Uni. Einfach damit die Studierenden das mal mitbekommen. Denn es gibt einmal die Möglichkeit, einmal pro Semester so eine Mail rauszuschicken. Die gehen

dann aber meistens alle gleichzeitig raus. Da wird man völlig von erschlagen und hat dann irgendwann keine Lust mehr, überhaupt reinzugucken“ (I: 175-178).

Diese Sichtbarkeit sollte kontinuierlich gewährleistet werden und nicht nur zu Beginn des Studiums – beispielsweise in Form einer Messe zu Beginn des Wintersemesters, weil die Studierenden da meist mit vielen anderen Dingen beschäftigt sind. Viele Studierende wissen „einfach gar nicht [...], dass es dann so etwas gibt. Wie diese eine spezielle Hochschulgruppe, die vielleicht total zu ihm passen würde“ (I: 185-187).

Eine Möglichkeit, die Sichtbarkeit zu erhöhen, sehen die befragten Personen auch in einer „Website“ (I: 359; I: 684; I: 707), die die verschiedenen ehrenamtlichen Projekte darstellt und auch die Verantwortlichkeiten klar und transparent benennt („wenn ihr das braucht, dann guckt da und wenn ihr das braucht, dann musst du den ansprechen“, I: 363f.). Darüber hinaus könnte eine Website auch hilfreich sein, so „Skill Sharing Sachen“ (I: 424; vgl. I: 676; II: 173) zu teilen. Die befragten Personen stellen in den Fokusgruppeninterviews fest, wie hilfreich es ist, die eigenen Erfahrungen und das eigene erworbene Wissen miteinander zu teilen.

Die Sichtbarkeit ist den befragten Personen deshalb so wichtig, weil sie immer wieder zwischen verschiedenen Gruppen von Studierenden differenzieren. Auf der einen Seite gibt es diejenigen, die eh „intrinsisch“ (I: 212) motiviert sind und schon wissen, dass sie sich ehrenamtlich engagieren möchten: „Wenn man sich engagieren möchte und wenn man ein Ehrenamt sucht, dann wird man wohl auch eines finden“ (I: 270f.). Auf der anderen Seite gibt es aber auch die Studierenden, die „das nicht so 100% auf dem Schirm haben“ (I: 214) und die möglichst niedrigschwellig und einfach an Informationen kommen sollten (vgl. II: 195f.). Nico fasst es wie folgt zusammen: „[F]ür Studies, die sich nicht engagieren, [ist das] ziemlich unsichtbar“ (II: 195f.). [W]eil ich engagiert bin, sehe ich sehr viel, weil ich auch einfach Sachen mache. Aber wenn ich da nicht irgendwie durch Zufall mal reingerutscht wäre, ich glaube dann würde ich auch nicht so viel sehen“ (II: 201ff.).

Eine bessere Sichtbarkeit würde auch die *Vernetzung* fördern (vgl. I: 428; I: 717; II: 299), die sich die befragten Personen wünschen.

Die befragten Personen wünschen sich einen *konkreten* „Ansprechpartner“ (I: 204; vgl. I: 357ff.; I: 417; I: 437) an der Universität, einen „Mitarbeiter, der für die Hochschulgruppen“ (I: 194) zuständig ist. Es gibt gute Beratung durch den AStA (vgl. I: 203; I: 297; I: 307) oder auch die Diversitätsbeauftragte der Universität, aber es ist alles „sehr versteckt“ (I: 206; I: 208; I: 359). Hier wird sich eine größere Sichtbarkeit nicht nur im Hinblick auf die Möglichkeiten, sich im Hochschulkontext ehrenamtlich zu engagieren, gewünscht, sondern auch im Hinblick auf

eine Ansprechperson. Es wäre „einfach schön, wenn es da vielleicht mehr Zuständige gäbe, die sich das teilen oder einen Zuständigen, der wirklich sich verantwortlich fühlt“ (I: 198f.). Eine klare Verantwortlichkeit (beispielsweise an der Universität) würde von den vielen „verwaltungstechnische[n] Sachen bzw. so einfach viel hin und her telefonieren“ (I: 665) entlasten. Dann gäbe es auch eine größere „Transparenz [...] wie das alles [auch bezogen auf die Gremienarbeit an Universitäten, Erg. d. Verf.] funktioniert“ (II: 250). Auch im Hinblick auf die Planung von Veranstaltungen oder dem Aufhängen von Plakaten wird von einem hohen Aufwand gesprochen.

Alex sagt: „Es sind immer so viele Instanzen bei der Uni, bei allem Möglichen. Ich habe das jetzt auch, ich habe den AStA angeschrieben, ob ich mal ein Plakat aufhängen darf. Und sie haben mir tatsächlich sofort den Tipp gegeben bei Mensa eins gibt es wohl eine kleine Ecke, die über den AStA verwaltet wird und alles andere wird von der Uni an die Firma weitergegeben. Das heißt, ich darf jetzt nochmal mich wieder an diese Firma wenden, wo ich schon weiß, es wird mich auf jeden Fall wieder Geld kosten“.

Das ist einfach oft „anstrengend“ (I: 295) und immer dieses „Hin und Her“ (I: 302), wer dann zuständig ist: „Es sind immer so viele Instanzen bei der Uni, bei allem Möglichen“ (I: 306), selbst wenn es (nur) darum geht, Plakate aufzuhängen oder Flyer zu verteilen, so die befragten Personen. Sie wünschen sich, dass „Zuständigkeiten klarer benannt sind“ (I: 351).

Vor allem aber wünschen sich die befragten Personen „Räumlichkeiten an der Uni“ (I: 229; vgl. I: 443; I: 450; II: 144; II: 318). Sie beschreiben, wie kompliziert es sei, einen Raum über das Verwaltungsmanagement zu buchen und deshalb treffen sie sich meist „bei jemandem zu Hause“ (I: 244). Das ist zwar „gemütlich“ (I: 244), aber eröffnet auch neuen Personen oder auch Menschen mit Beeinträchtigungen nicht zu Zugang.

Geäußert wird von den befragten Personen auch die Sorge, sich zu sehr zu belasten. Ehrenamt wird z.T. auch als „Mehrbelastung“ (I: 641) empfunden. Hier wird von den befragten Personen die Notwendigkeit der Selbstfürsorge und des gemeinsamen Austausches hervorgehoben (vgl. I: 645ff.; II: 297ff.). Auch ein Schutz der Personen, die sich ehrenamtlich engagieren, wird gewünscht. Es wird z.T. von Drohungen und Hate Speech berichtet, und es wird der Wunsch geäußert, „sich niedrigschwellig beraten [...] lassen“ (II: 395) zu können.

8. Quantitative Ergebnisse

Im vorliegenden Kapitel werden die Ergebnisse der quantitativen Auswertung des Fragebogens detailliert vorgestellt. Ziel dieser Analyse ist es, die zentralen Fragestellungen der Untersuchung zu beantworten und Hypothesen zu überprüfen, die im Rahmen der Forschung aufgestellt wurden. Die quantitative Datenerhebung erfolgte mittels eines strukturierten Fragebogens, der auf die spezifischen Forschungsfragen abgestimmt wurde und sowohl geschlossene als auch offene Fragen beinhaltete. Diese Fragen zielten darauf ab, ein umfassendes Bild der Meinungen, Einstellungen und Verhaltensweisen der Befragten zu zeichnen. Im Folgenden werden die gewonnenen Daten systematisch ausgewertet. Zunächst wird ein Überblick über die demografischen Merkmale der Stichprobe gegeben, gefolgt von einer detaillierten Darstellung der kategorialen Variablen. Es wird pro Variable beschrieben, welche zwei Kategorien von der Gesamtheit der Stichprobe genannt wurden, woraufhin spezifisch nach Geschlechtsidentität, Migrationshintergrund, Nebenerwerbstätigkeit und dem Status von Erstakademiker*innen differenziert wird, gesetzt den Fall, diese Gruppen zeigen markante Unterschiede auf. Es wird weiterhin darauf verzichtet, relative Häufigkeitsunterschiede der Nennungen der Kategorien vorzunehmen, wenn die Gruppengröße kleiner als 20 ausfällt.

Stichprobenbeschreibung:

Geschlecht

Die Stichprobe umfasst 485 Studierende der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel. 334 Personen (68,9%) gaben an, sich als weiblich, 138 (28,5%) Personen als männlich und 12 Personen (2,5%) als divers zu identifizieren. Aufgrund der geringen Fallzahl wird die Kategorie „divers“ in den statistischen Analysen nicht berücksichtigt.

Tabelle 1: Geschlechterverteilung in der Stichprobe

Geschlecht	Freq.	Percent	Cum.
weiblich	334	68.87	68.87
männlich	138	28.45	97.32
divers	12	2.47	99.79
keine Angabe	1	0.21	100.00
Total	485	100.00	

Fakultät

58,35% der befragten Personen ordnen sich der Philosophischen Fakultät zu. Die Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät ist mit 19,34% am zweithäufigsten vertreten, gefolgt von der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät mit 6,17%. Die restlichen Befragten verteilen sich mit jeweils unter 5% auf die anderen fünf Fakultäten.

Tabelle 2: Fakultätszugehörigkeit der Studierenden

Fakultät	Freq.	Percent	Cum.
Theologische Fakultät	9	1.86	1.86
Rechtswissenschaftliche Fakultät	10	2.06	3.92
Medizinische Fakultät	20	4.12	8.04
Philosophische Fakultät	283	58.35	66.39
Agrar- und Ernährungswissenschaftliche	14	2.89	69.28
Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fak	94	19.38	88.66
Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlich	30	6.19	94.85
Technische Fakultät	25	5.15	100.00
Total	485	100.00	

Alter

Das Alter der Befragten wurde in Dreijahresschritten von 18 bis 41 Jahren erhoben. Der Mittelwert liegt in der Kategorie der 18- bis 21-Jährigen.

Tabelle 3: Alter der Studierenden

Alter	Freq.	Percent	Cum.
18-21	182	37.53	37.53
22-25	186	38.35	75.88
26-29	76	15.67	91.55
30-33	20	4.12	95.67
34-37	6	1.24	96.91
38-41	4	0.82	97.73
42+	11	2.27	100.00
Total	485	100.00	

Semesteranzahl

Im Mittel studierten die Befragten im fünften Fachsemester bei einer Standardabweichung von 3,6 Semestern.

Tabelle 4: Semesterhöhe der Studierenden

Semesterzahl	Freq.	Percent	Cum.
1			
0	1	0.21	0.21
1	68	14.02	14.23
2	88	18.14	32.37
3	57	11.75	44.12
4	40	8.25	52.37
5	60	12.37	64.74
6	31	6.39	71.13
7	42	8.66	79.79
8	16	3.30	83.09
9	32	6.60	89.69
10	9	1.86	91.55
11	7	1.44	92.99
12	8	1.65	94.64
13	7	1.44	96.08
14	2	0.41	96.49
15+	17	3.51	100.00
Total	485	100.00	

Studienfach

10,72% der Stichprobe studieren Pädagogik und Soziologie, 5,69% Pädagogik als Ein-Fach-Studiengang. 3,5% studieren Pädagogik und Politikwissenschaft. Die übrigen Studierenden verteilen sich auf weitere 140 Studiengänge aus allen Fakultäten.

*Erstakademiker*innen*

36,91% von 485 Befragten gaben an, dass sie Erstakademiker*innen sind.

*Tabelle 5: Erstakademiker*innen*

Erstakademiker*innen	Freq.	Percent	Cum.
nein	306	63.09	63.09
ja	179	36.91	100.00
Total	485	100.00	

Migrationshintergrund

15,26% der Befragten gaben an, einen Migrationshintergrund aufzuweisen.

Tabelle 6: Migrationshintergrund

Migrationshintergrund	Freq.	Percent	Cum.
nein	411	84.74	84.74
ja	74	15.26	100.00
Total	485	100.00	

Nebenerwerbstätigkeit

62,68% der Befragten gaben an, einer Nebenerwerbstätigkeit nachzugehen.

Tabelle 7: Nebenerwerbstätigkeit

Nebenerwerbstätigkeit	Freq.	Percent	Cum.
nein	181	37.32	37.32
ja	304	62.68	100.00
Total	485	100.00	

Zeitlicher Umfang der Nebenerwerbstätigkeit

Es wurde erhoben, wie viele Stunden pro Woche die Studierenden, welche einer Nebenerwerbstätigkeit nachgehen, in dieser arbeiten. Die Studierenden wählten hierbei auf einer Skala, bestehend aus Zwei-Stunden-Schritten die passende Antwort. Der Mittelwert der Skala beträgt 2,69 und zeigt, dass die Studierenden im Mittel 6 bis 8 Stunden pro Woche mit einer Nebenerwerbstätigkeit beschäftigt sind. Die Standardabweichung beträgt 1,42 Kategorien.

Tabelle 8: Nebenerbstätigkeit in Stunden pro Woche

Nebenerwerb stätigkeit in Std./Woche	Freq.	Percent	Cum.
0-2	17	5.61	5.61
3-5	53	17.49	23.10
6-8	85	28.05	51.16
9-11	74	24.42	75.58
12-15	30	9.90	85.48
15+	44	14.52	100.00
Total	303	100.00	

Deskription der einzelnen Variablen:

Selbstverständnis des Engagements

54,94% der Befragten gaben an, dass das Engagement ihrem Selbstverständnis nach als „Ehrenamt“ zu beschreiben ist. 17,17% der Befragten wählten „Soziales Engagement“ als ihr Selbstverständnis. Wird die Stichprobe nach Migrationshintergrund sortiert, zeigt sich, dass „Soziales Engagement“ bei der Gruppe der Menschen mit Migrationshintergrund mit 36,67% der Nennungen besonders oft als Selbstverständnis gewählt wurde. Die Gruppe der Menschen ohne Migrationshintergrund wählte dieses Selbstverständnis zu 14,29%.

Tabelle 9: Selbstverständnis des Engagements

aktuelles Selbstverständnis	Freq.	Percent	Cum.
Ehrenamt	128	54.94	54.94
Freiwilligenarbeit	5	2.15	57.08
Soziales Engagement	40	17.17	74.25
Volunteering	4	1.72	75.97
Zivilgesellschaftliches Engagement	17	7.30	83.26
Online Volunteering	1	0.43	83.69
Sonstiges	12	5.15	88.84
Bürgerschaftliches Engagement	1	0.43	89.27
Freiwilliges Engagement	24	10.30	99.57
Fluides Engagement	1	0.43	100.00
Total	233	100.00	

Tabelle 10: Selbstverständnis des Engagements, sortiert nach Migrationshintergrund

aktuelles Selbstverständnis	Migrationshintergrund		Total
	_binär nein	ja	
Ehrenamt	55.67	50.00	54.94
Freiwilligenarbeit	2.46	0.00	2.15
Soziales Engagement	14.29	36.67	17.17
Volunteering	1.97	0.00	1.72
Zivilgesellschaftlich	7.39	6.67	7.30
Online Volunteering	0.49	0.00	0.43
Sonstiges	5.42	3.33	5.15
Bürgerschaftliches En	0.49	0.00	0.43
Freiwilliges Engageme	11.33	3.33	10.30
Fluides Engagement	0.49	0.00	0.43
Total	100.00	100.00	100.00

Erwartungen an das Engagement

Die zwei meistgenannten Erwartungen an das Engagement sind „Anregungen für die Berufswahl“ mit 18,06% und „Gesellschaftliche Teilhabe und Partizipation“ mit 16,74%. Befragte Personen, die sich mit dem männlichen Geschlecht identifizieren, wählten mit 13,24% die Erwartung „Kontakte knüpfen, die mir später nützlich sind“ relativ häufiger als befragte Personen, die sich mit dem weiblichen Geschlecht identifizieren, mit 8,44%.

Wird die Stichprobe bezüglich der Erwartungen an das Engagement anhand der Gruppe der Befragten, welche einer Nebenerwerbstätigkeit nachgehen, geteilt, so zeigt sich, ein klares Bild. Die Erwartung „Meine beruflichen Chancen verbessern“ wird stark unterschiedlich gewertet. 15,49% der befragten Personen ohne Nebenerwerbstätigkeit wählten diese Aussage, während dagegen 10,90% der Befragten, die einer Nebenerwerbstätigkeit nachgehen, diese auswählten.

Wird die Stichprobe nach Befragten mit Migrationshintergrund getrennt, ergibt sich, dass die Erwartungen in Bezug auf die Aussage „anderen Menschen helfen“ sichtbar auseinandergehen. 0% der befragten Personen mit Migrationshintergrund wählten diese Antwortoption. Während 12,12% der Befragten ohne Migrationshintergrund diese auswählten.

Tabelle 11: Erwartungen an das Engagement

aktuelleErwartungen	Freq.	Percent	Cum.
Meine persönlichen Fähigkeiten verbessere	4	1.76	1.76
Verantwortungsvolle Aufgaben übernehmen	4	1.76	3.52
Anderen Menschen helfen	24	10.57	14.10
Erfahrungen in einem neuen Bereich sammeln	12	5.29	19.38
Gesellschaftliche Teilhabe und Partizipation	38	16.74	36.12
Im Studium erworbene Kenntnisse und Fähigkeiten	6	2.64	38.77
Kenntnisse aus meiner freiwilligen Tätigkeit	17	7.49	46.26
Kontakte knüpfen, die mir später nützlich sind	22	9.69	55.95
Meine berufliche Chance verbessern	28	12.33	68.28
Anregungen für meine Berufswahl erhalten	41	18.06	86.34
Tätigkeit für das Studium anerkennen oder fördern	6	2.64	88.99
Meine Chance auf ein Stipendium verbessern	25	11.01	100.00
Total	227	100.00	

Tabelle 12: Erwartungen an das Engagement, sortiert nach Geschlecht

aktuelleErwartungen	Geschlecht_binär		Total
	weiblich	männlich	
Meine persönlichen Fä	1.95	1.47	1.80
Verantwortungsvolle A	2.60	0.00	1.80
Anderen Menschen helf	11.04	8.82	10.36
Erfahrungen in einem	5.84	4.41	5.41
Gesellschaftliche Tei	16.23	19.12	17.12
Im Studium erworbene	2.60	2.94	2.70
Kenntnisse aus meiner	8.44	4.41	7.21
Kontakte knüpfen, die	8.44	13.24	9.91
Meine berufliche Chan	11.69	14.71	12.61
Anregungen für meine	17.53	16.18	17.12
Tätigkeit für das Stu	3.25	1.47	2.70
Meine Chance auf ein	10.39	13.24	11.26
Total	100.00	100.00	100.00

Tabelle 13: Erwartungen an das Engagement, sortiert nach Migrationshintergrund

aktuelleErwartungen	Migrationshintergrund_binär		Total
	nein	ja	
Meine persönlichen Fä	1.52	3.45	1.76
Verantwortungsvolle A	2.02	0.00	1.76
Anderen Menschen helf	12.12	0.00	10.57
Erfahrungen in einem	5.05	6.90	5.29
Gesellschaftliche Tei	16.67	17.24	16.74
Im Studium erworbene	3.03	0.00	2.64
Kenntnisse aus meiner	8.59	0.00	7.49
Kontakte knüpfen, die	9.09	13.79	9.69
Meine berufliche Chan	12.63	10.34	12.33
Anregungen für meine	16.16	31.03	18.06
Tätigkeit für das Stu	2.53	3.45	2.64
Meine Chance auf ein	10.61	13.79	11.01
Total	100.00	100.00	100.00

Tabelle 14: Erwartungen an das Engagement, sortiert nach Nebenerwerbstätigkeit

aktuelle Erwartungen	Nebenerwerbstätigkeit		Total
	nein	ja	
Meine persönlichen Fähigkeiten	0.00	2.56	1.76
Verantwortungsvolle Aufgaben	1.41	1.92	1.76
Anderen Menschen helfen	7.04	12.18	10.57
Erfahrungen in einem Beruf	9.86	3.21	5.29
Gesellschaftliche Teilhabe	12.68	18.59	16.74
Im Studium erworbene Kenntnisse	2.82	2.56	2.64
Kenntnisse aus meiner Freizeit	9.86	6.41	7.49
Kontakte knüpfen, die mir nützen	7.04	10.90	9.69
Meine beruflichen Chancen	15.49	10.90	12.33
Anregungen für meine berufliche Entwicklung	16.90	18.59	18.06
Tätigkeit für das Studium	2.82	2.56	2.64
Meine Chance auf einen Ausbildungsstellenmarkt	14.08	9.62	11.01
Total	100.00	100.00	100.00

Tätigkeitsfelder

Das mit 18,60% am häufigsten genannte Tätigkeitsfeld lautet „Politik und politische Interessensvertretung“. Mit 13,49% wird „außerschulische Jugendarbeit und Erwachsenenbildung“ genannt.

Getrennt nach Geschlecht unterscheiden sich die Tätigkeitsfelder insofern, als dass befragte Personen, die sich als männlich identifizieren „Unfall- oder Rettungsdienst bzw. Freiwillige Feuerwehr“ mit 10% nennen, während befragte Personen, die sich als weiblich identifizieren, diese Kategorie mit 2,86% wählen. Im „Gesundheitsbereich“ engagieren sich befragte Personen, die sich als weiblich identifizieren mit 7,14%, während keine befragte Person, die sich als männlich identifiziert diese Kategorie wählte.

Unterschieden nach Migrationshintergrund zeigt sich, dass das Tätigkeitsfeld „sozialer Bereich“ von Befragten ohne Migrationshintergrund mit 6,35% gewählt wurde, von Befragten mit Migrationshintergrund mit 19,23%. Das Tätigkeitsfeld „Kultur und Musik“ wurde von befragten Personen ohne Migrationshintergrund mit 1,06% angegeben und von befragten Personen mit Migrationshintergrund mit 11,54%.

Tabelle 15: Tätigkeitsfelder

aktuelleTätigkeitsfelder	Freq.	Percent	Cum.
Schule oder Kindergarten	3	1.40	1.40
Kultur und Musik	5	2.33	3.72
Sport und Bewegung	16	7.44	11.16
sozialer Bereich	17	7.91	19.07
kirchlicher oder religiöser Bereich	6	2.79	21.86
Freizeit und Geselligkeit	13	6.05	27.91
außerschulische Jugendarbeit oder Erwa	29	13.49	41.40
Politik oder politische Interessenvertr	40	18.60	60.00
Umwelt, Naturschutz oder Tierschutz	23	10.70	70.70
Katastrophen- und Bevölkerungsschutz	3	1.40	72.09
Unfall- oder Rettungsdienst bzw. Freiwi	11	5.12	77.21
Nachbarschaftshilfe	1	0.47	77.67
berufliche Interessenvertretung außerha	5	2.33	80.00
Gesundheitsbereich	10	4.65	84.65
Bereich Justiz/Kriminalität	6	2.79	87.44
Unterstützung bei Digitalisierungsproze	5	2.33	89.77
Beteiligung an Blogs, Foren, Wikis	4	1.86	91.63
Engagement in sozialen Netzwerken	18	8.37	100.00
Total	215	100.00	

Tabelle 16: Tätigkeitsfelder, sortiert nach Geschlecht

aktuelleTätigkeitsfelder	Geschlecht_binär		Total
	weiblich	männlich	
Schule oder Kindergar	1.43	1.43	1.43
Kultur und Musik	2.14	2.86	2.38
Sport und Bewegung	7.14	8.57	7.62
sozialer Bereich	8.57	5.71	7.62
kirchlicher oder reli	2.14	4.29	2.86
Freizeit und Gesellig	6.43	4.29	5.71
außerschulische Jugen	16.43	8.57	13.81
Politik oder politisc	20.71	15.71	19.05
Umwelt, Naturschutz o	10.00	10.00	10.00
Katastrophen- und Bev	0.71	1.43	0.95
Unfall- oder Rettungs	2.86	10.00	5.24
Nachbarschaftshilfe	0.71	0.00	0.48
berufliche Interessen	1.43	4.29	2.38
Gesundheitsbereich	7.14	0.00	4.76
Bereich Justiz/Krimin	2.86	2.86	2.86
Unterstützung bei Dig	0.71	5.71	2.38
Beteiligung an Blogs,	1.43	2.86	1.90
Engagement in soziale	7.14	11.43	8.57
Total	100.00	100.00	100.00

Tabelle 17: Tätigkeitsfelder, sortiert nach Migrationshintergrund

aktuelleTätigkeitsfelder	Migrationshintergrund _binär		Total
	nein	ja	
Schule oder Kindergar	1.59	0.00	1.40
Kultur und Musik	1.06	11.54	2.33
Sport und Bewegung	7.94	3.85	7.44
sozialer Bereich	6.35	19.23	7.91
kirchlicher oder reli	3.17	0.00	2.79
Freizeit und Gesellig	6.35	3.85	6.05
außerschulische Jugen	13.23	15.38	13.49
Politik oder politisc	19.05	15.38	18.60
Umwelt, Naturschutz o	11.64	3.85	10.70
Katastrophen- und Bev	1.59	0.00	1.40
Unfall- oder Rettungs	5.82	0.00	5.12
Nachbarschaftshilfe	0.53	0.00	0.47
berufliche Interessen	2.65	0.00	2.33
Gesundheitsbereich	5.29	0.00	4.65
Bereich Justiz/Krimin	3.17	0.00	2.79
Unterstützung bei Dig	2.12	3.85	2.33
Beteiligung an Blogs,	1.59	3.85	1.86
Engagement in soziale	6.88	19.23	8.37
Total	100.00	100.00	100.00

Anstoß für die aktuelle Tätigkeit

Die beiden am häufigsten genannten Anstöße, durch welche ein ehrenamtliches Engagement aufgenommen wurde, sind zum einen mit 25,36% „Mitglieder der Familie, Freunde oder Bekannte“ und zum anderen mit 23,92% „akute gesellschaftliche Herausforderungen“.

Befragte Personen mit Migrationshintergrund gaben mit 22,22% an, dass der Anstoß durch „Vorträge, Workshops, Flyer“ gegeben wurde, während dies bei Befragten ohne Migrationshintergrund mit 8,79% zutrifft. „Erfahrungen in der Familie“ als Anstoß für das ehrenamtliche Engagement nannten 13,19% der befragten Personen ohne Migrationshintergrund und 3,7% der Befragten mit Migrationshintergrund.

Tabelle 18: Anstoß zum Engagement

aktuellerAnstoß	Freq.	Percent	Cum.
Leitende Personen	19	9.09	9.09
Mitglieder der Familie, Freunde oder Be	53	25.36	34.45
Erfahrungen in der Familie oder Familie	25	11.96	46.41
Angebote der Hochschule	18	8.61	55.02
Medien, Internet, Social Media	12	5.74	60.77
Vorträge, Workshops, Flyer	22	10.53	71.29
Informations- oder Kontaktstellen	10	4.78	76.08
Akute gesellschaftliche Herausforderung	50	23.92	100.00
Total	209	100.00	

Tabelle 19: Anstoß zum Engagement, sortiert nach Migrationshintergrund

aktuellerAnstoß	Migrationshintergrund _binär		Total
	nein	ja	
Leitende Personen	16	3	19
Mitglieder der Famili	49	4	53
Erfahrungen in der Fa	24	1	25
Angebote der Hochschu	15	3	18
Medien, Internet, Soc	11	1	12
Vorträge, Workshops,	16	6	22
Informations- oder Ko	7	3	10
Akute gesellschaftlic	44	6	50
Total	182	27	209

Rahmenbedingungen

26,96 % der befragten Personen gaben an, dass eine Verbesserung der Rahmenbedingungen erlangt werden kann, wenn ausreichend Räume und Materialien bereitgestellt werden würde. 17,39% der Befragten gaben an, sie wünschen sich mehr Mitspracherecht. 13,91% nannten „Es gibt die Möglichkeit, sich online zu beteiligen“ als eine relevante Rahmenbedingung.

Tabelle 20: Rahmenbedingungen

Rahmenbedingungen	Freq.	Percent	Cum.
Die Gruppe/Verein etc. in dem ich mich	6	2.61	2.61
Ich kann mir die Zeit für das Engagemen	3	1.30	3.91
Es ist gut mit meinem Studium vereinbar	23	10.00	13.91
Ich kann mich auch nur für einen kurzen	10	4.35	18.26
Ich erhalte Anerkennung in Form eines Z	6	2.61	20.87
Ich erhalte Fortbildungsangebote und Sc	6	2.61	23.48
Ich habe viel Mitspracherecht	40	17.39	40.87
Es gibt eine/n feste/n Ansprechpartner*	19	8.26	49.13
Es werden ausreichend Räum und Material	62	26.96	76.09
Es gibt die Möglichkeit, sich online zu	32	13.91	90.00
Meine Aufgabenbereiche müssen klar umri	23	10.00	100.00
Total	230	100.00	

Anerkennung und Wertschätzung

Auf die Frage, welche Form der Anerkennung und Wertschätzung die Befragten sich für die ehrenamtliche Tätigkeit wünschen, wählten 45,57% „Berücksichtigung beim BAföG“ und 21,52% „Leistungspunkte“.

Getrennt nach Geschlechtsidentität zeigt sich, dass Befragte, welche sich als männlich identifizieren, „Zertifikate“ mit 29,41% benennen, während Befragte, die sich als weiblich identifizieren mit 12,07% hierfür aussprechen. Ebenso nennen sich als männlich identifizierend befragte Personen mit 17,64% „Aufmerksamkeiten wie Gratulationen zu persönlichen Anlässen (z.B. Geburtstag)“, wohingegen keine einzige als weiblich identifizierend befragte Person diese Kategorie wählte. Ein markanter Unterschied zeigt sich weiterhin darin, dass 50% der befragten,

sich als weiblich identifizierenden Personen, sich für eine Berücksichtigung beim BAföG aussprechen, während 23,53% der befragten Personen, die sich als männlich identifizieren, hierfür aussprechen.

Tabelle 21: Gewünschte Form der Anerkennung und Wertschätzung

welcheAnerkennungWertschätzung	Freq.	Percent	Cum.
Zertifikate	13	16.46	16.46
Leistungspunkte	17	21.52	37.97
Ehrungsveranstaltungen/Feste	1	1.27	39.24
Auszeichnungen	7	8.86	48.10
Berichterstattung in den öffentlichen M	2	2.53	50.63
Aufmerksamkeiten wie Gratulationen zu p	3	3.80	54.43
Berücksichtigung beim BAföG	36	45.57	100.00
Total	79	100.00	

Tabelle 22: Gewünschte Form der Anerkennung und Wertschätzung, sortiert nach Geschlecht

welcheAnerkennungWert schätzung	Geschlecht_binär		Total
	weiblich	männlich	
Zertifikate	12.07	29.41	16.00
Leistungspunkte	22.41	23.53	22.67
Ehrungsveranstaltungen	1.72	0.00	1.33
Auszeichnungen	10.34	5.88	9.33
Berichterstattung in	3.45	0.00	2.67
Aufmerksamkeiten wie	0.00	17.65	4.00
Berücksichtigung beim	50.00	23.53	44.00
Total	100.00	100.00	100.00

Motive, sich nicht zu engagieren

Die am häufigsten genannten Motive, kein Ehrenamt aufzunehmen, sind mit 16,47% „Ich fühle mich dafür nicht geeignet“ und mit jeweils 14,12% „Weil ich nicht weiß, an wen ich mich wenden kann“ und „Aus gesundheitlichen Gründen“.

Gehen Befragte einer Nebenerwerbstätigkeit nach, ist dies mit 28,21% der Nennungen der Hauptgrund dafür, kein ehrenamtliches Engagement aufzunehmen.

Erstakademiker*innen benennen mit 15,79%, im Unterschied zu nicht-Erstakademiker*innen

mit 2,13%, dass sie kein Ehrenamt aufnehmen, da eine zu geringe Vereinbarkeit mit dem Studium gegeben ist. Diese unterschiedliche Bewertung zeigt sich ebenfalls bei der Vereinbarkeit mit einem Nebenjob mit 18,42% zu 8,51%. Außerdem fühlen sich Erstakademiker*innen mit 23,68% im Vergleich zu nicht-Erstakademiker*innen, mit 10,64%, „nicht geeignet“ ein ehrenamtliches Engagement aufzunehmen.

Tabelle 23: Motive, sich nicht zu engagieren

MotivkeinEhrenamt	Freq.	Percent	Cum.
Aus zeitlichen Gründen	11	12.94	12.94
Wegen Vereinbarkeit mit dem Studium	7	8.24	21.18
Wegen eines Nebenjobs/ Praktikum	11	12.94	34.12
Weil ich nicht weiß, an wen ich mich we	12	14.12	48.24
Ich will keine Verpflichtungen eingehen	10	11.76	60.00
Ich fühle mich dafür nicht geeignet	14	16.47	76.47
Aus familiären Gründen	3	3.53	80.00
Aus gesundheitlichen Gründen	12	14.12	94.12
Fehlende Anerkennung und Wertschätzung	4	4.71	98.82
Es gibt keine Möglichkeit sich in dem g	1	1.18	100.00
Total	85	100.00	

Tabelle 24: Motive, sich nicht zu engagieren, sortiert nach Nebenerwerbstätigkeit

MotivkeinEhrenamt	Nebenerwerbstätigkeit		Total
	nein	ja	
Aus zeitlichen Gründe	13.04	12.82	12.94
Wegen Vereinbarkeit m	10.87	5.13	8.24
Wegen eines Nebenjobs	0.00	28.21	12.94
Weil ich nicht weiß,	17.39	10.26	14.12
Ich will keine Verpfl	8.70	15.38	11.76
Ich fühle mich dafür	19.57	12.82	16.47
Aus familiären Gründe	6.52	0.00	3.53
Aus gesundheitlichen	15.22	12.82	14.12
Fehlende Anerkennung	6.52	2.56	4.71
Es gibt keine Möglich	2.17	0.00	1.18
Total	100.00	100.00	100.00

Was brauchen Befragte für ihr Engagement?

Auf die Frage „Was würden Sie brauchen, um sich zu engagieren?“ wählten die Befragten mit je 18,39%, dass es möglich sein sollte, sich über einen kurzen Zeitraum zu engagieren und dass es möglich sein sollte, sich online zu engagieren.

Tabelle 25: Was wird gebraucht, um sich zu engagieren?

WasbrauchenSiefürEngagement	Freq.	Percent	Cum.
Die Gruppe/Verein etc. in dem ich mich	1	1.15	1.15
Ich kann mir die Zeit für das Engagemen	2	2.30	3.45
Es ist gut mit meinem Studium zu verein	9	10.34	13.79
Ich kann mich auch nur über einen kurze	16	18.39	32.18
Ich habe die Möglichkeit mich langfrist	2	2.30	34.48
Ich erhalte Anerkennung in Form eines Z	5	5.75	40.23
Ich erhalte Fortbildungsangebote und Sc	6	6.90	47.13
Ich habe viel Mitspracherecht	2	2.30	49.43
Es gibt eine/n feste/n Ansprechpartner*	12	13.79	63.22
Es werden Räume und Materialien bereitg	12	13.79	77.01
Es gibt die Möglichkeit, sich online zu	16	18.39	95.40
Meine Aufgabenbereiche müssen klar umri	4	4.60	100.00
Total	87	100.00	

Gründe, Ehrenamt zu beenden

Als Gründe, ein in Vergangenheit liegendes Ehrenamt beendet zu haben, gaben 27,14% der befragten Personen an, dass die Tätigkeit zeitlich begrenzt war. Mangelnde Vereinbarkeit mit dem Studium wurde von 16,43% benannt, mangelnde zeitliche Vereinbarkeit mit der Nebenerwerbstätigkeit von 12,86%. 8,57% gaben an, dass sie keine weiteren Verpflichtungen mehr haben wollten und 7,86% gaben an, dass ihnen Anerkennung und Wertschätzung fehlte. Personen, die sich als männlich identifizieren, gaben den Grund der Anerkennung zu 13,16% an, während Befragte mit Migrationshintergrund diesen Grund zu 14,29% nannten. Im Vergleich dazu wurde dieser Grund von Personen, die sich als weiblich identifizieren, zu 5,1% und von Befragten ohne Migrationshintergrund zu 6,72% genannt.

Tabelle 26: Gründe zur Beendigung des Engagements

damalsGrundfürBeendigung	Freq.	Percent	Cum.
Der zeitliche Aufwand ist zu groß	9	6.43	6.43
Wegen der Vereinbarkeit von Studium	23	16.43	22.86
Wegen eines Nebenjobs/Praktikums	18	12.86	35.71
Die Tätigkeit war zeitlich begrenzt	38	27.14	62.86
Es besteht kein akuter Bedarf mehr	8	5.71	68.57
Ich wollte keine Verpflichtungen mehr h	12	8.57	77.14
Es gab Schwierigkeiten innerhalb der Gr	5	3.57	80.71
Aus familiären Gründen	2	1.43	82.14
Vereine lösen sich auf, Strukturen brec	6	4.29	86.43
Aus gesundheitlichen Gründen	2	1.43	87.86
Fehlende Anerkennung/Wertschätzung	11	7.86	95.71
Es gab eine Altersgrenze, die ich errei	5	3.57	99.29
Es gab keine Möglichkeit sich in dem Be	1	0.71	100.00
Total	140	100.00	

Tabelle 27: Gründe zur Beendigung des Engagements, sortiert nach Geschlecht

damalsGrundfürBeendi gung	Geschlecht_binär		Total
	weiblich	männlich	
Der zeitliche Aufwand	3.06	15.79	6.62
Wegen der Vereinbarba	19.39	7.89	16.18
Wegen eines Nebenjobs	16.33	5.26	13.24
Die Tätigkeit war zei	31.63	15.79	27.21
Es besteht kein akute	6.12	5.26	5.88
Ich wollte keine Verp	9.18	7.89	8.82
Es gab Schwierigkeite	1.02	7.89	2.94
Aus familiären Gründe	0.00	5.26	1.47
Vereine lösen sich au	3.06	7.89	4.41
Aus gesundheitlichen	1.02	2.63	1.47
Fehlende Anerkennung/	5.10	13.16	7.35
Es gab eine Altersgre	3.06	5.26	3.68
Es gab keine Möglichk	1.02	0.00	0.74
Total	100.00	100.00	100.00

9. Zusammenfassung ausgewählter Ergebnisse

Ausgewählte Ergebnisse aus den qualitativen Expert*inneninterviews:

Es zeigt sich,

- dass die *Expert*innen* sich in ihrem Verständnis auf die Enquete-Kommission (2002) beziehen: Bürgerliches Engagement muss sich klar von beruflichem sowie privatem Handeln abgrenzen. Zentrale Kriterien sind: Unentgeltlichkeit, Freiwilligkeit, Kooperation, Gemeinwohlorientierung und öffentliche Wirksamkeit
- dass die *Expert*innen* es als notwendig erachten, den Ehrenamtlichen mehr Räume und Mittel zur Verfügung zu stellen
- dass die *Expert*innen* eine Relevanz in Austauschräumen und Austauschtreffen und -plattformen sehen
- dass die *Expert*innen* die Notwendigkeit einer Begleitung des Ehrenamts betonen
- dass *Expert*innen* die Akteure des Engagements sichtbar machen möchten und die Kultur des Ehrenamts sehr wertschätzen
- die *Expert*innen* sich einen stärkeren wechselseitigen Transfer zwischen Hochschule und Zivilgesellschaft wünschen

Ausgewählte Ergebnisse aus den qualitativen Fokusgruppeninterviews mit Studierenden:

Es zeigt sich,

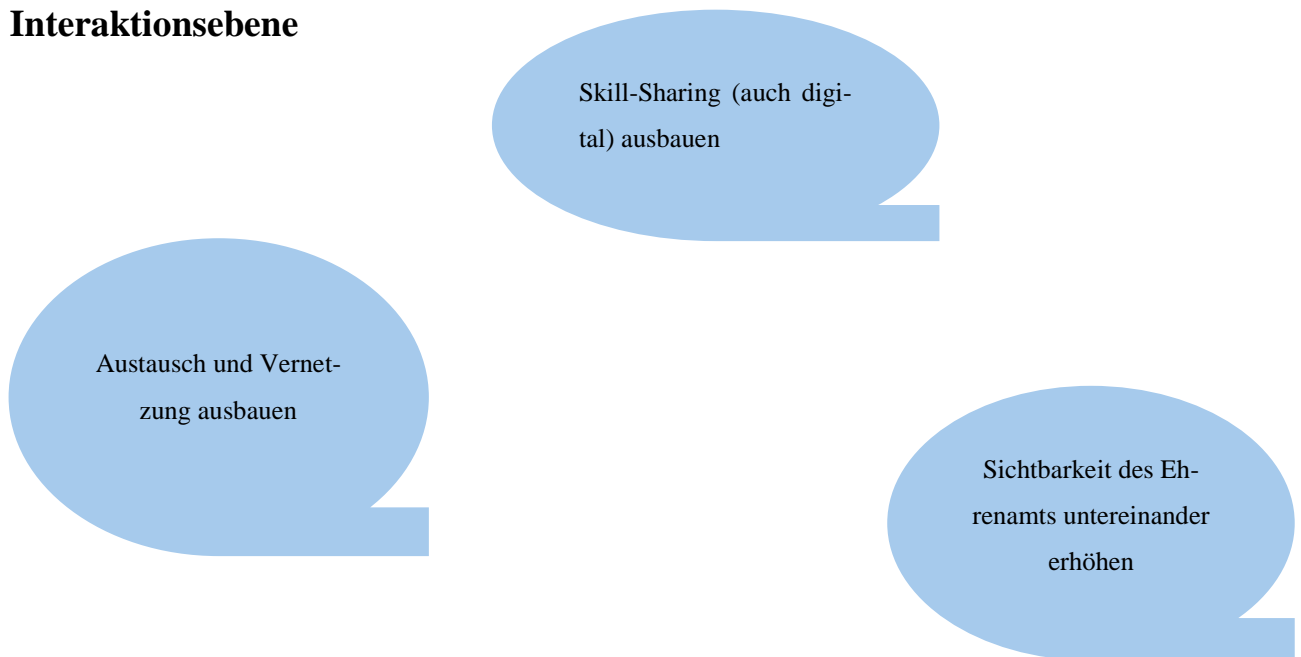
- dass die *befragten Studierenden* sich engagieren, um etwas Gutes zu tun und einen Beitrag zur Gesellschaft leisten.
- dass von den *befragten Studierenden* als größte Herausforderung übereinstimmend das „Zeitmanagement“ benannt wird: die Schwierigkeit, das Ehrenamt mit Erwerbsarbeit und Studium zu vereinbaren.
- die *befragten Studierenden* sich mehr Anerkennung durch ihre Universität wünschen – beispielsweise durch ECTS, BAFÖG, Anerkennung als Praktikum u.a.
- die *befragten Studierenden* sich mehr Sichtbarkeit und Transparenz ehrenamtlicher Strukturen wünschen
- die *befragten Studierenden* sich klare Zuständigkeiten bzw. eine Ansprechperson wünschen.

Quantitativ zeigt sich,

- dass sich Studierende an der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel hauptsächlich ehrenamtlich engagieren, um berufliche Anregungen zu erhalten und gesellschaftliche Teilhabe wahrzunehmen
- Erwartungen an das Engagement sind vor allem „Anregungen für die Berufswahl“ und „Gesellschaftliche Teilhabe und Partizipation“
- „Kontakte knüpfen, die mir später wichtig sind“ ist eine Erwartung, die besonders bei männlichen Befragten ausgeprägt ist
- die meistgenannten Tätigkeitsfelder sind „Politik und politische Interessensvertretung“ sowie „außerschulische Jugendarbeit“
- das Tätigkeitsfeld „Unfall- oder Rettungsdienst bzw. Freiwillige Feuerwehr“ wird vornehmlich von sich als männlich identifizierenden Befragten belegt, während im „Gesundheitsbereich“ verhältnismäßig deutlich mehr Befragte zu finden sind, die sich als weiblich identifizieren
- Befragte mit Migrationshintergrund geben vergleichsweise oft an, im Bereich „Kultur und Musik“ tätig zu sein
- Wichtige Faktoren für ein erfolgreiches Engagement sind angemessene Rahmenbedingungen wie Räume und Materialien sowie Anerkennung, etwa durch BAföG-Berücksichtigung oder ECTS.
- Zeitliche Belastung und mangelnde Vereinbarkeit mit dem Studium oder dem Job sind häufige Gründe, ein Ehrenamt nicht aufzunehmen oder zu beenden.
- Ebenso ist mangelnde „Anerkennung und Wertschätzung“ für sich als männlich identifizierende Befragte und Befragte mit Migrationshintergrund ein Grund, das Engagement zu beenden oder nicht anzunehmen

10. Ausgewählte Handlungsempfehlungen

Interaktionsebene



Organisationsebene



Mehr Sichtbarkeit von ehrenamtlichem Engagement

Sichtbarkeit fördert Vernetzung

Skill-Sharing-Angebote

Gamification-Ansätze realisieren

Übergänge in Hochschule begleiten

Transparenz von Ehrenamtsstrukturen

Mehr Transparenz von Zuständigkeiten

Transparenz von Anforderungen an ein Ehrenamt

Zur-Verfügung-Stellen von Ressourcen

Feste Ansprechpersonen

Wunsch nach mehr Begleitung im Ehrenamt

Wunsch nach leicht zugänglichen Räumlichkeiten

Wunsch nach Materialien

Mehrsprachiges Angebot der Informationsmaterialien und Informationsveranstaltungen

Ansprache unterschiedlicher Zielgruppen

Gesellschaftliche Ebene

Gesellschaftliche Bedeutung und Einbettung

Demokratieförderung

Partizipation stärken

Podcast: Infos zum Ehrenamt allgemein

11. Literatur

Alexander von Humboldt Institut für Internet und Gesellschaft gGmbH (Hrsg.) (2021): *Jung. Digital. Engagiert.* Berlin: Alexander von Humboldt Institut für Internet und Gesellschaft gGmbH.

Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement (2023): *BBE Policy-Paper zur Bundes-Engagementstrategie. Schwerpunkt Bildung und Engagement.* Berlin: BBE-Geschäftsstelle gemeinnützige GmbH.

Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement (2023): *BBE Policy-Paper zur Bundes-Engagementstrategie. Schwerpunkt Engagement junger Menschen.* Berlin: BBE-Geschäftsstelle gemeinnützige GmbH.

Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement (2023): *BBE Policy-Paper zur Bundes-Engagementstrategie. Schwerpunkt Migration, Teilhabe.* Berlin: BBE-Geschäftsstelle gemeinnützige GmbH.

Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement (2023): *BBE Policy-Paper zur Bundes-Engagementstrategie. Schwerpunkt Zivilgesellschaftsforschung.* Berlin: BBE-Geschäftsstelle gemeinnützige GmbH.

Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement (2023): *BBE Policy-Paper zur Bundes-Engagementstrategie. Schwerpunkt Zivilgesellschaft und Digitalisierung.* Berlin: BBE-Geschäftsstelle gemeinnützige GmbH.

Berthold, Christian; Meyer-Guckel, Volker; Rohe, Wolfgang (Hrsg.) (2010): *Mission Gesellschaft. Engagement und Selbstverständnis der Hochschulen. Ziele, Konzepte, internationale Praxis.* Essen: Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft.

Bundesarbeitsgemeinschaft der Freiwilligenagenturen (bagfa) e.V. (Hrsg.) (2018): *Neue Engagierte. Freiwilliges Engagement von geflüchteten Menschen fördern. Ein Leitfaden für die Praxis.* Berlin: bagfa.

Bundesregierung (2010): *Nationale Engagementstrategie der Bundesregierung.* Berlin.

Deutscher Bundestag, Enquete Kommission (2002): *Bericht der Enquete-Kommission. „Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements“. Bürgerschaftliches Engagement: auf dem Weg in eine zukunftsfähige Bürgergesellschaft.* Berlin: Bundesanzeiger Verlagsgesellschaft mbH.

Dritter Engagementbericht (2020): Zukunft Zivilgesellschaft: *Junges Engagement im digitalen Zeitalter und Stellungnahme der Bundesregierung (Bundesdrucksache)*. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Rostock: Publikationsversand der Bundesregierung.

Embacher, Serge (2021): *Engagement und Zusammenhalt. Ein prekäres Gespann*. Essen: Stiftung Mercator GmbH.

Enquete-Kommission „Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements“ des 14. Deutschen Bundestages (Hrsg.) (2003): *Bürgerschaftliches Engagement und Sozialstaat*. Band 3. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH.

Fiedler, Franziska; Freimann, Heike (2013): *Sozial und engagiert. Das Programm „Mehr als Forschung und Lehre“*. Essen: Edition Stifterverband – Verwaltungsgesellschaft für Wissenschaftspflege mbH.

Förner, V. W., Holtrop, D., Boezeman, E. J., Slemp, G. R., Kotek, M., Kragt, D., Askovic, M., & Johnson, A. (2024): Predictors of turnover amongst volunteers: A systematic review and meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 45(3), S. 434–458.

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

Huth, Susanne (2018): *Teilhabe durch Engagement. Studie zum zivilgesellschaftlichen Engagement von Schüler_innen und Studierenden unter besonderer Berücksichtigung des Engagementkontextes Hochschule*. Essen: Stiftung Mercator GmbH.

Kausmann, Corinna; Simonson, Julia; Hameister, Nicole (2017): *Freiwilliges Engagement junger Menschen. Sonderauswertung des Vierten Deutschen Freiwilligensurveys*. Berlin: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

Kausmann, Corinna; Vogel, Claudia; Hagen, Christine; Simonson, Julia (2017): *Freiwilliges Engagement von Frauen und Männern. Genderspezifische Befunde zur Vereinbarkeit von freiwilligem Engagement, Elternschaft und Erwerbstätigkeit*. Berlin: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

Krimmer, Holger (Hrsg.) (2019): *Datenreport Zivilgesellschaft*. Wiesbaden: Springer VS.

Krüger, Christine; Vogel, Claudia; Alcántara, Alberto Lozano; Rämänen, Franziska (2023): *Marginalisierte Gruppen im Engagement. Engagementförderung für Menschen mit erschwer-ten Zugängen*. Neubrandenburg: Hochschule Neubrandenburg.

Kuckartz, Udo (2014): *Mixed Methods. Methodologie, Forschungsdesigns und Analyseverfahren*. Wiesbaden: Springer VS.

Lang, Gabriele (2012): *Engagement anerkennen*. Sozialwirtschaft, 22(4), S. 25-27.

Meusel, Sandra (2016): *Freiwilliges Engagement und soziale Benachteiligung. Eine biografie-analytische Studie mit Akteuren in schwierigen Lebenslagen*. Bielefeld: transcript.

Meuser, Michael; Nagel, Ulrike (2009): Das Experteninterview: Konzeptionelle Grundlagen und methodische Anlage. In S. Pickel, G. Pickel, H.-J. Lauth, & D. Jahn (Hrsg.): *Methoden der vergleichenden Politik- und Sozialwissenschaft: Neue Entwicklungen und Anwendungen*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 465-479.

Salland, Christina (2026): *Engagierte Stadt. Bürgerschaftliches Engagement von Studierenden. Eine Online-Umfrage mit Marburger Studierenden*. Marburg: transcript.

Schubert, Peter (2023): *Informelles Engagement. Die neue Normalität? Eine Analyse des organisationalen Rahmens von freiwilligem Engagement*. Essen: Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft e.V.

Simonson, Julia; Kelle, Nadiya; Kausmann, Corinna; Tesch-Römer, Clemens (Hrsg.) (2022): *Freiwilliges Engagement in Deutschland. Der Deutsche Freiwilligen survey 2019*. Wiesbaden: Springer VS.

van Dyk, Silke; Haubner, Tine (2021): *Community-Kapitalismus*. Hamburg: Hamburger Edition HIS.

ZiviZ gGmbH im Stifterverband (Hrsg.) (2023): *Impulse für die Engagementforschung. Forum Zivilgesellschaftsdatabank*. Berlin: ZiviZ gGmbH im Stifterverband.

ANHANG

1. Leitfaden der Expert*inneninterviews
2. Leitfaden der Fokusgruppeninterviews
3. Transkriptionsregeln
4. Transkripte der Expert*inneninterviews (B1-B10)
5. Transkripte der Fokusgruppeninterviews (B1-B2)