



Theo Wehner  
Stefan T. Güntert

# Psychologie der Freiwilligen- arbeit

Motivation, Gestaltung  
und Organisation

 Springer

# Psychologie der Freiwilligenarbeit

Theo Wehner  
Stefan T. Güntert  
(Hrsg.)

# Psychologie der Freiwilligenarbeit

Motivation, Gestaltung und Organisation

Mit 41 Abbildungen

 Springer

*Herausgeber*

**Theo Wehner**

Arbeits- und Organisationspsychologie

ETH Zürich

Zürich

**Stefan T. Güntert**

Arbeits- und Organisationspsychologie

ETH Zürich

Zürich

ISBN 978-3-642-55294-6

ISBN 978-3-642-55295-3 (eBook)

DOI 10.1007/978-3-642-55295-3

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über ► <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

### **Springer Medizin**

© Springer-Verlag Berlin Heidelberg 2015

Dieses Werk ist urheberrechtlich geschützt. Die dadurch begründeten Rechte, insbesondere die der Übersetzung, des Nachdrucks, des Vortrags, der Entnahme von Abbildungen und Tabellen, der Funksendung, der Mikroverfilmung oder der Vervielfältigung auf anderen Wegen und der Speicherung in Datenverarbeitungsanlagen, bleiben, auch bei nur auszugsweiser Verwertung, vorbehalten. Eine Vervielfältigung dieses Werkes oder von Teilen dieses Werkes ist auch im Einzelfall nur in den Grenzen der gesetzlichen Bestimmungen des Urheberrechtsgesetzes der Bundesrepublik Deutschland vom 9. September 1965 in der jeweils geltenden Fassung zulässig. Sie ist grundsätzlich vergütungspflichtig. Zuwiderhandlungen unterliegen den Strafbestimmungen des Urheberrechtsgesetzes.

**Produkthaftung:** Für Angaben über Dosierungsanweisungen und Applikationsformen kann vom Verlag keine Gewähr übernommen werden. Derartige Angaben müssen vom jeweiligen Anwender im Einzelfall anhand anderer Literaturstellen auf ihre Richtigkeit überprüft werden.

Die Wiedergabe von Gebrauchsnamen, Warenbezeichnungen usw. in diesem Werk berechtigt auch ohne besondere Kennzeichnung nicht zu der Annahme, dass solche Namen im Sinne der Warenzeichen- und Markenschutzgesetzgebung als frei zu betrachten wären und daher von jedermann benutzt werden dürfen.

Umschlaggestaltung: deblik Berlin

Fotonachweis Umschlag: © VLADGRIN/istock

Herstellung: Crest Premedia Solutions (P) Ltd., Pune, India

Gedruckt auf säurefreiem und chlorfrei gebleichtem Papier

Springer Medizin ist Teil der Fachverlagsgruppe Springer Science+Business Media  
[www.springer.com](http://www.springer.com)

## Vorwort

---

Wer von Freiwilligenarbeit spricht, der spricht immer auch von der Erwerbsarbeitsgesellschaft, in der sie stattfindet. Diese Feststellung stand um die Jahrtausendwende am Anfang unserer Hinwendung zur Freiwilligenforschung, ist jedoch keinesfalls Ausdruck derzeitiger Analyse-, Bewertungs- und Interventionspraxis: Analysiert wird im Feld der Freiwilligenarbeit und in der Gesellschaft in erster Linie das stagnierende oder gar abnehmende Phänomen der Freiwilligkeit. Bewertet werden primär die Befunde aus persönlichen Beobachtungen oder statistischen Erhebungen (Freiwilligenmonitore). Interveniert wird derzeit häufig mit Rekrutierungssystemen, dem Gebrauch von Anreizen, und mit Professionalisierungsstrategien, wie wir sie aus dem Personalmanagement kennen, und selten im Hinblick auf die organisationalen Rahmenbedingungen und die Gestaltung der zu erfüllenden Aufgaben; diese Perspektive streben wir mit diesem Buch an. Wir wollen zeigen, dass die Arbeits- und Organisationspsychologie die Wirkungen von Freiwilligenarbeit nicht nur verbessern kann, indem man die individuellen Beweggründe noch gründlicher erforscht, sondern auch dadurch, dass den Bedürfnissen nach einer gut gestalteten Freiwilligentätigkeit und nach Schaffung angemessener organisationaler Bedingungen Rechnung getragen wird.

Auch wenn die arbeits- und organisationspsychologische Herangehensweise an das Thema akzentuiert wird und dies nach einem monodisziplinären Zugang klingt, wollen wir einer interdisziplinären Betrachtung nicht das Potenzial absprechen, sondern der Erforschung, Bewertung und Gestaltung des Tätigseins Geltung verschaffen. Konkret wollen wir den Aspekt der Arbeit im Feld der Freiwilligenarbeit akzentuieren und damit auch auf das Menschenbild hinweisen, das wir vertreten: Der Mensch ist ein tätiges Wesen, denn auf das Tun-Können kommt es an, wenn sich Wahrnehmung differenzieren, Begriffe bilden, Gedanken entwickeln und soziales Miteinander entfalten sollen. Zum sozialen Wesen wird der Mensch, weil er im Rahmen seines Bedürfnisses nach Tätigsein in einer arbeitsteiligen Gesellschaft kooperieren oder auch in Konkurrenz zu anderen Menschen treten muss. Um nun aber den arbeits- und organisationspsychologischen Anspruch zu erfüllen, genügt es nicht, dass wir die vorhandenen Methoden einfach auf das Feld der Freiwilligenarbeit übertragen, sondern wir wollen auch auf Lücken oder auf notwendige Erweiterungen vorhandener Analyseinstrumente hinweisen: Die momentane Arbeits- und Organisationspsychologie ist in erster Linie Erwerbs- bzw. Lohnarbeitspsychologie und kann nicht ohne weiteres für sich in Anspruch nehmen, Analyse-, Bewertungs- und Gestaltungsmethoden für jedes denkbare Tätigkeitsfeld – von der Haus- oder Eigenarbeit bis zur Freizeittätigkeit oder dem Hobby – anbieten zu können.

Wer von Freiwilligenarbeit spricht, der spricht früher oder später auch über die vermeintlichen oder tatsächlichen Motive derer, die sie ausführen. Dies gilt für Festtagsreden (meist früher), für Forschungsreferate (mitunter ausschließlich) und für Freiwillige (meist später und häufig nur auf Nachfragen). In diesem Buch berichten wir in fast allen empirischen Studien ebenfalls über allgemeine und spezifische Motive und können das bestätigen, was in der Wissenschaft bekannt ist: Die Motive, die zur Freiwilligenarbeit führen, sind multifaktoriell! Eindimensionale Unterstellungen (Gutmenschen) oder dichotome Kategorisierungen (Altruismus versus Egoismus) greifen zu kurz. Wir können in Übereinstimmung mit vielen Forschergruppen zeigen, dass für die gleiche Tätigkeit unterschiedliche Motive ausschlaggebend sein können und dass sich diese Motive bzw. »Funktionen« der Freiwilli-

genarbeit über die Lebensspanne einer freiwillig tätigen Person verändern; außerdem haben wir neue Motivfunktionen (die Gerechtigkeitsfunktion etwa) vorgeschlagen und konnten deren Relevanz bestätigen.

Wer von Freiwilligenarbeit spricht, der spricht – und zwar nachdrücklich – immer auch vom Nutzen, den sie generiert; selbstverständlich für das Individuum (als persönlicher Gewinn), aber auch für die Gesellschaft (etwa in Form eingesparter Staatsausgaben). In diesem Buch sprechen wir nicht über die ökonomische Seite der Freiwilligenarbeit. Einerseits, weil wir Sozialwissenschaftlerinnen und Sozialwissenschaftler sind und das Subjekt (in seiner gesellschaftlichen Einbettung) im Blick haben und nicht den Markt (in seinem Verhältnis zu Angebot und Nachfrage knapper Ressourcen). Andererseits sparen wir die monetäre Betrachtung der Freiwilligenarbeit aus, weil wir gegenüber der umfassenden Ökonomisierung der Gesellschaft im Allgemeinen und der Freiwilligenarbeit im Besonderen Vorbehalte haben: Eine monetäre Perspektive verändert die Motive derer, die freiwillig tätig sind, überhöht die Bedeutung der Freiwilligenarbeit (im Sinne der Rettung vermeintlich nicht finanzierbarer Sozialbereiche) und instrumentalisiert sie auf diese Weise. Zusätzlich führt der als Belobigung gemeinte Hinweis, ohne die unbezahlte Freiwilligenarbeit käme es zum Zusammenbruch etwa in den Pflegebereichen oder in der Vereinsarbeit, dazu, dass sich freiwillig Tätige in ihrer Autonomie eingeschränkt fühlen und nicht freiwillig Tätige ausgegrenzt werden. In gewissem Maße vermeidet dieses Lob der Freiwilligenarbeit die Frage, wie, d. h. für welche Zwecke, öffentliche Gelder ausgegeben werden sollen. Dass zusätzliches Geld für soziale Aufgaben etwa im Pflegebereich nicht zur Verfügung steht, wird als nicht zu hinterfragende Tatsache akzeptiert.

Aber: Wer von Freiwilligenarbeit spricht, der spricht noch von vielem mehr und klammert dabei auch manches aus: Dies gilt insbesondere für die Debatte um die Professionalisierung der Freiwilligenarbeit. Bei diesen Diskussionen wird nicht nur die Verengung von professionellem Wissen übersehen, es wird auch verkannt, dass Laienwissen jeder Profession – salopp formuliert – gut tut: Auf die gut 120.000 ehrenamtlichen Richter in Deutschland sollte nicht deshalb nicht verzichtet werden, weil sie helfen, Steuern zu sparen, sondern weil sie professionelle Expertise durch Laienwissen ergänzen und gemeinsam mit Berufsrichtern ein Urteil fällen müssen, was ohne Perspektivenverschränkung nicht zu erreichen ist.

Wie ist das vorliegende Buch aufgebaut? Die insgesamt 15 Kapitel sind in 4 Teile gegliedert. Teil I stellt Freiwilligkeit als eine Arbeitstätigkeit vor und versucht, durch die Gegenüberstellung mit der Erwerbsarbeit zum Besonderen der Freiwilligenarbeit vorzudringen. Teil II stellt den Topos ins Zentrum, der bei keiner Erwähnung von Freiwilligkeit fehlt: die Motivation. Teil III widmet sich den Aufgaben der Freiwilligen und dem organisationalen Kontext, in dem sie ausgeübt werden. Teil IV schließlich lenkt den Blick auf den gesellschaftlichen Kontext, in den die Freiwilligenarbeit eingebettet ist.

In allen Kapiteln des Buches werden empirische, überwiegend quantitative Befunde berichtet. Dies grundsätzlich vor dem Hintergrund psychologischer Theorien und der Annahme, dass freiwilliges Engagement als ein Prozess zu betrachten ist. Ziel ist es dabei, ein breites Verständnis für die Einflussfaktoren (in der Sprache der Methodologie: die Antezedenzen), für die Erfahrungen und für die Konsequenzen von Freiwilligenarbeit zu entwickeln. Dies geschieht auf der Ebene des individuellen Freiwilligen, der Freiwilligenorganisation und des sozialen Systems. Der Schwerpunkt, was die untersuchten Aspekte betrifft, liegt eindeutig

auf der individuellen Ebene. Auf gesellschaftlicher Ebene wurden ausschließlich Antezedenzen (kulturelle und strukturelle Unterschiede zwischen Ländern) berücksichtigt. Was die organisationale Ebene betrifft, so werden Themen wie Führung oder das Erleben organisationaler Gerechtigkeit diskutiert. Dieses Buch ist jedoch keines über Freiwilligenmanagement im engeren Sinne. Es werden keine Tool-Kits für die erfolgreiche Rekrutierung und Bindung von Freiwilligen angeboten. Nichtsdestotrotz sprechen wir mit unserem Buch sehr wohl Praktiker an, die sich Denkanstöße für ihre Arbeit z. B. in der Koordination von Freiwilligenarbeit wünschen, um Aufgaben motivierender zu gestalten oder das eigene Verständnis der Führung Freiwilliger zu reflektieren. Und zu den Personen der Praxis zählen wir selbstverständlich die Freiwilligen selbst, berufliche Mitarbeitende und Führungsverantwortliche in Non-Profit-Organisationen, die neugierig sind, eine andere Perspektive – nämlich die der Psychologie – auf das eigene Tätigkeits- und Gestaltungsfeld kennen zu lernen. Die folgenden Kapitel bieten Einsichten in die Natur des freiwilligen Tätigseins und generelle Handlungsempfehlungen, die dann von Praktikern in konkrete Maßnahmen übersetzt, d. h. transformiert und an die jeweilige Praxis angepasst werden können. Zum anderen dient dieses Buch nicht als Beleg für die häufig beschworenen positiven gesellschaftlichen Auswirkungen von Freiwilligenarbeit. Auch wenn wir zeigen, welche Effekte auf individueller Ebene angenommen werden können und welche gesellschaftlichen Potenziale sich damit andeuten, so bleiben Untersuchungen gesamtgesellschaftlicher Auswirkungen unseren Kolleginnen und Kollegen vorbehalten.

Auch wenn in diesem Buch 15 eigenständige Texte versammelt sind, so handelt es sich doch nicht um einen herkömmlichen Sammelband: Die Herausgeber haben an der ETH Zürich knapp 15 Jahre auf dem Gebiet der Freiwilligenarbeit geforscht, und zwar mit finanzieller Unterstützung des Schweizerischen Nationalfonds, der internen Forschungsförderung der ETH sowie der Deutschen Forschungsgemeinschaft; diesen Institutionen sei hierfür gedankt. Darüber hinaus waren wir beratend tätig und haben mit allen Autorinnen und Autoren über längere Zeit und zum Großteil in der Zürcher Arbeitsgruppe intensiv, kollegial und freundschaftlich zusammengearbeitet. Diesen Kolleginnen und Kollegen ist es zu verdanken, dass das Buch entstanden ist, und doch wollen wir – mit den Autorinnen und Autoren gemeinsam – in erster Linie den weit über 15.000 Personen danken, die an unseren Studien teilgenommen haben: Die Freiwilligen haben uns Rücklaufquoten von bis zu 70% beschert, die bei vergleichbaren Fragebogenstudien nur selten erzielt werden. Die Auskunftspersonen haben Daten erzeugt, die in der Freiwilligenforschung noch sehr selten sind; viele waren darüber hinaus bereit zu einem Interview. Dass sich etliche Freiwillige für die Wertschätzung bedankten, die sie durch die wissenschaftliche Erforschung ihres Engagements erfahren haben, freute uns in besonderem Maße. Erreicht haben wir die Freiwilligen meist über Non-Profit-Organisationen und die dort mittlerweile häufig anzutreffenden und mit Kompetenz ausgestatteten Koordinatorinnen und Koordinatoren: großer Dank auch an diesen Personenkreis und an die jeweiligen Organisationen; es sind mehrere Dutzend gewesen. Bei allen anderen, die bei der Entstehung des Buches mitgewirkt haben, konnten wir uns persönlich bedanken, was an dieser Stelle eine lange Namensliste erspart!

Bei den Leserinnen und Lesern des Buches bedanken wir uns im Voraus – für Fragen, Kritik, Anregungen u.v.m. Dies vor allem auch deshalb, weil uns das Forschungsgebiet weiter begleiten wird. Obwohl wir für die Analyse, Bewertung und Gestaltung der Freiwilligenarbeit vorschlagen, das arbeits- und organisationspsychologische Wissen nutzbar zu machen, markiert dieses Buch erst den Beginn einer intensiveren arbeits- und organisations-

psychologischen Erforschung der Freiwilligenarbeit. Mit diesem Buch möchten wir neben Personen aus der Praxis der Freiwilligenarbeit auch Kolleginnen und Kollegen des eigenen Faches sowie aus benachbarten sozialwissenschaftlichen Disziplinen ansprechen und dazu einladen, zur Erforschung und Gestaltung dieses Tätigkeitsfeldes beizutragen. Insbesondere hoffen wir, dass Studierende, die nach einem Thema für ihre Abschlussarbeit suchen, in diesen Kapiteln Anregungen finden für sinnvolle und herausfordernde Studien. Das Buch wird den Leserinnen und Lesern zeigen, dass auch die Gestaltung der konkreten Aufgaben und die organisationalen Rahmenbedingungen in der Freiwilligenarbeit bedeutsam sind. Es reicht nicht aus, Freiwilligenarbeit als Hilfeverhalten zu charakterisieren und die Personen womöglich als »Gutmenschen« zu etikettieren. Auch wenn wir nicht in Abrede stellen, dass es freiwilliges spontanes Hilfeverhalten gibt und dieses durchaus den Anstoß für bewusst gewähltes nachhaltiges prosoziales Verhalten darstellen kann, so bleibt dennoch der Aspekt des Tätigseins innerhalb der Freiwilligenarbeit insofern ausgespart, als er weder für das umfassende Verstehen des Engagements noch für die konkrete Ausgestaltung der Aufgaben genutzt wird.

Personen, die ihr Engagement – teils nach vielen Jahren – abgebrochen haben, begründen dies nicht etwa damit, dass sie ihre Hilfsbereitschaft aufgeben möchten, sondern – so in Aussagen selbst geführter Interviews – damit, dass sie die organisationalen, administrativen oder koordinativen Bedingungen kritisierten oder explizit nicht mit den Anforderungen, also den konkret zu verrichtenden Aufgaben zufrieden waren: »Ich habe nicht verstanden, warum sie das von Freiwilligen haben machen lassen«, so eine 36-jährige Freiwillige in einer Kirchgemeinde; oder: »Wir waren Lückenstopfer für Aufgaben, die man auch mit dem festen Personal hätte machen können, denen aber nicht zumuten wollte«, ein Pensionär, freiwillig tätig in einem Umweltprojekt.

Das vorliegende Buch soll dazu beitragen, dass solche Kommentare der Vergangenheit angehören.

**Theo Wehner und Stefan T. Güntert**

Zürich, im Herbst 2014

## Autoren- und Herausgeberportraits

---



### Theo Wehner, Prof. Dr.

Inhaber der Professur für Arbeits- und Organisationspsychologie und Leiter des Zentrums für Organisations- und Arbeitswissenschaften der ETH Zürich. *Werdegang:* Studium der Psychologie, Soziologie und Philosophie. Promotion und Habilitation (1986) in Bremen. *Forschungsschwerpunkte:* Fragen zur »Entstehung des Neuen« (Kreativität und Innovation), der »Wahrheit des Irrtums« (Fehlerfreundlichkeit und Sicherheit) und zum »Verhältnis von Erfahrung und Wissen« (Kooperation und Austausch). Einen aktuellen Schwerpunkt bilden Forschungsprojekte zur frei-gemeinnützigen Tätigkeit (Volunteering) und zum frei-gemeinnützigem Engagement von Unternehmen (Corporate Volunteering) sowie zum bedingungslosen Grundeinkommen.



### Stefan T. Güntert, Dr.

Oberassistent in der Forschungsgruppe »Psychologie der Arbeit in Organisation und Gesellschaft« am Zentrum für Organisations- und Arbeitswissenschaften der ETH Zürich. *Werdegang:* Studium der Psychologie an der Universität Freiburg i. Brsg. Wissenschaftlicher Mitarbeiter und Doktorand bei Prof. Dr. Theo Wehner (Promotion 2008). Forschungsstipendium an der University of Rochester in Rochester (NY), USA, bei Prof. Dr. Edward Deci (2010–2011). *Forschungsschwerpunkte:* Arbeitsmotivation, Selbstbestimmungstheorie, Freiwilligenarbeit und freiwilliges Arbeitsengagement.



### Rebecca Brauchli, Dr.

Postdoktorandin in der Forschungsgruppe »Psychologie der Arbeit in Organisation und Gesellschaft« am Zentrum für Organisations- und Arbeitswissenschaften der ETH Zürich sowie in der Abteilung »Public and Organizational Health« der Universität Zürich. *Werdegang:* Studium der Psychologie an der Universität Zürich. Wissenschaftliche Mitarbeiterin und Doktorandin bei Prof. Dr. Theo Wehner (Promotion 2010). Postdoktoraler Aufenthalt an der Universität Utrecht bei Prof. Wilmar Schaufeli (2011). *Forschungsschwerpunkte:* Seit 2008 Projektmitarbeit und -leitung von verschiedenen Projekten mit einem breiten Themenspektrum im Bereich Arbeit und psychosoziale Gesundheit mit speziellem Fokus auf die Schnittstelle Erwerbsarbeit und Privatleben sowie engem Bezug zur Praxis.



**Michael Dick, Prof. Dr.**

Professor für Betriebspädagogik und Sprecher des Zentrums für Sozialweltforschung und Methodenentwicklung (ZSM) an der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg, Fakultät für Humanwissenschaften. *Werdegang:* Studium der Diplom-Psychologie in Hamburg (1994). Promotion an der Technischen Universität Hamburg-Harburg (2001). Juniorprofessur für Erwachsenenbildung und Organisationsentwicklung einschließlich Habilitation in Magdeburg. Professur für Angewandte Psychologie an der FH Nordwestschweiz in Olten (2008–2012). *Forschungsschwerpunkte:* Transformation von Erfahrung und Wissen, Lernen im Arbeitsprozess, Organisationsentwicklung, Professionsentwicklung, qualitative Forschungsmethoden.



**Gian-Claudio Gentile, Dr.**

Dozent und Projektleiter an der Hochschule Luzern Soziale Arbeit / Wirtschaft. *Werdegang:* Studium der Soziologie, Betriebswirtschaft und Sozialpsychologie an der Universität Zürich. Wissenschaftlicher Mitarbeiter und Doktorand am Zentrum für Organisations- und Arbeitswissenschaften der ETH Zürich (Promotion 2009). *Forschungsschwerpunkte:* Corporate Social Responsibility, betriebliches Gesundheitsmanagement, Organisations-theorien und qualitative Methoden.



**Julia S. Humm**

Projektassistentin der Büro für Bildungsfragen AG. *Werdegang:* Studium der Psychologie an der Universität Zürich.



**Patrick Jiraneck, Dr.**

Projektleiter der Projektplattform Seed Sustainability in der Geschäftsstelle ETH Sustainability der ETH Zürich. Zuvor wissenschaftlicher Mitarbeiter in der Forschungsgruppe »Psychologie der Arbeit in Organisation und Gesellschaft« am Zentrum für Organisations- und Arbeitswissenschaften der ETH Zürich. *Werdegang:* Studium der Psychologie an der Katholischen Universität Eichstätt-Ingolstadt. Wissenschaftlicher Mitarbeiter und Doktorand bei Prof. Dr. Theo Wehner (Promotion 2013). Nachdiplomstudium »Nachhaltige Entwicklung« an der Universität Bern. *Forschungsschwerpunkte:* Suffizienz, Freiwilligenarbeit, soziale Gerechtigkeit, organisationale Gerechtigkeit.



### **Elisabeth Kals, Prof. Dr.**

Inhaberin der Professur für Sozial- und Organisationspsychologie an der Katholischen Universität Eichstätt-Ingolstadt. *Werdegang:* Studium der Psychologie in Trier und Reading (England), Promotionsstipendium der Studienstiftung des Deutschen Volkes und Habilitation an der Universität Trier (»Über die Grenzen der Zweckrationalität des Menschen«). Anschließend Lehrstuhlvertretung an der Universität der Bundeswehr München. *Forschungsschwerpunkte:* Gerechtigkeitspsychologie, Emotionspsychologie, Konfliktforschung, Mediation und Motivforschung, u. a. in den Bereichen umwelt- und gesundheitsschützendes Handeln, Handeln in Wirtschaft und Organisationen sowie in unterschiedlichen Feldern freiwilligen Engagements.



### **Hanna Ketterer**

Wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Forschungsgruppe »Psychologie der Arbeit in Organisation und Gesellschaft« am Zentrum für Organisations- und Arbeitswissenschaften der ETH Zürich. *Werdegang:* Bachelor Studium in European Studies an der Universität Maastricht. Master Studium der Soziologie an der Universität Cambridge. *Forschungsschwerpunkte:* Freiwilligenarbeit, Miliztätigkeit und bedingungsloses Grundeinkommen.



### **Harald A. Mieg, Prof. Dr.**

Inhaber des Lehrstuhls für Forschung und Innovation an der FH Potsdam, Honorarprofessor der Humboldt-Universität zu Berlin (Georg-Simmel-Zentrum für Metropolenforschung). Stifter und Leiter einer gemeinnützigen Stiftung zur Komplementärmedizin. *Werdegang:* Studium der Psychologie, Mathematik und Philosophie. Promotion zum Thema Verantwortung (1993, Universität Mannheim, Sozialpsychologie), Habilitation in Umweltsocialwissenschaften an der ETH Zürich (1999). *Forschungsschwerpunkte:* Hochschul- und Professionalisierungsforschung, interdisziplinäre Stadtforschung.



### **Gina Möskén**

Projektmitarbeiterin der Deutschen Kinder- und Jugendstiftung, Regionalstelle Sachsen-Anhalt. *Werdegang:* Studium der Pädagogik, Soziologie und Berufs- und Betriebspädagogik an der Otto-von-Guericke Universität Magdeburg. Wissenschaftliche Mitarbeiterin von Prof. Dr. Michael Dick und Prof. Dr. Winfried Marotzki am Institut für Erziehungswissenschaft der Universität Magdeburg (2006–2010). Promotionsstudium »Qualitative Bildungs- und Sozialforschung« an der Universität Magdeburg (Zertifikat 2012). Seit Februar 2012 angestellt als Projektmitarbeiterin der Deutschen Kinder- und Jugendstiftung. *Forschungsschwerpunkte:* Gute Arbeit, frei-gemeinnützige Tätigkeit, narratives Grid-Interview und qualitative Methoden.



### **Max Neufeind, Dr.**

Referent für »Zukunftsgerechte Gestaltung der Arbeitswelt« im Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Policy Fellow des Berliner Think Tanks »Das Progressive Zentrum« sowie Mitglied von »Think Tank 30«, dem jungen Think Tank des Club of Rome. *Werdegang:* Studium der Psychologie, Soziologie und politischen Ökonomie in Mannheim, Klagenfurt und an der London School of Economics. Wissenschaftlicher Mitarbeiter in der Forschungsgruppe »Psychologie der Arbeit in Organisation und Gesellschaft« am Zentrum für Organisations- und Arbeitswissenschaften der ETH Zürich und Doktorand bei Prof. Dr. Theo Wehner (Promotion 2013). *Forschungsschwerpunkte:* Freiwilligenarbeit und zivilgesellschaftliches Engagement, Arbeitsgestaltung und -motivation, Zukunft der Arbeit.



### **Jeannette Oostlander, Dr.**

Wissenschaftliche Projektleiterin am Institut für Bildungsevaluation der Universität Zürich. *Werdegang:* Studium der Psychologie an der Universität Zürich. Doktorandin in der Forschungsgruppe »Psychologie der Arbeit in Organisation und Gesellschaft« am Zentrum für Organisations- und Arbeitswissenschaften an der ETH Zürich (Promotion 2013).



### **Romualdo Ramos**

Wissenschaftlicher Mitarbeiter und Doktorand in der Forschungsgruppe »Psychologie der Arbeit in Organisation und Gesellschaft« am Zentrum für Organisations- und Arbeitswissenschaften der ETH Zürich und in der Abteilung für Gesundheitsforschung und betriebliches Gesundheitsmanagement am Institut für Sozial- und Präventivmedizin der Universität Zürich. *Werdegang:* Studium der Psychologie an der Florida Atlantic University (USA) und an der Universität Zürich (Diplom 2011). Forschungsaufenthalt an der Rutgers University (NJ, USA) (2010). *Forschungsschwerpunkte:* Freiwilligenarbeit, Gesundheit am Arbeitsplatz, Work-Life-Balance sowie Themen der alternden Arbeitskraft.



### **Isabel T. Strubel**

Doktorandin an der Professur für Sozial- und Organisationspsychologie an der Katholischen Universität Eichstätt-Ingolstadt mit einem Promotionsstipendium der Studienstiftung des deutschen Volkes. *Werdegang:* Studium der Psychologie, der Mathematik und der Romanistik für das Gymnasiallehramt in Eichstätt und Straßburg. Forschungsaufenthalt an der Princeton University. *Forschungsschwerpunkte:* Gerechtigkeitspsychologie, Motivforschung im Bereich der Freiwilligenarbeit und des sozialen Engagements.

**Susan van Schie, Dr.**

Postdoktorandin am Lehrstuhl für Organisationspsychologie der Universität Kapstadt. *Werdegang*: Studium der Psychologie an der Universität Zürich. Wissenschaftliche Mitarbeit und Promotion bei Prof. Dr. Theo Wehner an der ETH Zürich (2013). Nachdiplomstudium in betrieblichem Gesundheitsmanagement an der Universität Zürich. Forschungsstipendium am Lehrstuhl für Philanthropie der ESSEC Business School Paris. *Forschungsschwerpunkte*: Freiwilligenarbeit, Arbeitsgestaltung und -motivation, Corporate Volunteering, humanitäre Arbeitspsychologie.

**Matthias Wächter, Dr.**

Senior Researcher am Institut für Betriebs- und Regionalökonomie (IBR) der Hochschule Luzern Wirtschaft (HSLU W). *Werdegang*: Chemiestudium an der ETH Zürich. Dissertation »Rational Action and Social Networks in Ecological Economics« (ETH Zürich, 1999). Bis Dezember 2006 Leiter der Schweizerischen Arbeitsgemeinschaft für Sozialpolitik (SAS). Anschließend bis Februar 2012 persönlicher Mitarbeiter der Vorsitzenden der Geschäftsleitung beim SRK Kanton Zürich. Seit Oktober 2011 Co-Leiter des Forschungsprogramms »Öffentliches Gesundheitsmanagement« an der HSLU W.

# Inhaltsverzeichnis

---

## I Freiwilligkeit als Arbeitstätigkeit

1	<b>Frei-gemeinnützige Tätigkeit: Freiwilligenarbeit als Forschungs- und Gestaltungsfeld der Arbeits- und Organisationspsychologie</b> .....	3
	<i>Theo Wehner, Stefan T. Güntert, Max Neufeind und Harald A. Mieg</i>	
1.1	Begriffsklärung.....	4
1.2	Statistiken .....	7
1.3	Frei-gemeinnützige Tätigkeit vs. Erwerbsarbeit .....	11
1.4	Theorie: Vom Sinn in der frei-gemeinnützigen Tätigkeit .....	15
	Literatur.....	20
2	<b>Über Besonderheiten der Freiwilligenarbeit im Vergleich zur Erwerbsarbeit</b> .....	23
	<i>Stefan T. Güntert</i>	
2.1	Fokus dieses Beitrags .....	24
2.2	Commitment und Involvement in der Freiwilligen- und der Erwerbsarbeit .....	25
2.3	Freiwilligen- und Erwerbsarbeit in direktem Vergleich.....	27
2.4	Besonderheiten der Freiwilligenarbeit – reflektiert vor dem Hintergrund tätigkeits- und rollentheoretischer Begriffe .....	32
2.5	Das (Konflikt-)Potenzial der Freiwilligenarbeit.....	35
	Literatur.....	37
3	<b>»Gute Arbeit«: Welche persönlichen Konstrukte unterscheiden Erwerbsarbeit von frei-gemeinnütziger Tätigkeit?</b> .....	39
	<i>Gina Mösken, Michael Dick und Theo Wehner</i>	
3.1	Für eine Perspektivenerweiterung in der Erwerbsarbeits- und der Freiwilligenforschung .....	40
3.2	Forschungsziele und Fragestellung.....	42
3.3	Wer nahm an der Untersuchung teil? .....	42
3.4	Erhebung persönlicher Konstrukte: narrative Grid-Interviews .....	43
3.5	Gang der Analyse und Ergebnisse .....	44
3.6	Schlussfolgerung.....	52
3.7	Diskussion .....	53
	Literatur.....	54

## II Motivation

4	<b>Motive für Freiwilligenarbeit – der funktionale Ansatz am Beispiel eines generationenübergreifenden Projekts</b> .....	59
	<i>Jeannette Oostlander, Stefan T. Güntert und Theo Wehner</i>	
4.1	Die »Multifunktionalität« der Freiwilligenarbeit .....	60
4.2	Das freiwillige Engagement älterer Menschen.....	63
4.3	»Generationen im Klassenzimmer«.....	65
4.4	Bilanz und Ausblick .....	72
	Literatur.....	75

5	<b>Selbstbestimmung in der Freiwilligenarbeit</b> .....	77
	<i>Stefan T. Güntert</i>	
5.1	<b>Ausgangspunkt: Freies Wollen freiwillig Tätiger</b> .....	78
5.2	<b>Grundzüge der Selbstbestimmungstheorie</b> .....	79
5.3	<b>Freiwilligenarbeit aus Sicht der Selbstbestimmungstheorie</b> .....	84
5.4	<b>Motivationsqualität und erfolgreiche Freiwilligenarbeit</b> .....	87
5.5	<b>Motivationsqualität verschiedener Beweggründe</b> .....	87
5.6	<b>Gestaltung und Organisation selbstbestimmter Freiwilligenarbeit</b> .....	90
	<b>Literatur</b> .....	93
6	<b>Soziale Gerechtigkeit – ein eigenständiges Motiv für Freiwilligenarbeit</b> .....	95
	<i>Patrick Jiranek, Theo Wehner und Elisabeth Kals</i>	
6.1	<b>Subjektive Gerechtigkeitsaspekte menschlichen Handelns</b> .....	96
6.2	<b>Soziale Gerechtigkeit und Freiwilligenarbeit</b> .....	96
6.3	<b>Die Analyse von Freiwilligenarbeit in der Gerechtigkeitspsychologie</b> .....	98
6.4	<b>Das Gerechtigkeitsmotiv in der Freiwilligenforschung</b> .....	101
6.5	<b>Handlungsempfehlungen für Freiwilligenforschung und Praxis</b> .....	105
6.6	<b>Ausblick und weiterführende Forschungsfragen</b> .....	106
	<b>Literatur</b> .....	107
7	<b>Hält Freiwilligenarbeit gesund? Erklärungsansätze und kontextuelle Faktoren</b> .....	109
	<i>Romualdo Ramos und Theo Wehner</i>	
7.1	<b>Grundsätzliches</b> .....	110
7.2	<b>Erklärungsansätze: Warum ist Freiwilligenarbeit gesundheitsförderlich?</b> .....	113
7.3	<b>Kontextuelle Faktoren: Wann ist Freiwilligenarbeit gesundheitsförderlich?</b> .....	116
7.4	<b>Eigene Forschung</b> .....	119
7.5	<b>Diskussion und Ausblick</b> .....	121
7.6	<b>Schlussbemerkung</b> .....	125
	<b>Literatur</b> .....	125
 <b>III Gestaltung und Organisation</b>		
8	<b>Gestaltung von Aufgaben und organisationalen Rahmenbedingungen in der Freiwilligenarbeit</b> .....	131
	<i>Susan van Schie, Stefan T. Güntert und Theo Wehner</i>	
8.1	<b>Freiwilligenforschung aus psychologischer Perspektive</b> .....	132
8.2	<b>Vernachlässigte Bedeutung der Aufgaben und Organisation</b> .....	133
8.3	<b>Konzepte der Arbeits- und Organisationspsychologie</b> .....	134
8.4	<b>Die erfolgreiche Gestaltung von Freiwilligenarbeit: Eine empirische Studie</b> .....	139
8.5	<b>Zusammenfassung, Unerwartetes und praktische Handlungsempfehlungen</b> .....	146
	<b>Literatur</b> .....	147
9	<b>Gerechtigkeitserleben im organisationalen Kontext der Freiwilligenarbeit</b> .....	151
	<i>Patrick Jiranek, Susan van Schie, Elisabeth Kals, Julia S. Humm, Isabel T. Strubel und Theo Wehner</i>	
9.1	<b>Gerechtigkeitserleben in Organisationen</b> .....	152

9.2	<b>Dimensionen organisationaler Gerechtigkeit</b> .....	153
9.3	<b>Zur Übertragbarkeit der organisationalen Gerechtigkeitsdimensionen</b> .....	154
9.4	<b>Eine empirische Studie zur AOG</b> .....	156
9.5	<b>Empirische Befunde zu illegitimen Aufgaben in der Freiwilligenarbeit</b> .....	160
9.6	<b>Handlungsempfehlungen und Ausblick</b> .....	164
	<b>Literatur</b> .....	166
10	<b>Verbessert Freiwilligenarbeit die »Work-Life-Balance«?</b> .....	169
	<i>Rebecca Brauchli und Theo Wehner</i>	
10.1	<b>Work-Life- oder Life-Domain-Balance: Um was geht es?</b> .....	170
10.2	<b>Die Vereinbarkeit verschiedener Lebensbereiche und die Bedeutung der Freiwilligenarbeit</b> .....	172
10.3	<b>Erkenntnisse aus eigener Forschung</b> .....	177
	<b>Literatur</b> .....	179
11	<b>Palliative Care – die Einbindung und Koordination der Freiwilligen</b> .....	181
	<i>Gian-Claudio Gentile, Theo Wehner und Matthias Wächter</i>	
11.1	<b>Akteure im Spannungsfeld der letzten Lebensphase</b> .....	182
11.2	<b>Die Koordination von Freiwilligkeit im Rahmen der ambulanten Palliativversorgung – eine Widerspenstige und ihre Zähmung?</b> .....	182
	<b>Literatur</b> .....	191
<b>IV</b>	<b>Gesellschaftlicher Kontext</b>	
12	<b>Neue Formen der Freiwilligenarbeit</b> .....	195
	<i>Max Neufeind, Stefan T. Güntert und Theo Wehner</i>	
12.1	<b>Drei Entwicklungen zu neuen Formen der Freiwilligenarbeit</b> .....	196
12.2	<b>Eventfreiwilligenarbeit</b> .....	198
12.3	<b>Voluntourismus</b> .....	207
12.4	<b>Neue Formen der Freiwilligenarbeit – Chance oder Bedrohung?</b> .....	216
	<b>Literatur</b> .....	217
13	<b>Das »Schweizer Milizsystem«: Engagement von Bürgern in Schule, Kirche und politischer Gemeinde</b> .....	221
	<i>Hanna Ketterer, Stefan T. Güntert, Jeannette Oostlander und Theo Wehner</i>	
13.1	<b>Bürgerschaftliches Engagement: Freiwilligkeit für das demokratische Gemeinwesen</b> .....	222
13.2	<b>Die Besonderheiten der Miliztätigkeit</b> .....	228
13.3	<b>Eigene Studienergebnisse zu Miliztätigen im Kanton Zürich</b> .....	232
13.4	<b>Diskussion</b> .....	242
	<b>Literatur</b> .....	245
14	<b>Ein deutsch-schweizerischer Vergleich von Motiven (potenziell) Freiwilliger</b> .....	247
	<i>Isabel T. Strubel, Elisabeth Kals, Patrick Jiranek und Theo Wehner</i>	
14.1	<b>Motive und Kontext der Freiwilligenarbeit</b> .....	248
14.2	<b>Theoretischer Hintergrund</b> .....	249
14.3	<b>Methodisches Vorgehen bei der Befragung</b> .....	252

14.4	<b>Ergebnisse des Motivvergleichs</b> .....	254
14.5	<b>Diskussion und Ausblick</b> .....	259
	<b>Literatur</b> .....	261
15	<b>Der Einfluss struktureller und kultureller Faktoren auf die Motivation Freiwilliger – ein Ländervergleich</b> .....	265
	<i>Max Neufeind, Hanna Ketterer und Theo Wehner</i>	
15.1	<b>Gesellschaftlicher Kontext und freiwilliges Engagement</b> .....	266
15.2	<b>Studie: Freiwilligenarbeit beim Roten Kreuz in Deutschland, Frankreich und der Schweiz</b> .....	272
15.3	<b>Fazit</b> .....	276
15.4	<b>Implikationen</b> .....	277
	<b>Literatur</b> .....	278
	<b> Serviceteil</b>	
	<b> Statistische und methodische Begriffe</b> .....	282
	<b> Stichwortverzeichnis</b> .....	289

# Freiwilligkeit als Arbeitstätigkeit

- Kapitel 1**      **Frei-gemeinnützige Tätigkeit: Freiwilligenarbeit als Forschungs- und Gestaltungsfeld der Arbeits- und Organisationspsychologie – 3**  
*Theo Wehner, Stefan T. Güntert, Max Neufeind und Harald A. Mieg*
- Kapitel 2**      **Über Besonderheiten der Freiwilligenarbeit im Vergleich zur Erwerbsarbeit – 23**  
*Stefan T. Güntert*
- Kapitel 3**      **»Gute Arbeit«: Welche persönlichen Konstrukte unterscheiden Erwerbsarbeit von frei-gemeinnütziger Tätigkeit? – 39**  
*Gina Mösken, Michael Dick und Theo Wehner*

Aus psychologischer Perspektive beschäftigt sich dieses Buch mit Tätigkeiten, die zumeist als Freiwilligenarbeit bezeichnet werden. Auch wenn alternative Begriffe – vom Ehrenamt bis zum bürgerschaftlichen Engagement – jeweils eigene Akzente setzen, so gibt es Gemeinsamkeiten, die alle diese Tätigkeiten auszeichnen und von anderen Lebenstätigkeiten wie der Erwerbsarbeit, der Hausarbeit oder dem Hobby abgrenzen. ► Kap. 1 unterbreitet einen Definitionsvorschlag, auch in Abgrenzung zu anderen Begriffen, geht auf den (quantitativen) Stellenwert der Freiwilligenarbeit in Europa, der Schweiz und Deutschland ein und hebt schließlich das Moment des Tätigseins sowie der Sinngenerierung in der Freiwilligenarbeit hervor. Aus der Gegenüberstellung von Freiwilligen- und Erwerbsarbeit erarbeitet ► Kap. 2 Charakteristika der Freiwilligenarbeit, die sowohl als Stärken als auch als Herausforderungen diskutiert werden. Die Freiwilligenarbeit, so zeigt sich, kann sich vor allem durch ihren Bezug auf Wertvorstellungen und den Ausdruck der Persönlichkeit von der Erwerbsarbeit positiv abheben. ► Kap. 3 fragt mit Hilfe einer qualitativen Methode danach, was »gute Arbeit« ist. Hier zeigt sich bereits: Frei-gemeinnützige Tätigkeit vereint im Gegensatz zur Erwerbsarbeit das Erleben von Zugehörigkeit, Vertrauen und Sinnstiftung.

# Frei-gemeinnützige Tätigkeit: Freiwilligenarbeit als Forschungs- und Gestaltungsfeld der Arbeits- und Organisationspsychologie

*Theo Wehner, Stefan T. Güntert, Max Neufeind und Harald A. Mieg*

- 1.1 Begriffsklärung – 4**
  - 1.1.1 Begriffsvarianten – 4
  - 1.1.2 Referenzdefinition – 5
  - 1.1.3 Abgrenzungen – 6
  
- 1.2 Statistiken – 7**
  - 1.2.1 European Quality of Life Survey (EQLS) – 8
  - 1.2.2 Der deutsche Freiwilligen survey – 9
  - 1.2.3 Der Schweizer Freiwilligenmonitor – 10
  - 1.2.4 Grenzen repräsentativer Freiwilligenbefragungen – 11
  
- 1.3 Frei-gemeinnützige Tätigkeit vs. Erwerbsarbeit – 11**
  - 1.3.1 Im EU-Raum ist Lebenszufriedenheit beschäftigungsabhängig – 12
  - 1.3.2 In Deutschland ist die Erwerbsarbeit »mittelmäßig« – »Gute Arbeit« selten! – 13
  - 1.3.3 In der Schweiz macht die Erwerbsarbeit nicht nur zufrieden, sie führt auch in die Resignation – 14
  
- 1.4 Theorie: Vom Sinn in der frei-gemeinnützigen Tätigkeit – 15**
  - 1.4.1 Hannah Arendt: Arbeiten, Herstellen und Handeln – 15
  - 1.4.2 Freiwilligenarbeit aus Sicht der Tätigkeitstheorie – 16
  - 1.4.3 Sinngenerierung in der frei-gemeinnützigen Tätigkeit – 18
  
- Literatur – 20**

Das Leben ist ein System sich ablösender Tätigkeiten (A. N. Leontjev)

Ohne die unbezahlten Tätigkeiten von Freiwilligen kann kein Gemeinwesen bestehen. Die Pflege von Alten und Behinderten, das Engagement für Umwelt- und Naturschutz, der Einsatz als Wahlhelfer oder Schöffe, die Ehrenämter in Kommunen, Sport und Kirchen; all diese Gemeinaufgaben und Funktionen sind faktisch auf freiwillige Arbeit angewiesen. Wie können wir freiwillige Arbeit verstehen? Wie wesentlich ist es für diese Art von Arbeit, dass sie unbezahlt bleibt? Und was folgt daraus für das Zusammenspiel von freiwilliger Arbeit und der bezahlten Erwerbsarbeit?

Mit diesem Kapitel möchten wir die Grundlagen für ein Verständnis von Freiwilligenarbeit legen. Wir beginnen mit einem Versuch der Begriffsklärung und Diskussion von Definitionsvarianten, beleuchten sodann Daten und öffentliche Statistiken zur Freiwilligenarbeit und diskutieren im Speziellen die Abgrenzung zur Erwerbsarbeit. Vor diesem begrifflichen und empirischen Hintergrund stellen wir einen Theorieansatz zum Phänomen der freiwilligen Arbeit vor. Wir möchten im Wesentlichen Folgendes festhalten:

- **Begriffsklärung** (► Abschn. 1.1): Freiwilligenarbeit lässt sich am besten als frei-gemeinnützige Tätigkeit definieren, sie dient i.d.R. dem Gemeinwohl. Der Aspekt der Freiwilligkeit ist wesentlich und unterscheidet sie von anderen Formen von Arbeit.
- **Statistiken** (► Abschn. 1.2): Freiwilligenarbeit wird vornehmlich nicht von denen geleistet, die viel Zeit haben. Freiwillige Arbeit leisten vielmehr jene, die einerseits im Arbeitsleben stehen oder andererseits bereits Verantwortung tragen.
- **Freiwilligen- vs. Erwerbsarbeit** (► Abschn. 1.3): Freiwilligenarbeit folgt nicht derselben Logik wie die Erwerbsarbeit; oftmals wird mit Freiwilligenarbeit ein Sinndefizit in der Erwerbsarbeit kompensiert.
- **Theorie** (► Abschn. 1.4): Freiwillige Arbeit ist »Tätigkeit«, d. h. ist von persönlichem Sinn getragen und vermag Sinn – etwa als »gute Arbeit« oder »gelungenes Leben« – herzustellen.

## 1.1 Begriffsklärung

Man muss kein Philologe sein, um zu wissen, dass Begriffe, im Alltag und in der Wissenschaft, von großer Bedeutung sind. Letztlich sind sie – frei nach Bert Brecht – die Griffe, mit denen man die bezeichneten Dinge nicht nur besser begreift, sondern auch zu bewegen und zu verändern vermag. Die Begriffsarbeit in der Freiwilligencommunity ist vielfältig, hat aber noch zu keiner gemeinsamen, die Einzeldisziplinen übergreifenden Definition gefunden. In diesem Abschnitt stellen wir Begriffsvarianten vor (► Abschn. 1.1.1), machen den Vorschlag einer Referenzdefinition als frei-gemeinnützige Tätigkeit (► Abschn. 1.1.2) und zeigen deren Abgrenzung, nicht zuletzt mit Blick auf Freiwilligenmanagement (► Abschn. 1.1.3).

### 1.1.1 Begriffsvarianten

Freiwilligenarbeit wird gegenwärtig unter vielen Titeln angesprochen. Einige davon seien hier erwähnt und zu der Freiwilligenarbeit, wie sie weiter unten definiert wird, in Beziehung gesetzt:

- **Solidarität** ist ein altes Phänomen des Einstehens für Gleichgestellte und war als Ausdruck lange Zeit eng mit der Arbeiterbewegung und mit der Entstehung des Gemeinwesens verbunden. Heute erfährt der Begriff eine Ausweitung, wonach Solidarität weniger den Gleichgestellten als vielmehr den Schlechtergestellten gilt (Wildt, 1995; Zoll, 2000), zur bürgerlichen Gesinnung zählt (Rorty, 1997) und als Bürgertugend auch in der Freiwilligenarbeit aufscheint.
- **Eigenarbeit** ist weiter gefasst und begrifflich anders gelagert als Freiwilligenarbeit: Zur Eigenarbeit zählen auch unliebsame reproduktive Tätigkeiten wie Putzen und Wäsche waschen, aber auch Tätigkeiten zur Selbstentfaltung wie Hobbys, Beziehungsarbeit, Qualifikationserwerb; ein Teil dieser Tätigkeiten kann – muss aber nicht – als Freiwilligenarbeit geleistet oder als solche in Anspruch genommen werden (Heinze & Offe, 1990; Mutz, 2002).
- **Bürgerschaftliches Engagement** hat eine stark politische Konnotation, auch wenn damit

jede Art von freiwilligem Engagement angesprochen sein soll. Bürgerschaftliches oder zivilgesellschaftliches Engagement wird als Entwicklungselement einer Bürgergesellschaft angesehen (Deutscher Bundestag, 2002), in welcher der Bürger als Citoyen (Staatsbürger) und weniger als Bourgeois (Wirtschaftsbürger) aktiv wird (Bonß, 2002).

- **Ehrenamt** (in Deutschland und in der Schweiz unterschiedlich verstanden) meint ein formalisiertes, unentgeltlich verrichtetes und zumindest für die jeweilige Wahlperiode verbindlich übernommenes Amt in Gremien, Verbänden, Vereinen.
- **Volunteering** bezeichnet die etablierteste angloamerikanische Form von Freiwilligenarbeit und umfasst alle Stufen freiwilligen, gemeinnützigen Mithelfens außerhalb der Familie und muss keineswegs mit einem Ehrenamt verbunden sein. Volunteering aber auch Community Involvement, als aktive Teilnahme am Gemeinwesen, gilt als wichtiges Element der »mixed economy of welfare« (Gaskin, Smith & Paulwitz, 1996).
- **Freiwilligenarbeit** umfasst jede selbstgewählte und ohne Entlohnung in gemeinnützigen Bereichen geleistete Arbeit; ganz gleich, ob es sich bspw. um die **informelle** Hilfe einer Nachbarin gegenüber oder die durch eine Non-Profit-Organisation **formell** angebotene Migrantbetreuung handelt. Freiwilligenarbeit ist als Begriff nicht zuletzt auch deshalb verbreitet, weil Freiwillige selbst diesen am häufigsten zur Kennzeichnung ihres Tätigseins benutzen (von Rosenblatt, 2000, S. 51).

Auch wir werden, um anschlussfähig zu bleiben, von Freiwilligenarbeit sprechen, priorisieren jedoch den Begriff der **frei-gemeinnützigen Tätigkeit**, um einerseits zu signalisieren, dass nicht der an Leistungserbringung gebundene Erwerbsarbeitsbegriff, sondern der von der kulturhistorischen Schule hervorgebrachte Tätigkeitsbegriff (► Abschn. 1.4) gemeint ist und andererseits die freiwilligen Tätigkeiten einem gemeinnützigen Zweck bzw. dem Gemeinwohl dienen.

## 1.1.2 Referenzdefinition

Gemeinsam ist den verschiedenen Begriffen zur Freiwilligenarbeit Folgendes: Die angesprochene Tätigkeit ist freiwillig und autonom, selbst oder institutionell organisiert, aber nicht privat; sie ist öffentlich sichtbar, wirksam und nachhaltig, steht aber nicht unter staatlicher Regie und Kontrolle; sie dient (auch) der Wertschöpfung, folgt aber nicht nur einer klassischen ökonomischen Logik, sondern kennzeichnet den Übergang zur Sorgeökonomie; sie ist unbezahlt, lässt sich aber monetarisieren und wird oftmals aufwandsentschädigt oder zunehmend auch geringfügig bezahlt; sie ist schließlich kritisch bzw. *prekär*, weil jederzeit widerrufbar oder reduzierbar, was dazu führt, dass ihr Wachstum nicht planbar und nicht rational steuerbar ist: Freiwillige, bürgerschaftlich Engagierte, Ehrenämter oder Volunteers sind nicht auf dem Arbeitsmarkt verfügbar und marktgängige Rekrutierungsstrategien werden daran nichts ändern.

Wir schlagen folgende Referenzdefinition vor:

### Frei-gemeinnützige Tätigkeit

Frei-gemeinnützige Tätigkeit umfasst unbezahlte, selbst oder institutionell organisierte, sozial ausgerichtete Arbeit; gemeint ist ein persönliches, gemeinnütziges Engagement, das mit einem regelmäßigen, projekt- oder eventbezogenen Zeitaufwand verbunden ist, prinzipiell auch von einer anderen Person ausgeführt und potenziell auch bezahlt werden könnte.

Diese Definition verweist auf 3 wesentliche Merkmale von Freiwilligenarbeit, auf welche auch die Forschung ihr Augenmerk werfen sollte:

1. **Frei:** Freiwillige Arbeit ist frei, autonom, unabhängig. Hieraus ergibt sich: Die Koordination von Freiwilligenarbeit mit Erwerbsarbeit ist nicht trivial; diese Koordination kann nicht nach der Logik der Erwerbsarbeit funktionieren.
2. **Gemeinnützig:** Freiwilligenarbeit ist gemeinnützig, sie leistet einen gesellschaftlichen Mehrwert. Eine zentrale Frage hierbei ist: Wie

lassen sich diese Art von Leistungen und ihr Mehrwert erfassen, ohne lediglich an Monetarisierung zu denken?

3. **Tätigkeit:** Freiwillige Arbeit ist eine sinnorientierte Tätigkeit, wobei zu fragen ist: Welche Motive liegen ihr zugrunde? Was können wir von frei-gemeinnütziger Tätigkeit für Arbeit im Allgemeinen und für die Erwerbsarbeit im Besonderen lernen?

Diese Referenzdefinition haben wir bereits früher eingeführt (Mieg & Wehner, 2002), sie leitete seither unsere Forschung. Sie verdeutlicht – über das Merkmal der Autonomie – eine gewisse Nähe zur freiberuflichen Tätigkeit (vgl. Mieg & Wehner, 2004), mit dem Unterschied, dass freiwillige Arbeit in der Regel unbezahlt bleibt. Die Bezeichnung als »gemeinnützig« erfolgt in Analogie zu gemeinnützigen Verbänden und Stiftungen, um den Beitrag zum Gemeinwohl hervorzuheben. Wir werden die Referenzdefinition an den Stellen nutzen, wo wir auf die besonderen Merkmale von freiwilliger Arbeit hinweisen wollen. Ansonsten werden wir die Selbstbezeichnung als »freiwillige Arbeit« oder »Freiwilligenarbeit« gebrauchen.

### 1.1.3 Abgrenzungen

Zur frei-gemeinnützigen Tätigkeit zählt nicht die ausbildungsabhängige, professionalisierte, bezahlte soziale oder kulturelle Dienstleistungsarbeit und sei sie auch noch so schlecht bezahlt oder unzulänglich mit Ressourcen ausgestattet. Ebenso wenig fällt das Hobby, die Pflege verwandtschaftlicher Beziehungen oder Beziehungsarbeit hierunter, denn diese Tätigkeiten mögen zwar sozialen Charakter haben, würden aber nicht bezahlt werden und könnten auch nicht von einer anderen, einer sog. Drittperson ausgeführt werden. Nicht zuzurechnen sind gemeinnützige Arbeiten von Strafgefangenen oder gemeinnützige Arbeit als Alternative zum Strafvollzug, denn hier mangelt es an Freiwilligkeit. Keine frei-gemeinnützige Tätigkeiten sind Spenden, das Zur-Verfügung-Stellen des eigenen Status und das Errichten einer Stiftung, denn der persönliche Zeitaufwand kann als gering erachtet werden; hingegen fällt die ehrenamtliche Tätigkeit

in einer Stiftung sehr wohl unter frei-gemeinnützige Tätigkeit. Auch wenn die Hausarbeit (Resch, 1992) oder die Fürsorge innerhalb einer Familie – wenn auch unter den Mitgliedern teils unfair verteilt – freiwillig übernommen wird und schwerlich eingeklagt werden kann, gehört sie nicht unter die Rubrik frei-gemeinnütziger Tätigkeiten, weil die Familie zwar ein Element von Gemeinwesen, aber nicht selbst Gemeinwesen ist, weswegen sich auch diese Tätigkeiten nicht als soziale Arbeit qualifizieren. Insofern Hausarbeit die Sorge für die nächsten Angehörigen betrifft, sind die beteiligten Personen ohnehin keineswegs vollkommen *frei* in ihrer Entscheidung, sich zu kümmern oder nicht. Eltern obliegt grundsätzlich die Pflicht zur Sorge für ihre Kinder.

Der Bereich frei-gemeinnütziger Tätigkeit ist kein Markt, denn nicht alle getauschten Leistungen sind marktgängig oder gar monetarisierbar. Nicht marktgängig sind soziale Bindungen und Kontakte, um derentwillen manche Menschen freiwillige Arbeit leisten. Marktgängig, aber schwer monetarisierbar ist der Kompetenzerwerb, den manche Freiwillige durch ihr Engagement anstreben. Der Sektor frei-gemeinnütziger Tätigkeit ist zwar kein Markt, doch fast alle Tätigkeiten, die von Freiwilligen ausgeführt werden, finden sich auch als bezahlte oder professionalisierte Dienstleistungen: Es gibt bezahlte Wahlhelfer und angestellte Fußballtrainer ebenso wie die Berufsfeuerwehr und berufliche Entwicklungshelfer. Dieses Nebeneinander schafft ein Spannungsverhältnis, in dem frei-gemeinnützige Tätigkeit zunehmend in Legitimationsnöte geraten kann (Graeff & Weiffen, 2001) oder den Professionalisierungsbestrebungen sowie dem manageriellen Zugriff ausgesetzt ist und unter Anpassungsdruck gerät. Dies zeigt sich konkret darin, dass die **Instrumentalisierung** der Freiwilligenarbeit begonnen hat und mit frei-gemeinnützig Tätigen **Mitarbeitergespräche** geführt oder **Zielvereinbarungen** getroffen werden und die Non-Profit-Organisationen im Rahmen des Freiwilligenangebots **Qualitätssicherung** betreiben und mit der Erstellung von **Arbeitsplatzanforderungen** befasst sind.

Nimmt man diese Perspektive auf die Freiwilligenarbeit ein, so ist es nur konsequent, von Freiwilligenmanagement zu sprechen. Rosenkranz und

Weber (2012) sehen eine Notwendigkeit zu Freiwilligenmanagement und vertreten die These, dass das Ehrenamt vor einem Umbruch stehe und die Non-Profit-Organisationen zukünftig die folgende Aufgabe haben:

- » [...] gezielt *qualifizierte* und motivierte Menschen für die Freiwilligenarbeit zu gewinnen. Sie in die Arbeit einzubinden und ihre Vorstellungen über Arbeitszeiten, Motive etc. mit den tatsächlichen Anforderungen der jeweiligen Organisation zusammenzubringen und damit Qualitätsstandards zu sichern und weiter zu entwickeln. Und dabei trotzdem – oder vor allem auch – den Bedürfnissen der professionellen Kräfte gerecht zu werden. (Rosenkranz & Weber, 2012, S. 13)

Kritisch betrachten wir diese Position aus mehrerlei Gründen. Zum einen wird die Notwendigkeit zur Erwerbsarbeit (Abhängigkeit) mit den Bedürfnissen zu frei-gemeinnütziger Tätigkeit (Autonomie) gleichgesetzt und unterschiedliche Leistungsverpflichtungen und Leistungsansprüche ignoriert. Zum anderen soll der Unterschied in der Zusammenarbeit von hauptberuflich Tätigen und Freiwilligen nicht mehr als ein Zusammenreffen von professionellem (und d. h. immer auch standardisiertem) und erfahrungsorientiertem Laienwissen genutzt, sondern aufgehoben werden. Schließlich wird unterstellt, dass die beiden Gruppen die gleichen Qualitätsvorstellungen haben oder die Freiwilligen davon überzeugt werden müssen, was in der Non-Profit-Organisation als Qualität definiert wird. Dabei könnte es auch so sein – und hierauf zielt unsere Kritik –, dass sich in der Zusammenarbeit und auf Grund der je unterschiedlichen Wissensperspektiven erweiterte Qualitätskriterien entwickeln ließen und der Führungsanspruch hierbei nicht grundsätzlich von den »Profis« übernommen werden müsste.

Die Forschung zu frei-gemeinnütziger Tätigkeit benötigt eine theoretische Perspektive. Rosenkranz und Weber schreiben:

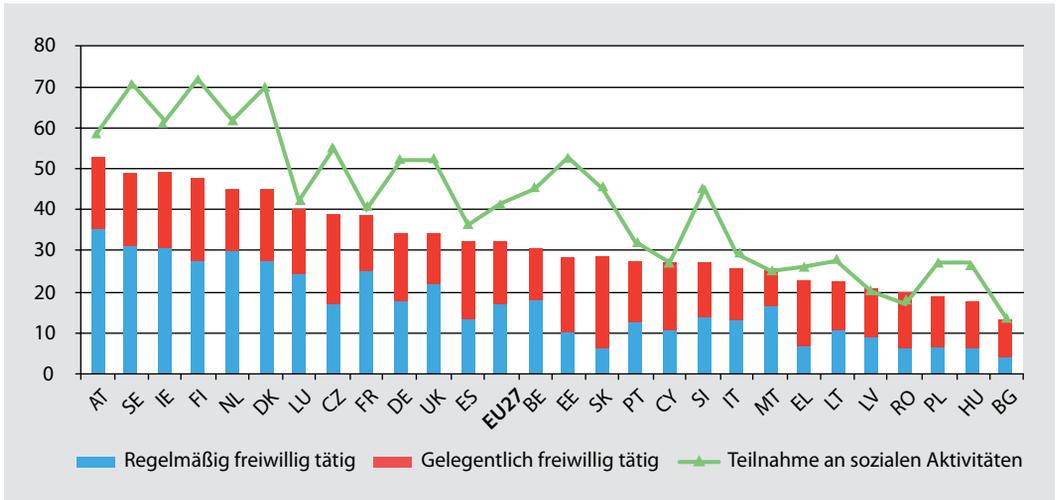
- » Die Frage, warum und wie sich Menschen für ein »klassisches« Ehrenamt oder eine projektbezogene freiwillige Tätigkeit gewinnen las-

sen, wurde in den letzten Jahren ausführlich empirisch untersucht. Wichtige Fragen nach Motiven, der Zufriedenheit oder der Befindlichkeit von Ehrenamtlichen und Freiwilligen wurden [...] umfassend analysiert. (Rosenkranz & Weber, 2012, S. 11)

Mag sein, dass genügend Analysedaten vorliegen, an hypothesengeleiteter, kausalanalytischer Forschung jedoch fehlt es ganz sicher noch; dafür ist das Forschungsgebiet – zumindest in unserem, nicht jedoch im nordamerikanischen Kulturraum – noch viel zu jung! Ein Ansatz wäre die sog. Sorgeökonomie (Economics of Caring), eine Wirtschaftstheorie, die das Sorgen – für alle Menschen und für jedes Wirtschafts- bzw. Gesellschaftssystem – ins Zentrum wirtschaftlichen Handelns stellt und auch die unbezahlte Arbeit systematisch einbezieht (Jochimsen & Knobloch, 1997, 2006; Knobloch, 2014, auch Haug, 2009). Als gelungen kann in diesem Zusammenhang bereits der konzeptionelle Ansatz von Frigga Haug, »Die Vier-in-einem-Perspektive« (Haug, 2009), angesehen werden. Hier wird vorgeschlagen, die 4 Tätigkeitsbereiche **Erwerbsarbeit, Reproduktionsarbeit, politische Arbeit und individuelle Entwicklung** integriert und gleichrangig zu betrachten, auch wenn die Freiwilligenarbeit nicht gesondert betrachtet wird.

## 1.2 Statistiken

Neben der begrifflichen Klärung setzt die Beschäftigung mit dem Phänomen Freiwilligenarbeit auch ein gewisses Maß an Wissen über seine gesellschaftliche Verbreitung voraus. Hier leisten repräsentative Befragungen einen wichtigen Betrag. In mehreren Ländern werden Umfang und Form der Freiwilligenarbeit regelmäßig erfasst. Auch auf EU-Ebene liegen Erhebungen vor. Im Folgenden fassen wir die wichtigsten Erkenntnisse des European Quality of Life Survey (► Abschn. 1.2.1), des deutschen Freiwilligenurvey (► Abschn. 1.2.2) und des Schweizer Freiwilligenmonitors (► Abschn. 1.2.3.) zusammen, diskutieren aber auch die Grenzen repräsentativer Freiwilligenbefragungen (► Abschn. 1.2.4).



▣ **Abb. 1.1** Beteiligung an unbezahlter freiwilliger Arbeit in Ländern der Europäischen Union. Mit »regelmäßig« sind die Häufigkeitskategorien »jede Woche« und »jeden Monat« zusammengefasst; »gelegentlich« meint die Kategorie »weniger oft/gelegentlich«. (Aus Eurofound, 2012; mit freundl. Genehmigung)

### 1.2.1 European Quality of Life Survey (EQLS)

Im **European Quality of Life Survey (EQLS)**, bei dessen dritter Erhebung 2011 rund 35.500 Personen in den zu dem Zeitpunkt 27 EU-Mitgliedstaaten »face-to-face« interviewt wurden, wird der Freiwilligenarbeit ein eigenes Kapitel gewidmet (Eurofound, 2012). Auch wenn die Spannweite der Engagementquoten (▣ Abb. 1.1) groß ist, ist der Mittelwert beeindruckend: Ein Drittel der EU27-Bürgerinnen und -Bürger war im Jahr 2011 mindestens einmal freiwillig engagiert, 17 % regelmäßig, d. h. einmal pro Woche bzw. in jedem Monat des Jahres. Die meisten (jeweils 18%) engagieren sich in den Bereichen Bildung, Kultur, Sport, gefolgt von »Community-Services« (15%), sozialen Bewegungen oder Wohltätigkeitsorganisationen (11%), Religionsgemeinschaften (10%) sowie Parteien und Gewerkschaften (5%). Die meiste regelmäßige Freiwilligenarbeit wird im Zusammenhang mit einer Organisation ausgeführt; 5% der Freiwilligen sind in mehreren NPO engagiert.

In Bezug auf das soziale Profil der Freiwilligen zeigt sich das in der Literatur seit vielen Jahren bekannte Bild: Fast die Hälfte (48%) verfügt über eine Hochschulausbildung, weitere 29% über einen Se-

kundarstufenabschluss. Unter jenen, die regelmäßig freiwillig tätig sind, haben doppelt so viele eine universitäre Ausbildung (29%) wie eine Sekundarschulbildung (15%). Da Bildung einen Einfluss auf das verfügbare Einkommen hat und die Einkommensverteilung in den 27 Befragungsländern sehr ungleich ist, wird zwischen den EU12-Staaten (Mitgliedschaft seit 2004) und jenen Staaten unterschieden, die bereits vorher EU-Mitglied waren. Für die (meist osteuropäischen) EU12-Länder zeigt sich, dass im untersten Einkommensquartil nur 15% der Bürger aktiv sind, während es 30% im obersten Einkommensquartil sind; für die EU15-Länder liegt das Verhältnis bei 28% zu 42%.

Freiwillige Arbeit fördert Inklusion. Bereits der Stiglitz-Report (Stiglitz et al., 2009) zeigte, dass es einen positiven Zusammenhang zwischen dem Gefühl, gesellschaftlich nicht ausgeschlossen zu sein, und freiwilligem Engagement (Community Involvement) gibt. Dies wird im EQLS (Eurofound, 2012, S. 80ff) bestätigt: Personen, die mindestens einmal im Monat reguläre Freiwilligenarbeit verrichten, fühlen sich statistisch bedeutsam weniger von der Gesellschaft ausgeschlossen als bspw. Personen, die sich lediglich im üblichen Rahmen politisch beteiligen oder ihren religiösen Bedürfnissen, in Form des Kirchgangs etwa, nachkommen. Die

Autoren fassen diesen Befund pointiert zusammen: »Measures to adress social exclusion should not only focus on the labour market or even improving income; people involved in associations and doing voluntary work, for example, feel less excluded« (Eurofound, 2012, S. 8).

## 1.2.2 Der deutsche Freiwilligensurvey

In Deutschland wird Freiwilligenarbeit seit 1999 regelmäßig in Form eines Freiwilligensurveys erfasst. Die dritte und aktuellste Erhebung fand im Jahr 2009 statt (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2010), Ende 2015 werden die Ergebnisse der vierten Erhebung vorliegen. Der Freiwilligensurvey, der im Auftrag der Bundesregierung erhoben wird, liefert eine repräsentative Engagementquote, die den Anteil freiwillig Engagierter an der Gesamtbevölkerung ausweist, wobei unter Engagement das Übernehmen bestimmter Aufgaben, Arbeiten oder Funktionen im Rahmen von Vereinen, Organisationen, Gruppen oder öffentlichen Einrichtungen verstanden wird. Diese Engagementquote lag 2009 bei 36%, eine Steigerung um 2 Prozentpunkte seit 1999.

Eine weitaus stärkere Veränderung war in diesem Zeitraum für das »Engagementpotenzial«, also den Anteil der Personen, die aktuell nicht engagiert sind, die aber zu einem Engagement bereit wären, zu verzeichnen: Es lag 2009 bei 37% und ist damit seit 1999 um 11 Prozentpunkte gestiegen. Ein Zuwachs, den man sicher nicht nur auf soziale Erwünschtheit und damit auf ein Befragungsartefakt zurückführen kann.

Neben der allgemeinen Engagementquote unterscheidet der Freiwilligensurvey verschiedene Bereiche des Engagements. Der ungleich größte Engagementbereich ist dabei Sport und Bewegung, gut 10% der Bevölkerung waren 2009 hier freiwillig tätig. Weitere große Bereiche sind Kindergarten und Schule sowie Kirche und Religion mit jeweils knapp 7% der Bevölkerung. Die Bereiche Soziales Engagement sowie Kultur und Musik folgen mit je gut 5%.

Zudem lässt sich dem Freiwilligensurvey entnehmen, welche soziodemographischen Gruppen in der Freiwilligenarbeit über- bzw. unterrepräsentiert sind. Es zeigt sich, dass in Deutschland deut-

lich mehr Männer (40%) als Frauen (32%) freiwillig tätig sind. Vor allem im jüngeren Erwachsenenalter zwischen 20 und 34 Jahren sind Männer deutlich überrepräsentiert, was sicher auch an einigen männerspezifischen Domänen in der Freiwilligenarbeit liegt (Sport, Verbände, freiwillige Feuerwehr, Rettungsdienste). Mit Blick auf das Alter findet sich in Deutschland die höchste Engagementquote in der Mitte des Lebens (35–59 Jahre), wobei hohe Zuwachsraten zwischen 1999 und 2009 vor allem bei Personen zwischen 35 und 44 Jahren und bei Personen über 60 Jahren zu beobachten waren.

Neben dem Alter spiegelt sich auch das Bildungsniveau wider: Bei Personen mit hohem Bildungsniveau lag 2004 die Engagementquote bei 43%, bei Personen mit mittlerem Bildungsniveau bei 37% und bei Personen mit niedrigem Bildungsniveau bei 26%.

Auch der Erwerbsstatus spielt eine deutliche Rolle. Bei Vollzeitbeschäftigten (38%) und Teilzeitbeschäftigten (43%) ist die Engagementquote deutlich höher als bei Empfängern von Arbeitslosengeld I (32%) oder Arbeitslosengeld II (22%). Zudem ist eine interessante Wechselwirkung des Wandels der Arbeitswelt und der Entwicklung der Zivilgesellschaft auszumachen: Bei Personen, die angeben, ihre Freizeit trotz Berufstätigkeit gut planen zu können, liegt die Engagementquote bei 45%. Bei Personen, die angeben, ihre Freizeit wegen der Berufstätigkeit schlecht planen zu können, liegt die Engagementquote bei 30%.

Des Weiteren zeigen sich im Freiwilligensurvey bedeutsame regionale Unterschiede. Zum einen gibt es immer noch ein »Engagementgefälle« zwischen den alten Bundesländern (37%) und den sog. neuen Bundesländern (31%). Zum anderen ist die Engagementquote im ländlichen Raum höher als in den Städten. In den Kernstädten liegt sie bei 31% (West) bzw. 29% (Ost), im ländlichen Raum bei 42% (West) bzw. 31% (Ost).

Jenseits der soziodemographischen Merkmale bietet der Freiwilligensurvey auch einen Einblick in die Beweggründe von Freiwilligen in Deutschland. Als klar wichtigste Motive werden dabei »die Gesellschaft zumindest im Kleinen mitgestalten« (61% volle und 34% teilweise Zustimmung) und »mit anderen Menschen zusammenkommen« (60% volle Zustimmung) genannt. Dies gilt es zu betonen,

weil üblicherweise die Motivation von Freiwilligen im Altruismus oder vermeintlichen Egoismus der Freiwilligen vermutet wird. Zumindest aus dem Freiwilligen-Survey lässt sich aber bereits schließen, dass es vielmehr der Gemeinsinn der Freiwilligen ist, der das stärkste motivierende Moment entfaltet. Instrumentelle Motive wie »Qualifikationen erwerben« (27%), »Ansehen und Einfluss im Lebensumfeld erwerben« (12%) oder »beruflich vorankommen« (10%) spielen keine unbedeutende, aber eine untergeordnete Rolle. Auf die Frage, was die Freiwilligen von ihrer Tätigkeit erwarten, waren 2009 die wichtigsten Antworten »Spaß an der Tätigkeit«, »Anderen Menschen helfen«, »Etwas für das Gemeinwohl tun«, »Mit sympathischen Menschen zusammenkommen« und »Eigene Kenntnisse und Erfahrungen einbringen«. Es gibt jedoch einen deutlichen Unterschied zwischen den Altersgruppen. Qualifikationen zu erwerben und beruflich voranzukommen, sind für jüngere Freiwillige klar wichtigere Motive. Dies sollte aber nicht als generationaler Motivwandel missverstanden werden: Zwischen 1999 und 2009 ist bei jüngeren Freiwilligen – entgegen mancher Vermutungen – die Gemeinwohlorientierung nicht gesunken sondern gestiegen.

### 1.2.3 Der Schweizer Freiwilligenmonitor

In der Schweiz werden Umfang und Entwicklungen der Freiwilligenarbeit im Rahmen eines Freiwilligenmonitors erfasst, den die Schweizerische Gemeinnützige Gesellschaft (SGG) initiiert hat. Aktuelle Daten lassen sich der Befragung von 2009 entnehmen (Stadelmann-Steffen et al., 2010; Ackermann & Freitag, 2014). Der Freiwilligenmonitor unterscheidet zwischen Spenden, informeller Freiwilligenarbeit und formeller Freiwilligenarbeit. Als formelle Freiwilligenarbeit gilt die freiwillige Mitarbeit in Organisationen und Vereinen, nicht aber die reine Mitgliedschaft oder die Teilnahme an Vereinsaktivitäten. Nach dieser Definition ist gut ein Viertel (26%) der Schweizer Wohnbevölkerung über 15 Jahren im Jahr 2009 freiwillig tätig gewesen, 2 Prozentpunkte weniger als 2006.

In Bezug auf soziodemographische Merkmale ist dem Freiwilligenmonitor zu entnehmen, dass Männer (29%) sich häufiger formell freiwillig engagieren als Frauen (26%). Mit Blick auf das Alter findet sich die höchste Engagementquote in der Mitte des Lebens, wenn Menschen sich beruflich etabliert haben: In der Altersgruppe 40–64 Jahre engagieren sich 32% der Männer und 29% der Frauen. In manchen Engagementbereichen sind bestimmte Altersgruppen besonders stark vertreten, so engagiert sich im sozial-karitativen Bereich die Gruppe der über 65-Jährigen am häufigsten. Auch das Bildungsniveau hat – wie auch in anderen Ländern – einen großen Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit, sich freiwillig zu engagieren. Bei Personen mit einem Hochschulabschluss (33%) ist sie fast doppelt so hoch wie bei Personen, die nach der Schulpflicht keinen weiteren Bildungsabschluss erworben haben (16%). Zudem sind Verheiratete stärker engagiert und Personen, die sich zu einer Konfession bekennen, sind deutlich häufiger engagiert als konfessionslose.

Wie in Deutschland, so hat auch in der Schweiz der Wohnort einen Einfluss auf die Engagementwahrscheinlichkeit: Zum einen findet sich in den ländlichen Regionen eine höhere Engagementquote als in den Schweizer Städten. Zum anderen gibt es in der Schweiz starke regionale Unterschiede. Im Kanton Appenzell-Ausserrhododen sind 41% der Bevölkerung formell freiwillig engagiert, im Tessin hingegen nur 14%. Insgesamt ist in der Deutschschweiz eine deutlich höhere Engagementquote zu beobachten als in der französisch- und italienischsprachigen Schweiz. Bei der Interpretation dieser immer wieder berichteten Differenz gilt es zu bedenken, dass es sich u. U. um ein Artefakt des Monitors handeln könnte und sich die Engagementdifferenz »auflöst«, wenn Betätigungsfelder differenzierter betrachtet würden. Dies tun z. B. Schlesinger et al. (2014) für das Engagement in Sportvereinen und können keine Aktivitätsunterschiede für die verschiedenen Schweizer Sprachregionen nachweisen.

Als weitere »Schwäche« des Freiwilligenmonitors kann gelten, dass die sog. Miliztätigkeit (► Kap. 13) nicht erfasst wird. Hierbei handelt es sich um eine gewählte, teilweise mit Vorgesetztenfunktion ausgestattete und mitunter mehr als

geringfügig bezahlte Tätigkeit im Bereich Gemeinde, Schule oder Kirche, eine für die Schweiz charakteristische Form des Dienstes für das Gemeinwesen, das eine große lebensweltliche Nähe zur Freiwilligenarbeit aufweist, nicht zuletzt im Erleben dieser Tätigkeit durch den Einzelnen.

### 1.2.4 Grenzen repräsentativer Freiwilligenbefragungen

Wer sich für Freiwilligenarbeit interessiert, hat mit den vorliegenden repräsentativen Befragungen äußerst hilfreiche Instrumente zur Beschreibung der Freiwilligenlandschaft zur Hand. Jedoch weisen diese Instrumente auch Grenzen auf. So ist es im Rahmen von regelmäßigen repräsentativen Befragungen nur bedingt möglich, neue Konzepte aus der Freiwilligenforschung zu erproben und neue Phänomene der Freiwilligenlandschaft zu integrieren. Auch führt die notwendige Kürze der Erfassung einzelner Fragekomplexe dazu, dass bspw. für die Frage nach der Motivation von Freiwilligen, wo aus allgemeingültigen Motivationstheorien abgeleitete, standardisierte und validierte Inventare vorliegen, meist Ad-hoc-Fragen formuliert werden. Zudem mangelt es bisher an länderübergreifender Abstimmung der Befragung, bspw. des deutschen Freiwilligen surveys und des Schweizer Freiwilligenmonitors, sodass Ländervergleiche nur bedingt möglich sind.

Somit ist festzuhalten: Große repräsentative Freiwilligenbefragungen können, unabhängig von ihrer methodischen Güte, eine breite theoriegeleitete Freiwilligenforschung, die die Belastbarkeit quantitativer und die Tiefe qualitativer Ansätze vereint, und zu der wir auch mit diesem Buch beitragen wollen, nicht ersetzen.

## 1.3 Frei-gemeinnützige Tätigkeit vs. Erwerbsarbeit

Wir gehen von der Annahme aus, dass Freiwilligenarbeit nicht nur etwas über individuelles Hilfeverhalten in der jeweiligen Zivilgesellschaft, in der sie stattfindet, aussagt, sondern, wegen des Aspekts der *Arbeit* in enger Verbindung zur jeweiligen Verfasstheit der Erwerbsarbeitsgesellschaft steht. Dies

ist insofern trivial, als sich freiwillig tätige Personen die unbezahlte Freiwilligenarbeit *leisten* können müssen, was meist auf Grund von ausreichend entlohnter Erwerbsarbeit der Fall ist. Weniger trivial ist es, die Frage zu beantworten, welches Betätigungsfeld und warum genau dieses von Freiwilligen gewählt werden wird – und was dies über das **Verhältnis von frei-gemeinnütziger Tätigkeit und Erwerbsarbeit** für die Freiwilligen aussagt:

- Ist frei-gemeinnützige Tätigkeit **neutral** und bloß nebeneinander zur Erwerbsarbeit zu sehen? Der Bereich frei-gemeinnütziger Tätigkeit definiert dann eine Parallelwelt zur Erwerbsarbeit und ist ähnlich dem Bereich der wertorientierten Religionsausübung oder vieler ausgleichsorientierter Hobbys zu verstehen.
- Verhält sich frei-gemeinnützige Tätigkeit **ergänzend** oder gar kompensativ zur Erwerbsarbeit? Freiwillige Arbeit böte dann Raum für Motive und Sinnerfüllung, welche die Erwerbsarbeit nicht leisten kann. Eine kompensative Wirkung tritt hinzu, wenn frei-gemeinnützige Tätigkeit einen notwendigen Ersatz – z. B. für Sinnhaftigkeit – bietet, ohne den jemand die Erwerbsarbeit nicht ohne Weiteres weiterführen könnte.
- Das Verhältnis kann auch **instrumentell** werden: Die frei-gemeinnützige Tätigkeit steht dann im Dienst der Erwerbsarbeit, z. B. wenn durch freiwillige Arbeit gezielt biographie- oder berufsrelevante Qualifikationen und Kompetenzen erworben werden sollen.
- Denkbar ist auch, dass frei-gemeinnützige Tätigkeit **rekompensativ** zur Erwerbsarbeit zu verstehen ist: Manche Menschen sind so zufrieden mit und dankbar für ihre Erwerbsarbeit (und ihr Leben), dass sie der Gesellschaft über freiwillige Arbeit etwas zurückgeben wollen (s. etwa Erikson, 1982, und seine Entwicklungsaufgabe der Generativität).
- Denkbar ist zudem ein – zumindest zeitweise – **konflikthaftes** Verhältnis von frei-gemeinnütziger Tätigkeit zur Erwerbsarbeit; sei es, dass sich der Zeitaufwand wechselseitig nicht vereinbaren lässt oder dass sich gar ideologische Gräben aufbauen, wenn z. B. ein Angestellter der Chemieindustrie freiwillig für Greenpeace tätig ist.

Auch wenn wir nicht sämtlichen Entscheidungsgründen nachgehen können, so soll das vorliegende Buch doch die arbeitswissenschaftlichen Disziplinen stimulieren, die Lücken in der Freiwilligenforschung zu schließen. Wir sind in einem Forschungsprojekt zumindest einer Frage nachgegangen und haben in einer länderübergreifenden Studie (Neufeld 2013; Neufeld & Wehner, 2014) u. a. untersucht, ob die Freiwilligenarbeit beim Roten Kreuz für die Freiwilligen – vor dem Hintergrund der Bewertung deren gleichzeitiger Berufstätigkeit – die Lohnarbeit ergänzende oder kompensierende Bedürfnisse erfüllt. Die Studie, durchgeführt in 8 Ländern mit einer Beteiligung von über 6000 Personen, zeigt, dass im arbeitswissenschaftlichen Sinn gut gestaltete Freiwilligentätigkeiten Belastungen aus der Erwerbsarbeit abfedern, also **kompensieren** können und dass Autonomieerleben in der Freiwilligentätigkeit fehlendes Autonomieerleben in der Berufstätigkeit teilweise **ergänzen** kann. Zudem war festzustellen, dass in Ländern, in denen die durchschnittliche Autonomie in der Berufstätigkeit niedrig ist, das Ergänzungsmotiv besonders stark ausgeprägt ist, während in Ländern, in denen die durchschnittliche Belastung in der Berufstätigkeit hoch ist, das Kompensationsmotiv besonders stark ausgeprägt ist.

Wenn nun einerseits vermutet wird, dass eine Wechselwirkung zwischen der Erwerbsarbeit und der Freiwilligenarbeit besteht, und andererseits sogar gezeigt werden kann, dass die Freiwilligenarbeit in verschiedenen Ländern für jene, die in beiden Domänen tätig sind, teils ergänzende, teils kompensierende Ansprüche zu erfüllen vermag, so muss ein Blick auf die Verfasstheit der Erwerbsarbeitswelt geworfen werden. Dies erfolgt an Hand von breit abgesicherten Einschätzungen und verallgemeinerbaren Daten, wie sie Surveys bereitstellen. Uns geht es insbesondere um die Art der Lebensqualität durch Arbeit. Wir gehen dieser Frage im Folgenden unter 3 Aspekten nach:

- Erwerbsarbeit aus Sicht des European Quality of Life Survey (EQLS): Offenbar verbindet sich ein Maximum an Lebensqualität mit einer eher reduzierten Erwerbsarbeit.
- Erwerbsarbeit aus Sicht des »Gute Arbeit«-Index des Deutschen Gewerkschaftsbunds (DBG): Offenbar hängt gute Arbeit von der

Gestaltung der Arbeitsbedingungen ab und findet sich in Deutschland eher selten.

- Erwerbsarbeit aus Sicht des Schweizer Human-Relations-Barometer (HR-B): Offenbar führt Erwerbsarbeit zu einer weit verbreiteten *resignativen* Arbeitszufriedenheit.

### 1.3.1 Im EU-Raum ist Lebenszufriedenheit beschäftigungsabhängig

Der **European Quality of Life Survey** (EQLS) gilt mittlerweile als gut etabliertes Instrument, um im EU-Raum die subjektiv wahrgenommene Lebensqualität zu messen (Eurofound, 2012). Bewertet werden sollen u. a. die Arbeits-, Einkommens-, Bildungs- und Familiensituation, aber auch Gesundheit und das gesellschaftliche (Zusammen-)Leben. In jedem Mitgliedsland werden dazu seit 2003 zum dritten Mal, abhängig von der Einwohnerzahl, zwischen 1000 und 3000 Personen über 18 Jahren befragt.

Auf einer Skala von 1 bis 10 liegt die Lebenszufriedenheit in den 27 EU-Ländern und bei allen befragten Gruppen (Arbeitnehmer, Arbeitslose, Heimarbeiter, Nichtarbeitsfähige, Rentner und Studierende) im Schnitt 0,3 Punkte unter den ermittelten Glückswerten (bei den Arbeitslosen beträgt die Differenz 0,8). Dabei gilt, dass beide Werte – ebenfalls in allen Ländern – eine hohe, über der Mitte der Bewertungsskala liegende Ausprägung aufweisen: Am *glücklichsten* (7,8) sind die Studierenden, die auch am *zufriedensten* mit ihrem Leben sind (7,5). Ihnen folgen mit geringfügigem Abstand jene, die einen Arbeitsplatz haben. Am wenigsten Lebenszufriedenheit (5,7) weisen jene auf, die auf Grund von physischen oder psychischen Beeinträchtigungen keiner Erwerbsarbeit nachgehen können; sie erreichen auch (abgesehen von Personen mit sehr schlechtem Gesundheitszustand) den geringsten Wert auf der Glücksskala (6,1). Selbst arbeitslose Personen weisen auf beiden Dimensionen noch (leicht) bessere Werte auf. Bewerten die Befragten ihren Gesundheitszustand als »schlecht« oder gar »sehr schlecht«, so liegen Lebenszufriedenheit und Glückswerte um das theoretische Mittel bzw. deutlich darunter: Gesundheit vor Arbeit!

Aufschlussreich für unser Thema ist folgender Befund: Die höchste Lebenszufriedenheit wird (für beide Geschlechter, jedoch stärker bei den Männern: 7,7 zu 7,5) bei einem Arbeitsverhältnis von 21–34 Stunden pro Woche erreicht und liegt damit deutlich unter den zwischen den Tarifparteien ausgehandelten europaweiten Wochenarbeitszeiten von 35–42 Stunden (Eurofound, 2012, S. 23). Für die männlichen Erwerbstätigen zeigt sich bei der Lebenszufriedenheit in Abhängigkeit von der Wochenarbeitszeit eine auch in anderen Studien (Weston et al, 2004; Gash et al. 2009) gezeigte umgekehrt u-förmige Verteilung: Bei einer Wochenarbeitszeit von bis zu 20 oder über 35 Stunden sinkt die Zufriedenheit deutlich und erreicht, wie berichtet, bei 21–34 Stunden ihr Maximum. Vor diesem Hintergrund – dass weniger als die gesetzlich festgeschriebene Erwerbsarbeit zufriedener macht – ist zu verstehen, dass, wenn die Befragten mehr Zeit zur Verfügung hätten, sie diese in andere Betätigungsfelder (außer in die Erwerbsarbeit) investieren würden. Auch wenn hierbei Hobbys, gefolgt von sozialen Kontakten außerhalb der Familie, vor der Freiwilligenarbeit rangieren, würde doch nahezu jeder fünfte Europäer (18%) gerne mehr Zeit für ein freiwilliges Engagement zur Verfügung stellen. Nicht Nichtstun ist der Wunsch derer, die stark oder zu stark in die Erwerbsarbeit eingebunden sind, sondern sich Betätigen auf anderen Tätigkeitsgebieten.

Von daher ergibt es Sinn, dass die Autorengruppe des EQLS ein besonderes Augenmerk auf Personen lenken, die nicht wissen, ob sie eher mehr oder eher weniger Freiwilligenarbeit leisten würden, wenn sie mehr Zeit zur Verfügung hätten:

- » It is important to note that there is a high proportion of Europeans (22%) who do not have an opinion about whether or not they want more or less voluntary work. The rate of those not having an opinion is highest in Malta (57%), Latvia (44%), Slovenia (43%) and Poland (41%) – in other words, in the countries at the lower end of the spectrum of the existing levels of volunteering. It suggests that a lack of existing opportunities for volunteering may be an obstacle for the formation of a proactive attitude and prospective involvement. (Eurofond, 2012, S. 91)

### 1.3.2 In Deutschland ist die Erwerbsarbeit »mittelmäßig« – »Gute Arbeit« selten!

Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) bietet jedem, der an einer Selbstdiagnose seiner Arbeitssituation interessiert ist, den DGB-Index »Gute Arbeit« an (► <http://www.dgb-index-gute-arbeit.de>). Gemeinsam mit einem Umfragezentrum wird darüber hinaus eine jährliche Repräsentativerhebung durchgeführt, wobei zufällig ausgewählte Arbeitnehmende aus allen Regionen, Branchen, Einkommensgruppen und Beschäftigungsverhältnissen telefonisch zu ihren Einstellungen und Bewertungen der Arbeitsbedingungen befragt werden. Neben einem soziodemographischen Erhebungsteil gibt es einen jährlich wechselnden, flexiblen Themenbereich (Work-Life-Balance, besondere Belastungsfaktoren etc.), einen Teil, der Motivations- und Bindungsfaktoren sowie Fragen zur Gesundheit, zur Arbeitszufriedenheit sowie zur zukünftigen Arbeitsfähigkeit enthält und 31 Fragen, welche die Arbeitsplatzanforderungen, deren Intensität sowie die daraus resultierenden Belastungen erfassen.

Ermittelt wird letztlich ein Gesamtwert, der wie folgt beschrieben wird:

- » Das Urteil der Beschäftigten über ihre Arbeits- und Einkommensbedingungen wird auf der Basis gesicherter arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse in einen Indexwert umgerechnet. Auf der Skala von 1 bis 100 erhalten Werte im Bereich 80 und mehr das Prädikat »Gute Arbeit«. Werte zwischen 50 und 80 werden als »Mittelmäßige Arbeit« qualifiziert. Ein Indexwert unter 50, das heißt mit weniger als der Hälfte der zu vergebenden Punktzahl, wird als »Schlechte Arbeit« ausgezeichnet. (► [http://www.dgb-index-gute-arbeit.de/gute\\_arbeit/glossar](http://www.dgb-index-gute-arbeit.de/gute_arbeit/glossar))

Die bis 2007 zurückreichenden Befunde zeigen ein eindeutiges, ernüchterndes und stabiles Bild: Als »mittelmäßig« (Indexwerte zwischen 58 Punkten im Jahr 2007 und 61 im Jahr 2012) lässt sich die Erwerbsarbeit über alle Befragten hinweg qualifizieren. Maximal jeder siebte bis achte Beschäftigte hat »Gute Arbeit«, ca. 1/3 »Schlechte Arbeit« und

über die Jahre hinweg arbeiten mindestens 50% der Befragten unter »mittelmäßigen« Arbeitsbedingungen.

Einzelne Merkmale wie **Einkommen** (und damit die Existenzsicherung) oder **Arbeitsintensität** (worunter Belastungs- und Beanspruchungsfaktoren fallen) erreichen kontinuierlich Werte von unter 50 Punkten (37 im Jahr 2007) und kennzeichnen damit *schlechte* Einkommensverhältnisse und hohe Belastungen. Für die Mehrzahl der gemessenen Arbeitsdimensionen wird die wahrgenommene Arbeitsqualität den Anforderungen an eine gute Arbeit bei weitem nicht gerecht: Lediglich eine Frage, jene nach der **Nützlichkeit** der Arbeit (die irrtümlicherweise als »Sinngelalt der Arbeit« ausgewiesen wird, ► Abschn. 1.4) liegt kontinuierlich um 80 Punkte und erreicht somit das Prädikat »Gute Arbeit«. Die Bewertungen hängen – und dies ist für die arbeitswissenschaftliche Intervention wichtig – weniger von der Branche, von der beruflichen Tätigkeit, vom Geschlecht oder vom Alter, sondern eindeutig von der Gestaltung der Arbeitsbedingungen ab! Bereits 2007 erwartete darüber hinaus nur jeder zweite Beschäftigte, unter den damaligen Arbeitsbedingungen die geforderte Tätigkeit bis zum Rentenalter ausüben zu können; bei der Befragung 2012 waren es nur noch 42%; bei den Pflegekräften gar nur 26%.

### 1.3.3 In der Schweiz macht die Erwerbsarbeit nicht nur zufrieden, sie führt auch in die Resignation

Zum siebten Mal wurde 2012 an Hand einer repräsentativen Erhebung unter knapp 1500 Beschäftigten der sog. **Schweizer Human-Relations-Barometer** (HR-Barometer; Grote & Staffebach, 2012) in den 3 Sprachregionen bestimmt. Unter dem Topos **Arbeitseinstellungen** werden mit dem HR-Barometer auch die summarische Arbeits- und Laufbahnzufriedenheit und spezifische Formen der Arbeitszufriedenheit gemessen. Es zeigt sich das, was bei globalen Zufriedenheitsäußerungen immer wieder gefunden wurde: Zwischen 70 und 80% sind zufrieden bis sehr zufrieden (Semmer & Udris, 2004, S. 169). Während der HR-Barometer

für die Laufbahnzufriedenheit seit 2008 eine leicht fallende Tendenz zeigt (73% im Jahr 2012), bewegt sich die Arbeitszufriedenheit seit 2006 auf einem gleichbleibend hohen Niveau (2012: 77%).

Erst die Betrachtung verschiedener Formen der Arbeitszufriedenheit gibt einen differenzierten Einblick in die Erlebniswelt der Beschäftigten. Lässt man die Befragten ihre generellen Bedürfnisse und Erwartungen an die Arbeit mit den faktisch wahrgenommenen Merkmalen der Arbeitssituation vergleichen, so lassen sich in einem gut etablierten Modell von Bruggemann (1974) verschiedene Formen der Arbeitszufriedenheit unterscheiden, darunter die sog. **resignative Zufriedenheit**. Erwerbstätige mit resignativer Zufriedenheit bewerten die Aussage: »Ich bin mit meiner Arbeit zufrieden – ich sage mir, es könnte viel schlimmer sein« mit deutlicher Zustimmung. Damit kann gefolgert werden, dass der momentane Job zwar nicht ihren Wünschen und Bedürfnissen an einen guten Arbeitsplatz entspricht, sie aber davon ausgehen, dass weder betriebliche Instanzen noch ihr eigenes Engagement die gegebenen Bedingungen zu verbessern vermögen. Um dennoch *zufrieden* zu werden, bleibt diesen Personen nichts anderes übrig, als ihr eigenes Anspruchsniveau zu senken: Von solcherart Hoffnungslosigkeit berichten im HR-Barometer 2012 insgesamt 28% der Befragten, was einer Steigerung um gut 10 Prozentpunkte seit 2007 entspricht. Betrachtet man zusätzlich die seit 1979 sporadisch und ab 1997 jährlich durchgeführte – ebenfalls repräsentative – Langzeitmessung eines Beratungsunternehmens (► [www.transferplus.ch](http://www.transferplus.ch)) zum gleichen Thema und mit dem gleichen Erhebungsansatz, so wird der Eindruck verstärkt, dass resignative Zufriedenheit eine Form kennzeichnet, die für die Schweiz kein vorübergehendes Phänomen zu sein scheint. Die Zeitreihe der TransferPlus AG weist zwischen 1979 und 1996 im Mittel rund 21% resignativ Zufriedene aus. Für die Jahre 1997–2013 ergibt sich ein Durchschnittswert von rund 35%, bei einer Spannweite von 32–42%. Wie immer die differierenden Messergebnisse der 2 Erhebungsinstitute erklärt werden können, die Tendenz ist eindeutig: Erwerbsarbeitsstrukturen in einer hochentwickelten Arbeits- und Dienstleistungsgesellschaft wie der Schweiz produzieren dennoch auch Resignation bezüglich der Möglichkeiten, die Arbeits-

situation so zu verbessern, dass sie mit den eigenen Ansprüchen zur Deckung gelangt!

Ein solches Ergebnis ist für die Freiwilligenarbeit deshalb nicht zu erwarten, weil sie weder der Existenzsicherung dient noch in Vollzeit durchgeführt werden muss, sondern von hoher Autonomie gekennzeichnet ist, auch gegenüber der Beendigung des Engagements: »Das Mindeste ist, dass ich zufrieden hierher komme und auch wieder zufrieden gehe; im Grunde genommen will ich allerdings mehr. Ich will mit Menschen zusammenkommen, mit denen ich in meinem Umfeld sonst keine Berührung habe, das gilt auch für die Berufsleute im Heim«, sagt ein 48-jähriger Versicherungskaufmann über seinen freiwilligen Besuchsdienst in einem Pflegeheim für demente Personen.

In diesem Zusammenhang ist auch der Befund zu sehen, dass Missstände am Arbeitsplatz normalerweise nicht von allen Angestellten angesprochen werden:

» Missstände am Arbeitsplatz werden vor allem von arbeitsmarktfähigen und leistungsstarken Beschäftigten angesprochen. Beschäftigte, welche sich in ihrer Position schwächer fühlen, trauen sich seltener, mit ihren Bedenken und Sorgen auf den Arbeitgeber zuzugehen. Auch auf Beschäftigte in einem schlechten psychischen oder physischen Gesundheitszustand ist besonders achtzugeben, da sie eher dazu neigen, Probleme zu verschweigen. Herrscht im Unternehmen eine hohe Arbeitsplatzunsicherheit, ist ebenfalls Vorsicht geboten, weil verängstigte Beschäftigte über Missstände lieber schweigen. (Grote & Staffelbach, 2012, S. 7f)

Für die Freiwilligenarbeit konnten wir erfahren, dass nicht nur marktfähige und leistungsstarke Person die Probleme am Arbeitsplatz offen ansprechen, sondern Freiwillige aus subjektiv wahrgenommenen Missständen – aufgrund ihrer Autonomie – individuelle Konsequenzen ziehen: entweder indem sie die Missstände ansprechen oder aber indem sie die Organisation verlassen. Verängstigte, um ihr Engagement bangende Freiwillige sind ein Widerspruch in sich und sind uns in unserer Forschungs- und Beratungsarbeit auch nicht begegnet!

## 1.4 Theorie: Vom Sinn in der frei-gemeinnützigen Tätigkeit

Im abschließenden Abschnitt möchten wir weitergehende Begriffe und Ansätze zum Verständnis von frei-gemeinnütziger Tätigkeit und Erwerbsarbeit einbeziehen. Wir beginnen mit der philosophischen Perspektive, aus der Hannah Arendt über das »tätige Leben« des Menschen nachdenkt (► Abschn. 1.4.1). Es folgt eine Betrachtung des Tätigkeitsbegriffs im Sinne der kulturhistorischen Schule nach A. N. Leontjew (► Abschn. 1.4.2). Beiden Ansätzen gemein ist: Tätigsein handelt von Sinn, den man mit dem eigenen Handeln verbindet. Somit schließen wir mit Überlegungen zur Sinngenerierung in der Freiwilligenarbeit (► Abschn. 1.4.3).

### 1.4.1 Hannah Arendt: Arbeiten, Herstellen und Handeln

Freiwilligenarbeit dient nicht der Sicherung des Lebensunterhalts. Doch auch von anderen unbezahlten Tätigkeiten, z. B. der Hausarbeit oder der Eigenarbeit, unterscheidet sie sich grundlegend: Das eigentliche Ziel der Freiwilligenarbeit besteht nicht darin, dass die handelnde Person für sich selbst Notwendiges oder Nützlichendes erreicht. Diese Behauptung mag auf den ersten Blick gewagt erscheinen und ist gewiss auch durch Ausnahmen zu relativieren – man stelle sich etwa einen Jugendlichen vor, der sich lediglich deshalb freiwillig engagiert, um einen attraktiveren Lebenslauf vorweisen zu können. Dennoch unterstreicht die Behauptung ein wesentliches Merkmal der Freiwilligenarbeit: Grundsätzlich *muss* diese Tätigkeit nicht ausgeübt werden, sondern wird bezeichnenderweise freiwillig geleistet. Ist ein Freiwilliger dazu gezwungen, seine Tätigkeit zu beenden, so hat dies durchaus mehr oder weniger negative Konsequenzen für diese Person. Die Folgen kämen jedoch in nur wenigen Fällen an die Umbrüche heran, die mit dem Verlust der Erwerbsarbeit oder dem Unvermögen, die Hausarbeit zu bewerkstelligen, verbunden wären. Erwerbs- und Hausarbeit stellen das zum Leben Notwendige und Nützliche bereit, während die Freiwilligenarbeit – wohlgermerkt aus Sicht der handelnden Person – im Bereich jenseits

des Notwendigen und Nützlichen angesiedelt ist. Das menschliche Tätigsein, das sich weder als das Erarbeiten des Lebensnotwendigen noch als das Herstellen nützlicher Dinge adäquat fassen lässt, bezeichnet Hannah Arendt als **Handeln**. In ihrem Werk *Vita activa – oder Vom tätigen Leben* (Arendt, 1967/2005) stellt sie die Frage: »Was tun wir, wenn wir tätig sind?« Indem sie auf grundlegende Bedingungen der menschlichen Existenz Bezug nimmt, unterscheidet Arendt 3 Grundtätigkeiten des Menschen: *Arbeiten*, *Herstellen* und *Handeln*.

Hannah Arendt stellt keine Theorie über das Wesen des Menschen vor, sondern beschreibt Grundbedingungen der menschlichen Existenz, denen die 3 Tätigkeitsarten entsprechen. Die erste »Grundbedingung, unter der die Tätigkeit des Arbeitens steht, ist das Leben selbst« (Arendt, 1967/2005, S. 16). Der Mensch ist als biologisches Wesen in den ewigen Naturkreislauf des Werdens und des Verfalls eingebunden. Im **Arbeiten** wird das Notwendige bereitgestellt, um das Fortbestehen des Menschen sowohl auf der Ebene des Individuums als auch der Gattung zu sichern.

Damit der Mensch bestehen kann, ist er auf eine Welt künstlich geschaffener Dinge angewiesen. Als Weltlichkeit bezeichnet Arendt diese zweite Grundbedingung, der die Tätigkeit des **Herstellens** entspricht. Mit dem Herstellen stemmt sich der Mensch gegen den wiederkehrenden Kreislauf der Natur und setzt dem Biologisch-Vergänglichen das Künstlich-Beständige der von ihm selbst geschaffenen Welt entgegen. Während das Arbeiten das Lebensnotwendige erzeugt, schafft das Herstellen das Nützliche, das sich dem natürlichen Verfall alles Lebendigen bis zu einem gewissen Grad entziehen kann.

Das **Handeln**, die dritte Grundtätigkeit, spielt sich »ohne die Vermittlung von Materie, Material und Dingen direkt zwischen Menschen« (Arendt, 1967/2005, S. 17) ab und entspricht der Grundbedingung, die Arendt als die Pluralität des Menschen bezeichnet. Damit gemeint ist die Tatsache, dass sich Individuen in ihrer Einzigartigkeit in einer gemeinsamen Wirklichkeit aufeinander beziehen. Zwar sind »alle dasselbe [...], nämlich Menschen, aber dies auf die merkwürdige Art und Weise, dass keiner dieser Menschen je einem anderen gleicht, der einmal gelebt hat oder lebt oder leben wird« (S. 17). Arendt hebt das Handeln als die menschlichste –

dem Menschen würdigste – Tätigkeit der *Vita activa* heraus, in welcher sich Menschen als Menschen begegnen, jenseits des Notwendigen und Nützlichen.

Das Handeln als die dem Menschen würdigste Tätigkeit zu bezeichnen, bedeutet nicht, dass Arbeiten und Herstellen grundsätzlich negativ bewertet werden. Im Gegenteil: Arendt (1967/2005) geht besonders auf Aspekte ein, die das Herstellen auszeichnen; durch diese Tätigkeit werden Dinge erzeugt, die Bestand haben und so das Leben stabilisieren und Heimat schaffen. Im Herstellen ist der Mensch sowohl »Herr der Natur« als auch »Herr seiner selbst, seines eigenen Tuns und Lassens« (S. 170). Und auch das Arbeiten, das der Grundbedingung entspricht, dass der Mensch ein lebendiges Wesen ist, verbindet Arendt nicht mit Leid, sondern mit »elementar sinnliche[r] Seligkeit« (S. 127).

Der Begriff der Freiwilligenarbeit vereint Aspekte, die Arendt unterschiedlichen Grundtätigkeiten zuordnet. Während das Arbeiten durch die Notwendigkeit gekennzeichnet ist, den Lebensunterhalt zu sichern, bezieht sich die Freiwilligkeit auf etwas, das jenseits des Notwendigen und Nützlichen beginnt. Im Aspekt der Freiheit offenbart sich das Potenzial der Freiwilligenarbeit im Sinne des Handelns und damit der »Enthüllung der Person« (Arendt, 1967/2005, S. 213). Sobald Freiwillige für Dinge eintreten, die ihnen persönlich wichtig sind, *handeln* sie – im Sinne des Begriffs bei Arendt – und offenbaren damit Aspekte ihrer Einzigartigkeit als Person. Ein Freiwilliger, der Menschen im Sterben beisteht, sagt mit dieser Tätigkeit etwas über sich selbst aus; das Engagement ist Teil der persönlichen Geschichte dieses Freiwilligen.

## 1.4.2 Freiwilligenarbeit aus Sicht der Tätigkeitstheorie

Das 20. Jahrhundert hat eine ganze Reihe von sog. **praxistheoretischen** resp. **praxeologischen**, **aktionsorientierten Forschungsansätzen** hervorgebracht, wozu auch die hier vorzustellende Tätigkeitstheorie nach Leontjew (1982) zählt. All diesen Ansätzen (etwa Mead, 1934; Lewin, 1946; Garfinkel, 1967 oder Bourdieu, 1979) ist gemein, dass sich der Forscher in die Praxis begeben muss, um diese zu verstehen, und dass das Erkenntnisinteresse auf



■ **Abb. 1.2** Die 3 Ebenen der Tätigkeit nach Leontjew, 1981. (Aus Frei et al., 1984; mit freundl. Genehmigung)

der Interaktion zwischen dem Individuum und der Gesellschaft liegt: »Die gesellschaftliche Kultur entsteht und verändert sich durch die Vielfalt menschlicher Tätigkeit, und die menschliche Persönlichkeit entwickelt sich im Prozess vielfältiger Tätigkeiten« (Lompscher, 2004, S. 12). In der Arbeitstätigkeit wird damit nicht nur ein Produkt der Arbeit des Subjekts erzeugt, das Subjekt selbst – seine Identität und seine Persönlichkeit – wird in der Arbeitstätigkeit geformt. Tätigkeit ist nach Leontjew »eine ganzheitliche, nicht aber eine additive Lebenseinheit des körperlichen Subjekts [...], deren Funktion darin besteht, das Subjekt in der gegenständlichen Welt zu orientieren« (Leontjew, 1982, S. 82). Das konstituierende Merkmal der Tätigkeit ist ihre Gegenständlichkeit. Welche Struktur die gegenständliche Tätigkeit auch immer annimmt, »man kann sie niemals isoliert von den gesellschaftlichen Beziehungen, vom Leben in der Gesellschaft betrachten« (Leontjew, 1982, S. 83). Menschliche Entwicklung erfolgt damit immer in einem kulturabhängigen Kontext, wobei das jeweilige kulturelle Entwicklungsniveau als historisch geworden, wenn nicht gar als determiniert zu betrachten ist.

Auch wenn die kulturhistorische Forschung nicht auf spezifische psychologische Themen festgelegt ist, konzentriert sie sich – auch im internationalen Vergleich (s. etwa Engeström, 2001; Blackler, 2009) – auf die Erwerbstätigkeit als eine spezifische, die individuelle Existenz sichernde und die Gesellschaft reproduzierende Tätigkeit. Mit den

Konzepten der **Makrostruktur der Tätigkeit** (Leontjew, 1982) und des **kulturhistorischen Handelns** (Wygotski, 1978) lässt sich das analytische Modell des **Tätigkeitssystems** verstehen und empirisch untersuchen. Das Konzept des kulturhistorischen Handelns beschreibt ein Interiorisierungsprinzip und geht davon aus, dass inneren Prozessen grundsätzlich auch äußere Prozesse vorausgingen, diese aber in eine symbolische Welt (bspw. in Sprache) übersetzt werden (vgl. auch Dahme & Raeithel, 1997). Zusammengefasst geht die Tätigkeitstheorie also davon aus, dass in der individuellen Persönlichkeitsentwicklung eine aktive – gegenständlich tätige – Auseinandersetzung und Aneignung gesellschaftlich-historischer Erfahrungen stattfindet und durch die eigene Praxis diese Erfahrungen bestätigt oder aber auch verändert werden: »Ebenso wie das Bewusstsein des Menschen, wie seine Bedürfnisse, wird auch die Persönlichkeit des Menschen ‚produziert‘ – wird durch die gesellschaftlichen Beziehungen geschaffen, die das Individuum in seiner Tätigkeit einght« (Leontjew, 1982, S. 169).

Das individuell Psychische wird nun – mit dem Konzept der Makrostruktur der Tätigkeit – untersucht durch die Analyse der Tätigkeit der Individuen, unter den jeweiligen gesellschaftlichen Bedingungen und im jeweiligen Kontext, unter konkreten Umständen also. Leontjew (1982) unterscheidet dabei mit den Begriffen **Tätigkeit**, **Handlung** und **Operation** 3 Ebenen zur Beschreibung des Tätigseins (■ Abb. 1.2). Jede Ebene stellt einen

anderen Bezug des Individuums zur dinglichen und sozialen Welt her: »Die Hauptsache [...], die die eine Tätigkeit von der anderen unterscheidet, besteht in der Verschiedenheit ihrer Gegenstände« (Leontjew, 1982, S. 101). »Somit hängt der Begriff Tätigkeit notwendig mit dem Begriff Motiv zusammen« (S. 102, kursiv im Original). Als **Handlung** bezeichnet Leontjew (1982) »einen einem bewussten Ziel untergeordneten Prozess. Zwischen den Begriffen Ziel und Handlung gibt es eine ähnliche Wechselbeziehung wie zwischen dem Begriffspaar Motiv und Tätigkeit« (S. 102). **Operationen** nennt Leontjew (1982) die »Verfahren der Verwirklichung einer Handlung« (S. 106). So wie sich Handlungen auf Ziele beziehen, hängen Operationen von den Bedingungen der Zielerreichung ab.

Die Beziehung von Tätigkeit und Handlung beschreibt Leontjew (1982) wie folgt:

- » Wenn vor unseren Augen ein konkreter äußerer oder innerer Prozess abläuft, so fungiert er hinsichtlich seiner Beziehung zum Motiv als die Tätigkeit eines Menschen, aber hinsichtlich seiner Unterordnung unter ein Ziel als eine Handlung oder eine Gesamtheit von Handlungen, eine Handlungskette. [...] Ein und dieselbe Handlung kann verschiedene Tätigkeiten realisieren, kann aus der einen Tätigkeit in die andere übergehen, indem sie auf diese Weise ihre relative Selbständigkeit offenbart. (S. 104)

In dem Konzept der Makrostruktur der Tätigkeit ist der Tätigkeitsbegriff als eine analytische Dimension zu verstehen und damit nicht unmittelbar beobachtbar. Tätigkeiten (z. B. eine Umweltorganisation zu gründen) sind nie eine rein individuelle »Tat«, sondern immer überindividuell, d. h. Tätigkeiten sind sozial eingebettet und kollektiv geformt.

Will man nun eine Tätigkeit – die Freiwilligenarbeit – verstehen oder mit einer anderen Tätigkeit – der Erwerbsarbeit – vergleichen, so ist es unabdingbar, ihren Gegenstand aufzudecken. Diese Gegenstände entstehen, indem sich Personen, Gruppen und letztlich die Gesellschaft mit der tätigen Befriedigung von Bedürfnissen auseinander setzen. Dabei kann natürlich nicht erwartet werden, dass ein und nur ein Gegenstand die jeweilige Tätigkeit kennzeichnet. Engeström (2005, S. 113,

zitiert nach Geithner, 2012) sieht daher den Gegenstand einer Tätigkeit als ein »Projekt im Aufbau«, welches letztlich den Möglichkeitsraum für Ziele und Handlungen absteckt, ohne deshalb als ein additiver Prozess gesehen zu werden. Denn:

- » [...] Handlungen [sind] keine besonderen »Teile«, die in der Tätigkeit enthalten sind. Die menschliche Tätigkeit existiert nicht anders als in Form [...] einer Handlungskette. Zum Beispiel existiert die Arbeitstätigkeit in Arbeits-handlungen, die Lehrtätigkeit in Lehrhandlungen [...]. Wenn man aus einer Tätigkeit die sie realisierenden Handlungen eliminieren wollte, bliebe von der Tätigkeit überhaupt nichts übrig. (Leontjew, 1982, S. 103)

Während die Erwerbstätigkeit vorrangig der Existenzsicherung dient und in der Erwerbstätigkeit Zielkonflikte entstehen könnten (z. B. Geld verdienen vs. ethisch vorbildlich handeln), ermöglicht die Freiwilligentätigkeit ein hohes Maß an Kongruenz zwischen den objektiven Nutzenkategorien bzw. Bedeutungen und den subjektiven Sinnkategorien. Sinn generierung nämlich ist abhängig von den Motiven der Tätigkeit und wird zwar durch die Handlungsverläufe, also prozessual hergestellt, jedoch nur im Zusammenhang mit dem Gegenstand der Tätigkeit verstanden: »Die Bewusstseinsfunktion der Motive besteht darin, dass sie die Lebensbedeutung der objektiven Bedeutungen und der Handlungen des Subjekts ‚werten‘, ihnen persönlichen Sinn geben« (Leontjew, 1982, S. 145). Im Unterschied zu den objektiven Bedeutungen hat der persönliche Sinn ebenso wie die sinnliche Grundlage des individuellen Bewusstseins keine eigene »überindividuelle«, keine »nichtpsychologische« Existenz: Psychologisch gesprochen existieren die objektiven Bedeutungen überhaupt nur als Realisierung des persönlichen Sinns.

### 1.4.3 Sinngenerierung in der frei-gemeinnützigen Tätigkeit

Wenn von Sinn gesprochen wird, ist meist eine Verkürzung dessen wahrnehmbar, was sich hinter dem Begriff verbirgt. Im Französischen wird Sinn

(»sens«) noch in einem ursprünglichen, nämlich doppelten Wortsinn gebraucht: Einerseits strukturvermittelnd, richtunggebend, nützlich sowie gleichzeitig herausfordernd und Freude bereitend.

Vor allem jene, die in der Arbeitsgesellschaft arbeitslos sind, erleben diesen Verlust auf beiden Dimensionen: Ihr Leben verliert an Struktur und Richtung, sie fühlen sich nicht mehr nützlich für die Gesellschaft und für ihr Lebensumfeld und gleichzeitig fehlen ihnen die Herausforderungen durch den Arbeitskontext und das, was in und an der Arbeit auch Freude (ge-)macht (hat).

Jene, die allerdings in »Lohn und Brot« stehen und beispielsweise innerbetrieblichem Mobbing ausgesetzt sind oder Burnout erleben, berichten ebenfalls, dass sie in ihrer Arbeit keinen Nutzen mehr erkennen, keiner Herausforderung mehr gerecht werden wollen und ohnehin keinerlei Freude erleben.

Natürlich gibt es auch die dritte Gruppe: Jene, die ein festes Arbeitsverhältnis haben, weder psychopathologischen Situationen ausgesetzt sind, noch Überforderungen verspüren und ein gewisses Maß an Arbeitszufriedenheit erleben. Diese berichten nun auffallend oft, dass ihnen die Sinngenerierung in und durch ihre Arbeit nur relativ schwer gelingt und sie zwar die strukturgebenden Aspekte der Arbeit als positiv erachten, aber die Nutzensaspekte mitunter hinter den Belastungen und Beanspruchungen und damit dem Stress nicht mehr hervorscheinen – vom wirklichen Spaß an der Arbeit, der Arbeitsfreude also, ganz zu schweigen: Sinnfinsternis kennzeichnet eine solche Arbeitssituation.

Vieles könnte noch zum »Sinn des Lebens« angefügt werden, so z. B., dass die Moderne nur allzu selbstverständlich davon ausgeht, die Sinnsuche wäre eine individualistische Aufgabe und nicht ein Projekt, das auf Gemeinsamkeit und auf Gegenseitigkeit beruht. Auch könnte darüber nachgedacht werden, ob der Sinn des Lebens eine Lösung für irgendwelche Probleme darstellt oder nicht vielmehr eine spezifische Art zu leben zum Ausdruck bringt. Auch können wir, bei der subjektiven oder kollektiven Suche nach Sinn, nicht davon ausgehen, dass wir hierbei am Anfang stehen, sondern müssen grundsätzlich die historische Gewordenheit unserer Zivilisation berücksichtigen. Wie immer

die weiteren Ausführungen ausfallen würden, sie könnten eines nur zeigen: Die Auseinandersetzung mit der Sinnkategorie ist für unsere Gesellschaft essenziell! Es geht letztlich – um mit Aristoteles zu sprechen – um Glück im Sinne eines »gelungenen Lebens«, um das wir uns täglich neu bemühen müssen und durch das die Gesellschaft ihren Sinn erlangt.

Von daher verwundert es, dass in den arbeits- und organisationspsychologischen Lehrbüchern häufig bereits das Stichwort »Sinn« gänzlich fehlt, von Abhandlungen unter einem eigenen Gliederungspunkt ganz zu schweigen. Abgehandelt wird das Thema meist unter dem Begriff der »Sinnhaftigkeit« (Ulich, 2011, S. 206/410, Nerdinger et al., 2011, S. 355) oder des »Sinngehalts der Tätigkeit« (Hacker & Sachse, 2013, S. 243/378). Hacker und Sachse (2013, S. 243) schreiben dazu: »Da die Struktur der Tätigkeit eine abhängige Variable des Sinngehalts der Aufgabe ist, kann die Änderung des Sinngehalts [...] komplexe Folgen nach sich ziehen«, und fallen damit hinter längst vorhandene Positionen (s. etwa Frankl, 1972) zurück: Nach Leontjew (1982) existieren die objektiven Bedeutungen nur als Realisierung des persönlichen Sinns. Bei Hacker und Sachse (2013) wird davon ausgegangen, dass man den Sinngehalt der Tätigkeit von außen (durch Gestaltungsmaßnahmen) manipulieren könne. Dass die Herstellung von persönlichem Sinn nicht als eine aktive Leistung des Subjekts gesehen wird, sondern anscheinend den Dingen »anhftet«, zeigt sich auch bei anderen Autoren: »Sinnhaftigkeit der Arbeitsaufgaben vermittelt« – nach Ulich (2011, S. 206) – »das Gefühl, an der Erstellung gesellschaftlich nützlicher Produkte beteiligt zu sein«. Diese Aussage verkürzt den Begriffsraum auf lediglich einen Aspekt – den der Nützlichkeit. Diese reduktionistische Perspektive findet sich auch in dem bereits erwähnten Index »Gute Arbeit« des DGB: Dort wird »Nützlichkeit« mit einem einzigen Item gemessen, wobei der dabei erzielte Wert – er war 2012 mit 80 Punkten derjenige, der am ehesten an die Kategorie »Gute Arbeit« herankommt – in den Profildarstellungen grundsätzlich als »Sinngehalt der Arbeit« ausgewiesen wird; eine Unzulänglichkeit gegenüber der Sinndiskussion.

In Studien mit Freiwilligen und Erwerbstätigen zeigt sich denn auch ein differenzierteres Bild von

Tätigkeit und Sinn; zumindest eine quantitative und eine qualitative Forschungsarbeit seien abschließend erwähnt:

- Rodell (2013) fragt sich, ob Freiwillige fehlende Sinnhaftigkeit in der Erwerbsarbeit kompensieren, oder ob sie durch die Freiwilligenarbeit auch in der Erwerbsarbeit Sinnhaftigkeit herzustellen vermögen. Die Auswertung der herangezogenen Literatur belegt beides, wenn auch Sinnkompensation durch freiwillige Arbeit häufiger zu sein scheint: »Results suggested that volunteering was associated with both volunteer and job meaningfulness, and that the pull of meaningful volunteer work was even stronger when employees had less meaning in their jobs« (Rodell, 2013, S. 1274).
- In über 90% (N = 58) biographischer Interviews mit Freiwilligen (Wehner, 2015) wird über Sinnerleben gesprochen; meist schon in den ersten 3 Minuten. Im Gegensatz dazu zeigt sich, dass in weniger als 20% (N = 76) der Interviews mit Erwerbstätigen das Thema spontan zur Sprache kommt, und wenn, dann größtenteils mit negativem, ironischem Unterton! Auf den Punkt gebracht zeigen die Kernaussagen: Erwerbsarbeit ist nur »das halbe Leben«, während die Freiwilligentätigkeit zum Leben gehört – »Sie passt zu mir«. Die Sinnfrage wird dabei in der Erwerbsarbeit eher vermieden, während sie in der Freiwilligenarbeit spontan angesprochen wird, auch wenn die Bedeutung den Personen nicht ohne weiteres zugänglich ist, sondern implizit bleibt, wohl auch bleiben darf!

Wir schließen mit 3 Zitaten, die stellvertretend für viele belegen, wie sehr sich Freiwilligenarbeit um das Motiv der Sinngenerierung dreht und sich damit als Tätigkeit – als frei-gemeinnützige Tätigkeit – ausweist:

- »Nützlich kann ich mich überall machen. Hier bekomme ich aber etwas zurück, was ich sonst nicht so leicht bekomme. Was es wirklich ist, kann ich aber auch nicht so leicht sagen – muss ja auch nicht« (43-jähriger Koordinator einer Hospizgruppe).
- »Um Sinn zu erleben geht es mir! Würde ich die Tätigkeit bezahlt bekommen, würde

ich sie nicht mehr machen, dann müsste ich Vergleiche anstellen, mich mit Leistung auseinandersetzen und wer weiß was noch alles« (64-jährige Freiwillige in einem Universitäts-spital).

- »[...] wenn das Ganze hier für mich keinen Sinn mehr macht, dann kann und würde ich sofort aufhören, dazu muss ich nicht wissen, was für jemanden anders Sinn macht – ich habe ein Gespür dafür« (58-jährige Freiwillige beim Schweizerischen Roten Kreuz).

## Literatur

- Ackermann, K. & Freitag, M. (2014). Freiwilligenarbeit in der Schweiz. Grundlagen, Entwicklungen und förderliche Rahmenbedingungen. In Schweizerisches Rotes Kreuz (Hrsg.), *Freiwilligkeit und Vielfalt im Zeichen der Menschlichkeit* (S. 24–45). Zürich: Seismo.
- Arendt, H. (1967/2005). *Vita activa oder Vom tätigen Leben* (3. Aufl., Taschenbuchsonderausgabe). München: Piper.
- Blackler, F. (2009). Cultural-historical activity theory and organization studies. In A. Sannino, H. Daniels & K. D. Gutiérrez (Hrsg.), *Learning and expanding with activity theory* (S. 19–39). Cambridge: Cambridge University Press.
- Bonß, W. (2002). Zwischen Erwerbsarbeit und Eigenarbeit. Ein Beitrag zur Debatte um die Arbeitsgesellschaft. *Arbeit, 11*(14), 5–20.
- Bourdieu, P. (1979). *Entwurf einer Theorie der Praxis. Auf der ethnologischen Grundlage der kabyliischen Gesellschaft*. Frankfurt a. Main: Suhrkamp.
- Bruggemann, A. (1974). Zur Unterscheidung verschiedener Formen von »Arbeitszufriedenheit«. *Arbeit und Leistung, 28*, 281–284.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ). (2010). *Hauptbericht des Freiwilligen-survey 2009*. Berlin: BMFSFJ.
- Dahme, C., Raeithel, A. (1997). Ein tätigkeitstheoretischer Ansatz zur Entwicklung von brauchbarer Software. *Informatik-Spektrum, 20*, 5–12.
- Deutscher Bundestag. (2002). *Bürgerschaftliches Engagement: auf dem Weg in eine zukunftsfähige Bürgergesellschaft, Bericht* (Enquete-Kommission »Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements«, Schriftenreihe: Bd. 4). Opladen: Leske+Budrich.
- Engeström, Y. (2001). Expansive learning at work: toward an activity theoretical reconceptualization. *Journal of Education and Work, 14*(1), 133–156.
- Engeström, Y. (2005). *Developmental work research. Expanding activity theory in practice*. Berlin: Lehmanns Media.
- Erikson, E. H. (1982). *Childhood and society*. New York: Norton.

- Eurofound (2012). *Third european quality of life survey – Quality of life in Europe: Impacts of the crisis*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Frankl, V. (1972). *Der Mensch auf der Suche nach Sinn*. Stuttgart: Klett.
- Frei, F., Duell, W. & Baitsch, C. (1984). *Arbeit und Kompetenzentwicklung. Theoretische Konzepte zur Psychologie arbeitsimmanenter Qualifizierung* (Schriften zur Arbeitspsychologie, Hrsg. E. Ulich, Bd. 39). Bern: Huber.
- Garfinkel, H. (1967). *Studies in ethnomethodology*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.
- Gash, V., Mertens, A. & Romeu-Gordo, L. (2009). *Women between part-time work and full-time work: The influence of changing hours of work on happiness and life-satisfaction*. CCSR Working Paper, 2009-06. Manchester: The Cathie Marsh Centre for Census and Survey Research, University of Manchester.
- Gaskin, K., Smith, J. D. & Paulwitz, I. (Hrsg.). (1996). *Ein neues bürgerschaftliches Europa: Eine Untersuchung zur Verbreitung und Rolle von Volunteering in zehn Ländern*. Freiburg i. Br.: Lambertus.
- Geithner, S. (2012). *Arbeits- und Lerntätigkeit in Industrieunternehmen. Fallstudien aus Perspektive der kultur-historischen Tätigkeitstheorie*. Berlin: Lehmanns Media.
- Graeff, P. & Weiffen, B. (2001). Das gestörte Verhältnis zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen – Was ist zu tun? *Theorie und Praxis der sozialen Arbeit*, 52, 368–375.
- Grote, G. & Staffelbach, B. (Hrsg.). (2012). *Schweizer HR-Barometer 2012: Fehlverhalten und Courage*. Zürich: ETH Zürich und Universität Zürich.
- Hacker, W. & Sachse, P. (2013). *Allgemeine Arbeitspsychologie*. Göttingen: Hogrefe
- Haug, F. (2009). *Die Vier-in-einem-Perspektive. Politik von Frauen für eine neue Linke* (2. Aufl.). Hamburg: Argument.
- Heinze, R. G. & Offe, C. (Hrsg.). (1990). *Formen der Eigenarbeit. Theorie, Empirie, Vorschläge*. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Jochimsen, M. A. & Knobloch, U. (1997). Making the hidden visible: The importance of caring activities and their principles for any economy. *Ecological Economics, Special Issue: Women, Ecology and Economics* 20(2), 107–112.
- Jochimsen, M. A. & Knobloch, U. (2006). *Lebensweltökonomie in Zeiten wirtschaftlicher Globalisierung*. Bielefeld: Kleine.
- Kettschau, I. (1989). Zur Theorie und gesellschaftlichen Bedeutung der Hausarbeit. In G. Tornieporth (Hrsg.), *Arbeitsplatz Haushalt. Zur Theorie und Ökologie der Hausarbeit* (2. Aufl., S. 98–114). Berlin: Reimer.
- Knobloch, U. (2014). Jonglieren mit Zeiten: Wirtschaftstheorie der bezahlten und unbezahlten Arbeit. In M. Budowski, M. Nollert & U. Knobloch (Hrsg.). *Unbezahlt und dennoch Arbeit – Sozialpolitische Aspekte der Familien-, Pflege- und Freiwilligenarbeit*. Zürich: Seismo.
- Leontjev, A. N. (1981). Psychologie des Abbilds. *Forum Kritische Psychologie*, 9, 5–19.
- Leontjev, A. N. (1982). *Tätigkeit, Bewusstsein, Persönlichkeit* (2. Aufl.). Berlin/Ost: Volk und Wissen.
- Lewin, K. (1946). Action research and minority problems. *Journal of Social Issues*, 2, 34–46.
- Lompscher, J. (2004). *Lernkultur Kompetenzentwicklung aus kulturhistorischer Sicht. Lernen Erwachsener im Arbeitsprozess*. Berlin: Lehmanns Media.
- Mead, G. H. (1934). *Mind, self, and society. From the standpoint of a social behaviorist*. Chicago: University of Chicago Press.
- Mieg, H. A., & Wehner, T. (2002). Freigemeinnützige Arbeit – Eine Analyse aus Sicht der Arbeits- und Organisationspsychologie. *Harburger Beiträge zur Psychologie und Soziologie der Arbeit*, 33.
- Mieg, H. A., & Wehner, T. (2004). Frei-gemeinnützige Arbeit – Professionalisierung. In W. Bungard, B. Koop & C. Liebig (Hrsg.), *Psychologie und Wirtschaft leben. Aktuelle Themen der Wirtschaftspsychologie in Forschung und Praxis* (S. 457–463). Heidelberg: Hüthig.
- Mutz, G. (2002). Pluralisierung und Entgrenzung in der Erwerbsarbeit, im Bürgerengagement und in der Eigenarbeit. *Arbeit*, 11(14), 21–32.
- Nerdinger, F. W., Blickle, G. & Schaper, N. (2011). *Arbeits- und Organisationspsychologie*. Heidelberg: Springer.
- Neufeind, M. (2013). *Volunteering: Exploring activities at the interface of work, leisure, and civic engagement*. Dissertation an der ETH Zürich.
- Neufeind, M. & Wehner, T. (2014). Beneficial effects of volunteering on employees' well-being depend on volunteer work design. Manuscript submitted for publication.
- Resch, M. (1992). Arbeitsplatz Haushalt und Familie: ein handlungstheoretischer Untersuchungsansatz. *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*, 46, 169–174.
- Rodell, J. B. (2013). Finding meaning through volunteering: Why do employees volunteer and what does it mean for their jobs? *Academy of Management Journal*, 56(5), 1274–1294.
- Rorty, R. (1997). Die Herrschaft der Brüderlichkeit. Plädoyer für eine Gesellschaft, die nicht auf Rechten, sondern auf Uneigennützigkeit beruht. *Leviathan*, 1, 1–8.
- Rosenblatt, B. von (Hrsg.). (2000). *Freiwilliges Engagement in Deutschland* (Ergebnisse der Repräsentativerhebung 1999 zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftlichem Engagement, Gesamtbericht). Stuttgart: Kohlhammer.
- Rosenkranz, D. & Weber, A. (Hrsg.). (2012). *Freiwilligenarbeit: Einführung in das Management von Ehrenamtlichen in der sozialen Arbeit* (2. Aufl.). Weinheim: Juventa.
- Schlesinger, T., Klenk, C. & Nagel, N. (2014). *Freiwillige Mitarbeit im Sportverein*. Zürich: Seismo.
- Schweitzer, R. von (1991): *Einführung in die Wirtschaftslehre des privaten Haushalts*. Stuttgart: Ulmer.
- Semmer, N. & Udris, I. (2004). Bedeutung und Wirkung der Arbeit. In H. Schuler (Hrsg.), *Lehrbuch Organisationspsychologie* (S. 157–195). Bern: Huber.
- Stadelmann-Steffen, I., Traunmüller, R., Gundelach, B. & Freitag, M. (2010). *Freiwilligen-Monitor Schweiz 2010*. Zürich: Seismo.

- Stiglitz, J. E., Sen, A. & Fitoussi, J. P. (2009). *Report by the Commission on the Measurement of Economic Performance and Social Progress*. Paris: Commission on the Measurement of Economic Performance and Social Progress.
- Ulich, E. (2011). *Arbeitspsychologie*. Stuttgart: Schäffer-Poeschel.
- Wehner, T. (2015). »Auf jeden Fall würde ich niemanden dazu überreden«: *Biografischer Ausgangspunkt und Narrationen von frei-gemeinnützig Tätigen Bürgerinnen und Bürgern. Eine qualitative Studie*. In Vorbereitung.
- Weston, R., Gray, M., Qu, L., Stanton, D. (2004). *Long work hours and the wellbeing of fathers and their families*. Melbourne: Australian Institute of Family Studies.
- Wildt, A. (1995). Stichwort »Solidarität«. In J. Ritter, K. Gründer & G. Gabriel (Hrsg.), *Historisches Wörterbuch Philosophie*, Bd. 9. Basel: Schwabe.
- Wygotsky, L. S. (1978). *Mind in society. The development of higher psychological processes*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Zoll, R. (2000). *Was ist Solidarität heute?* Frankfurt a. Main: Suhrkamp.

# Über Besonderheiten der Freiwilligenarbeit im Vergleich zur Erwerbsarbeit

*Stefan T. Güntert*

- 2.1 Fokus dieses Beitrags – 24
- 2.2 Commitment und Involvement in der Freiwilligen- und der Erwerbsarbeit – 25
- 2.3 Freiwilligen- und Erwerbsarbeit in direktem Vergleich – 27
  - 2.3.1 Vorgehen und Stichprobe – 27
  - 2.3.2 Struktur der zuzuordnenden Aussagen – 29
  - 2.3.3 Ergebnisse – 30
- 2.4 Besonderheiten der Freiwilligenarbeit – reflektiert vor dem Hintergrund tätigkeits- und rollentheoretischer Begriffe – 32
  - 2.4.1 Was tun Freiwillige, wenn sie tätig sind? – 33
  - 2.4.2 Für wen oder was sind Freiwillige tätig? – 34
- 2.5 Das (Konflikt-)Potenzial der Freiwilligenarbeit – 35
- Literatur – 37

Was macht Freiwilligenarbeit zu einer besonderen Tätigkeit? Dieser Beitrag arbeitet aus der Gegenüberstellung von Freiwilligen- und Erwerbsarbeit Charakteristika der Freiwilligenarbeit heraus. Befunde zweier Studien bilden den Ausgangspunkt für die Reflexion sowohl der Stärken als auch der Herausforderungen. Die Ergebnisse zeigen: Der Ausdruck der Persönlichkeit und das selbstbestimmte Handeln im Einklang mit den eigenen Wertvorstellungen zeichnen die Freiwilligenarbeit gegenüber der Erwerbsarbeit aus. Gleichzeitig werden jedoch bestimmte Aspekte nicht mit Freiwilligenarbeit, sondern mit Erwerbsarbeit in Verbindung gebracht, wie etwa Anforderungen an die Qualität oder die Tatsache, dass einem etwas vorgeschrieben wird. Mit den Begriffen Hanna Arendts lässt sich Freiwilligenarbeit als »Handeln« bezeichnen: Diese Tätigkeit ist – relativ zur Erwerbsarbeit – befreit vom Zwang, sich an den Kriterien der Notwendigkeit und Nützlichkeit messen zu lassen. Die Befunde verweisen auf mögliche Konflikte zwischen Freiwilligen und Organisationen; diese werden von der Rollenidentitätstheorie als prinzipielles Spannungsfeld erkannt. Dieser Beitrag plädiert dafür, trotz aller Herausforderungen die Freiheit der Freiwilligenarbeit als Stärke dieses Lebensbereichs zu begreifen.

## 2.1 Fokus dieses Beitrags

Die in ► Kap. 1 vorgestellte Definition der Freiwilligentätigkeit zieht Grenzen zwischen eben jenen Tätigkeiten, denen sich dieses Buch aus psychologischer Perspektive zuwendet, und anderen Lebens-tätigkeiten. Wo exakt diese Grenzen verlaufen, ist besonders dann eine bedeutsame Frage, wenn etwa Staaten, Personengruppen oder Epochen hinsichtlich ihrer »Engagementquoten« miteinander verglichen werden sollen. Für unser Anliegen erfüllt die Definition jedoch einen anderen Zweck: Wo genau eine Grenze gezogen wird, ist weniger bedeutsam als die Tatsache, dass zwischen 2 Lebenstätigkeiten, etwa zwischen der Freiwilligenarbeit und der Hausarbeit, eine Differenz besteht, die etwas über die Besonderheit der Freiwilligenarbeit aussagt. In gewisser Weise schreiten wir die Ränder ab, um ein tieferes Verständnis für das Zentrum zu erreichen.

In den Übergangsbereichen zwischen der Freiwilligentätigkeit einerseits und verschiedenen Lebenstätigkeiten andererseits stellen sich Herausforderungen für die Praxis und lassen sich relevante Fragen für die Forschung entwickeln. Wie viel an geringfügiger Bezahlung bzw. großzügiger Entschädigung »verträgt« Freiwilligentätigkeit, bevor sie zur schlecht bezahlten Erwerbsarbeit wird? Wie sehr darf sich Freiwilligenarbeit auf eine einzelne gesellschaftliche Gruppe oder einen eng begrenzten Zweck fokussieren, um nicht als privates Vergnügen und Hobby betrachtet zu werden? Wir werden diesen Fragen an anderer Stelle innerhalb dieses Buches begegnen. Dieses Kapitel hingegen nutzt die Definition der Freiwilligentätigkeit und dabei vor allem die Grenzziehung zwischen Freiwilligen- und Erwerbsarbeit, um das psychologisch Besondere der Freiwilligentätigkeit herauszuarbeiten und auf mögliche Konfliktlinien hinzuweisen.

Mit den empirischen Befunden, die in diesem Beitrag präsentiert werden, sollen keine Hypothesen getestet werden. Vielmehr stellt die Empirie den Ausgangspunkt dar für eine Reflexion über das Wesen der Freiwilligenarbeit. In 2 Studien wurden die Freiwilligenarbeit und die Erwerbsarbeit miteinander verglichen. Der erste empirische Baustein (► Abschn. 2.2) hebt die starke Bedeutung von Wertvorstellungen und des Ausdrucks der eigenen Person in der Freiwilligenarbeit hervor. Dabei wurden arbeitspsychologische Konzepte, deren Gemeinsamkeit darin besteht, verschiedene Arten von Identifikation zu fassen, im Kontext der Freiwilligen- bzw. Erwerbsarbeit vergleichend untersucht. Anschließend treten in ► Abschn. 2.3 Freiwilligen- und Erwerbsarbeit in direkten Vergleich zueinander: Personen, die sowohl einer Freiwilligen- als auch einer Erwerbsarbeit nachgehen, wurden gebeten, verschiedene Aussagen einer der beiden Tätigkeiten zuzuordnen. Es zeigt sich u. a., dass es in der Freiwilligenarbeit häufiger als in der Erwerbsarbeit möglich ist, sinnstiftende Tätigkeiten zu übernehmen, die eigene Persönlichkeit zum Ausdruck zu bringen und Autonomie zu erleben; hingegen werden belastende Erfahrungen wie Ungerechtigkeit und Überforderung eher mit der Erwerbsarbeit assoziiert. Die beiden empirischen Bausteine dienen als Grundlage, um in ► Abschn. 2.4 Besonderheiten der Freiwilligentätigkeit zu reflektieren. Dieser Bei-

trag schließt in ► Abschn. 2.5 mit einer Diskussion des Potenzials – aber auch des Konfliktpotenzials – der Freiwilligenarbeit.

## 2.2 Commitment und Involvement in der Freiwilligen- und der Erwerbsarbeit

Behauptet eine Person, dass sie sich mit ihrer Arbeit und der Organisation, für die sie tätig ist, identifizieren kann, so können wir diese Äußerung als etwas Positives festhalten. Sieht man von extremen Fällen der Selbstaufgabe oder der ausschließlichen Fokussierung auf eine einzelne Tätigkeit ab, stellt Identifikation eine wünschenswerte Erfahrung aus Sicht des Individuums und eine Erfolgsgröße aus Sicht der Organisation dar. Identifikation ist keineswegs gleichbedeutend mit Zufriedenheit; es brauchen nicht alle Wünsche erfüllt zu sein, um sagen zu können, man identifiziere sich mit einer Tätigkeit oder Organisation. Zu erwarten ist hingegen, dass eine Person, die sich identifizieren kann, Probleme nicht hinnehmen, sondern Kritik äußern und Änderungen vorschlagen wird. Aus diesem Grund haben Phänomene rund um das Thema der Identifikation die Aufmerksamkeit der arbeits- und organisationspsychologischen Forschung gefunden.

Der Begriff der Identifikation beschreibt die Gemeinsamkeit einer Reihe von Bewertungen, Einstellungen, Absichten und auch Verhaltensweisen, die alle etwas damit zu tun haben, dass Mitarbeitende einen persönlichen Bezug zu Tätigkeiten, Gruppen oder Organisationen entwickeln und Verbundenheit erleben können. Als Bezeichnungen für die beiden Arten von Identifikation bzw. Verbundenheit, um die es im Folgenden geht, haben sich in der Fachliteratur die englischen Begriffe durchgesetzt: **Commitment** als Identifikation mit der Organisation und **Involvement** als Identifikation mit der Arbeit. Auch wenn sich diese Oberbegriffe etabliert haben, so umfassen sie verschiedenartige Facetten des jeweiligen Phänomens der Identifikation bzw. Verbundenheit. Für einen Überblick der verschiedenen Konzeptionen von Commitment und Involvement sei auf Moser (1996, 1997) verwiesen.

In Bezug auf das Commitment unterscheiden Mowday et al. (1982) 3 Facetten:

1. Identifikation (d. h. der Glaube an und die Akzeptanz der Ziele und Werte der Organisation)
2. Anstrengungsbereitschaft
3. Geringe Fluktuationsneigung

Der von Porter und Smith (1970) entwickelte **Organizational Commitment Questionnaire** erfasst alle 3 Facetten. In Faktorenanalysen (► Anhang) lassen sich jedoch häufig nur 2 wesentliche Themen bzw. Dimensionen voneinander abgrenzen; Angle und Perry (1981) schlugen entsprechend die Unterscheidung zwischen »wertbezogenem« und »fortsetzungsbezogenem« Commitment vor.

Was das Involvement, die Identifikation mit der Arbeit, betrifft, so unterscheiden sich die Dimensionen dieses Konstrukts stärker voneinander als die Facetten des Commitments. Lodahl und Kejner (1965) wählten zur Abgrenzung die Begriffe **Work Involvement** und **Job Involvement**. Identifikation mit der Arbeit kann einerseits (Work Involvement) bedeuten, dass die Arbeit ein »zentrales Lebensinteresse« darstellt, andererseits (Job Involvement) kann sich das Involviertsein auf konkrete Tätigkeiten beziehen, womit »Anstrengungsbereitschaft« eine passende Übersetzung wäre (vgl. Moser & Schuler, 1993). Job Involvement soll jedoch nicht rein leistungsthematisch verstanden werden; auch die »Begeisterung, sich mit herausfordernden Aufgaben zu befassen, dabei in der Tätigkeit aufzugehen, ein Gefühl für die Zeit, die vergangen ist, zu verlieren« (Moser, 1996, S. 54), ist mit dieser Facette des Involvements gemeint.

Besitzt Freiwilligenarbeit in stärkerem Maße als Erwerbsarbeit das Potenzial dafür, dass sich Personen mit der jeweiligen Tätigkeit bzw. Organisation identifizieren können? Dieser Frage ging eine vergleichende Studie nach (Güntert, 2007). Personen, die sowohl eine Erwerbs- als auch eine Freiwilligentätigkeit ausübten, wurden zu beiden Arten von Arbeit schriftlich befragt. Das Anliegen der Studie bestand darin, mögliche Unterschiede in der Ausprägung des Commitments und des Involvements zwischen der Freiwilligen- und der Erwerbsarbeit aufzudecken. Die wichtigsten Ergebnisse werden im Folgenden zusammengefasst; ausführlicher ist die Studie bei Güntert und Wehner (2012) dargestellt.

■ Tab. 2.1 Commitment und Involvement in Bezug auf die Erwerbs- bzw. Freiwilligenarbeit

Konstrukt bzw. Item		Erwerbsarbeit		Freiwilligenarbeit		»Vorsprung« Freiwilligen- arbeit?
		M	SD	M	SD	
Commitment (Gesamtskala)		3.58	0.64	3.78	0.50	Ja
Wertbezogenes Commitment:	»Ich bin der Meinung, dass meine Wertvorstellungen und die der Organisation sehr ähnlich sind«	3.48	0.92	4.09	0.82	Ja
	»Die Zukunft dieser Organisation liegt mir sehr am Herzen«	3.98	0.97	4.39	0.75	
Fortsetzungs- bezogenes Commitment:	»Ich bin bereit, mich mehr als nötig zu engagieren, um zum Erfolg der Organisation beizutragen«	4.15	0.90	4.11	0.89	Nein
	»Schon kleine Veränderungen in meiner gegenwärtigen Situation würden mich zum Verlassen der Organisation bewegen« <sup>a</sup>	4.02	0.94	4.06	0.85	
Involvement (Gesamtskala)		3.21	0.66	3.52	0.62	Ja
Work Involvement (Beispielitem: »Die bedeutendsten Dinge, die ich erlebe, haben mit meiner Arbeit/Freiwilligenarbeit zu tun«)		2.42	0.79	2.78	0.87	Ja
Job Involvement (Beispielitem: »Ich bin an meiner Arbeit/Freiwilligenarbeit wirklich interessiert«)		4.13	0.73	4.15	0.64	Nein

Die Ergebnisse basieren auf den Daten von N = 361 abhängig beschäftigten Personen. Als Erhebungsinstrumente wurden der Organizational Commitment Questionnaire (Porter & Smith, 1970; Maier & Woschée, 2002) und die Job Involvement Scale (Lodahl & Kejner, 1965) eingesetzt. Alle Aussagen wurden auf einer Skala von 1 (»stimme überhaupt nicht zu«) bis 5 (»stimme voll und ganz zu«) eingestuft.

<sup>a</sup>Diese Aussage steht für geringes Commitment; daher wurden die Werte entsprechend rekodiert, damit hohe Werte starkem Commitment entsprechen.

Verzichtet man zunächst darauf, Facetten der Konstrukte zu unterscheiden, so zeigen abhängig beschäftigte Personen in Bezug auf ihre Freiwilligenarbeit stärkeres Commitment und Involvement als in Bezug auf ihre Erwerbsarbeit (bei selbstständig Erwerbenden findet sich im Übrigen kein »Vorsprung« der Freiwilligenarbeit). Bemerkenswert ist, dass sich die Freiwilligenarbeit nicht generell von abhängiger Erwerbsarbeit abhebt, sondern nur in Bezug auf bestimmte Facetten des Commitments bzw. Involvements. In ■ Tab. 2.1 werden für die wertbezogene bzw. fortsetzungsbezogene Dimension des Commitments jeweils 2 Aussagen zur Illustration aufgeführt. Das wertbezogene Commitment wird in Bezug auf die Freiwilligenarbeit höher eingestuft als in Bezug auf die abhängige

Erwerbsarbeit. Es zeigen sich jedoch keine Unterschiede in Bezug auf die Anstrengungsbereitschaft und die Fluktuationsneigung.

Ein vergleichbares Muster zeigt sich hinsichtlich des Involvements. Das Work Involvement wird stärker in Bezug auf die Freiwilligenarbeit eingestuft, während das Job Involvement sowohl in Bezug auf die Erwerbs- als auch in Bezug auf die Freiwilligenarbeit stark ausgeprägt ist. Die Freiwilligentätigkeit besitzt demnach hohen persönlichen Stellenwert im Leben der Freiwilligen insgesamt und spiegelt ein bedeutsames Lebensinteresse. Interessant und herausfordernd sind jedoch Freiwilligentätigkeiten und Erwerbsarbeitstätigkeiten gleichermaßen.

Fasst man die Befunde zum Commitment und zum Involvement zusammen, so hebt sich die Freiwilligenarbeit hinsichtlich beider Konstrukte von der Erwerbsarbeit positiv ab, sobald es um die Übereinstimmung von Wertvorstellungen geht. Freiwilligenarbeit ist stärker als Erwerbsarbeit auf Dinge bezogen, die der handelnden Person im Leben wichtig sind und durch die sie ihre Persönlichkeit zum Ausdruck bringen kann. Der starke Bezug der Freiwilligenarbeit auf Wertvorstellungen spiegelt sich auch in den Beweggründen für Freiwilligenarbeit. In ► Kap. 4 wird der sog. funktionale Ansatz (vgl. Clary et al., 1998) vorgestellt, ein theoretischer Rahmen, um die Vielfalt der Motive Freiwilliger zu beschreiben. Eigene Wertvorstellungen zum Ausdruck bringen zu können, erweist sich in Studien, die sich am funktionalen Ansatz orientieren, als eine der wichtigsten Funktionen, die Freiwilligenarbeit für die handelnde Person erfüllen kann. Dieser Beweggrund fehlt auch in keiner anderen bedeutenden Übersicht der Motive Freiwilliger.

Die differenzierte Betrachtung der Commitment- und Involvement-Facetten zeigt, dass Freiwillige keinesfalls ihre Freiwilligentätigkeit pauschal ins Positive verzerrt darstellen, etwa um Konsistenz herzustellen in dem Sinne, dass sie einer Tätigkeit nachgehen, die zwar keine greifbaren Belohnungen verspricht, aber dafür anderweitig umso attraktiver ist. Freiwilligenarbeit ist im Vergleich zur Erwerbsarbeit eben nicht grundsätzlich die interessantere oder befriedigendere Tätigkeit; die große Bedeutung von Wertvorstellungen kann hingegen als ein Charakteristikum der Freiwilligenarbeit festgehalten werden. Die empirischen Befunde, die im folgenden Abschnitt präsentiert werden, führen den Vergleich zwischen Freiwilligen- und Erwerbsarbeit auf eine direktere Weise fort, indem nämlich Freiwillige gebeten werden, verschiedene Aussagen über Tätigkeiten einer der beiden Arten von Arbeit zuzuordnen.

### 2.3 Freiwilligen- und Erwerbsarbeit in direktem Vergleich

Freiwilligenarbeit ist unbezahlte Arbeit. Damit ist gewiss das zentrale Merkmal angesprochen, welches diese Tätigkeit von der Erwerbsarbeit abhebt.

Doch was bedeutet dies psychologisch? Welche Beschreibungen passen aus Sicht Freiwilliger zur Freiwilligenarbeit, und welche zur Erwerbsarbeit? Um Besonderheiten der Freiwilligenarbeit herauszuarbeiten, wählten wir daher die Perspektive der Freiwilligen selbst, um auf jenen Grenzbereich schauen, der die Freiwilligenarbeit von der Erwerbsarbeit trennt. Konkret wurden Personen, die sowohl einer Freiwilligen- als auch einer Erwerbsarbeit nachgehen, gebeten, verschiedene Aussagen einer ihrer beiden Lebenstätigkeiten zuzuordnen.

#### 2.3.1 Vorgehen und Stichprobe

Die Rekrutierung der Untersuchungsteilnehmer erfolgte wie im Rahmen der in ► Abschn. 2.2 dargestellten Studie. Das bedeutet, dass die Personen mit einem Pensum von mindestens 40% einer abhängigen Erwerbstätigkeit nachgehen und in Bezug auf die Freiwilligenarbeit regelmäßig engagiert sein mussten. Die Untersuchungsteilnehmer sollten in Vereinen, Organisationen, Einrichtungen oder selbst organisierten Gruppen nicht nur aktiv sein, sondern auch ehrenamtliche bzw. freiwillige Tätigkeiten ausüben. Die Aufgaben und Arbeiten sollten freiwillig und nicht gegen Bezahlung – maximal bei geringer Aufwandsentschädigung – übernommen worden sein.

In Bezug auf ihr freiwilliges Engagement sollten die Teilnehmer angeben, ob es sich bei der Tätigkeit um ein Amt handelt, in das sie gewählt wurden. Daher lassen sich im Folgenden Freiwilligenarbeit im Sinne eines »Ehrenamts« und »Basisfreiwilligenarbeit« einander gegenüberstellen, um Unterschiede zu explorieren. In diesem Zusammenhang sei darauf hingewiesen, dass in der Schweiz die Unterscheidung zwischen Ehrenamt im Sinne eines Amtes, in das man gewählt wird, und Freiwilligenarbeit, sozusagen an der Basis, gängig ist, während etwa in Deutschland die Begriffe häufiger synonym verwendet werden. Einen Überblick über demographische Merkmale der beiden Teilstichproben bietet ■ Tab. 2.2.

Die Instruktion an die Untersuchungsteilnehmer lautete: »Es folgt eine Reihe von Aussagen über Arbeitstätigkeiten. Bitte kreuzen Sie an, ob diese Aussagen stärker auf Ihre Freiwilligenarbeit

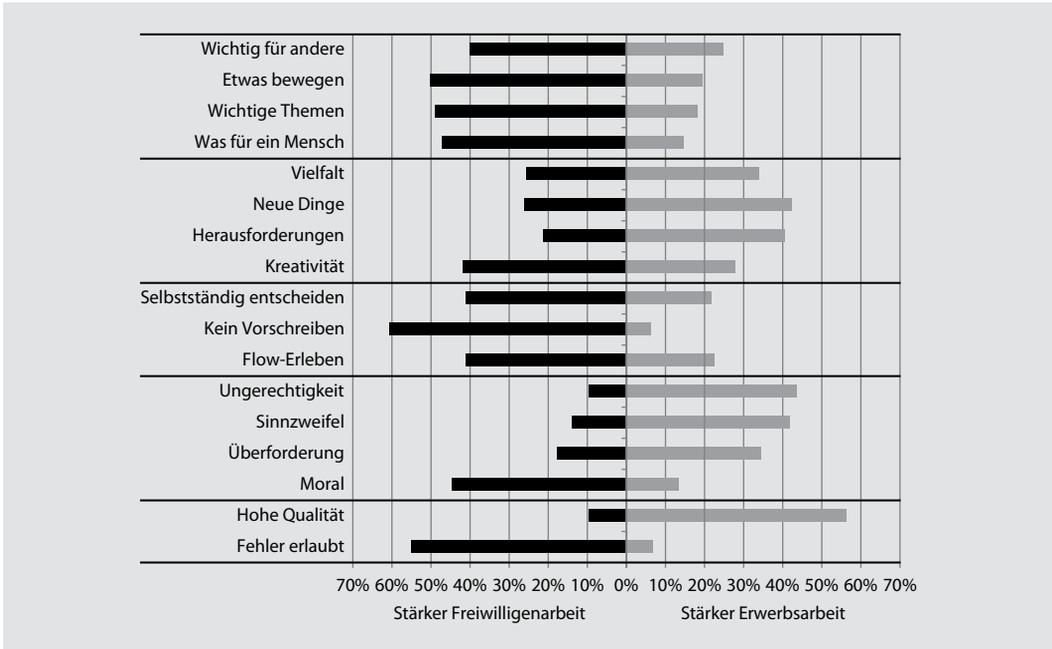
■ Tab. 2.2 Merkmale der beiden Teilstichproben

Merkmal	In Amt gewählt: Ehrenamt (N = 71)	Nicht in Amt gewählt: Basisfreiwilligenarbeit (N = 94)
Geschlecht	31% Frauen; 69% Männer	39% Frauen; 61% Männer
Alter (Jahre)	M = 40.5 (SD = 13.5)	M = 35.6 (SD = 13.8)
Reduziertes Erwerbsarbeitspensum (40% bis unter 80%)	27%	21%
Organisationszugehörigkeit Erwerbsarbeit (Jahre)	M = 9.7 (SD = 9.7)	M = 7.9 (SD = 9.4)
<b>Bereich der Freiwilligenarbeit:</b>		
Sport	30%	36%
Freizeit und Kultur	31%	20%
Kirche/Religion	12%	11%
Schule und Jugend	8%	15%
Soziales und Gesundheit	8%	12%
Anderes	10%	6%
<b>Organisatorischer Rahmen:</b>		
Verein	70%	66%
Kirchlich/religiös	11%	14%
Staatlich/kommunal	6%	5%
Anderes	13%	15%
Zeitaufwand für die Freiwilligenarbeit (Stunden pro Monat)	M = 13.2 (SD = 10.3)	M = 16.5 (SD = 13.3)
Organisationszugehörigkeit Freiwilligenarbeit (Jahre)	M = 7.9 (SD = 6.8)	M = 7.1 (SD = 6.9)
Engagiert in weiterer Freiwilligentätigkeit	45%	38%

Aufgrund von Rundung kann die Summe der Prozentwerte von 100% abweichen.

oder stärker auf Ihre Erwerbsarbeit zutreffen.« Die Einstufung erfolgte mittels einer sog. visuellen Analogskala, d. h. die Teilnehmer sollten einen Punkt auf einer Strecke markieren, deren Endpunkte mit »Freiwilligenarbeit« bzw. »Erwerbsarbeit« bezeichnet waren. Darüber hinaus war die Mitte dieser Strecke ebenfalls durch eine Markierung (jedoch ohne Bezeichnung) hervorgehoben. Ergänzt wurde die Instruktion durch folgenden Hinweis: »Wenn eine Aussage gleich stark bzw. schwach auf die beiden Tätigkeiten zutrifft, kreuzen Sie bitte die markierte Mitte an.«

Die verschiedenen Sätze sagten etwas über das Erleben und die subjektive Qualität der jeweiligen Tätigkeit aus. Diese Liste erhebt nicht den Anspruch, ein umfassendes Bild der Bedeutung zu zeichnen, die eine konkrete Arbeitstätigkeit für die handelnde Person besitzen kann. Umgekehrt ist es jedoch auch keine beliebige Zusammenstellung von Aussagen. Als Orientierung dienten u. a. etablierte Konzepte zur Beschreibung menschengerechter bzw. motivationsförderlicher Arbeit, wie sie etwa von Ulich (2011) beschrieben werden. Diese Aussagen wurden durch Aspekte ergänzt,



■ **Abb. 2.1** Zuordnung verschiedener Aussagen zur Freiwilligen- bzw. Erwerbsarbeit; die Ergebnisse basieren auf der gesamten Stichprobe (N = 165).

die möglicherweise Besonderheiten der Freiwilligen- bzw. der Erwerbsarbeit darstellen. Einige Aussagen beziehen sich auf die Erfahrung von Ungerechtigkeit, Überforderung bzw. Unterforderung, Leistungsdruck und das Erleben von Macht und Vorschriften.

### 2.3.2 Struktur der zuzuordnenden Aussagen

Um die Vielfalt der Aussagen in Themenbereiche zu gruppieren, wurde das Verfahren der Faktorenanalyse (genauer: der Hauptkomponentenanalyse; ► Anhang) genutzt. Auf Basis der Einstufungen zwischen Freiwilligen- und Erwerbsarbeit konnten die 17 Aussagen in 5 Gruppen sortiert werden. Diese Gruppen repräsentieren jeweils ein Thema, das die entsprechenden Aussagen miteinander verbindet. Zu den ersten 3 Gruppen gehört jeweils eine Aussage, die ein zentrales Merkmal motivationsförderlicher Arbeit bezeichnet, nämlich Bedeutsamkeit, Vielfalt und Autonomie.

Als »Bedeutsamkeit und Ausdruck der Persönlichkeit« wurde das Thema der ersten Gruppe bezeichnet; zu dieser Gruppe gehören die folgenden Aussagen (in Klammern angegeben ist jeweils das in ■ Abb. 2.1 verwendete Label):

- »Diese Arbeit ist wichtig für andere Menschen.« (Wichtig für andere)
- »Durch diese Arbeit kann ich in der Gesellschaft etwas bewegen.« (Etwas bewegen)
- »Bei dieser Arbeit beschäftige ich mich mit Themen, die mir im Leben wichtig sind.« (Wichtige Themen)
- »Diese Arbeit sagt viel darüber aus, was für ein Mensch ich bin.« (Was für ein Mensch)

Die erste Aussage repräsentiert die übliche Erfassung von Bedeutsamkeit oder Sinnhaftigkeit in Arbeitsanalyseverfahren. Die zweite Aussage thematisiert stärker die gesellschaftliche Dimension von Bedeutsamkeit. Die anderen beiden Aussagen schließlich fassen Bedeutsamkeit stärker als eine individuelle Konstruktion auf, durch die ein Mensch als Person sichtbar wird.

Die zweite Gruppe, für die der Begriff »Vielfalt und persönliches Wachstum« gewählt wurde, umfasst folgende Aussagen:

- »Diese Arbeit ist vielfältig und abwechslungsreich.« (Vielfalt)
- »Diese Arbeit bietet mir die Möglichkeit, neue Dinge kennen zu lernen.« (Neue Dinge)
- »Diese Arbeit bietet Herausforderungen, an denen ich wachsen kann.« (Herausforderungen)
- »Bei dieser Arbeit kann ich kreative Ideen verwirklichen.« (Kreativität)

Mit Vielfalt und Abwechslung benennt die erste Aussage ein Merkmal, das in keiner Zusammenstellung von Kriterien guter Arbeit fehlt. Die zweite und die dritte Aussage erweitern den Aspekt der Vielfalt um eine zeitliche Dimension. Gute Arbeit mag Vielfalt bieten; doch nur, wenn auch die Möglichkeit besteht, neue Dinge kennen zu lernen und an Herausforderungen zu wachsen, kann längerfristig Monotonie und Stillstand vermieden werden. Die Aussage über das Verwirklichen kreativer Ideen ordnet sich zwischen den Themen der zweiten und der dritten Gruppe ein: Kreativität profitiert von Vielfalt und Abwechslung, setzt jedoch auch Entscheidungsspielraum und Freiheit voraus.

Als »Autonomie und Freiheit« bezeichnet wurde das Thema der dritten Gruppe mit den Aussagen:

- »Bei dieser Arbeit kann ich selbstständig Entscheidungen treffen.« (Selbstständig entscheiden)
- »Bei dieser Arbeit kann mir niemand vorschreiben, was ich zu tun und zu lassen habe.« (Kein Vorschreiben)
- »In diese Arbeit kann ich eintauchen und mich selbst vergessen.« (Flow-Erleben)

Autonomie findet sich in vielen arbeitspsychologischen Theorien als wesentliches Element motivierender und menschengerechter Arbeit. Die zweite Aussage ergänzt einen Aspekt grundlegender Freiheit bzw. Selbstbestimmung. Das Absolute an dieser Formulierung von Autonomie ist gewiss nicht unproblematisch; die Diskussion der Befunde wird darauf näher eingehen. Bemerkenswert ist, dass sich die dritte Aussage ebenfalls diesem Themen-

bereich zuordnet. Das Erleben von Flow hat offensichtlich eine inhaltliche Nähe zur Erfahrung von Autonomie und Freiheit.

Die vierte Gruppe bilden Aussagen, die verschiedene arbeitsbezogene Belastungen beschreiben, so dass sich das gemeinsame Thema als »Belastungen und Konflikte« bezeichnen lässt; die vierte Aussage, der Aspekt moralischer Übereinstimmung, hängt stark, jedoch in entgegengesetzter Richtung, mit den belastenden Aspekten zusammen:

- »Bei dieser Arbeit kommt es vor, dass ich mich ungerecht behandelt fühle.« (Ungerechtigkeit)
- »Bei dieser Arbeit zweifle ich manchmal am Sinn dessen, was ich tue.« (Sinnzweifel)
- »Bei dieser Arbeit kommt es vor, dass ich mich überfordert fühle.« (Überforderung)
- »Bei dieser Arbeit stehe ich moralisch eingeschränkt hinter dem, was ich tue.« (Moral)

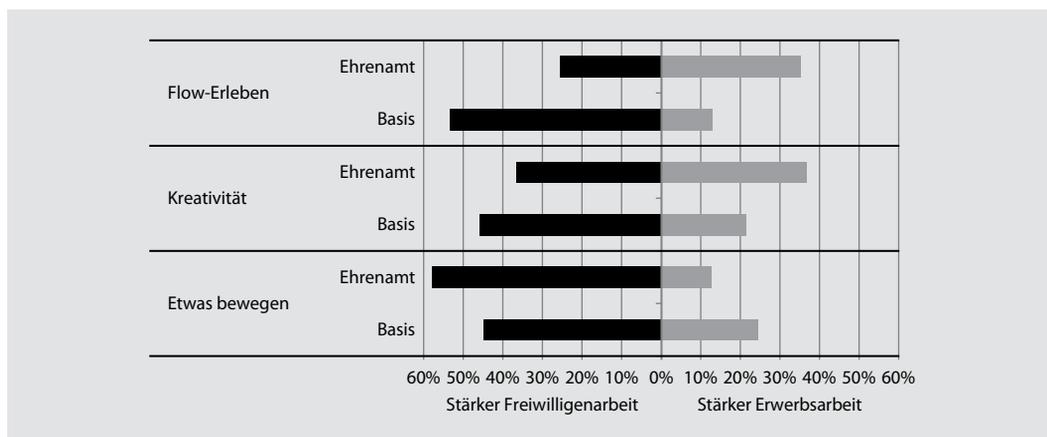
2 Aussagen zum Thema »Qualitätsanforderungen« bilden schließlich die fünfte Gruppe; sie werden einander entgegengesetzt den verschiedenen Tätigkeiten zugeordnet:

- »Bei dieser Arbeit kommt es darauf an, Leistung von hoher Qualität zu erbringen.« (Hohe Qualität)
- »Bei dieser Arbeit kann ich mir auch mal einen Fehler erlauben.« (Fehler erlaubt)

### 2.3.3 Ergebnisse

Der Anteil der Personen, die sich dazu entschieden, eine bestimmte Aussage weder der Freiwilligen- noch der Erwerbsarbeit zuzuordnen, liegt zwischen 30% und 48% und ist damit teilweise sehr groß. Dennoch werden einzelne Aussagen deutlich entweder mit der Freiwilligenarbeit oder mit der Erwerbsarbeit in Verbindung gebracht. ■ Abb. 2.1 zeigt den Anteil der Personen, die die jeweilige Aussage stärker ihrer Freiwilligenarbeit bzw. ihrer Erwerbsarbeit zuordneten. Die hier dargestellten Ergebnisse basieren auf allen Untersuchungsteilnehmern, d. h. es wird zunächst noch nicht zwischen Ehrenamt und Basisfreiwilligenarbeit unterschieden.

Die Aussagen der Themengruppe »Bedeutbarkeit und Ausdruck der Persönlichkeit« werden deutlich häufiger der Freiwilligenarbeit als der



■ **Abb. 2.2** Unterschiede in der Zuordnung verschiedener Aussagen in Abhängigkeit davon, ob es sich um ein Ehrenamt (N = 71) oder um Basisfreiwilligenarbeit (N = 94) handelt.

Erwerbsarbeit zugeordnet. Das Thema »Vielfalt und persönliches Wachstum« hingegen wird stärker mit der Erwerbsarbeit assoziiert – mit einer Ausnahme: Das Verwirklichen kreativer Ideen wird häufiger mit der Freiwilligenarbeit in Verbindung gebracht. Dies trifft ebenfalls auf alle Aussagen des Themas »Autonomie und Freiheit« zu. Auffallend klar, nämlich von 60% der Befragten, wird die Aussage »Bei dieser Arbeit kann mir niemand vorschreiben, was ich zu tun und zu lassen habe« der eigenen Freiwilligenarbeit zugeordnet.

Auch wenn Bedeutsamkeit und Autonomie stärker mit Freiwilligenarbeit in Verbindung gebracht werden, ordneten die Untersuchungsteilnehmer bestimmte Aspekte motivierender und persönlichkeitsförderlicher Arbeit häufiger der Erwerbsarbeit zu. Vielfalt und Abwechslung, die Möglichkeit, neue Dinge kennen zu lernen, und die Gelegenheit, an Herausforderungen zu wachsen, werden eher mit der Erwerbsarbeit assoziiert. Zunächst unterstreicht dieser Befund, dass die befragten Personen positive Aussagen keinesfalls pauschal der Freiwilligenarbeit zuordneten. Darüber hinaus zeigt diese Zuordnung, was gute Erwerbsarbeit vermag: Sie kann vielfältige Bezüge herstellen und Herausforderungen bieten. Teilnehmer an dieser Untersuchung waren jedoch Personen, die sowohl eine Erwerbstätigkeit als auch eine Freiwilligentätigkeit ausübten. Es ist zu erwarten, dass Freiwilligenarbeit für Personen, die nicht oder in nur geringem Um-

fang erwerbstätig sind, durchaus Funktionen übernehmen kann, die in dieser Studie stärker mit Erwerbsarbeit assoziiert wurden. Herausforderung, Vielfalt, Abwechslung und das Kennenlernen neuer Dinge sind Aspekte, die auch eine Freiwilligentätigkeit bieten kann, im Sinne einer Bereicherung der Gesamtheit aller Lebenstätigkeiten.

Die Aussagen über verschiedene Arten von Belastungen werden deutlich stärker der Erwerbsarbeit zugeordnet, wobei eingeräumt werden muss, dass für beinahe die Hälfte aller Personen diese Aspekte gleich stark bzw. schwach auf beide Tätigkeiten zutreffen. Moralisch uneingeschränkt hinter dem zu stehen, was man tut, ist ein Aspekt, der stärker mit der eigenen Freiwilligenarbeit assoziiert wird. Erwerbsarbeit hingegen wird stärker mit Qualitätsanforderungen in Verbindung gebracht, während man sich in der Freiwilligenarbeit eher »einen Fehler erlauben« kann.

Für die meisten Zuordnungen macht es keinen Unterschied, ob die jeweilige Person in ein Amt gewählt wurde – also ein Ehrenamt ausübt – oder nicht, also eher Basisfreiwilligenarbeit leistet. Bei einzelnen Aussagen zeigen sich jedoch bemerkenswerte Unterschiede, dargestellt in ■ Abb. 2.2. Bei der Interpretation ist zu beachten, dass diese Unterschiede nicht allein durch die Gegenüberstellung von Ehrenamt und Basisfreiwilligenarbeit bedingt sind, sondern zum Teil auch dadurch zustande kommen können, dass für die beiden

Gruppen unterschiedliche Erwerbsarbeitstätigkeiten den Vergleichspunkt bildeten. So weist die Ehrenamtsgruppe ein höheres Durchschnittsalter sowie eine längere Dauer der Zugehörigkeit zur Erwerbsarbeitsorganisation auf (■ Tab. 2.2). Beide Aspekte können mit verantwortungsvolleren und damit arbeitspsychologisch attraktiveren Erwerbsarbeitstätigkeiten zusammenhängen. Dennoch macht diese Exploration darauf aufmerksam, dass die Gegenüberstellung von Ehrenamt und Basisfreiwilligenarbeit eine relevante Differenzierung innerhalb des weiten Felds der Freiwilligentätigkeiten darstellt.

In die Tätigkeit eintauchen und sich selbst vergessen zu können, wird von Personen, die Basisfreiwilligenarbeit leisten, deutlich stärker mit deren Freiwilligenarbeit als mit der Erwerbsarbeit in Verbindung gebracht. Hingegen ist für Personen, die ein Ehrenamt übernommen haben, das Flow-Erleben keine Stärke, die die Freiwilligenarbeit von der Erwerbsarbeit abhebt. Ein ähnlicher Unterschied zwischen Ehrenamt und Basisfreiwilligenarbeit zeigt sich bezüglich des Potenzials für die Verwirklichung kreativer Ideen in der jeweiligen Tätigkeit. Der Anteil jener, die Kreativität stärker mit der Freiwilligenarbeit als mit der Erwerbsarbeit assoziieren, ist bei Personen, die Basisfreiwilligenarbeit leisten, größer als bei Personen, die ein Ehrenamt ausüben.

Flow und Kreativität sind offensichtlich keine Stärken des Ehrenamts, also etwa der Tätigkeit in der Vorstandschaft eines Vereins. Jedoch gibt es umgekehrt positive Aussagen, die von »Ehrenamtlern« stärker als von »Basisfreiwilligen« mit Freiwilligenarbeit in Verbindung gebracht werden. In der Gesellschaft etwas bewegen zu können, ist eine Auszeichnung der Freiwilligenarbeit gegenüber der Erwerbsarbeit. Personen, die ein Ehrenamt ausüben, ordnen diesen Aspekt noch stärker als Basisfreiwillige ihrer Freiwilligenarbeit zu.

Zusammengefasst zeigen die empirischen Befunde dieses Abschnitts, dass sich die Freiwilligenarbeit von der Erwerbsarbeit dadurch abhebt, dass es ihr häufiger gelingt, bedeutsame und sinnstiftende Tätigkeiten anzubieten, durch die Menschen ihre Persönlichkeit und ihre Wertvorstellungen zum Ausdruck bringen können. Qualitätsanforderungen genügen und Belastun-

gen verschiedener Art aushalten zu müssen, ist ein Aspekt, der häufiger mit der Erwerbsarbeit assoziiert ist. Die Freiheit der Freiwilligenarbeit spiegelt sich darin, dass die Autonomie bei Entscheidungen, das Aufgehen in der Tätigkeit, das kreative Umsetzen eigener Ideen und das Zurückweisen von Folgsamkeit stärker mit Freiwilligenarbeit als mit Erwerbsarbeit in Verbindung gebracht werden. Die Gegenüberstellung von Ehrenamt und Basisfreiwilligenarbeit zeigt jedoch, dass diese Freiheit deutlich von den Rollenerwartungen und rechtlichen Begrenzungen gezügelt wird, die ein Amt mit sich bringt, in das eine Person gewählt wurde.

## 2.4 Besonderheiten der Freiwilligenarbeit – reflektiert vor dem Hintergrund tätigkeits- und rollentheoretischer Begriffe

Die Ergebnisse beider empirischer Bausteine verweisen auf Besonderheiten der Freiwilligenarbeit im Vergleich zur Erwerbsarbeit: Der Ausdruck der Persönlichkeit und das selbstbestimmte Handeln im Einklang mit den eigenen Wertvorstellungen zeichnen die Freiwilligenarbeit gegenüber der Erwerbsarbeit aus. Gleichzeitig werden jedoch bestimmte Aspekte nicht mit Freiwilligenarbeit, sondern eher mit Erwerbsarbeit in Verbindung gebracht, wie etwa Anforderungen an die Qualität oder die Tatsache, dass einem etwas vorgeschrieben wird. Diese Aspekte stellen jedoch Merkmale organisierter Arbeit dar und verweisen daher auf spezifisches Konfliktpotenzial in der Freiwilligenarbeit. Im Folgenden sollen diese Besonderheiten theoretisch eingeordnet werden. Zwei Fragen leiten die Reflexion:

1. Was tun Freiwillige, wenn sie tätig sind?
2. Für wen oder was sind Freiwillige tätig?

Der erste Zugang (► Abschn. 2.4.1) greift Hannah Arendts Frage »Was tun wir, wenn wir tätig sind?« auf, um ihre Analyse des menschlichen Tätigseins auf den Bereich der Freiwilligenarbeit anzuwenden. In ► Kap. 1 wurden die 3 Grundtätigkeiten des Menschen – Arbeiten, Herstellen und Handeln – vorgestellt. Die empirischen Befunde dieses

Beitrags zeigen, dass Freiwilligenarbeit als Handeln im Sinne von Arendt (1967/2005) verstanden werden kann, da es jenseits des Notwendigen und Nützlichen stattfindet; in dieser Tätigkeit wird Persönlichkeit sichtbar.

Die zweite Frage sucht nach dem Empfänger der Leistungen, die Freiwillige erbringen: Sind es die Bedürftigen bzw. der »gute Zweck«? Oder ist die Organisation, die mit Freiwilligen zusammenarbeitet, der eigentliche Empfänger der Leistungen? Diese Organisationen sind darauf angewiesen, dass Freiwillige dazu bereit sind, eigene Ansprüche teilweise den Erwartungen und Strukturen der Organisation unterzuordnen, um kollektives Handeln überhaupt möglich zu machen. Die empirischen Befunde zeigen jedoch für die Freiwilligenarbeit, dass Autonomie und der Ausdruck der Persönlichkeit stark betont werden, Unterordnung jedoch abgelehnt wird. In ► Abschn. 2.4.2 wird daher die sog. Rollenidentitätstheorie vorgestellt, welche auf dieses grundlegende Spannungsfeld der Freiwilligenarbeit aufmerksam macht und Lösungsansätze vorschlägt.

### 2.4.1 Was tun Freiwillige, wenn sie tätig sind?

Unter Handeln versteht Arendt (1967/2005) das Tätigsein des Menschen im Bereich jenseits des Notwendigen und Nützlichen (► Kap. 1). Während die Erwerbsarbeit und die Hausarbeit das Überleben sichern und Nützliches bereitstellen müssen, ist die Freiwilligenarbeit von dieser Notwendigkeit befreit. Arendt charakterisiert das Handeln mit Begriffen, die jenen Besonderheiten der Freiwilligenarbeit nahe kommen, die in den empirischen Bausteinen vorgestellt wurden. Freiwillige bringen durch ihre Tätigkeit Werte zum Ausdruck. Das frei von Notwendigkeit gewählte Engagement sagt etwas darüber aus, was für ein Mensch der Freiwillige ist. Freiwilligenarbeit erlaubt es, Selbstbestimmung zu erleben. Die Erfahrung von Ungerechtigkeit, Sinnzweifel, moralischen Skrupeln oder Überforderung ist im Vergleich zur Erwerbsarbeit selten. Zusammengefasst: Freiwilligentätigkeit ist in besonderem Maße menschengerechte Arbeit bzw. kann als

Handeln bezeichnet werden, d. h. als Tätigkeit, in der sich Menschen als Menschen begegnen.

Im Handeln wird die Einzigartigkeit jedes einzelnen Menschen sichtbar. Freiwillige engagieren sich für Dinge, die ihnen persönlich wichtig sind. Wer etwa freiwillige Sterbebegleitung leistet, enthüllt damit einen Aspekt seiner Person. Nicht bei jeder Freiwilligentätigkeit tritt dieser Aspekt des Handelns, die Enthüllung der Person, so klar hervor wie im Beispiel der Sterbebegleitung. Und umgekehrt wird auch im Bereich der Erwerbsarbeit nicht nur »gearbeitet« und »hergestellt«, sondern auch »gehandelt«. Dennoch verweisen die berichteten empirischen Befunde auf prinzipielle Unterschiede zwischen Erwerbs- und Freiwilligenarbeit: Die Facetten des Commitments und Involvements, die in Bezug auf die Freiwilligenarbeit stärkere Zustimmung finden als in Bezug auf die Erwerbsarbeit, betreffen Aspekte der Identifikation mit der jeweiligen Organisation bzw. Tätigkeit, die etwas über persönliche Wertvorstellungen aussagen. Beim »direkten Vergleich« wird die Aussage »Diese Arbeit sagt viel darüber aus, was für ein Mensch ich bin« von jedem zweiten mit Freiwilligenarbeit, nur von jedem siebten mit Erwerbsarbeit assoziiert. Zusammengefasst: Freiwilligenarbeit trägt stärker als Erwerbsarbeit Merkmale des Handelns.

Versteht man Freiwilligenarbeit als freies Handeln jenseits des Notwendigen und Nützlichen, so erlaubt diese prinzipielle Besonderheit der Freiwilligenarbeit eine neue Sichtweise auf freiwilliges Engagement und dessen Förderung. Frei handelnde Personen bringen ihre eigenen Vorstellungen mit und sind – ohne guten Grund – kaum gewillt, Machtstrukturen, Weisungen und Ähnliches zu akzeptieren. Arendts Anliegen ist es, davor zu warnen, menschliches Tätigsein auf Arbeiten und Herstellen zu reduzieren. Jemanden mit der Aussicht auf finanzielle Vorteile oder bessere Berufschancen zur Freiwilligenarbeit locken zu wollen, verträgt sich nicht mit der Idee freien Handelns. Stattdessen sind die Räume frei zu halten, in denen etwa Jugendliche jenseits der Schule oder Erwachsene jenseits von Beruf, Haushalt und Familie die Gelegenheit haben, sich für Themen zu interessieren und einzusetzen, ohne den persönlichen Nutzen rechtfertigen zu müssen.

## 2.4.2 Für wen oder was sind Freiwillige tätig?

Auch wenn das Handeln der Freiwilligen befreit ist von der Notwendigkeit, den persönlichen Lebensunterhalt zu sichern oder Nutzen zu generieren, so findet es zumeist im Kontext von Organisationen statt, für die Nützlichkeit und Effizienz wichtige Erfolgskriterien darstellen. Wer nicht gerade selbst eine Initiative gründet, wird sich einer Organisation anschließen, in der Erwartung, dass die freiwillige Mitarbeit in dieser Organisation es erlaubt, sich eigenen Werten entsprechend für eine persönlich bedeutsame Sache einzusetzen. Die Empfänger der Leistungen, die Freiwillige erbringen, sind daher nicht nur Personen, deren Bedürfnisse nach Schutz, Teilhabe, kulturellem Leben etc. durch das Engagement befriedigt werden sollen, sondern auch Organisationen, die sich von der Mitarbeit Freiwilliger eine Bereicherung, Entlastung oder andere positive Effekte versprechen. Freiwillige dienen sowohl einer »guten Sache« als auch einer spezifischen Organisation. Die beiden empirischen Bausteine dieses Kapitels haben gezeigt, dass Freiwillige mit ihrer Tätigkeit in besonderem Maße Autonomie und den Ausdruck eigener Wertvorstellungen verbinden. Die damit einhergehenden Erwartungen, was Freiräume für Individualität betrifft, und der »Eigensinn« Freiwilliger stellen für Organisationen Ressourcen und Herausforderungen zugleich dar.

Der Einsatz, sei es für Menschen mit Behinderung, für kulturelle Vielfalt, für eine Sportart oder für den Tierschutz, reflektiert einen starken persönlichen Bezug der Freiwilligen zum jeweiligen Anliegen, für das sie tätig sind. Sich für eine gute Sache einzusetzen und sich für eine bestimmte Organisation einzusetzen, mag in gewissen Fällen zusammenfallen. Eine Organisation wie »Amnesty International« steht derart prominent für ein bestimmtes Anliegen, dass der Einsatz für den Schutz der Menschenrechte und der Einsatz für »Amnesty International« für etliche Freiwillige Synonyme darstellen werden. Umgekehrt mag es Organisationen geben, die aus Sicht der Freiwilligen in erster Linie die Infrastruktur für bestimmte Freiwilligentätigkeiten bereitstellen, jedoch nicht eng mit den Inhalten und den persönlichen Anliegen der eigenen Tätigkeit assoziiert werden. Die sog.

Rollenidentitätstheorie, die von Grube und Piliavin (2000; vgl. auch Piliavin et al., 2002) für die Freiwilligenarbeit vorgeschlagen wurde, weist auf eben diese mögliche Differenz hin, die zwischen der guten Sache und der Organisation, für die Freiwillige tätig sind, bestehen kann.

Piliavin et al. (2002) nutzen das Konzept der Identität von Stryker und Burke (2000), um zu erklären, wie sich einerseits der soziale und gesellschaftliche Kontext auf das Selbst auswirkt, und wie andererseits das Selbst das soziale Handeln beeinflusst. Das Selbst ist dabei zu verstehen als eine »multi-dimensional structure that mirrors the multiple positions of one's unique interaction network« (Piliavin et al., 2002, S. 472). Jede Position, die eine Person in diesem Netzwerk von Beziehungen einnimmt, bezeichnet einen Aspekt der Identität dieses Individuums. Mit diesen Positionen sind Erwartungen an das Verhalten verbunden, die sich als Rollen beschreiben lassen. Eine Rollenidentität hat sich dann entwickelt, wenn die mit einer Position in einem Netzwerk verbundene Rolle verinnerlicht und zu einem Teil des Selbst geworden ist. Rollenidentitäten unterstützen die Interpretation von Ereignissen, beeinflussen Entscheidungen und verleihen Sinn.

Grube und Piliavin (2000) betonen, dass verschiedene Rollenidentitäten einer Person in Konflikt zueinander stehen können, und unterscheiden zwischen einer generellen Identität als Freiwilliger und einer spezifischen Identität, die auf die jeweilige Organisation bezogen ist, für die man freiwillig tätig ist. Für Organisationen, die mit Freiwilligen zusammenarbeiten, stellt die Entwicklung spezifischer Rollenidentität eine besondere Herausforderung dar, da selbst ein hoher Stellenwert der Freiwilligenarbeit im Allgemeinen keine organisationale Verbundenheit der freiwillig tätigen Person garantiert. Bei starker genereller und gleichzeitig schwacher spezifischer Rollenidentität können verschiedene Gelegenheiten für Freiwilligenarbeit in Konkurrenz zueinander treten.

Die Rollenidentitätstheorie rückt die organisationale Einbettung der Freiwilligenarbeit stärker in den Fokus der Aufmerksamkeit und stellt damit eine wichtige Erweiterung der Freiwilligenforschung dar, die zuvor von der Frage nach den Beweggründen für Freiwilligenarbeit dominiert wurde. Der dieses Thema prägende funktionale

Ansatz wird in ► Kap. 4 vorgestellt. Penner (2002) führt den funktionalen Ansatz und die Rollenidentitätstheorie in einem gemeinsamen Modell zusammen, das sich vor allem durch seine zeitliche Dimension auszeichnet. Während der funktionale Ansatz vor allem die Entscheidung, warum jemand überhaupt eine bestimmte Freiwilligentätigkeit beginnt, erklären soll, zeigt sich der Wert der Rollenidentitätstheorie dann, wenn es um die Nachhaltigkeit des Engagements geht. Um langfristiges freiwilliges Engagement zu verstehen, ist es notwendig zu untersuchen, wie sich aus den anfänglichen Erfahrungen bei der Freiwilligentätigkeit generelle und organisationsspezifische Rollenidentitäten entwickeln.

Die Rollenidentitätstheorie bleibt bei der Analyse nicht stehen, dass Konflikte aufgrund einer generellen und einer organisationsspezifischen Rollenidentität Freiwilliger auftreten können. Organisationen haben die Möglichkeit, die spezifische Rollenidentität Freiwilliger zu stärken. In ihrer empirischen Studie haben Grube und Piliavin (2000) Einflussgrößen identifiziert, welche die Entwicklung einer organisationsbezogenen Rollenidentität fördern. Entscheidend ist, dass Freiwillige eine weitgehende Übereinstimmung erleben zwischen den eigenen Wertvorstellungen und den Werten, für die die Organisation steht; u. a. die korrekte Verwendung der finanziellen Mittel kann zu einer solchen Wertekongruenz beitragen. Erkennen Freiwillige, dass der eigene Beitrag bedeutsam für den Erfolg der gesamten Organisation ist, und erleben sie ein starkes soziales Netzwerk innerhalb der Organisation, so trägt dies ebenfalls deutlich zur Entwicklung einer spezifischen Rollenidentität bei.

Zum Abschluss dieses Beitrags soll skizziert werden, wie Organisationen, die mit Freiwilligen zusammenarbeiten möchten, das besondere Potenzial dieser Tätigkeit nutzen und Konflikte bearbeiten können.

## 2.5 Das (Konflikt-)Potenzial der Freiwilligenarbeit

Von empirischen Befunden inspiriert, möchte dieser Beitrag einladen zur Reflexion darüber, was Freiwilligenarbeit zu einer besonderen Tätig-

keit macht. Mit Hannah Arendt kann man in der Freiwilligenarbeit die Grundtätigkeit des Handelns erkennen. Diese Tätigkeit ist befreit vom Zwang, sich an den Kriterien der Notwendigkeit und Nützlichkeit messen zu lassen. Bereits dieser Befund ist aus Sicht der Organisationen, die mit Freiwilligen zusammenarbeiten, als Aktivposten zu werten. Organisationen können die größere Unabhängigkeit und das starke Interesse der Freiwilligen nutzen. Die Außenperspektive der Freiwilligen etwa mag Betriebsblindheit überwinden helfen. Die Tatsache, dass Freiwillige keine Stelle oder Aufstiegschance zu verlieren haben, mag dazu beitragen, dass diese Personen den Status quo kritischer hinterfragen, Probleme offener ansprechen und kreative Ideen freier einbringen können und dürfen, als dies abhängig Beschäftigten möglich ist. Ohne Zweifel ist diese Aussage in erster Linie eine Vision; das vorherrschende Verständnis der Rolle Freiwilliger ist mit dem Bild der »helfenden Hand« wohl treffender beschrieben. Jedoch soll der Gedanke unterstrichen werden, dass die Freiheit und der »Eigensinn« der Freiwilligen nicht nur einen lästigen Umstand darstellen, sondern von Organisationen als Resource genutzt werden können.

Nichtsdestotrotz bleibt die Freiheit der Freiwilligen eine Herausforderung für Organisationen. Die Tatsache, dass sich in der Freiwilligenarbeit individuelle Werte durch kollektives Handeln zum Ausdruck bringen lassen, stellt eine Stärke dieses Lebens- und Gesellschaftsbereichs dar, erzeugt aber gleichzeitig ein Spannungsfeld für die Gestaltung und Organisation gemeinnütziger Tätigkeit. Etliche Freiwillige assoziieren mit ihrer Freiwilligenarbeit, dass man sich bei dieser Tätigkeit »auch mal einen Fehler erlauben« darf. Diese Einschätzung spiegelt gewiss auch größere Gelassenheit und Angstfreiheit und ist daher durchaus zu begrüßen. Qualitätsstandards sind dennoch auch von Freiwilligen einzuhalten. Einzelne Freiwillige, die sich diesem Grundsatz weniger verpflichtet fühlen, können für Koordinatoren der Freiwilligenarbeit zur Belastung werden. Ähnlich differenziert muss der Befund interpretiert werden, dass die Aussage »Bei dieser Arbeit kann mir niemand vorschreiben, was ich zu tun und zu lassen habe« deutlich der Freiwilligenarbeit zugeordnet wurde. Die meisten Freiwilligen lehnen es deutlich ab, sich in der Rolle des

Empfängers von Weisungen zu sehen. Daraus sollte nicht geschlossen werden, dass Führung und Vorschriften generell zurückgewiesen werden. Es zeigt jedoch, dass Freiwillige besonders sensibel auf Instrumentalisierung und Bevormundung reagieren. In ► Kap. 5 wird die Freiheit Freiwilliger erneut als Besonderheit aufgegriffen und eine Theorie vorgestellt, die sich mit der Erfahrung selbstbestimmten Handelns auseinandersetzt. Die sog. Selbstbestimmungstheorie (vgl. Deci & Ryan, 1985) schafft Orientierung bei der Suche nach Wegen, wie eine organisationspezifische Rollenidentität Freiwilliger gefördert werden kann.

Kollektives Handeln erfordert die Aufteilung und Zuweisung von Aufgaben, das Einhalten von Absprachen, Qualitätssicherung etc. Diese Strukturen können den Erwartungen des Einzelnen an eine expressive, die Person enthüllende Tätigkeit zuwiderlaufen. Ob jemand eine Freiwilligentätigkeit ausübt und, falls ja, welche, spiegelt die Einzigartigkeit dieser Person. Erfreulicherweise werden das persönliche Anliegen des Einzelnen und der gute Zweck aus Sicht der Organisation oder der Gesellschaft häufig nahe beieinander liegen. Problematisch wird es dann, wenn die Tätigkeit der Freiwilligen auch Aufgaben enthält, bei denen weniger ersichtlich ist, was sie mit dem eigentlichen Anliegen der Freiwilligenarbeit zu tun haben. Aus Sicht der Freiwilligen kann eine Differenz zwischen der guten Sache, für die man sich einsetzen möchte, und den Ansprüchen der Organisation bestehen. Was können Organisationen tun, um die Identifikation Freiwilliger mit der Organisation zu fördern und Verbindlichkeit zu erreichen?

Freiwilligenarbeit wird vor dem Hintergrund verschiedenster Erwartungen und Motive aufgenommen. Die ursprünglichen Beweggründe entfalten und verändern sich in der Auseinandersetzung mit den konkreten Tätigkeiten. Clary und Snyder (2002) unterstreichen, dass es für Organisationen möglich ist, die Motivation Freiwilliger zu »kultivieren«; verschiedene Motive können entwickelt werden, so etwa der Bezug auf Wertvorstellungen durch gemeinsame Reflexion. Ein erster Schritt kann darin bestehen, dass Organisationen, die mit Freiwilligen zusammenarbeiten möchten, Freiwilligenarbeit strategisch in den eigenen Wertekanon einbetten und etwa in Leitbildern explizit themati-

sieren. Ziel sollte es sein, den Ausdruck der Werte jedes Einzelnen mit dem Erfolg des kollektiven Handelns in einer Organisation zu verknüpfen. Die Orientierung an der guten Sache – etwa am Wohl der unmittelbaren Empfänger der Leistungen – mag für die Aufnahme einer Freiwilligentätigkeit, d. h. die Entscheidung, sich überhaupt zu engagieren, ausschlaggebend sein. Organisationen sollten sich darum bemühen zu vermitteln, auf welche Art und Weise das gute Funktionieren der Organisation eine Voraussetzung dafür ist, dass zum Wohle der Klienten, zum Schutz der Umwelt, zur Stärkung der Menschenrechte etc. etwas erreicht werden kann. Gelingt dies, dann wird sich im Verlauf des Engagements nicht nur eine generelle Rollenidentität entwickeln, sondern die Zugehörigkeit zu einer spezifischen Organisation selbst Bestandteil der Identität der Freiwilligen werden.

Gerade für sozial-karitative Freiwilligenarbeit ist der Wunsch, Not zu lindern und etwas zum Positiven zu verändern, ein starkes Motiv. Eine Organisation kann den Trumpf des kollektiven Handelns ausspielen. Stagnation oder Rückschläge auf der Ebene des individuellen Engagements lassen sich durch den Verweis auf die Erfolge der Gemeinschaft aller Freiwilligen oder der gesamten Organisation abfedern. Eine zentrale Aufgabe der Organisation ist es, die Wirkungen der Freiwilligenarbeit auf überindividueller Ebene sichtbar zu machen und an die Freiwilligen zurückzumelden. Darüber hinaus können Organisationen an verschiedenen Punkten ansetzen, damit Freiwillige jene Werte, die sie durch ihr Engagement zum Ausdruck bringen wollen, als Werte erleben, die auch in der jeweiligen Organisation ihren Platz finden; Grube und Piliavin (2000) sowie Penner (2002) erwähnen ausdrücklich die Gestaltung motivierender Aufgaben und die Sorge um organisationale Gerechtigkeit. Diesen Themen widmen sich ► Kap. 8 und ► Kap. 9 dieses Buchs.

Freiwilligenarbeit ist nicht nur für einzelne Organisationen interessant, die sich eine Bereicherung oder Entlastung versprechen, sondern erhält zunehmend auch die Aufmerksamkeit von Politik und Wirtschaft. Gerne wird dabei die Freiwilligenarbeit als unverzichtbar für die Gesellschaft bezeichnet. Dies soll gewiss Anerkennung der Leistung Freiwilliger zum Ausdruck bringen.

Es mag jedoch der Eindruck entstehen, dass mit dem Lob der Freiwilligenarbeit auch eine Ressource unbezahlter Arbeit erschlossen werden soll, etwa um den Staat von vermeintlich nicht bezahlbaren Leistungen zu entlasten. Wer sich erhofft, Freiwilligenarbeit als unbezahlte Arbeit instrumentalisieren und »zähmen« zu können, sei an das für die Freiwilligenarbeit grundlegende Element der Freiheit erinnert. Freiwilligenarbeit ist mehr als prosoziales, auf das Gemeinwohl ausgerichtetes Verhalten. Naiv erscheint die Vorstellung, man könne die »guten Bürger« zu mehr Engagement aufrufen in der Hoffnung, diese würden sich eine gemeinnützige Aufgabe auswählen, die am besten noch die Zustimmung der Mehrheit findet. Es ist nicht beliebig, welche Art von Tätigkeit eine Person zu übernehmen bereit ist. Die empirischen Befunde dieses Beitrags unterstreichen, dass der persönliche Bezug, die Betroffenheit und der Ausdruck individueller Wertvorstellungen für die Freiwilligenarbeit wesentlich sind.

- Maier, G. W. & Woschée, R. (2002). Die affektive Bindung an das Unternehmen. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 46, 126–136.
- Moser, K. (1996). *Commitment in Organisationen*. Bern: Huber.
- Moser, K. (1997). Commitment in Organisationen. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 41, 160–170.
- Moser, K. & Schuler, H. (1993). Validität einer deutschsprachigen Involvement-Skala. *Zeitschrift für Differentielle und Diagnostische Psychologie*, 14, 27–36.
- Mowday, R. T., Porter, L. W. & Steers, R. (1982). *Employee-organization linkages. The psychology of commitment, absenteeism and turnover*. New York: Academic Press.
- Penner, L. A. (2002). Dispositional and organizational influences on sustained volunteerism: An interactionist perspective. *Journal of Social Issues*, 58, 447–467.
- Piliavin, J. A., Grube, J. A. & Callero, P. L. (2002). Role as a resource for action in public service. *Journal of Social Issues*, 58, 469–485.
- Porter, L. W. & Smith, F. J. (1970). *The etiology of organizational commitment*. Unveröffentlichtes Manuskript. University of California at Irvine.
- Stryker, S. & Burke, P. J. (2000). The past, present, and future of an identity theory. *Social Psychology Quarterly*, 63, 284–297.
- Ulich, E. (2011). *Arbeitspsychologie*. Stuttgart: Schäffer-Poeschel.

## Literatur

- Angle, H. L. & Perry, J. L. (1981). An empirical assessment of organizational commitment and organizational effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 26, 1–14.
- Arendt, H. (1967/2005). *Vita activa oder Vom tätigen Leben* (3. Aufl., Taschenbuchsonderausg.). München: Piper.
- Clary, E. G. & Snyder, M. (2002). Community involvement: Opportunities and challenges in socializing adults to participate in society. *Journal of Social Issues*, 58, 581–591.
- Clary, E. G., Snyder, M., Ridge, R. D., Copeland, J., Stukas, A. A., Haugen, J. & Miene, P. (1998). Understanding and assessing the motivations of volunteers: A functional approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74, 1516–1530.
- Deci, E. L. & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum.
- Grube, J. A. & Piliavin, J. A. (2000). Role identity, organizational experiences, and volunteer performance. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 26, 1108–1119.
- Güntert, S. T. (2007). *Freiwilligenarbeit als Tätigsein in Organisationen*. Unveröffentlichte Dissertation. ETH Zürich.
- Güntert, S. T. & Wehner, T. (2012). Facetten des Involvements und organisationalen Commitments: Freiwilligenarbeit und Erwerbsarbeit im Vergleich. *Wirtschaftspsychologie*, 14(1), 40–49.
- Lodahl, T. & Kejner, M. (1965). The definition and measurement of job involvement. *Journal of Applied Psychology*, 49, 24–33.

# »Gute Arbeit«: Welche persönlichen Konstrukte unterscheiden Erwerbsarbeit von frei-gemeinnütziger Tätigkeit?

*Gina Mösken, Michael Dick und Theo Wehner*

- 3.1 Für eine Perspektivenerweiterung in der Erwerbsarbeits- und der Freiwilligenforschung – 40
- 3.2 Forschungsziele und Fragestellung – 42
- 3.3 Wer nahm an der Untersuchung teil? – 42
- 3.4 Erhebung persönlicher Konstrukte: narrative Grid-Interviews – 43
- 3.5 Gang der Analyse und Ergebnisse – 44
  - 3.5.1 Einzelfallauswertung – 44
  - 3.5.2 Stichprobenbezogene Datenauswertung – 45
- 3.6 Schlussfolgerung – 52
- 3.7 Diskussion – 53
- Literatur – 54

In der Untersuchung der Qualität von Arbeit wird bislang zwischen Erwerbsarbeit (EA) und freige-meinütziger Arbeit (FGT) nicht differenziert. Die vorliegende Studie untersucht diese beiden Tätigkeitsformen in einem systematischen Vergleich aus der Sicht von Personen, die sowohl erwerbstätig sind als auch Freiwilligenarbeit verrichten. Zudem stellt die Untersuchung beide Tätigkeiten ins Verhältnis zur Idealvorstellung, die die Befragten von Arbeitstätigkeiten haben. Mittels einer Inhaltsanalyse und der hier erstmals vorgestellten sog. Schnittmengenanalyse persönlicher Konstrukte zeigen sich die Gemeinsamkeiten und die Unterschiede zwischen beiden Tätigkeiten: FGT ist der Idealvorstellung von Arbeit dabei deutlich näher als die EA. EA ist durch strukturierte Vorgaben und den Austausch zwischen Anstrengung und Entlohnung gekennzeichnet, FGT und das Ideal durch Wertigkeit, Sinn und Autonomie. Freige-meinützige Tätigkeit vereint im Gegensatz zur Erwerbsarbeit das Erleben von Zugehörigkeit, Vertrauen und Sinnstiftung.

### 3.1 Für eine Perspektivenerweiterung in der Erwerbsarbeits- und der Freiwilligenforschung

Die Frage danach, was »gute« Arbeit ist, beschäftigt die Forschung und Arbeitsgestaltung von deren Beginn an (Taylor, 1911/1998; Mayo, 1933; Herzberg, Mausner & Snyderman, 1959). Das wichtigste Ziel der Arbeitsgestaltung sei »the training and development of each individual [...], so that he can do [...] the highest class of work for which his natural abilities fit him« (Taylor, 1911/1998, S. 3).

Die Frage wurde mit dem Forschungsprogramm »Humanisierung des Arbeitslebens« des Bundesministeriums für Forschung und Technologie seit 1974 zum Kernbestand der Arbeitsforschung (Kern & Schumann, 1970; Senghaas-Knobloch, 2008a; Sauer, 2011). Dabei geht es sowohl um ein angemessenes Einkommen, Sicherheit und die Teilhabe am gesellschaftlichen Wohlstand (International Labour Organization (ILO), 2013) als auch um die Qualität der Arbeitsbeziehungen und Arbeitsprozesse (DGB, 2013) und darüber hinaus um Gesundheit; inzwischen verstärkt um deren

psychische Aspekte (National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH), 2002; Badura et al., 2012). Eine Fortführung dieser Tradition wird derzeit angesichts der Veränderungen der Arbeitswelt aus der Arbeitsforschung heraus angeregt (Hentrich, 2014).

Die Vorstellungen von guter Arbeit sind mittlerweile definiert in den Normen DIN EN ISO 10075, DIN EN ISO 6385 2004 und im Arbeitsschutzgesetz verankert. Kriterien dieser Definition sind u. a. ganzheitliche Arbeitstätigkeiten, die sinnvoll sind und Lebensfreude geben, Rückmeldung durch die Arbeitstätigkeit oder Handlungsspielräume in zeitlicher und inhaltlicher Hinsicht. Gesundheit, soziale Teilhabe und Persönlichkeitsförderlichkeit sind auch die Kriterien der arbeitswissenschaftlichen Kerndefinition für gute Arbeit (Luczak et al., 1989). Die genannten Definitionen und Instrumente konzeptualisieren die Qualität von Arbeit als eine Addition von Dimensionen und Skalen. Beispielhaft seien hier die 11 Kriterien der Arbeitsqualität aus dem DGB-Index (DGB, 2013) genannt: Gestaltungsmöglichkeiten, Entwicklungsmöglichkeiten, Betriebskultur, Sinn der Arbeit, Arbeitszeitlage, Emotionale Anforderungen, Körperliche Anforderungen, Arbeitsintensität, Einkommen, Betriebliche Sozialleistungen, Beschäftigungssicherheit. Die Qualität von Arbeit wird danach beurteilt, wie stark die jeweiligen Kriterien ausgeprägt sind. Generell wird davon ausgegangen, dass für jede Arbeitstätigkeit diese Kriterien relevant sind. Der Unterschied zwischen verschiedenen Tätigkeiten liegt demnach in den unterschiedlichen Ausprägungen und Mischungsverhältnissen der Kriterien.

Das auch im deutschen Sprachraum am weitesten verbreitete **Job Characteristics Model** (Hackman & Oldham, 1980) erklärt, wie hohe Motivation, Zufriedenheit und Produktivität in der Arbeit erreicht werden können. Voraussetzungen dafür sind die erlebte Bedeutsamkeit der eigenen Arbeit, die Verantwortung für die Ergebnisse der Arbeit sowie das Wissen über die Konsequenzen des eigenen Arbeitshandelns, das durch Rückmeldung erlangt wird. Autonomie, Anforderungsvielfalt und ganzheitliche Aufgaben tragen dazu bei, dass Arbeitstätigkeiten als bedeutsam erlebt werden. Das Modell ist empirisch gut belegt (Judge et al., 2001) und wird sowohl zu Analyse-, Bewertungs-

als auch Gestaltungszwecken genutzt. Mit der Integration von Leistung und Wohlbefinden formuliert auch das Konzept des **Work Engagement** (Bakker et al., 2008) eine psychologische Vorstellung guter Arbeit. Sie ist definiert als ein dauerhafter Zustand der Erfüllung, positiver Valenz und hoher Aktivität. Energie, Identifikation und Selbstwirksamkeit sind zusätzliche Merkmale des Work Engagement. Schließlich lassen sich Kriterien für gute Arbeit auch daran ablesen, wo Forscherinnen die wesentlichen Erklärungen für Belastungen und Gesundheitsgefährdungen sehen (für einen Überblick s. Ulich & Wülser, 2012): Mangelnde Kontrolle im Arbeitshandeln (»demand-control«, Karasek, 1979), mangelnde Rückmeldung und Wertschätzung (»effort-reward-imbalance«, Siegrist, 1996) sowie fehlende soziale Unterstützung (Dormann & Zapf, 1999) sind die wesentlichen Stressoren moderner Arbeit. Die zentralen Faktoren zur Beschreibung guter Arbeit in der Forschung sind:

1. Ganzheitliche Handlung und Handlungskontrolle,
2. Wirksamkeit und Bedeutsamkeit der Tätigkeit,
3. Rückmeldung und soziale Unterstützung.

Sie spiegeln die Bedingungen innerhalb des Arbeitssystems wider und gelten ebenfalls unabhängig davon, welche Tätigkeit ausgeübt wird.

Trotz der inhaltlichen Konsistenz der verschiedenen Ansätze sehen wir 2 mögliche Verengungen des Arbeitsbegriffs. Zum einen werden unterschiedliche Tätigkeiten nicht hinreichend differenziert, wenn bei der globalen Beurteilung von Arbeitsqualität immer die gleiche Kombination an Kriterien verwendet wird. Zum anderen wird der gesellschaftliche Beitrag, der durch Arbeit erbracht wird, als Kriterium guter Arbeit eher wenig oder randständig berücksichtigt (Gardner et al., 2005; Wehner et al., 2007). In der aktuellen Fassung fragt der DGB-Index immerhin, ob die Beschäftigten den Eindruck haben, dass sie »einen wichtigen Beitrag für die Gesellschaft leisten« (DGB, 2013, S. 5). In der frei-gemeinnützigen Tätigkeit spielt dieser Aspekt hingegen eine zentrale Rolle.

Wir möchten die Perspektive daher erweitern, indem wir auch Tätigkeiten ohne Erwerbscharakter in die Erforschung der Arbeitsqualität einbeziehen. Arbeit, die freiwillig und ohne Entlohnung geleis-

tet wird, und damit nicht der persönlichen Existenzsicherung dient, könnte durch andere Motive ausgelöst und aufrechterhalten werden. Kriterien für gute Erwerbsarbeit und gute Freiwilligenarbeit könnten sich nicht nur in quantitativer Hinsicht (größere Bedeutsamkeit etwa), sondern auch in qualitativer Hinsicht (Möglichkeit zur Sinngenerierung) unterscheiden. Da viele Menschen sowohl einer Erwerbsarbeit als auch einer regelmäßigen freiwilligen Tätigkeit nachgehen, könnte Freiwilligenarbeit Aspekte enthalten, welche durch die Erwerbsarbeit nicht befriedigt werden. Wir möchten herausfinden, ob es mit und neben ihrem gesellschaftlichen Nutzen weitere Qualitäten in der frei-gemeinnützigen Tätigkeit gibt, welche dies sind und ob sie sich von den Qualitäten, die die Erwerbsarbeit bietet, unterscheiden.

Diese Perspektivenerweiterung ist vor dem Hintergrund der Pluralisierung von Erwerbsformen und damit einhergehenden Entgrenzungen zwischen traditionellen Formen von Arbeit und Nichtarbeit (Mutz, 2002; Kratzer, 2003) sinnvoll und nötig. Mutz konstatiert.

» Wenn wir [...] die sich damit entfaltende neue arbeitsgesellschaftliche ‚Ordnung‘ – die sich herausbildende neue Organisation gesellschaftlicher Arbeit – skizzieren wollen, so müssen wir Entgrenzung als einen relationalen Begriff verwenden, der die Beziehung von (mindestens) zwei gesellschaftlichen Bereichen umfasst. Die Auflösung von [...] Grenzen bedeutet dann, dass auch Sinndimensionen nicht laborisierter Tätigkeitsfelder und nicht ökonomisierter Arbeitsbereiche in die Erwerbsarbeit hineinwirken. (Mutz, 2002, S. 22).

Dies ist einer der integrativen bzw. vergleichenden Beiträge zur Frage, welches die Besonderheiten sowie Unterschiede und Gemeinsamkeiten verschiedener Formen von Arbeit sind. Wenige Beiträge in der Arbeitsforschung beziehen die Nichterwerbsarbeit bisher ein. Hervorzuheben sind die arbeitspsychologischen Studien zur Hausarbeit (Resch et al., 1997), zu frei-gemeinnütziger Tätigkeit (Wehner et al., 2006; Güntert, 2007) sowie zur Erhebung und Bewertung von Alltagsaktivitäten (Fenzl & Resch, 2005; Ulich, 2001, 2004). Weitere sozialwis-

senschaftliche Forschergruppen (u. a. Evers, 2008; Schumacher, 2003; Hackett et al., 2004) beziehen sich meist entweder auf Erwerbsarbeit oder auf Freiwilligenarbeit bzw. andere Arbeitstätigkeiten. Bei der Erforschung von Merkmalen der Arbeit ausschließlich anhand der Erwerbsarbeit besteht jedoch die Gefahr, dass Existenzsicherung als wesentliches Motiv für Erwerbsarbeit andere Motiv- und Bewertungsstrukturen von Arbeit verdeckt.

Die Freiwilligenforschung wiederum ist geprägt von repräsentativen Studien zu Struktur und zum Strukturwandel von Engagement (Behr et al., 2000; von Rosenblatt, 2000) sowie Untersuchungen zu altruistischer Persönlichkeit (Bierhoff & Schülken, 2001). Dem funktionalen Ansatz folgend (► Kap. 4) sind einige Studien (Tietz & Bierhoff, 1996; Clary et al., 1998) dem Verständnis der Phänomene und Prozesse der Bereiche Einstellung und Überzeugung, soziale Kognition, soziale Beziehungen und Persönlichkeit gewidmet. In Abgrenzung zur Erwerbsarbeit wird Freiwilligenarbeit zusätzlich als Entwicklungsaufgabe gesehen (Picot, 2000; Oerter & Montada, 1998) und heute – in großer Übereinstimmung – als multifunktional und nicht mehr als entweder altruistisch oder egoistisch beschrieben. Qualitative Abgrenzungen zu anderen Tätigkeitsformen werden bei diesen Untersuchungen zur Motivation frei-gemeinnütziger Tätigkeiten jedoch nicht hinreichend berücksichtigt. Ziel dieses Beitrags ist es, im systematischen Vergleich Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen Erwerbsarbeit und frei-gemeinnütziger Tätigkeit sowie deren charakteristische Besonderheiten herauszuarbeiten.

### 3.2 Forschungsziele und Fragestellung

Die Facetten guter Arbeit sind zwar weitgehend bekannt und unumstritten, könnten sich jedoch angesichts der »changing nature of work« (Howard, 1995; Ackerman, 1998) durchaus verschieben oder in Akzenten verändern. Daher soll die Studie die vielfältigen Merkmale guter Arbeit direkt aus dem Erlebenskontext der tätigen Personen auffalten.

Das zweite Ziel der Studie ist eine Differenzierung der Qualitäten von Erwerbsarbeit und frei-

gemeinnütziger Tätigkeit: Was hat die eine Form der Arbeit, das die andere nicht hat? Möglicherweise kommen wir in diesem Vergleich nicht nur dazu, Gemeinsamkeiten und Unterschiede beider Tätigkeitsformen zu entdecken, sondern auch neue Facetten guter Arbeit.

Hierzu möchten wir ergänzend erheben, welche Idealvorstellung Menschen, die beide Tätigkeitsformen regelmäßig ausüben, angesichts dieser Erfahrungen von einer Tätigkeit haben und wie sich diese zu den beiden Tätigkeitsformen verhält. Die Fragestellungen lauten:

- Gibt es einen gemeinsamen Kern guter Arbeit über alle Tätigkeitsformen hinweg und woraus besteht dieser?
- Differenziert sich jenseits des gemeinsamen Kerns die Vorstellung guter Arbeit mit den unterschiedlichen Tätigkeitsformen aus?
- Lassen sich Alleinstellungsmerkmale im Erleben verschiedener Formen von Arbeit finden?

Methodisch lassen sich diese Fragen in einer Verknüpfung des narrativen Interviews und der Repertory-Grid-Technik operationalisieren (Dick, 2001; Kumbruck & Derboven, 2013). Narrative Erhebungsmethoden stellen sicher, dass die Antworten der Auskunftspersonen auf deren eigenem Erleben beruhen und einen reichhaltigen Kontext widerspiegeln. Das Repertory-Grid-Verfahren ermöglicht, dass die Begriffe, mit denen die Auskunftspersonen diese Erfahrungen einordnen und bewerten (persönliche Konstrukte), systematisch erhoben und miteinander verglichen werden können (► Abschn. 3.4).

### 3.3 Wer nahm an der Untersuchung teil?

Bisherige qualitative Untersuchungen an der Schnittstelle von freiwilliger Arbeit und Erwerbsarbeit konzentrierten sich auf einzelne Bereiche freiwilligen Engagements, wie etwa Umweltschutz (Schumacher, 2003) oder soziales Engagement (Jakob, 1993; Matthies & Kauer, 2004). Um repräsentative Aussagen zu besonderen Merkmalen freigeimeinnütziger Tätigkeit treffen zu können, sollte eine möglichst große Bandbreite freiwilligen Engagements

gements einbezogen werden. Zahlreiche Kontakte zu Institutionen und Akteuren frei-gemeinnütziger Arbeit im Bundesland Sachsen-Anhalt sicherten eine breite Variation von Auskunftspersonen aus den folgenden Engagementbereichen: Gerichtsbarkeit (Schöffen), freiwillige Feuerwehr, Kirche, gemeinwohlorientierte Organisationen, Kinder- und Jugendarbeit, Kultur sowie Sport- und Vereinsleben. Variation bei den Auskunftspersonen sollte hinsichtlich des Geschlechts, der Lebensphase, biographischer Hintergründe und Erwerbssituationen bestehen.

Insgesamt nahmen 44 Auskunftspersonen (AP), die frei-gemeinnützige Tätigkeiten ausüben, an der Studie teil (Altersdurchschnitt 48,8 Jahre, 16 Männer, 28 Frauen). Die Erwerbssituation war überwiegend »in Vollzeit beschäftigt« (N = 20). 13 Personen waren »ehemals Vollzeit beschäftigt« und jetzt »im Ruhestand«. In einer Arbeitsbeschaffungsmaßnahme oder in sog. »Ein-Euro-Jobs« waren 4 Personen tätig, weitere waren »selbstständig« (N = 3), »geringfügig beschäftigt« (N = 3) und in »Teilzeit beschäftigt« (N = 1).

### 3.4 Erhebung persönlicher Konstrukte: narrative Grid-Interviews

Das narrative Grid-Interview fragt nach persönlichen Erfahrungen und erhebt gezielt sog. persönliche Konstrukte, die der Einordnung und Bewertung der Erfahrungen dienen (Scheer & Catina, 1993; Dick, 2001; Mösken et al., 2009). Mit dieser Methode ist es möglich, Tätigkeiten nicht durch theoretisch vorgegebene, sondern durch die persönlichen Kategorien der Interviewpartner direkt vergleichen zu lassen.

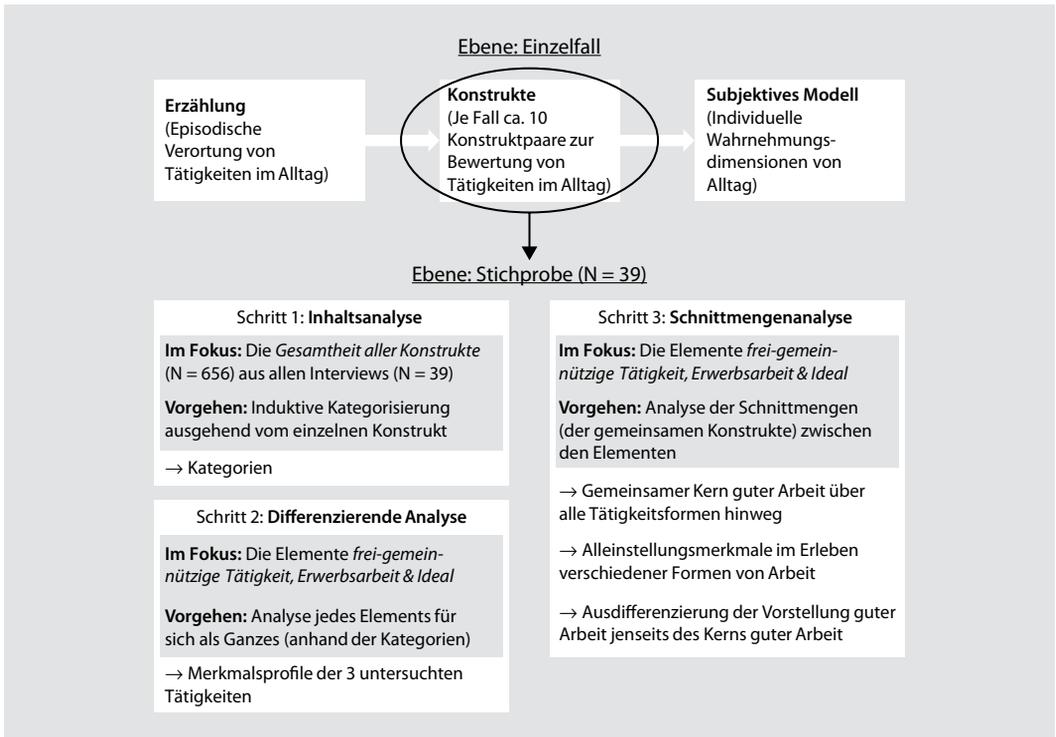
In 3 aufeinander folgenden Schritten werden Daten erhoben: **Narration, Konstruktbildung und Rating**. Konkret wurden in den Einzelinterviews der Studie zuerst verschiedene Elemente in Form von Alltagstätigkeiten (z. B. Hobby, Erwerbsarbeit, Hausarbeit, frei-gemeinnützige Tätigkeit usw.) vorgegeben. Zu diesem Set von sog. **Elementen** (ca. 12–15 Tätigkeiten, je nachdem, zu wie vielen Alltagstätigkeiten die Auskunftspersonen persönliche Erfahrung hatten) wurde eine freie episodische

Erzählung erhoben (Instruktion: »Bitte erzählen Sie zu jeder Tätigkeit etwas aus Ihrer persönlichen Erfahrung. In welcher Situation sehen Sie sich, wenn Sie an die Tätigkeit denken?«).

Dann wurden im nachfolgenden Grid-Teil des Interviews je 3 Tätigkeiten aus dem Elementeset in zufälliger Kombination zum Vergleich vorgelegt, bspw. Hobby, Erwerbsarbeit und Hausarbeit. Dabei wurde nach der Gemeinsamkeit zweier Tätigkeiten im Unterschied zur dritten gefragt (Instruktion: »Bitte sortieren Sie 2 Elemente (Tätigkeiten) zueinander, die etwas gemeinsam haben, also sich ähnlich sind und sich vom dritten Element unterscheiden«). Nach dem Sortieren formuliert die Auskunftsperson ein Konstruktpaar (z. B. »Pflicht« vs. »Spaß«; »Pflicht« für Erwerbsarbeit und Hausarbeit, »Spaß« im Hobby). Dieser Schritt (die Vorgabe von 3 zufällig ausgewählten Elementen, deren Vergleich und die Konstruktbildung) wurde in vielfältigen Kombinationen der Tätigkeiten mehrfach wiederholt. Auf diese Weise entstanden je Interview eine ganze Reihe von Konstruktpaaren, in dieser Studie durchschnittlich 9–10.

In einem weiteren Schritt, dem Rating, wurden dann sämtliche Tätigkeiten hinsichtlich der entstandenen Konstruktpaare eingeschätzt. Dabei wird für sämtliche Elemente anhand einer Skala mit 5 Stufen gefragt, ob sie (wie im obigen Beispiel) zu »Pflicht« (Stufe 1) oder zu »Spaß« (Stufe 5) gehören (Instruktion: »Bitte ordnen Sie nun alle übrigen Tätigkeiten mit Hilfe der Skala zu. Tätigkeiten, auf die »beides« zutrifft ordnen Sie in der Mitte, also bei Stufe 3, an. Falls Sie eine Tätigkeit nicht zuordnen können, lassen Sie sie einfach außerhalb der Skala liegen«).

In jedem Interview wurde zudem erfragt, ob es die Vorstellung einer »idealen Tätigkeit« gibt. Dieses sog. **Ideal** ist im Grid-Modell der Anker für positive Valenz und ermöglicht daher Ableitungen zu der Frage, welche Ebenen von Tätigkeit als angenehm und positiv empfunden werden. Da dies im weiteren Forschungsverlauf eine wichtige Rolle spielte, wurden Interviews ohne »Ideal« nicht in die Auswertung einbezogen. Von den 44 durchgeführten Interviews konnten so 39 hinsichtlich der Forschungsziele ausgewertet werden.



▣ **Abb. 3.1** Gang der Analyse: Vom Einzelfall zur Stichprobenebene

## 3.5 Gang der Analyse und Ergebnisse

Die vorliegenden vielschichtigen Daten wurden auf mehreren Ebenen ausgewertet. Schrittweise wurden im Verlauf unserer Studie Zwischenergebnisse erarbeitet, beginnend mit der Auswertung jedes Interviews als Einzelfall. Den Kern des hier vorliegenden Beitrags bildet die aggregierte Auswertung der persönlichen Konstrukte aus allen Interviews der Stichprobe, die wiederum in 3 Schritten erfolgt: einer **Inhaltsanalyse** (► Abschn. 3.5.2, Schritt 1), einer **differenzierenden Analyse** (► Abschn. 3.5.2, Schritt 2) der Elemente frei-gemeinnützige Tätigkeit, Erwerbsarbeit und Ideal und einer **Schnittmengenanalyse** (► Abschn. 3.5.2, Schritt 3). ▣ **Abb. 3.1** gibt einen Überblick über den Gang der Analyse.

### 3.5.1 Einzelfallauswertung

Sowohl die Analyse der Narrationen als auch die der Grid-Daten weisen auf ein breites sowie individuelles Merkmalspektrum von Tätigkeit im Allgemeinen und frei-gemeinnütziger Tätigkeit im Besonderen hin. Wir konnten feststellen, dass die Sinnstruktur frei-gemeinnütziger Tätigkeit in hohem Maße an die Tätigkeit *an sich* gebunden ist und Engagementbereiche nicht beliebig sind. Die Auskunftspersonen nehmen frei-gemeinnützige Tätigkeit als eine Form von Arbeit war, sie wurde in mancherlei Hinsicht ähnlich wie z. B. die Erwerbsarbeit bewertet. Dennoch finden wir besondere Qualitätsmerkmale, welche sie von der Erwerbsarbeit abgrenzen, etwa wenn es um das Zulassen von Emotionen, das Erleben von Gemeinschaft oder um die Selbstbestimmung bei der Arbeit geht.

Im Vergleich zu anderen Tätigkeiten wie Erwerbsarbeit, Hausarbeit oder auch Familienarbeit

wurde überraschend deutlich, dass es für frei-gemeinnützige Tätigkeit aufgrund einer Vielzahl verschiedener persönlicher Konstrukte mehr Kategorien zur Beschreibung braucht, als auf Basis der Merkmale für Erwerbsarbeit (z. B. den Index »Gute Arbeit«, DGB, 2013) anzunehmen ist. Frei-gemeinnützige Tätigkeit weist eine eigene Motiv- und Sinnstruktur auf, wobei diese in vielen Interviews ähnlich einer Idealvorstellung von Tätigsein bewertet wurde. Dieses Phänomen haben wir aufgegriffen und auf Ebene aller Konstrukte über alle Auskunftspersonen weiter überprüft.

### 3.5.2 Stichprobenbezogene Datenauswertung

Um den Merkmalen guter Arbeit auf die Spur zu kommen und sowohl Alleinstellungsmerkmale im Erleben verschiedener Formen von Arbeit zu finden, als auch einen gemeinsamen Kern guter Arbeit zu entdecken, rückten nun alle Konstrukte (N = 656) aus allen Interviews (N = 39) und die 3 Elemente Erwerbsarbeit, frei-gemeinnützige Tätigkeit und Ideal (als Anker positiver Valenz) in den Fokus. Verfahren zur aggregierten Auswertung von Repertory Grids werden Multiple Grid Analysis oder kurz Multigrad genannt und operieren entweder auf der Basis statistischer Ähnlichkeit zwischen Konstrukten (z. B. Clusteranalyse oder Hauptkomponentenanalyse, Bell, 2003; Rosenberger, 2013) oder auf Basis semantischer Ähnlichkeiten zwischen Konstrukten (Inhaltsanalyse). Beispiele für die inhaltsanalytische Auswertung persönlicher Konstrukte finden sich in der Freiwilligenforschung (Balduck et al., 2010), in der Vertrauensforschung (Ashleigh & Nandhakumar, 2007; Bauman, 2014), in der Konsumentenpsychologie (Heine, 2009) oder der Kooperationsforschung (Hunter & Beck, 2000; Goffin et al., 2006).

In der Inhaltsanalyse geht es um die Zusammenfassung aller Konstrukte zu übergeordneten Kategorien entlang semantischer Ähnlichkeit. Danach werden in der differenzierenden Analyse die 3 Elemente Erwerbsarbeit, frei-gemeinnützige Tätigkeit und Ideal zunächst unabhängig voneinander anhand der auf sie zutreffenden Konstrukte und Kategorien analysiert. Für jede Tätigkeit entsteht so ein vollständiges Merkmalsprofil.

Die Schnittmengenanalyse zeigt als Drittes schließlich trennscharf

- welche Merkmale alle 3 Tätigkeiten gemeinsam haben,
- welche Merkmale auf die frei-gemeinnützige Tätigkeit zutreffen, aber nicht auf die Erwerbsarbeit – und umgekehrt – und
- welche positiven Bewertungen diese Merkmale der Tätigkeiten aufweisen.

### Schritt 1: Inhaltsanalyse und Kategorien der Konstrukte

Nachdem die 656 Konstrukte aus allen Interviews zusammengetragen und aufgelistet waren, wurden sie in einem ersten Schritt hinsichtlich ähnlicher Themen geordnet. Einem qualitativen Vorgehen (Strauss & Corbin, 1999) entsprechend wurde induktiv, vom einzelnen Konstrukt ausgehend, nach ähnlichen Konstrukten gesucht, bis im minimalen Vergleich keine weiteren Konstrukte zu finden waren. Dann wurde von einem nächsten Konstrukt ausgehend wiederum nach ähnlichen Konstrukten gesucht. Dieser Vorgang wurde wiederholt, bis alle Konstrukte einer Gruppe zugeordnet waren. Um sicherzustellen, dass die Zuordnung möglichst intersubjektiv nachvollziehbar erfolgt, haben alle Mitglieder der Forschungsgruppe (4 Personen) die Zuordnungen und Konstruktbedeutungen diskutiert und überprüft.

Die Benennung der Gruppen orientiert sich direkt an den formulierten Konstrukten (so verweisen etwa die Konstrukte »in Gesellschaft sein« und »mit anderen« auf das übergeordnete Thema »mit anderen« und bilden gemeinsam mit weiteren Konstrukten eine Konstruktgruppe zu diesem Thema; ■ Tab. 3.1). In einem nächsten Schritt wurden die Konstruktgruppen mit Hilfe von Subkategorien weiter verdichtet und anschließend in Kategorien zusammengefasst. Teilweise ist mit der Ebene der Subkategorie bereits die höchste Ebene der Zusammenfassung erreicht (wie in ■ Tab. 3.1 zu sehen), was davon abhängt, wie stark zuvor die Konstruktgruppen thematisch ausdifferenzieren.

Dieses ressourcenintensive Vorgehen ermöglicht eine inhaltlich sinnvolle Zusammenfassung großer Konstrukt mengen. Exemplarisch zeigt ■ Tab. 3.1, wie aus einer Vielzahl persönlicher Konstrukte eine Kategorie (MIT ANDEREN) abgeleitet wurde.

■ Tab. 3.1 Induktive Kodierung der Konstrukte

Kategorie	MIT ANDEREN
Subkategorie	Mit anderen
Konstruktgruppen	Kontakt, gemeinsames Erleben, Beziehungen, soziales Miteinander, soziale Distanz
Kontakt	Persönliche Konstrukte: Umgang mit fremden Personen; in Gesellschaft sein; Umgang mit Menschen; miteinander; soziale Kontakte; Kontaktpflege; fremde Personen; Zusammensein, angenehm; in Gemeinschaft gemeinsam; Kontakt nach außen; ...
Gemeinsames Erleben	Persönliche Konstrukte: gemeinsame Interessen; gemeinsam etwas erleben; Dinge gemeinsam erleben; Freude, gemeinsames Erleben
Beziehungen	Persönliche Konstrukte: persönliche Beziehungen; mir wichtige, private Beziehungen
Soziales Miteinander	Persönliche Konstrukte: auf Interessen eingehen – Vertrauen aufbauen; Kommunikation; Teamarbeit; soziales Miteinander; soziales Netz; Gruppencharakter; gemeinsame Ziele; konsequent sein; Verantwortung Übernahme ich; Kompromisse finden; ...
Soziale Distanz	Persönliche Konstrukte: mit Distanz; professionelle Distanz

Die Schritte zur Kategorisierung vollziehen sich induktiv von unten nach oben. Persönliche Konstrukte werden nach Ähnlichkeit sortiert und zu Gruppen zusammengefasst. Diese werden mittels Subkategorien geordnet. Teilweise erreichen bereits die Subkategorien die höchste Ebene der Zusammenfassung. Dann wird die Bezeichnung für die Kategorie übernommen. Die Kategorien repräsentieren schließlich eine große Menge von Konstrukten.

Auf diese Weise wurden übergreifend 14 Kategorien und 34 Subkategorien entwickelt. Diese übergeordneten Kategorien repräsentieren die Merkmalsstrukturen sämtlicher Tätigkeiten, die Themen (Konstrukte) darunter können sich jedoch, je nach Tätigkeit, unterscheiden.

#### Die 14 entwickelten Kategorien

- FÜR MICH
- BÜHNEN
- MIT ANDEREN
- MICH EINBRINGEN
- GEISTIGER ANSPRUCH
- BESONDERE
- UNBEZAHLT
- BELASTUNG/BEANSPRUCHUNG
- AUTONOMIE
- WERT
- FÜR ANDERE
- VORGABEN
- ERWERB
- ALLEIN

Zur Zusammenfassung einer Vielzahl von Konstruktgruppen innerhalb einer Kategorie (etwa der Kategorie FÜR MICH, die 12 Konstruktgruppen zusammenfasst) sind Subkategorien als weitere Ebene wiederum sehr hilfreich. Dem häufig genannten Konstrukt »für mich« ist die identische Bezeichnung der Kategorie FÜR MICH entlehnt. Sie wird durch weitere Themen ausdifferenziert und bestimmt: »positive Gefühle«, »Spaß/Freude«, »Wohlbefinden«, »Regeneration«, »Entspannung/Ruhe«, »Ausgleich«, »Wirksamkeit/Bestätigung«, »Entwicklung« (gemeint sind Selbstentwicklung, berufliche Entwicklung sowie Lernen/Bildung) und »Verwirklichung«. Diese Themen treffen nun unterschiedlich auf einzelne Tätigkeiten zu, wie die Schnittmengenanalyse zeigen wird (► Abschn. 3.5.2, Schritt 3).

Ebenfalls aus der Mehrfachnennung eines Konstrukts in verschiedenen Interviews wurde die Kategorie MICH EINBRINGEN entwickelt. Sie umfasst die Themen »Einsatzbereitschaft«, »Anstrengung« und »Aktivität«. Mit der Kategorie BELASTUNG/BEANSPRUCHUNG werden Konstruktgruppen zu den Themen »Pflicht«, »müssen«,

»notwendig«, »Zeitaufwand«, »negative Gefühle« und »Stagnation« zusammengefasst. Die Kategorie VORGABEN bezieht sich auf »Strukturierung der Arbeit«, »Arbeitsauftrag« und »Fremdbestimmung der Arbeit«. Auch diese Kategorie ist zurückzuführen auf das mehrfach genannte Konstrukt: »Vorgaben«. Auf verschiedenen Ebenen wird im Rahmen der Kategorie MIT ANDEREN auf gemeinschaftliche Aspekte von Tätigkeit Bezug genommen. Im Unterschied zur Kategorie FÜR ANDERE (vor allem: »Helfen«) verweist diese Kategorie auf die Themen »Kontakt«, »gemeinsames Erleben«, »Beziehungen«, »soziales Miteinander«, aber auch »soziale Distanz«. Die Kategorie WERT umfasst persönliche »Einstellung«, »Interessen« und »Ziele« der Auskunftspersonen.

Ein wiederum vielfach genanntes Konstrukt ist »freiwillig«. Es wird als bestimmendes Thema gemeinsam mit »selbstbestimmt/Freiraum« der Kategorie AUTONOMIE zugeordnet. Eine eigene Kategorie bildet GEISTIGER ANSPRUCH. Die Auskunftspersonen referieren mehrfach auf dieses Konstruktthema und formulieren explizit diese Form von Anspruch durch Konstrukte wie »Konzentration«, »nachdenken, überlegen«, oder »geistig anspruchsvolle Beschäftigung«.

Zwei vergleichsweise kleine Kategorien, da sie weniger Konstrukte zusammenfassen als andere, sind die Kategorien ALLEIN und UNBEZAHLT. Hingegen repräsentiert die Kategorie ERWERB weit mehr Konstrukte, die sich um das Thema »Existenzsicherung« weiter ausdifferenzieren. Genannte Konstrukte sind u. a. »Lebensunterhalt«, »Sicherheit«, »Bezahlung« und »Einnahmen«.

Die Kategorie BÜHNEN bezieht sich auf Konstruktgruppen, die die Tätigkeiten räumlich und im Rahmen einer Alltagsstruktur verorten. Es wird unterschieden in »Arbeit« und »Freizeit«, »öffentlich« und »privat«.

Entsprechend des qualitativen Verfahrens, welches großen Freiraum in der Evokation der Konstrukte bereithält, wurden eine Reihe von Konstrukten formuliert, die im minimalen Vergleich keinem anderen Konstrukt ähnlich waren und damit der Kategorie BESONDERE zugeordnet wurden. Dazu zählen z. B. »Alter«, »rational«, »Rechenschaftspflichten«, »Versüßen vom Lebensstandard« und »umweltbewusst«.

## Schritt 2: Differenzierende Analyse zur Bestimmung der Merkmalsprofile

Nun werden die 3 Tätigkeiten, die in die Analyse einfließen – frei-gemeinnützige Tätigkeit (FGT), Erwerbsarbeit (EA) und die Idealvorstellung von Arbeit (Ideal) – entlang der Kategorien, Subkategorien und Konstrukte beschrieben. Wir nehmen dazu all jene Konstrukte in den Blick, die auf das entsprechende Element zutreffen. Die 328 Konstruktpaare aller 39 Interviews und ihre Anwendung auf die Elemente frei-gemeinnützige Tätigkeit, Erwerbsarbeit und Ideal wurden daraufhin überprüft, ob sie auf die jeweilige Tätigkeit angewendet wurden (ob »trifft zu«, »trifft eher zu« oder »beides« gewählt wurde). Für jede Tätigkeit ergab sich daraus eine Gesamtheit von Konstrukten, die dann entlang der zuvor von uns entwickelten Kategorien geordnet wurde.

Eine Gesamtheit von 359 Bewertungen der frei-gemeinnützigen Tätigkeit durch persönliche Konstrukte aus den Interviews wurde mittels Kodierung und Kategorisierung analysiert. Hier finden sich zentrale Themen der frei-gemeinnützigen Tätigkeit, welche interviewübergreifend angesprochen werden. Bedeutsame Kategorien für frei-gemeinnützige Tätigkeit sind: FÜR MICH (103 Bewertungen), wobei die Subkategorien »positive Gefühle«, »Spaß/Freude« und »Entwicklung« hervorzuheben sind. Weiterhin sind die Kategorien MIT ANDEREN (39 Bewertungen) und FÜR ANDERE (31 Bewertungen) wichtig. AUTONOMIE (39 Bewertungen) ist ein häufiges Thema, wobei hier die Subkategorie »freiwillig« wesentlich ist. Die Zuordnung zur Kategorie WERT (25 Bewertungen) enthält vielfältige Themen, wie »Sinn«, »Moral«, »Selbstverständlichkeit«, aber auch »Zielerreichung«. Die Kategorie ALLEIN ist für die Tätigkeiten Erwerbsarbeit und Ideal von Bedeutung, nicht jedoch für frei-gemeinnützige Tätigkeit.

Die Tätigkeit Erwerbsarbeit wird durch 358 Konstruktbewertungen beschrieben. Die größte Merkmalsgruppe formiert sich unter der Kategorie BELASTUNG/BEANSPRUCHUNG mit 73 Bewertungen. Darauf folgt die Kategorie FÜR MICH (71 Bewertungen), wobei insbesondere die Subkategorien »für mich« und »Entwicklung« wirksam werden. Mit einigem zahlenmäßigen Abstand folgt die Kategorie MIT ANDEREN (36 Bewertungen).

■ **Tab. 3.2** Verteilung der Konstrukte über Kategorien und Elemente (FGT frei-gemeinnützige Tätigkeit, EA Erwerbsarbeit; fett gedruckt sind die zur Beschreibung der jeweiligen Tätigkeit wichtigsten Kategorien)

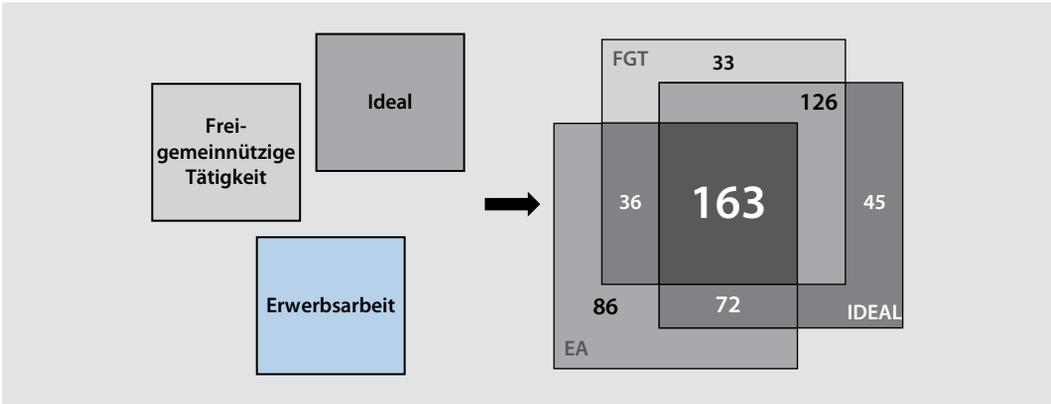
KATEGORIEN	FGT (359 Bewertungen)	EA (358 Bewertungen)	Ideal (408 Bewertungen)
FÜR MICH	<b>103</b>	<b>71</b>	<b>129</b>
BÜHNEN	<b>41</b>	<b>33</b>	<b>48</b>
BELASTUNG/BEANSPRUCHUNG	<b>23</b>	<b>73</b>	<b>23</b>
MIT ANDEREN	<b>39</b>	<b>36</b>	<b>36</b>
AUTONOMIE	<b>39</b>	<b>5</b>	<b>40</b>
MICH EINBRINGEN	<b>22</b>	<b>28</b>	<b>22</b>
WERT	<b>25</b>	<b>16</b>	<b>27</b>
FÜR ANDERE	<b>31</b>	<b>11</b>	<b>21</b>
VORGABEN	<b>10</b>	<b>30</b>	<b>12</b>
ERWERB	<b>2</b>	<b>27</b>	<b>20</b>
BESONDERE	<b>9</b>	<b>13</b>	<b>12</b>
GEISTIGER ANSPRUCH	<b>12</b>	<b>11</b>	<b>11</b>
ALLEIN	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>6</b>
UNBEZAHLT	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>1</b>

Hier wird, im Unterschied zu anderen Tätigkeiten, »soziale Distanz« als besonderer Aspekt angesprochen. In den Subkategorien der Kategorie VORGABEN (30 Bewertungen) zeigt sich, dass über eine »Strukturierung von Arbeit« hinaus auch häufig »Fremdbestimmung der Arbeit« thematisiert wird. Weiterhin sind die Kategorien MICH EINBRINGEN (28 Bewertungen) und ERWERB (27 Bewertungen) von Bedeutung.

Mit insgesamt 408 Bewertungen liegen für das Ideal die meisten Konstrukte vor. Das Ideal als abstraktes Element wurde häufiger als andere Elemente mit beiden Polen eines Konstruktpaars bewertet als die beiden realen Tätigkeitsbereiche. Daraus ergibt sich die Vielzahl an zutreffenden Konstrukten. Die mit Abstand dominierende Kategorie dieses Elementes ist FÜR MICH mit 129 Bewertungen, wobei die Subkategorien »Spaß/Freude«, »positive Gefühle«, »Regeneration« und »Entwicklung« hervorzuheben sind. Es folgen die Kategorien AUTONOMIE (40 Bewertungen), MIT ANDEREN (36 Bewertungen) und WERT (27 Bewertungen). Die Kategorie ERWERB (mit 20 Bewertungen) in Kombination mit der Kategorie BELASTUNG/

BEANSPRUCHUNG (mit 23 Bewertungen) ist auffällig, da die ideale Tätigkeit von manchen Auskunftspersonen als eine Form der Erwerbsarbeit konstruiert und nicht radikal von dieser abgegrenzt wurde. Das Ideal wurde möglicherweise eher im Sinne von »typisch« (alltäglich) verstanden als im Sinne von »besonders«. ■ **Tab. 3.2** fasst die Verteilung der Konstrukte über die Kategorien und Elemente noch einmal zusammen.

Die repräsentierten Merkmalsprofile der 3 untersuchten Tätigkeiten zeigen also charakteristische Muster: Erwerbsarbeit ist vor allem durch Belastung und strukturierte Vorgaben gekennzeichnet, die frei-gemeinnützige Tätigkeit und das Ideal vor allem durch Wertigkeit, Sinn, Autonomie sowie die Gewissheit, etwas für sich und für andere zu tun. Das Handeln mit anderen sowie der geistige Anspruch der Arbeit verteilen sich gleichmäßig auf alle 3 Tätigkeiten.



■ Abb. 3.2 Bildung von Konstruktschnittmengen

### Schritt 3: Schnittmengenanalyse – Der Kern guter Arbeit und Alleinstellungsmerkmale der beiden Tätigkeiten

Bislang wurden die Konstruktmengen der 3 Elemente nebeneinander betrachtet. So wird noch nicht deutlich, welche Konstrukte oder Konstruktgruppen *ausschließlich* für Erwerbsarbeit bzw. für frei-gemeinnützige Tätigkeit verwendet werden, und welche Konstrukte auf beide oder auf alle 3 Tätigkeiten passen. Erst diese Konstrukte lassen den Kern guter Arbeit erkennen. Sie geben darüber Auskunft, was der kleinste gemeinsame Nenner der 3 Tätigkeiten ist und worin genau der Unterschied zwischen den Tätigkeiten besteht.

Hierzu wird per Ausschlussverfahren bestimmt, welche der 656 Konstrukte auf alle 3 Elemente (FGT, EA, Ideal) zutreffen und welche Konstrukte auf je 2 Elemente, nicht aber auf das dritte zutreffen und welche nur auf ein Element, nicht jedoch auf die beiden anderen zutreffen. Nicht berücksichtigt werden jene Konstrukte, die für keine dieser 3, aber für weitere Tätigkeiten verwendet wurden (z. B. Hausarbeit, Hobby, Freizeitaktivität u. a.). In die Auswertung gehen somit 563 Konstrukte ein, die 7 Teilmengen und 4 Schnittmengen bilden (■ Abb. 3.2), welche präzise Unterscheidungen zwischen den Tätigkeiten offenlegen.

Im Einzelnen haben die Schnittmengen folgende Bedeutungen:

- 163 Konstrukte treffen auf alle 3 Tätigkeiten zu, sie bilden den gemeinsamen Kern der Tätigkeitsbereiche, und zwar im Hinblick auf das individuelle Erleben und Bewerten.

- 126 Konstrukte treffen auf die FGT und das Ideal zu, aber nicht auf EA. Sie enthalten die Erlebensaspekte, die FGT im positiven Sinn von der EA unterscheiden.
- 72 Konstrukte treffen auf EA und das Ideal zu, nicht aber auf FGT. Sie beschreiben die Aspekte, die die EA von der FGT positiv abheben.
- 36 Konstrukte treffen zwar auf EA und FGT zu, nicht aber auf das Ideal. Diese können als negative Aspekte des Arbeiterlebens aufgefasst werden.
- 86 Konstrukte treffen nur auf die EA zu, nicht aber auf FGT und auf das Ideal. Auch diese betreffen negative Aspekte des Arbeiterlebens, die allerdings nur bei der EA, nicht jedoch bei der FGT auftreten.
- Die übrigen Mengen beschreiben ebenfalls jeweils nur eine Tätigkeit, ohne auf eine der beiden anderen zuzutreffen (33 Konstrukte entfallen nur auf FGT, 45 Konstrukte nur auf das Ideal). Diese Konstrukte sind für den Vergleich der frei-gemeinnützigen und der Erwerbsarbeit von untergeordnetem Interesse. Ein großer Teil dieser Konstrukte ist im Übrigen sehr individuell (z. B. »umweltbewusst«, »Tätigkeit drinnen«), sodass sich eine Restmenge ergibt, die im Zusammenhang mit der Fragestellung vernachlässigt werden kann.

Damit zeigt sich schon auf der formalen Ebene der Mengen, dass wir einerseits einen hinreichenden gemeinsamen Begriffskern für alle 3 Tätigkeiten haben, aber auch ausreichend viele Konstrukte, die

zwischen den Tätigkeiten differenzieren. Auf dieser Basis sollte es also möglich sein herauszufinden, was Erwerbsarbeit und frei-gemeinnützige Tätigkeiten im Erleben der Akteure unterscheidet und was diese gemeinsam haben.

Betrachten wir zunächst die 163 Konstrukte, die gemeinsam auf beide Tätigkeiten und die Idealvorstellung angewendet wurden. Diese Konstrukte beschreiben das, was in der Arbeit, egal in welcher ihrer Formen, generell positiv erlebt wird. Dominant sind die Kategorien: FÜR MICH (zugehörige Konstrukte treffen 48-mal auf alle 3 Tätigkeiten zu), MIT ANDEREN (29-mal), MICH EINBRINGEN (17-mal), nicht aber AUTONOMIE (3-mal). Auf der Ebene der Subkategorien (kursiv) und Konstrukte (ohne Hervorhebung) wird dieser Bedeutungsraum deutlicher:

#### FGT = EA = Ideal (163 Konstrukte)

- FÜR MICH (*Spaß/Freude, Selbstentwicklung, Lernen/Bildung, Entspannung, Wohlfühlen, Wirksamkeit/Bestätigung, positive Gefühle*) 48 Konstrukte
- MIT ANDEREN (*Kontakt, soziales Miteinander, gemeinsames Erleben*) 29 Konstrukte
- MICH EINBRINGEN (*Aktivität, Einsatzbereitschaft*) 17 Konstrukte
- BÜHNEN (*Arbeit, öffentlich*) 16 Konstrukte
- WERT (*Wert, Interesse, Ziele*) 14 Konstrukte
- GEISTIGER ANSPRUCH (z. B. geistige Tätigkeit, Konzentration, anspruchsvoll) 9 Konstrukte
- VORGABEN (*Arbeitsauftrag, Vorgaben, fremdbestimmt, Strukturierung*) 8 Konstrukte
- BELASTUNG/BEANSPRUCHUNG (*Belastung/Beanspruchung, Pflicht, Zeitaufwand*) 7 Konstrukte
- FÜR ANDERE (*für andere, Helfen*) 6 Konstrukte
- BESONDERE (z. B. Rechenschaftspflichten, Erfahrung und hohe Anforderung, Alter) 4 Konstrukte

Es gibt eine kleine Menge von 36 Konstrukten, die auf Erwerbsarbeit und frei-gemeinnützige Arbeit

zutreffen, aber nicht dem Ideal zugeschrieben werden. Diese zählen vor allem zur Kategorie BELASTUNG/BEANSPRUCHUNG (17-mal).

#### EA = FGT (36 Konstrukte)

- BELASTUNG/BEANSPRUCHUNG (*Leistungsdruck, Pflicht, müssen, notwendig, Zeitaufwand, negative Gefühle*) 17 Konstrukte
- FÜR ANDERE (z. B. für andere, sich kümmern) 3 Konstrukte
- MIT ANDEREN (z. B. soziales Netz, soziale Distanz) 3 Konstrukte
- MICH EINBRINGEN (z. B. Nützlichmachen in der Gemeinschaft, Anstrengung) 3 Konstrukte
- BÜHNEN (z. B. Arbeit) 3 Konstrukte
- BESONDERE (vorsichtig sein, dass ich nicht verschwinde; Jugend; Moral)
- FÜR MICH (Fokus ist auf mich gerichtet, sich etwas beweisen)
- VORGABEN (überwacht werden, Ordnung und Sauberkeit)

Wenn die Konstrukte nicht mehr auf das Ideal zutreffen und den positiven Konnotationsraum verlassen, treten Aspekte der Anstrengung (statt Aktivität), der Pflicht oder der Distanz (statt Kontakt) hervor. Frei-gemeinnützige Tätigkeit wird ebenso wie Erwerbsarbeit zumindest teilweise mit Verpflichtung, Notwendigkeit und Zeitaufwand in Verbindung gebracht. Diese Aspekte wurden von einigen Auskunftspersonen benannt, treten jedoch deutlich stärker in der Erwerbstätigkeit auf als in der frei-gemeinnützigen Tätigkeit. Die 86 Konstrukte, die nur auf die Erwerbsarbeit zutreffen, unterstreichen dies.

Was hat die frei-gemeinnützige Tätigkeit, das die Erwerbsarbeit nicht hat? Insgesamt 126 Konstrukte treffen auf FGT und Ideal zu, nicht aber auf EA. Sie gehören vor allem zu den Kategorien FÜR MICH (46-mal) und AUTONOMIE (30-mal). Autonomie wird von Personen, die beide Tätigkeitsformen ausüben, lediglich der frei-gemeinnützigen Tätigkeit zugeschrieben, dieser Befund ist auffällig und eindeutig.

**FGT = Ideal (126 Konstrukte)**

- FÜR MICH (*Für mich, Spaß/Freude, Selbstentwicklung, positive Gefühle, Wohlbefinden, Regeneration, Entspannung, Entwicklung, Verwirklichung*) 46 Konstrukte
- AUTONOMIE (*freiwillig, selbstbestimmt/Freiraum*) 30 Konstrukte
- BÜHNEN (*Freizeit, privat*) 14 Konstrukte
- WERT (*Wert, Ziele, z. B. eigener Anspruch, da will ich hin, sinnvoll, wertvoll*) 11 Konstrukte
- FÜR ANDERE (*für andere, helfen*) 9 Konstrukte
- MIT ANDEREN (*Kontakt, gemeinsames Erleben, soziales Miteinander*) 6 Konstrukte
- MICH EINBRINGEN (*mich einbringen, Anstrengung*) 3 Konstrukte
- BESONDERE (*Versüßen vom Lebensstandard, Erleben*)
- GEISTIGER ANSPRUCH (*geistige Tätigkeit, geistig schöpferisch*)
- BELASTUNG/BEANSPRUCHUNG (*Engagement über meine Verhältnisse*)
- STRUKTURIERUNG (*unregelmäßig*)
- UNBEZAHLT (*unbezahlt*)

Die Erwerbsarbeit hat ihrerseits positiv bewertete Merkmale, die die frei-gemeinnützige Tätigkeit nicht hat. 72 Konstrukte beschreiben Gemeinsamkeiten zwischen EA und dem Ideal, die nicht auf die FGT zutreffen. Sie verteilen sich hauptsächlich auf die Kategorien ERWERB (18-mal), FÜR MICH (17-mal), BELASTUNG/BEANSPRUCHUNG (14-mal, meist im Sinne von Pflicht).

**EA = Ideal (72 Konstrukte)**

- ERWERB (z. B. Lebensunterhalt, Geld, Bezahlung) 18 Konstrukte
- FÜR MICH (*für mich, Selbstentwicklung, berufliche Entwicklung*) 17 Konstrukte
- BELASTUNG/BEANSPRUCHUNG (*Pflicht, notwendig, müssen*) 14 Konstrukte
- BÜHNEN (*Arbeit, öffentlich, beruflich*) 8 Konstrukte

- VORGABEN (*Arbeitsauftrag, Vorgaben*) 4 Konstrukte
- AUTONOMIE (*selbstbestimmt*) 3 Konstrukte
- BESONDERE (*rationale Entscheidung, mit Meinung zurück halten, umweltbewusst*)
- ALLEIN (*allein, mach ich allein*)
- MICH EINBRINGEN (*Fähigkeiten/Fertigkeiten, Anwendung der Kenntnisse*)
- KONTAKT (*vertraute Personen*)

Der Kern guter Erwerbsarbeit ist demnach eine als symmetrisch erlebte Austauschbeziehung zwischen der geleisteten Anstrengung und der empfangenen Entlohnung. Erwerbsarbeit wird primär durch die Bezahlung zu guter Arbeit. Sie zeichnet sich zudem durch Strukturierung, Vorgaben und Rationalität aus. Neben der Bezahlung im Austausch zur erbrachten Anstrengung werden ihr noch Aspekte der (beruflichen) Entwicklung zugeschrieben, die aber auch für die frei-gemeinnützige Tätigkeit gelten, hier jedoch eher als persönliche Entwicklung.

Das Ideal bildet den Referenzrahmen für die Beurteilung einer guten Arbeit. In den subjektiven Konstruktwelten befindet sich frei-gemeinnützige Tätigkeit durchgängig näher an der Idealvorstellung von Arbeit als die Erwerbsarbeit. Die Vorstellung von guter Arbeit speist sich bei Menschen, die frei-gemeinnützig tätig sind, eher aus ihrer freiwilligen Tätigkeit als aus der Erwerbsarbeit. Es sind die Themen Autonomie, Herausforderung oder Entwicklungsmöglichkeiten, die für beide Tätigkeitsfelder wichtig sind, aber häufiger in der frei-gemeinnützigen Tätigkeit gefunden werden. Frei-gemeinnützige Tätigkeit wird zudem und im Gegensatz zur Erwerbsarbeit gleichzeitig in Gemeinschaft und für die Gemeinschaft erbracht, sie vereint das Erleben von Zugehörigkeit, Vertrauen und Sinnstiftung. Durch ihren privaten bzw. persönlichen Charakter (im Gegensatz zur öffentlichen Bühne der Erwerbsarbeit) erlaubt sie es, authentisch zu sein (Senghaas-Knobloch, 2008b), was Entfremdung vorbeugt Emotionen zulässt und Identität schafft.

■ Tab. 3.3 Vergleich verschiedener Beschreibungen »guter Arbeit«

Job Characteristics Model	DGB-Index »Gute Arbeit«	Schnittmengenanalyse
Bedeutsamkeit der Arbeit	Sinngehalt (Nützlichkeit) der Arbeit	Sinn, Wert, Bedeutsamkeit
Autonomie	Gestaltungsmöglichkeiten	Autonomie
Aufgabengeschlossenheit	Nicht enthalten	Struktur, Vorgaben
Anforderungsvielfalt	Anforderungen (emotionale und körperliche), Arbeitsintensität	Aktivität, Beanspruchung
Rückmeldung	Nicht enthalten	Wirksamkeit
Nicht enthalten	Nicht enthalten	Wohlbefinden, Valenz
Nicht enthalten	Entwicklungsmöglichkeiten	Entwicklung (Identität)
Nicht enthalten	Nicht enthalten	Authentizität (Privatheit)
Nicht enthalten	Nicht enthalten	Gemeinschaft, Vertrauen

### 3.6 Schlussfolgerung

Im Rahmen des vorliegenden Buches ist hervorzuheben, dass frei-gemeinnützige Tätigkeit unserer Studie nach die Referenzerfahrung von guter Arbeit ist. Die Idealvorstellung von Arbeit ist durch eine ganze Reihe von Facetten bzw. Konstrukten geprägt, die gemeinsam vorkommen. Diese Facetten sind nicht unabhängig voneinander, sondern bilden eine ganzheitliche Erfahrung, die Arbeit zu guter Arbeit macht. Dazu gehören:

- Wohlbefinden (positive Valenz)
- Autonomie
- Authentizität (Privatheit)
- Gemeinschaft, Vertrauen
- Sinn, Wert, Bedeutsamkeit
- Wirksamkeit
- Entwicklung (Identität)
- Aktivität, Beanspruchung
- Struktur, Vorgaben

Grundsätzlich hat jede Form der Arbeit das Potenzial, diese Merkmale zu erfüllen. Dennoch zeigt die Empirie unserer Studie, dass nur die Merkmale Struktur, Gemeinschaft und Aktivität sowohl in der Erwerbsarbeit als auch in der frei-gemeinnützigen Tätigkeit erlebt werden. Die übrigen 6 Qualitäten – Wohlbefinden, Sinnhaftigkeit, Wirksamkeit, Autonomie, Authentizität und Entwicklung – erleben

die Befragten überwiegend durch frei-gemeinnützige Tätigkeit.

So kann ein Idealbild von Arbeit beschrieben werden, das durchaus dem Job-Characteristics-Modell (Hackman & Oldham, 1974, 1980) entspricht, in einigen Facetten aber deutlich darüber hinausgeht. Auch die vorliegenden Inventare für gute Arbeit (z. B. DGB, 2013) decken dieses Spektrum nicht ab. ■ Tab. 3.3 stellt die Faktoren des Job-Characteristics-Modells, des DGB-Index »Gute Arbeit« und dieser Studie gegenüber.

Aufgabengeschlossenheit entspricht nur grob der Kategorie Vorgaben und betrifft eher die konkrete Arbeitsgestaltung, die nicht im Fokus unserer Studie stand. Wir bzw. unsere Auskunftspersonen haben Arbeit eher allgemein als Tätigkeit betrachtet. Im DGB-Index sind aufgabenbezogene Merkmale nicht enthalten, andeutungsweise unter Betriebskultur. Anforderungsvielfalt wird im DGB-Index nicht als positives Gestaltungsmerkmal verstanden, sondern als Belastung. Wirksamkeit und Rückmeldung sind nicht das gleiche, betreffen aber beide die Frage des Resultats der Arbeit und wie dieses ins Bewusstsein gelangt. Ähnliches wird im DGB-Index wiederum nur näherungsweise unter Betriebskultur bewertet. In der Schnittmengenanalyse kommt zusätzlich der Aspekt der Entwicklung zum Ausdruck, den auch der DGB-Index enthält. Das Wohlbefinden als allgemeiner Valenzanker kommt in den beiden anderen Inventaren nicht

vor. Arbeit wird möglicherweise nach wie vor eher mit Mühe als mit Wohlbefinden assoziiert. Aspekte der Gemeinschaft (in Gemeinschaft und für die Gemeinschaft) und der Authentizität werden in der Diskussion über die Qualität von guter Arbeit bislang in beiden Vergleichsmodellen unterschätzt, wenn nicht gar vernachlässigt. Sich als authentisch zu erleben, bedeutet, dass man sich privat zeigt und nicht öffentlich, dass man so sein und handeln kann, wie man ist, so dass kongruente Prozesse persönlicher Entwicklung stattfinden.

Insgesamt bestätigt sich, dass das Verständnis von Arbeit und die Vorstellung davon, was gute Arbeit ist, von der Einbeziehung weiterer Tätigkeiten jenseits der Erwerbsarbeit profitiert. Gute Arbeit ermöglicht eine kongruente, authentische Entwicklung von Persönlichkeit und Identität (Keupp & Dill, 2010) sowie ein vorbehaltloses Vertrauen in die Gemeinschaft. Im Sinne der Generativität als Entwicklungsaufgabe im Erwachsenenalter (Erikson, 2001) leistet sie einen Beitrag für die Gemeinschaft und erlaubt den Akteuren, sich als integrativer Teil dieser zu erleben. Diese nur in der frei-gemeinnützigen Tätigkeit gefundene Qualität lässt sich möglicherweise und in einem gewissen Ausmaß auch auf die Gestaltung marktgängiger und industrieller Arbeit übertragen. In vielen Tätigkeitsverhältnissen (Freiberuflichkeit, Selbstständigkeit) dürfte sie ohnehin bereits angestrebt und sicher auch tendenziell realisierbar sein. Dies ist wünschenswert, denn Wirksamkeit, Gemeinschaft, Authentizität und Autonomie sind keine hedonistischen, sondern gesellschaftlich anerkannte Werte.

### 3.7 Diskussion

---

Zunächst ist festzuhalten, dass die gewählte Methode der Schnittmengenanalyse konsistente und schlüssige Ergebnisse gezeigt hat. Sowohl die zahlenmäßige Verteilung der verschiedenen Teil- und Schnittmengen als auch deren qualitative Beschreibung decken sich mit den Befunden aus der klassischen Einzelfallauswertung der narrativen Grid-Interviews (Mösken et al., 2009, 2010). So erscheint die Erwerbsarbeit als eine rationale Austauschbeziehung, die deutlich mehr negative Lebensaspekte aufweist als die frei-gemeinnützige

Tätigkeit. Diese hingegen hat eine deutlich größere Schnittmenge mit einer Idealvorstellung von Tätigsein. Wichtige Merkmale von Arbeit wie Autonomie, Authentizität, Gemeinschaft und Wirksamkeit für andere (Generativität) finden sich in der frei-gemeinnützigen Tätigkeit, nicht aber in der Erwerbsarbeit. Entwicklung und Lernen hingegen tauchen in beiden Tätigkeiten auf. Sieht man von geringen individuell konstruierten Restmengen ab, lassen sich alle Konstrukte aus den 39 Interviews aussagekräftig zuordnen. Ein einziges, universelles Begriffsraster reicht folglich zur Erforschung und Bewertung von Arbeit nicht aus. Es gibt zwar universelle Motive und Merkmale, es gibt aber ebenfalls besondere Ausprägungen, die eine eigenständige Erforschung verschiedener Tätigkeitsformen rechtfertigen und notwendig machen.

Voraussetzung für eine aussagekräftige Analyse ist die Kodierung der Konstrukte und die Bildung von Kategorien. In diesem Fall wurde induktiv vorgegangen, sodass die entstandenen Kategorien nicht unbedingt den gängigen Merkmalsbezeichnungen in Lehrbüchern oder etwa dem DGB-Index »Gute Arbeit« entsprechen. Stattdessen sind die gewählten Kategorien eher zurückhaltend beschreibend. Dennoch ergeben sich sinnvolle, intersubjektiv nachvollziehbare Zuordnungen zu den Arbeitsformen.

Eine Stärke des Verfahrens liegt darin, dass alle Transformationen an den Daten nachvollziehbar und transparent gemacht werden können. Die Nachvollziehbarkeit und der Anteil formaler Regeln bei der Transformation der Daten sind Reliabilitätskennzeichen. Es sind hinreichend viele Schritte nötig, sodass ein Ergebnis nicht einfach vorweggenommen werden könnte, sondern sich durch einen iterativen Prozess herauschält. Wenn sich etwa Vorannahmen noch in der Inhaltsanalyse (Kodierung) niederschlagen können, so ist spätestens die Schnittmengenanalyse nicht beeinflussbar, da sie von der Verwendung der Konstrukte durch die Auskunftsperson abhängt. Das Verfahren sichert somit auch ein gewisses Maß an Objektivität und damit ein weiteres Gütekriterium sozialwissenschaftlicher Forschung. Die externe Validität der Konstrukte darf als außerordentlich hoch angesehen werden, da es ja die Auskunftspersonen selbst sind, die diese zur Beschreibung real erlebter

Situationen formulieren und auf die verschiedenen anderen Untersuchungselemente anwenden. Während in den anderen Studien vorformulierte, standardisierte Items zur individuellen Bewertung vorgegeben werden, konstruiert sich die Auskunftsperson in dem hier vorgestellten Grid-Verfahren die zu bewertenden Konstrukte mit ihrer eigenen Sprache und dürfte damit dem eigenen Erleben auch näher sein als bspw. in Fragebogenstudien.

## Literatur

- Ackerman, F. (1998). *The changing nature of work*. Washington, DC: Island Press.
- Ashleigh, M. J. & Nandhakumar, J. (2007). Trust and technologies: Implications for organizational work practices. *Decision Support Systems*, 43(2), 607–617.
- Badura, B., Ducki, A., Schröder, H., Klose, J. & Meyer, M. (Hrsg.). (2012). *Fehlzeiten-Report 2012. Gesundheit in der flexiblen Arbeitswelt: Chancen nutzen – Risiken minimieren*. Heidelberg: Springer.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P. & Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress*, 22(3), 187–200.
- Balduck, A.-L., Rossem, A. van & Buelens, M. (2010). Identifying competencies of volunteer board members of community sports clubs. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 39(2), 213–235.
- Bauman, A. A. (2014). *Online trust cues: Universal or culture-specific? A cross-cultural study of the role of consumer's background culture in developing online trust*. University of Surrey, Faculty of Business, Economics and Law: PhD Thesis.
- Beher, K., Liebig, R. & Rauschenbach, T. (2000). *Strukturwandel des Ehrenamts. Gemeinwohlorientierung im Modernisierungsprozess*. Weinheim: Juventa.
- Bell, R. (2003). The repertory grid technique. In F. Fransella, (Hrsg.), *International handbook of personal construct psychology* (S. 95–103). Chichester: Wiley.
- Bierhoff, H.-W. & Schülken, T. (2001). Ehrenamtliches Engagement. In H.-W. Bierhoff & D. Fetschenhauer (Hrsg.), *Solidarität, Konflikt, Umwelt und Dritte Welt* (S. 183–204). Opladen: Leske+Budrich.
- Clary, E. G., Snyder, M., Ridge, R. D., Copeland, J., Stukas, A. A., Haugen J. & Mine, P. (1998). Understanding and assessing the motivations of volunteers: A functional approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(6), 1516–1530.
- DGB. (2013). *Arbeitsfähig bis zur Rente? DGB-Index Gute Arbeit – Der Report Ergebnisse der Repräsentativumfrage 2012 zur Ermittlung des DGB-Index Gute Arbeit*. Berlin: Institut DGB-Index Gute Arbeit.
- Dick, M. (2001). *Die Situation des Fahrens. Phänomenologische und ökologische Perspektiven der Psychologie*. Hamburg: Harburger Beiträge zur Psychologie und Soziologie der Arbeit, Sonderband 3.
- Dormann, C. & Zapf, D. (1999). Social support, social stressors at work, and depressive symptoms: Testing for main and moderating effects with structural equations in a three-wave longitudinal study. *Journal of Applied Psychology*, 84(6), 874–884.
- Erikson, E. H. (2001). *Identität und Lebenszyklus: drei Aufsätze*. Frankfurt a. Main: Suhrkamp.
- Evers, A. (2008). Erwerbsarbeit und Engagement. Beziehungsmuster, Spannungen und Widersprüche. In Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement (Hrsg.), *Engagement und Erwerbsarbeit. Dokumentation der Fachtagung. Engagement und Erwerbsarbeit* (S. 8–13). Berlin, 08.–09.11.2007.
- Fenzl, C. & Resch, M. (2005). Zur Analyse der Koordination von Tätigkeitssystemen. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 49(4), 220–231.
- Gardner, H., Csikszentmihalyi, M. & Damon, W. (2005). *Good Work! Für eine neue Ethik im Beruf*. Stuttgart: Klett-Cotta.
- Goffin, K., Lemke, F. & Szwajczewski, M. (2006). An exploratory study of close supplier-manufacturer relationships. *Journal of Operations Management*, 24(2), 189–209.
- Güntert, S. T. (2007). *Freiwilligenarbeit als Tätigsein in Organisationen. Arbeits- und organisationspsychologische Studien zu Freiwilligen- und Militärtätigkeiten – diskutiert vor dem Hintergrund tätigkeits-theoretischer Überlegungen*. Züricher Buchbeiträge zur Psychologie der Arbeit. Eine Bücherreihe des Zentrums für Organisations- und Arbeitswissenschaften der ETH Zürich, Bd. 2. Zürich: ETH Zürich.
- Hackett, A., Jankowicz, C. & Kühnlein, I. (2004). Erwerbsarbeit, Bürgerschaftliches Engagement und Eigenarbeit: Pluralisierung – Entgrenzung – Gestaltung. In U. Beck & C. Lau (Hrsg.), *Entgrenzung und Entscheidung. Was ist neu an der Theorie reflexiver Modernisierung?* (S. 281–306). Frankfurt a. M.: Suhrkamp.
- Hackman, R. & Oldham, G. (1974). *The job diagnostic survey: An instrument for the diagnosis of jobs and the evaluation of job redesign projects*. New Haven: Yale University.
- Hackman, J. R. & Oldham, G. R. (1980). *Work redesign*. Reading, Mass.: Addison-Wesley.
- Heine, K. (2009). Using personal and online repertory grid methods for the development of a luxury brand personality. *Electronic Journal of Business Research Methods*, 7(1), 25–38.
- Hentrich, J. (2014). *Eschborner Thesen zur Arbeitsforschung*. Eschborn: RKW Kompetenzzentrum.
- Herzberg, F., Mausner, B. & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work*. New York, NY: Wiley.
- Howard, A. (1995). *The changing nature of work*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Hunter, M. G. & Beck, J. E. (2000). Using repertory grids to conduct cross-cultural information systems research. *Information Systems Research*, 11(1), 93–101.

- International Labour Organization (ILO). (2013). *Global employment trends 2013. Recovering form a second jobs dip*. Genf: International Labour Office.
- Jakob, G. (1993). *Zwischen Dienst und Selbstbezug. Eine biographische analytische Untersuchung ehrenamtlichen Engagements*. Biographie und Gesellschaft, Bd. 17. Opladen: Leske+Budrich.
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E. & Patton, G. K. (2001). The job satisfaction–job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, 127(3), 376–407.
- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285–308.
- Kern, H. & Schumann, M. (1970): *Industriearbeit und Arbeiterbewußtsein*. Frankfurt: EVA.
- Keupp, H. & Dill, H. (2010) *Erschöpfende Arbeit – Gesundheit und Prävention in der flexiblen Arbeitswelt*. Berlin: De Gruyter.
- Kratzer, N. (2003). *Arbeitskraft in Entgrenzung: grenzenlose Anforderungen, erweiterte Spielräume, begrenzte Ressourcen*. Berlin: Edition Sigma.
- Kumbruck, C. & Derboven, W. (2013). Das Repertory-Grid-gestützte narrative Interview als Methode zur Analyse der Bedeutung von spirituellen Ressourcen in der Pflege. *Wirtschaftspsychologie*, 15(2/3), 5–15.
- Luczak, H., Volpert, W., Raeithel, A. & Schwier, H. (1989). *Arbeitswissenschaft. Kerndefinition – Gegenstandskatalog – Forschungsgebiete*. Eschborn: RKW.
- Matthies, A.-L. & Kauer, K. (Hrsg.). (2004). *Wiege des sozialen Kapitals. Bürger-Engagement und lokale Ökonomie in einem ostdeutschen Stadtteil*. Bielefeld: Kleine.
- Mayo, E. (1933). *The human problems of an industrial civilization*. New York: MacMillan.
- Mösken, G., Dick, M. & Wehner, T. (2009). Den Arbeitsbegriff weiter denken: Zur subjektiven Wahrnehmung von Arbeitstätigkeit durch freiwillig engagierte Menschen. *ETH Zürich: Zürcher Beiträge zur Psychologie der Arbeit*, Heft 1/2009.
- Mösken, G., Dick, M. & Wehner, T. (2010). Wie freige-nüßlich tätige Personen unterschiedliche Arbeitsformen erleben und bewerten: Eine narrative Grid-Studie als Beitrag zur erweiterten Arbeitsforschung. *ARBEIT Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik*, 1, 37–52.
- Mutz, G. (2002). Pluralisierung und Entgrenzung in der Erwerbsarbeit, im Bürgerengagement und in der Eigenarbeit. *ARBEIT Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik*, 11, 21–32.
- National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH). (2002). *The changing organization of work and the safety and health of working people*. Cincinnati, OH: National Institute for Occupational Safety and Health. Verfügbar unter: ► <http://www.cdc.gov/niosh/docs/2002-116/> [28.10.08].
- Oerter, R. & Montada, L. (1998). *Entwicklungspsychologie. Ein Lehrbuch* (4., korrigierte Aufl.). Weinheim: Beltz.
- Picot, S. (2000). Jugend und freiwilliges Engagement. In B. von Rosenblatt (Hrsg.), *Freiwilliges Engagement in Deutschland. Ergebnisse der Repräsentativerhebung 1999 zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und ehrenamtlichen Engagement, Gesamtbericht* (S. 146–155). Stuttgart: Kohlhammer.
- Resch, M., Bamberg, E. & Mohr, G. (1997). Von der Erwerbsarbeitspsychologie zur Arbeitspsychologie. In I. Udris (Hrsg.), *Arbeitspsychologie für morgen. Herausforderungen und Perspektiven* (S. 37–52). Heidelberg: Asanger.
- Rosenberger, M. (2013). *vademecum sci:vesco: Professioneller Einsatz der Repertory-Grid-Anwendung sci:vesco*. Norderstedt: Books on Demand.
- Rosenblatt, B. von (Hrsg.). (2000). *Freiwilliges Engagement in Deutschland. Ergebnisse der Repräsentativerhebung 1999 zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und ehrenamtlichen Engagement, Gesamtbericht*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Sauer, D. (2011). Von der »Humanisierung der Arbeit« zur »Guten Arbeit«. *Aus Politik und Zeitgeschichte*, 15, 18–24.
- Scheer, J. W. & Catina, A. (Hrsg.). (1993). *Einführung in die Repertory Grid-Technik*. Band 1: Grundlagen und Methoden. Bern: Huber.
- Schumacher, U. (2003). *Lohn und Sinn. Individuelle Kombinationen von Erwerbsarbeit und freiwilligem Engagement*. Opladen: Leske+Budrich.
- Senghaas-Knobloch, E. (2008a). Eine veränderte Welt der Erwerbsarbeit – Entwicklungen, Zumutungen, Aufgaben. In E. Senghaas-Knobloch (Hrsg.), *Wohin driftet die Arbeitswelt?* (S. 15–66). Wiesbaden: VS.
- Senghaas-Knobloch, E. (2008b). Autonomie und Authentizität im postfordistischen Erwerbsarbeitsleben. In E. Senghaas-Knobloch (Hrsg.), *Wohin driftet die Arbeitswelt?* (S. 101–130). Wiesbaden: VS.
- Siegrist, J. (1996). *Soziale Krisen und Gesundheit*. Göttingen: Hogrefe.
- Strauss, A. & Corbin, J. (1999). *Grounded theory - Grundlagen qualitativer Sozialforschung*. Weinheim: Beltz.
- Taylor, F. W. (1911/1998). *The principles of scientific management* (Reprint, orig. publ. 1911, New York). Norcross, Ga.: Engineering & Management Press.
- Tietz, W. & Bierhoff, H.-W. (1996). Motive ehrenamtlicher Helfer. Wie entsteht soziales Engagement und wie wird es aufrecht erhalten? *Bericht über den 40. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Psychologie* (S. 470–476). Göttingen.
- Ulich, E. (2001). Zur Bedeutung und Bewertung nicht erwerbsbezogener Arbeitstätigkeiten. In E. Ulich (Hrsg.), *Arbeitspsychologie* (5. Aufl.). Zürich u. Stuttgart: vdf & Schäffer-Poeschel.
- Ulich, E. (2004). Erwerbsarbeit und andere Lebenstätigkeiten – eine arbeitspsychologische Perspektive. In Eidgenössische Koordinationskommission für Familienfragen (EKFF) (Hrsg.), *Zeit für Familien. Beiträge zur Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsalltag aus familienpolitischer Sicht* (S. 53–71). Bern.
- Ulich, E. & Wülser, M. (2012). *Gesundheitsmanagement in Unternehmen*. Wiesbaden: Gabler.

Wehner, T., Gentile, G. & Güntert, S. T. (2007). Bürgersinn. In K. Moser (Hrsg.), *Wirtschaftspsychologie* (S. 337–356). Heidelberg: Springer.

Wehner, T., Mieg, H. A. & Güntert, S. T. (2006). Frei-gemeinnützige Arbeit - Einschätzungen und Befunde aus arbeits- und organisationspsychologischer Perspektive. In S. Mühlpfordt & P. Richter (Hrsg.), *Ehrenamt und Erwerbsarbeit* (S. 19–39). München: Hampp.

# Motivation

- Kapitel 4**      **Motive für Freiwilligenarbeit – der funktionale Ansatz am Beispiel eines generationenübergreifenden Projekts – 59**  
*Jeannette Oostlander, Stefan T. Güntert und Theo Wehner*
- Kapitel 5**      **Selbstbestimmung in der Freiwilligenarbeit – 77**  
*Stefan T. Güntert*
- Kapitel 6**      **Soziale Gerechtigkeit – ein eigenständiges Motiv für Freiwilligenarbeit – 95**  
*Patrick Jiranek, Theo Wehner und Elisabeth Kals*
- Kapitel 7**      **Hält Freiwilligenarbeit gesund? Erklärungsansätze und kontextuelle Faktoren – 109**  
*Romualdo Ramos und Theo Wehner*

Freiwilligenarbeit ist unbezahlte Arbeit. Vielleicht aus diesem Grund regte die Frage nach den Beweggründen Freiwilliger am stärksten Forschung im Bereich der Freiwilligenarbeit an. ► Kap. 4 präsentiert den einflussreichsten theoretischen Rahmen, den sog. funktionalen Ansatz. Freiwilligenarbeit ist »multifunktional«: Dieselbe Tätigkeit kann für verschiedene Personen unterschiedliche Funktionen und für ein und dieselbe Person mehrere Funktionen erfüllen. ► Kap. 5 stellt mit der sog. Selbstbestimmungstheorie eine Theorie vor, die verschiedene Qualitäten von Motivation unterscheidet. Motiviertes Handeln kann einerseits mit dem Erleben von Selbstbestimmung einhergehen, andererseits von Fremdbestimmung und Kontrolle gefärbt sein. In diesem Sinne sind auch nicht alle Motive für Freiwilligenarbeit gleichermaßen förderlich für persönliches Wachstum und Gesundheit. ► Kap. 6 zeigt, dass der funktionale Ansatz kein abgeschlossenes Set möglicher Motive für Freiwilligenarbeit vorlegt; mit dem Beweggrund, durch Freiwilligentätigkeit soziale Gerechtigkeit fördern zu wollen, wird das Spektrum der Motive um eine eigenständige Funktion erweitert. Freies, selbstbestimmtes Handeln stellt einen Aspekt psychischer Gesundheit dar. Daher überrascht es nicht, dass Freiwilligenarbeit häufig mit Gesundheit assoziiert wird. ► Kap. 7 stellt Konzepte vor, die diesen Zusammenhang erklären sollen, und klärt darüber auf, wann mit gesunden Wirkungen der Freiwilligenarbeit gerechnet werden kann.

# Motive für Freiwilligenarbeit – der funktionale Ansatz am Beispiel eines generationenübergreifenden Projekts

*Jeannette Oostlander, Stefan T. Güntert und Theo Wehner*

- 4.1 Die »Multifunktionalität« der Freiwilligenarbeit – 60**
  - 4.1.1 Altruismus versus Egoismus – 60
  - 4.1.2 Der funktionale Ansatz – 60
- 4.2 Das freiwillige Engagement älterer Menschen – 63**
  - 4.2.1 Gesellschaftliches und individuelles Potenzial – 63
  - 4.2.2 Motive älterer Freiwilliger – 64
- 4.3 »Generationen im Klassenzimmer« – 65**
  - 4.3.1 Hintergrund und Gestaltung des Angebots – 66
  - 4.3.2 Der Erfolg des Angebots und seine Erklärung – 67
  - 4.3.3 Die Motive aus vergleichender Perspektive – 69
- 4.4 Bilanz und Ausblick – 72**
  - Literatur – 75

Wer sich als Forscher – und besonders als Psychologe – der Freiwilligenarbeit zuwendet, kann der Frage nicht ausweichen, welche Gründe Menschen dazu bewegen, eine Freiwilligentätigkeit auszuüben. Innerhalb der Psychologie haben sich in erster Linie Sozialpsychologen mit der Freiwilligenarbeit befasst und diese als besondere Art prosozialen Verhaltens untersucht. Das Verdienst dieser Forschung ist, eine Reihe von Funktionen herausgearbeitet zu haben, welche Freiwilligenarbeit für eine Person erfüllen kann. Den Wert dieses »funktionalen Ansatzes« illustrieren wir, indem wir den Beweggründen für Freiwilligenarbeit bei einer besonderen Personengruppe, nämlich bei älteren Menschen, nachgehen. Am Beispiel eines generationenübergreifenden Projekts zeigt dieser Beitrag, wie es innovativen Formen von Freiwilligenarbeit gelingen kann, den Erfahrungsschatz älterer Menschen als gesellschaftliche Ressource zu erschließen.

#### 4.1 Die »Multifunktionalität« der Freiwilligenarbeit

Die Forschung nach Beweggründen beziehungsweise Motiven (wir verwenden die Begriffe hier synonym), eine Freiwilligentätigkeit aufzunehmen und aufrechtzuerhalten, beruht auf einer längeren Forschungstradition. Während anfänglich die Dichotomie von Altruismus versus Egoismus die Diskussion prägte, betont der funktionale Ansatz die Vielfalt und mögliche »Gleichzeitigkeit« mehrerer Motive.

##### 4.1.1 Altruismus versus Egoismus

Ein Großteil der frühen Forschung zur Frage, was Freiwillige zu ihrem Engagement motiviert, betonte vor allem den Unterschied zwischen egoistischem und altruistischem Helfen (Batson et al., 1981). **Egoistische** beziehungsweise selbstdienliche **Beweggründe** zielen darauf ab, das eigene Wohlergehen durch die Freiwilligentätigkeit zu erhöhen, während bei **altruistischen Beweggründen** das Wohlergehen der Person, welche die Hilfe erhält, im Vordergrund steht (Bierhoff et al., 2007). Die-

ses Bild zeigte sich auch in einer groß angelegten Studie von van de Vliert et al. (2004). Egoistische Motive spiegelten sich etwa in folgenden Aussagen über Beweggründe: »etwas Lohnendes tun«, »rein zur persönlichen Befriedigung«, »um andere Menschen zu treffen« oder »um neue Fertigkeiten zu erlernen und neue Erfahrungen zu machen«. Zu den altruistischen Motiven gehörten Aussagen wie: »Solidarität mit den Armen und den Benachteiligten«, »Mitleid mit denen in Not«, »religiöser Glaube« oder »sich mit Menschen, die leiden, identifizieren«. Zusammenfassend kann gesagt werden, dass ein wesentliches Ziel dieses Forschungszweigs darin bestand, alle potenziellen Beweggründe in egoistische und altruistische Motive zu unterteilen (Bierhoff et al., 2007). Allerdings stellt sich die berechtigte Frage, ob diese Einteilung der Komplexität der Motivation Freiwilliger ausreichend gerecht wird.

##### 4.1.2 Der funktionale Ansatz

Die Freiwilligentätigkeit unterscheidet sich deutlich von anderen Formen prosozialen Handelns. Im Vergleich etwa zum spontanen Helfen in Not-situationen ist Freiwilligentätigkeit wohlüberlegt, geplant, andauernd und nachhaltig. Snyder et al. (2000) empfehlen daher einen motivationalen Zugang, um die Suche nach einer Möglichkeit des Engagements, die Entscheidung für ein bestimmtes Angebot und die zum Teil mehrere Jahre andauernde Leistungsbereitschaft Freiwilliger zu untersuchen. Clary et al. (1998) wendeten, dieser Idee entsprechend, eine funktionale Analyse auf Freiwilligentätigkeiten an, um die Motive Freiwilliger zu identifizieren. Dieser sogenannte funktionale Ansatz wurde zuvor erfolgreich in der Einstellungsforschung angewendet (► Der funktionale Ansatz: von der Einstellungs- zur Freiwilligkeitsforschung); seine Grundannahme lautet: Verschiedene Personen können dieselben Einstellungen in Bezug auf einen Gegenstand haben und in dieselben Tätigkeiten involviert sein, ohne dass die psychologischen Funktionen, denen diese Gedanken, Gefühle oder Handlungen jeweils dienen, einander gleichen müssen (Snyder, 1993).

### Der funktionale Ansatz: von der Einstellungs- zur Freiwilligenforschung

Grundlage des funktionalen Ansatzes in der Einstellungsforschung bilden die Arbeiten von Smith et al. (1956) sowie von Katz (1960), in denen der Frage nachgegangen wird, welche Funktion Einstellungen für das Individuum erfüllen. Die Funktion einer Einstellung macht sich dann bemerkbar, wenn eine Veränderung der Einstellung angestrebt wird. Einstellungsänderungen werden nach dem funktionalen Ansatz nur dann erfolgreich sein, wenn sie die jeweilige Funktion ansprechen, die der Einstellung zugrunde liegt.

Clary und Snyder (1991) knüpfen an den funktionalen Ansatz mit der Überlegung an, dass dieselben zentralen Themen aus der funktionalen Analyse der Einstellungen auch für die motivationale Grundlage der Freiwilligentätigkeit gelten. Statt die vielfältigen Gründe, Freiwilligenarbeit zu leisten, aufzulisten, wählen Clary und Snyder die Funktionen, die bei Katz (1960) bzw. bei Smith et al. (1956) genannt werden. Die ersten 3 Funktionen finden sich in beiden Arbeiten, wenngleich sie unterschiedlich benannt werden; die beiden weiteren Funktionen werden lediglich in je einer der beiden Arbeiten aufgeführt:

- **Verstehen der Welt:** Die Einstellung strukturiert die ansonsten chaotisch wirkende soziale Umwelt vor dem Hintergrund begrenzter Information.
- **Ausdruck von Werten:** Die Einstellung ermöglicht, Wertvorstellungen, Neigungen und bedeutsame Aspekte der Persönlichkeit auszudrücken.
- **Schutz des Ich:** Die Einstellung soll die Person vor unangenehmen und bedrohlichen Wahrheiten über sich selbst schützen.
- **Soziale Anpassung:** Die Einstellung hilft der Person, sich in wichtige Bezugsgruppen einzufügen, indem sie sich auf eine Art und Weise verhält, die von anderen geschätzt und erwartet wird.
- **Nutzen:** Die Einstellung ist instrumentell mit der Erfahrung von Belohnung bzw. der Vermeidung von Bestrafung verbunden.

Diese Zusammenstellung der Funktionen von Einstellungen übertrugen Clary und Snyder (1991) auf die Freiwilligentätigkeit. Hinsichtlich der auf das Ich bezogenen Funktionen erschien es ihnen dabei vernünftig, das Vermeiden negativer Aspekte (den Schutz vor Bedrohung) von der Förderung positiver Entwicklungen (im Sinne einer Erhöhung des Selbstwertgefühls) zu trennen, so dass sie schließlich 6 Funktionen der Freiwilligentätigkeit vorschlugen. Die Funktion des Nutzens wurde dahingehend verändert, dass spezifisch der instrumentelle Nutzen für die berufliche Karriere als Funktion der Freiwilligentätigkeit formuliert wurde.

Ein und dieselbe Handlung kann sehr unterschiedliche Funktionen für die handelnde Person erfüllen. So kann sich beispielsweise Person A für eine Freiwilligentätigkeit (z. B. den Einsatz in einer Suppenküche) engagieren, um neue Menschen kennen zu lernen, während Person B sich für dieselbe

Freiwilligentätigkeit engagiert, weil sie bedürftigen Menschen helfen möchte. Somit kann dieselbe Freiwilligentätigkeit bei verschiedenen Personen unterschiedliche Funktionen erfüllen. Bei Person A erfüllt das Engagement das Bedürfnis nach sozialen Kontakten, bei Person B erfüllt die Freiwilligentätigkeit das Bedürfnis, anderen zu helfen. Darüber hinaus kann die Freiwilligentätigkeit für eine einzelne Person entweder eine einzige Funktion oder aber mehrere Funktionen gleichzeitig erfüllen. Für eine Person C könnte somit das Engagement in der Suppenküche sowohl die Funktion erfüllen, soziale Kontakte zu knüpfen, als auch die Funktion, anderen helfen zu können. Clary et al. (1998) identifizierten 6 verschiedene Funktionen (vgl. ■ Tab. 4.1), welche eine Freiwilligentätigkeit für ein Individuum erfüllen kann: eine **Erfahrungsfunktion**, eine **Karrierefunktion**, eine **Schutzfunktion**, eine **Selbstwertfunktion**, eine **soziale Anpassungsfunktion** und eine **Wertefunktion**.

Die 6 Funktionen nach Clary et al. (1998) lassen durchaus Tendenzen in Richtung »Egoismus« (etwa die Karriere- oder die soziale Anpassungsfunktion) oder aber in Richtung »Altruismus« (etwa die Wertefunktion) erkennen. Allerdings ist diese Unterteilung der Funktionen in einander entgegengesetzte Kategorien für den funktionalen Ansatz nicht wesentlich. Vielmehr gehen Clary et al. (1998) von einer »Multifunktionalität« der Freiwilligentätigkeit aus. Dies bedeutet, dass sie nicht die Frage nach Altruismus oder Egoismus in den Vordergrund stellen, sondern die Vielzahl verschiedener Funktionen, die durch die Freiwilligentätigkeit potenziell erfüllt werden können, hervorheben. Zudem gilt, dass weitere Forschung zeigen könnte, dass es noch zusätzliche Beweggründe für freiwilliges Engagement geben kann, Beweggründe, die bis dato nicht zum Vorschein kamen oder auch übersehen wurden. Keinesfalls sollte also davon ausgegangen werden, dass die 6 hervorgehobenen Funktionen erschöpfend sind (Shye, 2010), was wir in ► Kap. 6 durch die Erweiterung um die soziale Gerechtigkeitsfunktion zeigen werden.

Um erfassen zu können, in welchem Ausmaß die verschiedenen Funktionen für den einzelnen Freiwilligen von persönlicher Bedeutung sind, entwickelten Clary et al. (1998) ein wissenschaftlich basiertes und bezüglich verschiedener

■ Tab. 4.1 Sechs Funktionen der Freiwilligentätigkeit nach Clary et al. (1998)

Funktion	Beschreibung	Beispielaussage
<b>Wertefunktion</b>	Die Freiwilligentätigkeit ermöglicht es, eigene Wertvorstellungen zum Ausdruck zu bringen, bspw. indem man bedürftigen Menschen hilft, da man um das Wohlergehen anderer besorgt ist und Mitgefühl empfindet.	»Ich kann etwas für eine Sache tun, die mir persönlich wichtig ist.«
<b>Erfahrungsfunktion</b>	Die Freiwilligentätigkeit ermöglicht es, Neues zu erlernen, Interessen nachzugehen, praktische Erfahrungen zu sammeln, ein spezifisches soziales Umfeld kennen zu lernen und nicht zuletzt sich selbst besser zu verstehen.	»Ich kann meine Stärken kennen lernen.«
<b>Karrierefunktion</b>	Die Freiwilligentätigkeit dient der eigenen beruflichen Karriere; Kontakte können geknüpft werden; für den Beruf dienliche Fähigkeiten und Fertigkeiten lassen sich erwerben; verschiedene berufliche Möglichkeiten können ausprobiert werden.	»Die Freiwilligentätigkeit kann mir helfen, in meinem Beruf erfolgreich zu sein.«
<b>Soziale Anpassungsfunktion</b>	Durch die Freiwilligentätigkeit wird die eigene Einbindung in eine Gruppe verstärkt; der Erwartung des sozialen Umfelds (etwa wenn Familie und Freunde ebenfalls freiwillig tätig sind) kann durch eigenes Engagement entsprochen werden.	»Menschen, die mir nahe stehen, möchten, dass ich freiwillig tätig bin.«
<b>Selbstwertfunktion</b>	Die Freiwilligentätigkeit vermittelt das Gefühl, gebraucht zu werden, steigert das Selbstwertgefühl und bietet die Gelegenheit, neue Menschen kennen zu lernen.	»Durch meine Freiwilligentätigkeit fühle ich mich besser.«
<b>Schutzfunktion</b>	Die Freiwilligentätigkeit bietet Ablenkung von eigenen Sorgen, reduziert Gefühle von Einsamkeit und entlastet von Schuldgefühlen aufgrund der Tatsache, es besser zu haben als andere Menschen.	»Die Freiwilligentätigkeit hilft mir dabei, eigene Probleme zu bewältigen.«

Die Beispielsätze wurden aus der deutschsprachigen Version des Volunteer Functions Inventory übernommen (Oostlander et al., 2014); dabei soll jeweils angegeben werden, wie wichtig die Beweggründe bzw. Erwartungen für die eigene Freiwilligentätigkeit sind.

Gütekriterien überprüfbares Messinstrument in Form eines Fragebogens: das **Volunteer Functions Inventory (VFI)**. Das Instrument umfasst 30 verschiedene Aussagen, wobei jede der 6 Funktionen mit jeweils 5 Aussagen erfasst wird. Die einzelnen Aussagen können bezüglich ihrer Wichtigkeit (von »unwichtig« bis »sehr wichtig«) auf einer Skala eingeschätzt werden. Das VFI wurde ursprünglich in den USA entwickelt und steht inzwischen auch im deutschen Sprachraum in validierter Form zur Verfügung (Oostlander et al., 2014). Als wissenschaftlich basiertes und überprüfbares Messinstrument bietet das VFI den Vorteil, dass es bei verschiedensten Freiwilligentätigkeiten, in verschiedenen Ländern und bei unterschiedlichen Freiwilligengruppen eingesetzt werden kann und damit Vergleiche ermöglicht. Zudem können Freiwillige beim Beantworten

des VFI angeben, dass gewisse Beweggründe auf sie nicht zutreffen, was bei offenen Fragen nach den Motiven u. U. nicht thematisiert worden wäre.

Der funktionale Ansatz nimmt an, dass die Passung zwischen den Motiven der Freiwilligen auf der einen Seite und den Angeboten der Freiwilligentätigkeit auf der anderen Seite den entscheidenden Erfolgsfaktor für nachhaltiges Engagement darstellt. Motive werden dabei als persönliche Gewichtung der verschiedenen Funktionen von Freiwilligenarbeit beschrieben. Eine Person, für die die Erfahrungsfunktion sehr bedeutsam ist, sollte eine Freiwilligentätigkeit dann besonders schätzen, wenn sie es ermöglicht, neue Fertigkeiten zu erwerben. Umgekehrt würde diese Person auf eine schlichte, keine Herausforderungen bietende Tätigkeit stärker mit Enttäuschung reagie-

ren als Freiwillige, für die die Erfahrungsfunktion von untergeordneter Bedeutung ist.

Soweit zum Hintergrund und zum Konzept des funktionalen Ansatzes, welcher den Lesern des vorliegenden Buchs in einer Reihe von Texten begegnet wird. Im Folgenden werden wir zeigen, wie der funktionale Ansatz dabei helfen kann, erfolgreiche Freiwilligenarbeit besser zu verstehen. Dazu wenden wir uns dem freiwilligen Engagement älterer Menschen zu und stellen ein innovatives Projekt aus dem Bildungs- bzw. Schulbereich vor.

## 4.2 Das freiwillige Engagement älterer Menschen

### 4.2.1 Gesellschaftliches und individuelles Potenzial

Mit dem freiwilligen Engagement älterer Menschen verbinden sich aus unterschiedlichen Gründen hohe Erwartungen. Aus gesellschaftspolitischer und volkswirtschaftlicher Perspektive kann die Freiwilligenarbeit dieser Bevölkerungsgruppe als wertvolle Ressource verstanden werden, da ältere Menschen freier über ihre Zeit verfügen und einen reichen Erfahrungsschatz als Freiwillige einbringen können. Darüber hinaus wird Freiwilligenarbeit als Chance für ältere Menschen betrachtet, da sie Gelegenheiten bietet, am gesellschaftlichen Leben teilzuhaben, soziale Einbindung und Anerkennung zu erfahren und eine sinnstiftende Tätigkeit auszuüben.

Rund ein Viertel der Schweizer Wohnbevölkerung über 15 Jahren ist gemäß dem Freiwilligenmonitor 2010 freiwillig tätig (Stadelmann-Steffen et al., 2010; wir berichten Zahlen für die Schweiz, da die in ► Abschn. 4.3 vorgestellte Studie im Kanton Zürich durchgeführt wurde). Ein Drittel dieser Freiwilligen, d. h. rund eine halbe Million Menschen, befindet sich bereits im Pensionsalter und ist somit meist über 65 Jahre alt. Diese Bevölkerungsgruppe stellt für Freiwilligenorganisationen eine nicht zu vernachlässigende Ressource dar, denn die Gruppe der aktiven und gesunden älteren Menschen, die nicht mehr aktiv ins Berufsleben involviert sind, wird aufgrund steigender Lebenserwartung wachsen (Warburton & Cordingley, 2004). Im Jahr 2010

lag der Anteil an Personen zwischen 65 und 79 Jahren, im Vergleich zur Gesamtwohnbevölkerung, bei 17%. Bis 2060 dürfte dieser Wert gemäß Hochrechnungen auf rund 28% ansteigen (Bundesamt für Statistik, 2012). Ältere Menschen sind zudem eine wichtige Personengruppe für Freiwilligenorganisationen, da sie bereit sind, Zeit in ihre Freiwilligentätigkeit zu investieren, eine große Lebenserfahrung mitbringen und oft ein umfangreiches Wissen und verschiedene Fertigkeiten besitzen (Freedman, 1997).

Aber nicht nur die Freiwilligenorganisationen und die Gesellschaft insgesamt profitieren vom Engagement älteren Menschen, auch den Individuen selbst kommt das eigene Engagement zugute. Eine Vielzahl an Studien konnte zeigen, dass freiwilliges Engagement von älteren Menschen mit besserer physischer und mentaler Gesundheit (Li & Ferraro, 2005; Luoh & Herzog, 2002), geringerer Erkrankungswahrscheinlichkeit, besserer psychischer Befindlichkeit, höherer Lebenszufriedenheit (Onyx & Warburton, 2003), geringerer Sterblichkeit (Harris & Thoresen, 2005) sowie mit einem höheren generellen Wohlbefinden (Baker et al., 2005) einhergeht. Diese Liste umfasst Aspekte, die sich Menschen für das Alter wünschen beziehungsweise für erfolgreiches Altern benötigen (Rowe & Kahn, 1997). An dieser Stelle sei darauf hingewiesen, dass sich ► Kap. 7 eingehend mit der Frage befasst, ob, wie und unter welchen Umständen Freiwilligenarbeit zur Gesundheit der freiwillig tätigen Personen, unabhängig vom Alter, beiträgt.

Erklären lassen sich positive Wirkungen der Freiwilligenarbeit auf das Wohlbefinden älterer Menschen mit Hilfe der **Aktivitätstheorie** (Gubrium, 1972, 1973; Herzog & House, 1991). Diese Theorie besagt, dass ältere Menschen, welche aktiv bleiben und ihr soziales Netzwerk aufrecht erhalten oder neue Beziehungen aufbauen können, zufriedener sind im Leben. Ältere Menschen scheiden mit Eintritt des Pensionsalters aus dem Berufsleben aus. Sie werden damit in gewissem Maße zu Passivität veranlasst und verlieren zwangsläufig auch einen Teil ihres sozialen Netzwerks. Gleichzeitig verändert sich bei Personen in diesem Altersabschnitt oft auch noch die Familiensituation beispielsweise dadurch, dass Kinder das Elternhaus endgültig verlassen, oder durch den Tod des Ehe-

oder Lebenspartners. Personen, denen es in dieser Lebensphase dennoch gelingt, aktiv zu bleiben und sich in ein soziales Netzwerk eingebunden zu fühlen, sind tendenziell gesünder und haben ein höheres generelles Wohlbefinden (van Willigen, 2000). Die Freiwilligentätigkeit vermag bei vielen älteren Menschen genau diese Funktion zu erfüllen. Sie bleiben aktiv und sind in ein soziales Netzwerk eingebunden oder erweitern dieses durch ihr gesellschaftliches Engagement. Allerdings würde es nichts nützen, sich in sehr hohem Ausmaß freiwillig zu engagieren, um das eigene Wohlbefinden zu steigern. Eine Studie von Windsor et al. (2008) zeigte, dass die Steigerung der Gesundheit und des Wohlbefindens durch Freiwilligentätigkeit auch Grenzen unterliegt. Optimal ist ein Engagement zwischen 2 und 15 Stunden pro Woche. Höheres oder intensiveres Engagement geht hingegen mit geringerem Wohlbefinden einher. Interessanterweise zeigte sich in den Analysen der Autoren, dass die Art der Freiwilligentätigkeit hierbei keinen spezifischen Einfluss hat. Selbst bei Personen, welche sich vermehrt engagieren und dabei Führungsaufgaben übernehmen oder in Vorstandstätigkeit involviert sind, konnte kein verstärkender oder vermindender Einfluss auf das Wohlbefinden nachgewiesen werden. Abschließend sei erwähnt, dass auch in ► Kap. 10 Befunde zu einem optimalen Ausmaß des freiwilligen Engagements in seiner Wirkung auf das Wohlbefinden diskutiert werden.

Obwohl es scheint, dass Freiwilligentätigkeit im Alter nur positive Seiten hat, sowohl für die Freiwilligen als auch für die Organisationen und die Gesellschaft, soll auch ein kritischer Punkt beleuchtet werden; ein Punkt, der vor allem im Zusammenhang mit dem Wandel der Freiwilligentätigkeit, wie er sich in den letzten 20 Jahren vollzogen hat, in Erscheinung tritt (Behr et al., 2000; Warburton & Cordingley, 2004). Freiwilligenorganisationen entwickeln sich immer mehr von einer gemeinwohlorientierten Organisation hin zu einer Art Unternehmen mit sozialen Zielen und unbezahlten Mitarbeitern (Zappalà, 2001). Diese Entwicklung hat einen Einfluss auf die Rekrutierung, die Schulung und die Anerkennung von Freiwilligen, die Beziehungen zu bezahlten Mitarbeitern der Organisation sowie auch auf die Freiwilligentätigkeit selbst. Damit einher geht eine vermehrte

Professionalisierung der Freiwilligentätigkeit (Zappalà, 2001), was sich in höheren Anforderungen, umfangreicheren Trainings- und Schulungsmaßnahmen, erhöhten Sicherheitsregeln, verstärktem administrativem Aufwand oder auch in kleineren Gestaltungsspielräumen für die Freiwilligen und ihre Aufgaben widerspiegelt. Dieser Prozess führt dazu, dass für eine spezifische Freiwilligentätigkeit in Organisationen »unausgebildete« Freiwillige, also Laien, die einfach nur helfen möchten, immer weniger gebraucht werden (Warburton & Cordingley, 2004). Forschung in diesem Bereich zeigte, dass das Risiko besteht, dass ältere, eher unterstützungs- bzw. gemeinwohlorientierte Freiwillige durch diesen Strukturwandel ausgeschlossen oder durch die erhöhten Anforderungen, welche damit einhergehen, überfordert werden könnten (McDonald & Warburton, 2003). Ältere Freiwillige können diesen Wandel zu mehr Professionalisierung mitmachen, jedoch besteht auch die Gefahr, dass sich viele durch diesen Trend nicht angesprochen fühlen oder sich gar abwenden. Wichtig ist daher, dass sich die Organisationen an die Bedürfnisse der älteren Freiwilligen anpassen, damit weiterhin die Gesellschaft, die Freiwilligen und letztlich die Organisationen selbst von der Freiwilligentätigkeit älterer Personen profitieren können. Für das nachfolgend vorgestellte Projekt »Generationen im Klassenzimmer« scheint uns dies insofern gelungen, als hierbei keine besonderen Anforderungen gestellt, sondern allein das Alter der jeweiligen Person gewürdigt wird und für die Teilnahme an dem Projekt qualifiziert.

#### 4.2.2 Motive älterer Freiwilliger

Es ist kaum vorstellbar, dass jemand im Alter nur deshalb freiwillig tätig wird, um gesund zu bleiben, sich wohler zu fühlen und länger zu leben. Demzufolge sollte es spezifische Beweggründe älterer Menschen geben, freiwillig tätig zu werden: Welche Funktionen, so könnte man vor dem Hintergrund des vorgestellten funktionalen Ansatzes fragen, erfüllt die Freiwilligentätigkeit für ältere Menschen? Es ist gut vorstellbar, dass es sich dabei um Funktionen handelt, die sich in dieser Form nicht bei Freiwilligen aufzeigen lassen, die sich noch im

Berufsleben oder in der Ausbildung befinden. Qualitative Befunde aus Interviews mit Freiwilligen zeichnen ein differenziertes Bild, was die Rolle des Alters als relevante Einflussgröße auf das Engagement betrifft (► Qualitative Befunde).

### Qualitative Befunde

Die qualitativen Befunde in Form von sog. Kernsätzen zeigen, dass in den Interviews mit Freiwilligen das Alter nur indirekt (»Ich war eigentlich zu jung für diese Aufgabe, aber ich wollte es und sie ließen mich«, eine 21-jährige Hospizhelferin), nie jedoch als Voraussetzung und auch nicht als Hinderungsgrund thematisiert wird. Wurde im Interview nach Gründen für eine eventuelle Beendigung des jeweiligen Engagements gefragt, so wurde selbst von älteren Personen meist nicht explizit das Alter, sondern – und wenn, dann nicht unbedingt an erster Stelle – mögliche Umstände oder Beschwerlichkeiten genannt: »Wenn ich mal den Führerschein abgebe, muss ich natürlich auch den Fahrdienst quittieren«, ein 73-jähriger Pensionist; »Es könnte sein, dass es mir irgendwann zu beschwerlich ist, Sitzwachen zu machen«, eine 70-jährige Hospizfreiwillige.

Eine Metaanalyse (Okun & Schultz, 2003), in die alle vorliegenden und vergleichbaren Studien einbezogen werden, zeigte, dass im Alter tatsächlich gewisse Funktionen öfter beziehungsweise seltener genannt werden als bei jüngeren Freiwilligen. Vor allem die Karrierefunktion, aber auch die Erfahrungsfunktion, d. h. der Wunsch, Neues lernen zu wollen, verlieren mit zunehmendem Alter an Bedeutung. Im Gegenzug nimmt die Bedeutung der sozialen Anpassungsfunktion zu. Das heißt, dass Personen mit steigendem Alter vermehrt freiwillig tätig werden, weil ihr Bekanntenkreis und ihre Freunde auch freiwillig tätig sind. Bei den übrigen 3 Funktionen (Selbstwertfunktion, Schutzfunktion und Wertefunktion) unterscheiden sich ältere freiwillig tätige Personen nicht von jüngeren Freiwilligen. Die Tatsache, dass die soziale Anpassungsfunktion an Bedeutung gewinnt, während die Karrierefunktion und die Erfahrungsfunktion an

Bedeutung verlieren, lässt sich mit der **sozioemotionalen Selektivitätstheorie** (Carstensen et al., 1999) erklären. Diese Theorie besagt, dass sich Menschen im Alter zunehmend der Tatsache bewusst werden, dass ihre Lebenszeit begrenzt ist. Ältere Menschen beginnen, sich dadurch verstärkt auf die Gegenwart und nicht nur auf die Zukunft zu fokussieren, was eine Verschiebung der primären Ziele im Leben zur Folge hat. Enge soziale Bekanntschaften gewinnen an Bedeutung, während das Streben nach Erfolg und das Aneignen von neuem Wissen, Fertigkeiten und Erfahrungen an Bedeutung verlieren (Fung et al., 2001). Diese Tatsache macht eine Verschiebung der Bedeutung der einzelnen Funktionen mit zunehmendem Alter sehr plausibel.

Die Frage, ob neue Funktionen im Alter hinzukommen, blieb nach unserem Wissensstand bislang ungeklärt. Daher führten wir eine Studie durch, in der wir das Projekt »Generationen im Klassenzimmer«, ein Freiwilligenangebot für ältere Personen, untersuchten und auch die Frage nach weiteren Funktionen einbezogen.

## 4.3 »Generationen im Klassenzimmer«

Die Diskussion des funktionalen Ansatzes und die Frage nach spezifischen, ergänzenden Motiven älterer Freiwilliger wollen wir im Folgenden vertiefen, indem wir ein besonderes Tätigkeitsangebot für ältere Menschen vorstellen und Ergebnisse einer Befragung berichten. Es handelt sich um das von Pro Senectute Kanton Zürich organisierte Angebot »Generationen im Klassenzimmer«. Im Rahmen dieser Freiwilligentätigkeit besuchen Senioren für einige Stunden pro Woche eine Schulklasse und stellen dort ihre Zeit und ihre Lebenserfahrung den Schülern und der Lehrperson zur Verfügung. Auch die Lehrpersonen nehmen an diesem Angebot freiwillig teil. Ziel ist es, den Austausch zwischen den verschiedenen Generationen zu fördern und nicht etwa die jeweilige Lehrperson bei ihren schulischen und pädagogischen Aufgaben zu unterstützen. Zunächst werden wir in ► Abschn. 4.3.1 den Ursprung und die konkrete Gestaltung dieses Angebots darstellen und auf die Ziele unserer Studie eingehen. In ► Abschn. 4.3.2 präsentieren wir Befunde, die

den Erfolg dieses Angebots illustrieren und erklären helfen. Schließlich gehen wir in ► Abschn. 4.3.3 der Frage nach, ob die Freiwilligen dieses Angebots ein besonderes »Profil« in Bezug auf die 6 Funktionen der Freiwilligentätigkeit nach Clary et al. (1998) aufweisen. In diesem Zusammenhang werden wir vorschlagen, die Bereicherung des Alltags als Funktion zu ergänzen, welche die Freiwilligentätigkeit gerade für ältere Menschen erfüllen kann.

### 4.3.1 Hintergrund und Gestaltung des Angebots

Die Idee der Einbindung von Freiwilligen in Schulen stammt ursprünglich aus den USA. Bereits Mitte der 1950er Jahre waren Freiwillige in öffentlichen Schulen tätig. Zu Beginn fand dieser Einsatz auf Initiative von Lehrkräften, Eltern oder Schulvorstehern statt. Erst mit der Zeit, jedoch mit großem Erfolg, begannen Organisationen, diesen Dienst für Schulen anzubieten. Eine Studie aus dem Schuljahr 1987/88 zeigte, dass rund 60% der Schulen in den USA Freiwillige in der Schulklasse einsetzten (Michael, 1990). In der Schweiz fand der erste Einsatz von Freiwilligen im Jahr 1997 in 2 Schulen im Kanton Zürich statt (Sidler Angehrn, 1997). Inzwischen wird in den meisten Kantonen der Schweiz die Möglichkeit des Freiwilligeneinsatzes von Senioren in Schulen durch Pro Senectute angeboten und koordiniert. Während in den USA die Idee der Freiwilligeneinsätze in öffentlichen Schulen primär aus Mangel an Ressourcen entstand, steht in der Schweiz der Austausch zwischen den Generationen im Zentrum und nicht die Entlastung oder die Unterstützung der Lehrperson. Die Senioren übernehmen somit explizit nicht die Funktion einer Hilfslehrperson.

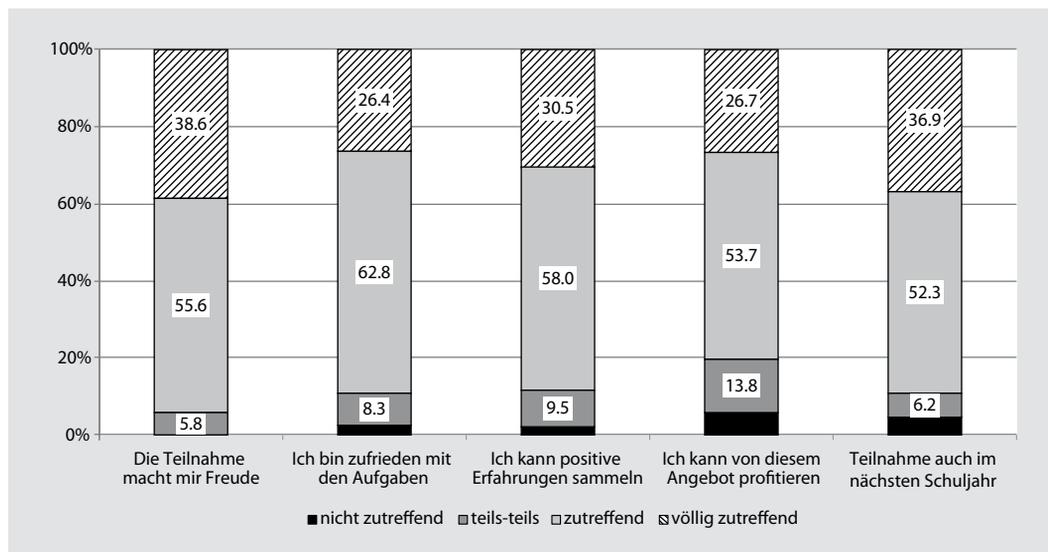
Im Rahmen des Angebots besuchen Senioren während maximal 4 Stunden pro Woche eine Schulklasse und stellen dort ihre Zeit und Lebenserfahrung zur Verfügung. Die Senioren unterstützen, begleiten und betreuen im Wesentlichen einzelne Kinder oder Schülergruppen. Das Ziel des Angebots ist nicht die Entlastung von Lehrpersonen oder die gezielte Förderung einzelner Kinder, sondern eine Bereicherung des Schulalltags und der Austausch zwischen 3 Generationen: Schülern, Lehrpersonen

und Senioren. Die Schüler sollen die ältere Generation in einer positiven Form erleben können und von deren Wissen und Erfahrungen profitieren. Bei den Senioren werden keine pädagogischen Kenntnisse vorausgesetzt, vielmehr sind die Freude am Umgang mit Kindern, Geduld, Humor und Toleranz gewünscht. Es wird angestrebt, dass sich die Senioren über eine längere Zeit in derselben Schulklasse engagieren. Deshalb ist es wichtig für die Zufriedenheit aller Beteiligten, dass sich die Zusammenarbeit zwischen der Lehrperson und dem Senior möglichst konfliktfrei gestaltet. Dies vor allem deshalb, weil die Qualität der Beziehung zwischen Lehrperson und Senior oft über Erfolg oder Misserfolg eines Einsatzes entscheidet (Marty, 2005).

Die Ergebnisse verschiedener Studien, die die Angebote in den USA und in der Schweiz evaluierten, fallen vielversprechend aus. Newman et al. (1985) konnten zeigen, dass in den USA die Lebenszufriedenheit bei 66% der freiwillig tätigen Senioren durch die Teilnahme am Angebot verbessert wurde und 75% sich persönlich besser fühlten. Dieses Resultat bestätigt die am Anfang des Kapitels aufgegriffenen Forschungsergebnisse, wonach sich Freiwilligentätigkeit bei Senioren positiv auf die Lebenszufriedenheit und das Wohlbefinden auswirkt (Onyx & Warburton, 2003). Aber nicht nur die Senioren profitierten vom Projekt, sondern auch die Schüler. Gemäß einer Studie verbesserten die Schüler ihre Lesefertigkeit und zeigten mehr Respekt gegenüber Erwachsenen (Senior Corps, 2001). Eine von unserer Forschungsgruppe in der Schweiz durchgeführte Evaluationsstudie konnte aufzeigen, dass Schüler durch dieses Projekt ein positiveres Bild von älteren Menschen entwickelten. Auch die Lehrpersonen profitierten vom Angebot. Sie gaben an, durch die Anwesenheit des Seniors mehr Zeit für einzelne Schüler zu haben, und sprachen von einer Bereicherung des Schulalltags (Marty, 2005).

Die Studie, deren Ergebnisse wir im Folgenden berichten, verfolgte die Ziele,

1. den Erfolg des Angebots »Generationen im Klassenzimmer« abzubilden und zu erklären und
2. die Beweggründe von Senioren, die sich in dieser Form freiwillig engagieren, zu untersuchen.



■ **Abb. 4.1** Zufriedenheit der Senioren mit dem Angebot »Generationen im Klassenzimmer«

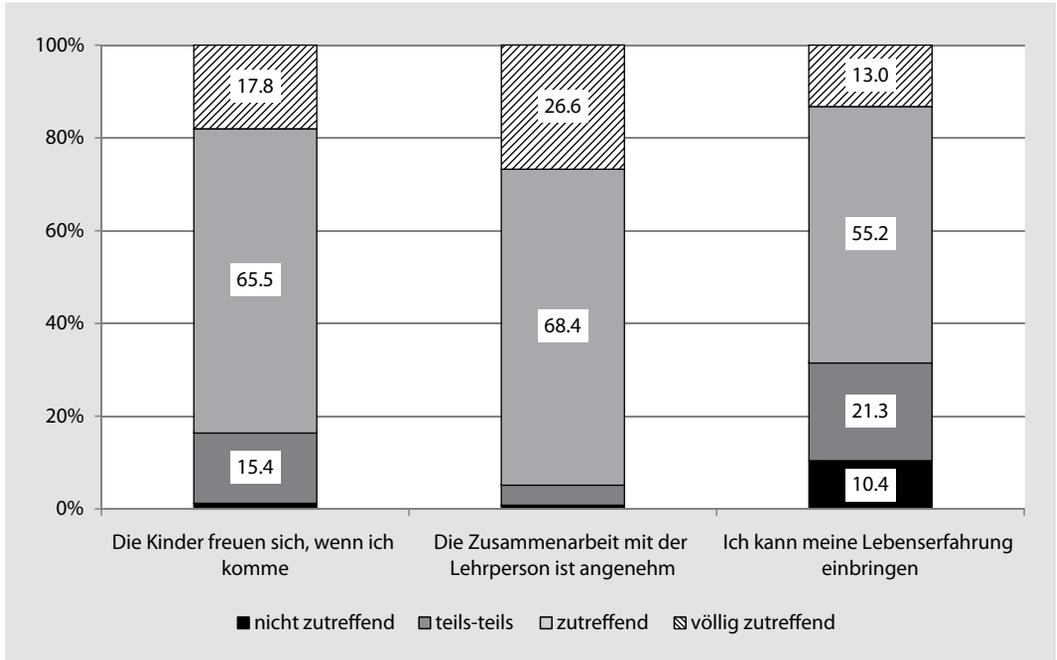
Wir führten eine schriftliche Befragung in 2 Regionen des Kantons Zürich durch. An unserer Studie nahmen  $N = 246$  Senioren teil. Das durchschnittliche Alter betrug 69 Jahre ( $SD = 5.6$ ), 70% der Teilnehmenden waren weiblich. Die Senioren waren im Durchschnitt seit knapp 4 Jahren in ihrer Schulklasse freiwillig tätig ( $SD = 2.4$ ), und dies während etwa 3 Schulstunden pro Woche ( $SD = 1.3$ ). Über 50% der Teilnehmenden hatten eine Berufsausbildung, weitere 37% einen Fachhochschul- oder Universitätsabschluss. In der Unterstufe (1.–3. Primarklasse) engagierten sich 45% der Befragten; 37% waren in der Mittelstufe (4.–6. Primarklasse) tätig, gefolgt von 20% im Kindergarten, 6% in der Sekundarstufe sowie 5% im Hort. Einzelne Senioren waren gleichzeitig in mehreren Klassen und in unterschiedlichen Schulstufen tätig.

### 4.3.2 Der Erfolg des Angebots und seine Erklärung

Dem Projekt »Generationen im Klassenzimmer« gelingt es, Senioren attraktive Freiwilligentätigkeiten anzubieten. ■ **Abb. 4.1** verdeutlicht den Erfolg dieses Angebots. Weit über 90% der Senioren gaben an, dass es ihnen Freude bereitet, an diesem

Angebot teilzunehmen. Fast 90% waren mit den Aufgaben, die sie in der Schulklasse übernehmen können, zufrieden oder sogar sehr zufrieden. Viele der Senioren gaben an, dass sie im Angebot positive Erfahrungen sammeln und auch persönlich vom Angebot profitieren können. Beinahe 90% der Senioren wollten gerne im darauffolgenden Schuljahr erneut am Angebot teilnehmen.

Ergänzend zu diesen Aspekten, die den Erfolg des Projekts abbilden, wurde untersucht, welche Faktoren die Zufriedenheit der Senioren maßgeblich beeinflussen und damit letztlich auch den Verbleib bei dieser Freiwilligentätigkeit begünstigen. Basierend auf bisherigen Evaluationsstudien (Marty, 2005) und den Erfahrungen bei Pro Senectute stellt eine gute Zusammenarbeit zwischen der Lehrperson und dem Senior einen zentralen Erfolgsfaktor für das Gelingen dar. Die »Chemie« zwischen diesen beiden Personen muss stimmen, so eine Aussage der Beteiligten. Aber auch das Verhältnis zwischen den Kindern und dem Senior muss stimmen, damit der Einsatz in der Schulklasse gelingen kann. Dieses Ergebnis zeigte sich bereits in vorab mit Senioren geführten Interviews. Bei der Frage nach möglichen Gründen für die Beendigung dieser Tätigkeit wurde häufig



■ Abb. 4.2 Erfolgsfaktoren des Angebots »Generationen im Klassenzimmer«

die Zusammenarbeit mit der Lehrperson und den Kindern genannt: »[...] wenn das Verhältnis des Seniors zur Lehrperson oder zu den Kindern zu wünschen übrig lässt« (Senior, 77 Jahre).

Auch eine sog. regressionsanalytische Zusammenhangsbetrachtung (► Anhang) unterstreicht, wie bedeutend die Qualität der Beziehungen für den Erfolg dieser Freiwilligentätigkeit ist. Wir untersuchten, welche Aspekte des Angebots am stärksten dazu beitragen, die Zufriedenheit der Senioren zu erklären. Drei Aspekte erwiesen sich als statistisch bedeutsam:

- Angenehme Zusammenarbeit mit der Lehrperson
- Freude der Kinder
- Möglichkeit, Lebenserfahrung einzubringen

Eine angenehme Zusammenarbeit zwischen der Lehrperson und dem Senior stellte sich als der wichtigste Erfolgsfaktor in Bezug auf die Zufriedenheit der Senioren heraus ( $\beta = 0.53$ ). Der zweitwichtigste Erfolgsfaktor war die Freude der Kinder, wenn der Senior in die Klasse kommt. Auch dieser Faktor beeinflusste die Zufriedenheit des Seniors

( $\beta = 0.29$ ) positiv, allerdings weniger stark als die Zusammenarbeit zwischen der Lehrperson und dem Senior. Die Möglichkeit, als Senior die eigene Lebenserfahrung in die Schulklasse zu bringen, trägt ebenfalls positiv zur Zufriedenheit mit diesem Tätigkeitsangebot bei, jedoch mit, im Vergleich zu den anderen beiden Erfolgsfaktoren, deutlich geringerem Gewicht ( $\beta = 0.12$ ). Somit konnten wir auch in unserer Studie zeigen, dass eine gute Zusammenarbeit zwischen der Lehrperson und dem Senior sowie eine gute Zusammenarbeit zwischen dem Senior und den Kindern die wichtigsten Erfolgsfaktoren darstellen.

In ■ Abb. 4.2 ist dargestellt, in welchem Ausmaß die Senioren die 3 oben genannten Erfolgsfaktoren bei ihrer Tätigkeit erleben konnten. Die Zusammenarbeit mit der Lehrperson beurteilten 95% der Senioren als zufriedenstellend oder sogar als sehr zufriedenstellend. Die geringe Anzahl an Senioren, bei welchen die Zusammenarbeit nicht gelungen ist, lässt sich vermutlich dadurch erklären, dass die Zusammenarbeit jederzeit von beiden Seiten aufgelöst werden kann, was aber, so die Auskunft von Pro Senectute, nur äußerst selten vorkommt. Über

80% der Senioren gaben an, die Kinder freuten sich darüber, wenn die Senioren am Unterricht teilnehmen. Schließlich gaben etwa zwei Drittel der Senioren an, ihre Lebenserfahrung einbringen zu können. Weitere qualitative Befunde aus Interviews mit Senioren, die sich in diesem Projekt engagierten, unterstreichen das grundsätzlich positive Bild dieses Projekts und ergänzen wertvolle Facetten (► Kernsätze von Senioren).

### Kernsätze von Senioren

Kernsätze von Senioren, die sich im Rahmen des Projekts »Generationen im Klassenzimmer« (früher auch »Klassenhilfe« genannt) engagieren, lauten wie folgt und stehen mit den berichteten quantitativen Befunden im Einklang oder ergänzen diese:

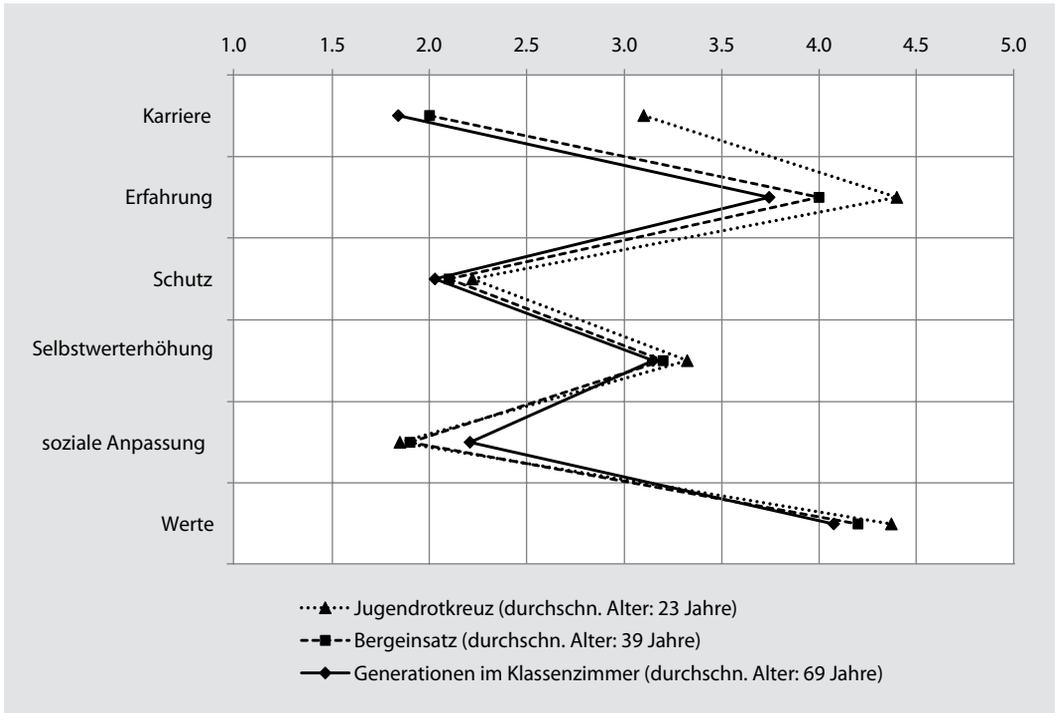
- »Ein zufriedener Mensch war ich vorher schon, hier gehe ich oft beglückt nach Hause.«
- »Es heißt zwar Klassenhilfe, aber es hilft mir auch – glaub' sogar mehr als der Schule.«
- »Manchmal halte ich mich im Gespräch mit der Klassenlehrerin, die oft doch sehr ‚geschafft‘ ist, mit meiner Freude über das Hier-sein-Dürfen ein bisschen zurück.«
- »Kinder mag ich schon immer, wichtig ist mir heute aber auch, dass ich den Lehrer verstehe.«
- »Ich hatte mich nicht gemeldet, weil mir die Decke auf den Kopf fiel, aber jetzt weiß ich doch, was mir gefehlt hat und mir sicher fehlt, wenn ich mal nicht mehr kann.«

In Anlehnung an die in ► Abschn. 4.2.1 vorgestellte Aktivitätstheorie gingen wir auch der Frage nach, ob sich die Teilnahme an diesem Angebot positiv auf die Lebenszufriedenheit und den Lebenssinn der freiwillig tätigen Senioren auswirken kann. Wir baten die Senioren darum, persönlich einzuschätzen, ob und in welcher Richtung sich die Lebenszufriedenheit und der Lebenssinn durch die Teilnahme verändert hatten. 53% der Senioren gaben an, dass sich ihre Lebenszufriedenheit durch das Pro-

jekt etwas verbessert hatte, bei weiteren 23% hatte sie sich sogar sehr verbessert. Ein sehr ähnliches Bild zeigte sich in Bezug auf den Lebenssinn. Bei 46% der Senioren hatte sich der Lebenssinn etwas verbessert, bei weiteren 29% sogar sehr. Hinzuzufügen ist, dass keine Person angab, die Lebenszufriedenheit bzw. der Lebenssinn hätten sich durch die Freiwilligentätigkeit verschlechtert. Dieses Ergebnis unterstützt die Annahme der Aktivitätstheorie, dass Aktivitäten – in unserem Fall die Teilnahme am Angebot »Generationen im Klassenzimmer« – die Lebenszufriedenheit älterer Menschen erhöhen. Allerdings müssen diese Resultate mit gewissen Vorbehalten betrachtet und interpretiert werden, da die Angaben zur Lebenszufriedenheit auf Selbstauskünften der Senioren beruhen; was im Übrigen für alle Fragebogenstudien gilt und nur durch äußerst aufwändige Fremdauskünfte abgeschwächt werden könnte. Es kann damit hier nicht ausgeschlossen werden, dass Personen die eigene Lebenszufriedenheit bewusst oder unbewusst höher einschätzen, allein aufgrund des (bewussten oder unbewussten) Gefühls, die Lebenszufriedenheit bzw. der Lebenssinn müssten durch ihre Aktivitäten gestärkt werden. Eine zweite Möglichkeit der Wahrnehmungsverzerrung beruht darauf, dass sich Personen bei Befragungen tendenziell positiv darstellen möchten, und in diesem Fall gehört zu einer positiven Darstellung, den Wert dieses freiwillig gewählten Projekts hervorzuheben.

### 4.3.3 Die Motive aus vergleichender Perspektive

Clary et al. (1998) beschrieben die weiter oben bereits dargestellten 6 Funktionen, die eine Freiwilligentätigkeit für die handelnde Person erfüllen kann. Gemäß Okun und Schultz (2003) treten bei älteren Menschen gewisse Funktionen in den Vordergrund, während andere an Bedeutung verlieren. Die soziale Anpassungsfunktion wird für ältere Menschen etwas wichtiger, während die Freiwilligentätigkeit im Alter tendenziell seltener eine Karrierefunktion oder eine Erfahrungsfunktion erfüllt. Die anderen 3 Funktionen (die Werte-, die Selbstwert- und die Schutzfunktion) zeigen – so die empirischen Befunde – keine Zusammenhänge mit dem Alter.



■ **Abb. 4.3** Vergleich der Bedeutsamkeit der 6 Funktionen von Freiwilligentätigkeit nach Clary et al. (1998) bei 3 Projekten mit Freiwilligen unterschiedlichen Alters (Einstufung auf einer Skala von 1, unwichtig, bis 5, sehr wichtig)

Ein derartiges Zusammenhangsmuster lässt sich sehr gut zeigen, wenn Freiwilligenangebote miteinander verglichen werden, bei denen Freiwillige unterschiedlichen Alters teilnehmen. In einer weiteren von unserer Forschungsgruppe durchgeführten Studie befragten wir Freiwillige aus unterschiedlichen Projekten zu ihrer Tätigkeit; das Angebot »Generationen im Klassenzimmer« war ebenfalls Teil dieser vergleichenden Studie. Für den Vergleich verschiedener Altersgruppen wählten wir neben dem Projekt »Generationen im Klassenzimmer« (mit einem Durchschnittsalter der Freiwilligen von 69 Jahren) 2 weitere Tätigkeitsangebote mit jüngeren Freiwilligen. 39 Jahre war das durchschnittliche Alter der Freiwilligen des Projekts »Bergeinsatz«: Im Rahmen dieses Projekts engagieren sich Freiwillige bei Bergbauernfamilien, die sich in einer schwierigen sozialen, ökonomischen oder gesundheitlichen Situation befinden. Als Gruppe junger Freiwilliger (mit einem Durchschnittsalter von 23 Jahren) wurde das »Ju-

gendrotkreuz« ausgewählt: Hier engagieren sich Jugendliche zwischen 15 und 30 Jahren im sozialen Bereich mit Migrantenkindern, Senioren oder benachteiligten Kindern. Für den Vergleich wurden mögliche Einflüsse aufgrund einer unterschiedlichen Verteilung der Geschlechter in den 3 Freiwilligenprojekten statistisch kontrolliert, so dass die zu berichtenden Unterschiede nicht auf derartige Einflüsse zurückgeführt werden können.

Zur Erfassung der Motive der Freiwilligen setzten wir in dieser vergleichenden Studie das in ► Abschn. 4.1.2 vorgestellte VFI ein. Für die 3 exemplarischen Freiwilligenprojekte sind in ■ **Abb. 4.3** Mittelwertsprofile bezüglich der VFI-Dimensionen dargestellt.

In Übereinstimmung mit den Befunden bei Okun und Schultz (2003) zeigten sich weder in Bezug auf die Schutzfunktion noch in Bezug auf die Selbstwertfunktion und auch nicht in Bezug auf die Wertefunktion Unterschiede zwischen den 3 Gruppen unterschiedlichen Alters. Die Karriere-

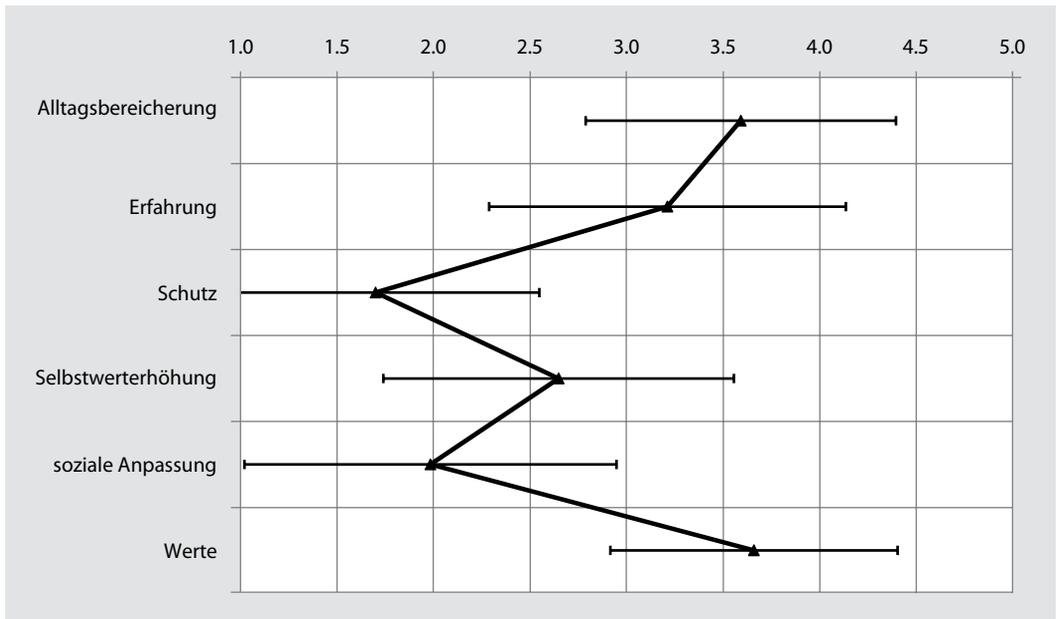
funktion war hingegen für die jüngeren Freiwilligen beim Jugendrotkreuz mit einem Wert über der Mitte der Skala viel wichtiger als für die Freiwilligen in den beiden anderen Projekten mit leicht bzw. deutlich älteren Freiwilligen (die Bedeutung der Karrierefunktion bei jungen Freiwilligen wird auch durch Befunde unterstrichen, die in ► Kap. 12 vorgestellt werden). Für die Freiwilligen des Angebots »Generationen im Klassenzimmer« wies die Karrierefunktion erwartungsgemäß die geringste Bedeutung auf. Die Erfahrungsfunktion stellte, neben der Wertefunktion, generell eine bedeutende Funktion dar, jedoch zeigte sich auch hier eine abnehmende Bedeutung mit zunehmendem Alter. Für die Freiwilligen des Jugendrotkreuzes war es deutlich wichtiger, durch ihre Freiwilligentätigkeit neue Dinge zu lernen, als für die Freiwilligen des Angebots »Generationen im Klassenzimmer«. Im Gegensatz zur Erfahrungsfunktion war die soziale Anpassungsfunktion eine Funktion von deutlich untergeordneter Bedeutung. Allerdings zeigte sich auch hier der bereits von Okun und Schultz (2003) berichtete Alterseffekt. Für die Freiwilligen des Angebots »Generationen im Klassenzimmer« stellte die Tatsache, dass auch Personen ihres Bekanntenkreises Freiwilligentätigkeit leisten, eher einen Beweggrund für das eigene Engagement dar als für jüngere Freiwillige; dieser Unterschied zeigte sich im Vergleich zu den Freiwilligen sowohl des Berg-einsatzes als auch des Jugendrotkreuzes.

Dass die Karrierefunktion bei älteren Freiwilligen und erst recht im Rentenalter an Bedeutung verliert, ist unmittelbar einleuchtend: Positive Effekte der Freiwilligentätigkeit auf die berufliche Tätigkeit können nur so lange plausible Beweggründe für Freiwilligenarbeit darstellen, wie es die Perspektive auf eine Erwerbsarbeit gibt. Jedoch wollten wir der Frage nachgehen, ob die Freiwilligentätigkeit jenseits des Erwerbsalters Funktionen übernehmen kann, die ansonsten die Erwerbsarbeit als wichtige Lebenstätigkeit einnimmt. Im Rahmen der Studie, die sich ausschließlich dem Angebot »Generationen im Klassenzimmer« widmete, suchten wir daher nach Funktionen, die das Spektrum der etablierten Funktionen der Freiwilligentätigkeit (vgl. ■ Tab. 4.1) für die Gruppe älterer Freiwilliger ergänzen könnten. So nimmt die Aktivitätstheorie (► Abschn. 4.2.1) an, dass Personen, denen es im

Alter gelingt, aktiv zu bleiben und ein soziales Netzwerk zu erhalten oder aufzubauen, gesünder sind und ein höheres generelles Wohlbefinden haben (van Willigen, 2000). Aus diesem Blickwinkel kann die Freiwilligentätigkeit als **Bereicherung des Alltags** älterer Menschen betrachtet werden. Im Rahmen des Angebots »Generationen im Klassenzimmer« freiwillig tätig zu werden, kann für ältere Menschen die Funktion einer Bereicherung bzw. Abwechslung im Alltag erfüllen und die Möglichkeit bieten, nach der Pensionierung eine sinnvolle Aufgabe zu übernehmen.

In einem ersten Schritt wurden Interviews mit zwei Senioren geführt, um unsere Annahme zu überprüfen. In einem der beiden Interviews wurde deutlich, dass die Freiwilligentätigkeit für diese Person eine sinnvolle Aufgabe nach Beendigung der beruflichen Tätigkeit darstellte: »Meine berufliche Tätigkeit lässt sich nach der Pensionierung [...] nicht als Hobby weiterführen. Mit der Arbeit in der Schule fand ich eine neue sinnvolle Aufgabe« (Senior, 77 Jahre). Auch im zweiten Interview zeigte sich, dass ein Ausgleich zum Alltag im Sinne der Aktivitätstheorie ein relevantes Motiv für die Seniorin darstellte. Sie gab an, die Tätigkeit angefangen zu haben, weil sie sich in einem »Loch« befand, da ihre Enkel bereits älter waren und sie nach Abwechslung beziehungsweise Bereicherung im Alltag suchte.

Unterstützt durch diese qualitativen Befunde formulierten wir daher Aussagen über mögliche Beweggründe, um in der Logik des VFI die Bedeutsamkeit der Funktion der Alltagsbereicherung messen zu können. Im Gegenzug verzichteten wir darauf, die Karrierefunktion zu erfassen. Wie ■ Abb. 4.4 zeigt, stellt die Alltagsbereicherung für viele Senioren eine wichtige Funktion dar. Abgebildet sind jeweils die Mittelwerte für die einzelnen Funktionen über alle Senioren hinweg; die Querbalken stellen die Streuung der Werte dar (► Anhang); da sowohl die Instruktion der Frage nach den Beweggründen als auch einzelne Aussagen etwas vom VFI abwichen, können die in ■ Abb. 4.3 bzw. ■ Abb. 4.4 dargestellten Werte nur begrenzt miteinander verglichen werden. Die Funktion der Alltagsbereicherung ist den Freiwilligen im Durchschnitt in gleichem Maße wichtig wie die Wertefunktion. Bezogen auf die Wertefunktion



■ **Abb. 4.4** Bedeutsamkeit verschiedener Funktionen der Freiwilligentätigkeit in Bezug auf das Angebot »Generationen im Klassenzimmer« (Einstufung auf einer Skala von 1, unwichtig, bis 5, sehr wichtig)

bedeutet dies, dass die Senioren hauptsächlich freiwillig tätig werden, weil sie etwas Nützliches für die Gesellschaft tun möchten; weil sie es wichtig finden, anderen zu helfen; weil sie etwas tun wollen, was ihnen persönlich wichtig ist und weil sie besorgt sind um die heutige Generation von Kindern. Zum anderen sind die Senioren, im Hinblick auf die Facetten der Alltagsbereicherung, auch freiwillig tätig, weil sie eine sinnvolle Aufgabe jenseits des Berufs übernehmen möchten, einen Ausgleich zu ihrem Alltag suchen, oder weil das Angebot ihren Alltag abwechslungsreicher machen soll.

An dritter Stelle liegt die Erfahrungsfunktion, Das heißt, dass für Freiwillige in diesem Angebot die Möglichkeit gesehen wird, Dinge durch praktische Erfahrung zu lernen, eine neue Sichtweise auf Dinge zu gewinnen, zu lernen, mit verschiedenen Menschen umzugehen, und die eigenen Stärken kennen zu lernen. Eher weniger wichtig sind die Selbstwertfunktion und die soziale Anpassungsfunktion (also der Beweggrund, durch die Teilnahme am Angebot den Erwartungen von Familie, Freunden und Bekannten zu entsprechen). Von den meisten als unwichtig eingestuft wird die

Schutzfunktion, d. h. die Freiwilligen im Angebot »Generationen im Klassenzimmer« engagieren sich nur zu einem sehr geringen Anteil aus dem Grund, dass ihnen diese Tätigkeit dabei hilft, eigene Probleme und Sorgen wie Schuldgefühle oder Einsamkeit zu bearbeiten.

#### 4.4 Bilanz und Ausblick

Dieses Kapitel stellte einen Beitrag der Psychologie vor, um die Frage nach den Beweggründen Freiwilliger zu beantworten. Das Verdienst des funktionalen Ansatzes besteht weniger darin, Antworten gefunden zu haben, als vielmehr in der Art, die Motivfrage neu zu formuliert zu haben. Dieser theoretische Rahmen nennt eine Reihe von Funktionen, die eine Freiwilligentätigkeit für die handelnde Person erfüllen kann. Damit verzichtet der funktionale Ansatz darauf, die Motivation Freiwilliger auf einfache Dichotomien wie Altruismus versus Egoismus zu reduzieren, und charakterisiert Freiwilligenarbeit stattdessen als multifunktional. Damit richtet diese Theorie den Blick auf die Vielfalt der

Beweggründe und auf die Individualität der Freiwilligen, aus deren Perspektive Selbstbezug und der Bezug auf andere Menschen ohnehin kaum einen Widerspruch darstellen.

Den funktionalen Ansatz illustrierten wir am Beispiel eines Tätigkeitsangebots, das sich spezifisch an ältere Menschen richtet. Wir wählten das Projekt »Generationen im Klassenzimmer«, um ein innovatives Angebot mit besonderem Potenzial vorzustellen. Die Bereitschaft älterer Menschen, Freiwilligentätigkeit zu leisten, hängt stark davon ab, ob die jeweilige Person bereits in jüngeren Jahren Erfahrungen im Bereich der Freiwilligenarbeit und des Ehrenamts gesammelt hat (Erlinghagen & Hank, 2009), weshalb der Mobilisierung freiwilligen Engagements älterer Menschen Grenzen gesetzt sind. Dem Angebot »Generationen im Klassenzimmer« gelingt es dennoch seit Jahren erfolgreich, auch Personen anzusprechen, die bislang nicht freiwillig tätig waren. Die Schule bietet einen Rahmen, der der Freiwilligentätigkeit Struktur und Stabilität verleiht. Aufgrund der engen Zusammenarbeit zwischen der Lehrperson und dem Senior gewinnen zwischenmenschliche Aspekte an Bedeutung. Ein gutes Verhältnis zwischen der Lehrperson, den Kindern und den Senioren erwies sich als der zentrale Erfolgsfaktor für die Zufriedenheit der Senioren und damit auch für die Fortführung des Engagements und den Verbleib bei der jeweiligen Institution. Wir nehmen an, dass sich diese Erkenntnis zu einem gewissen Grad auch auf andere Tätigkeiten übertragen lässt, bei denen die Freiwilligen untereinander oder mit ihren Koordinatoren sehr eng zusammenarbeiten.

Eine besondere Stärke des Angebots »Generationen im Klassenzimmer« erkennen wir darin, dass diese Freiwilligentätigkeit keine Vorerfahrung oder besondere »Qualifikationen« voraussetzt und damit – entgegen den Trends im Bereich der Freiwilligenarbeit – für viele Menschen offen ist. Darüber hinaus findet diese Freiwilligentätigkeit in einem sicheren Rahmen statt; der Kontext des Unterrichts ist klar strukturiert, die »Spielregeln« sind bekannt, Unvorhergesehenes ist weniger bedrohlich als bei einer Tätigkeit, bei der Freiwillige auf sich alleine gestellt wären. Dennoch bedeutet der »Schutz des Klassenzimmers« keinesfalls, dass der Freiwillige lediglich eine Hilfstätigkeit ausübt.

Im Gegenteil, die stabilen Rahmenbedingungen erlauben es, dass die Senioren genau das einbringen können, was nur sie einbringen können: die Perspektive der ältesten von 3 Generationen.

Entgegen dieser aus Sicht der Freiwilligenarbeit positiven Einschätzung erkennt der Lehrerinnen- und Lehrerverein Baselland (LVB) in einem ähnlichen Projekt »gutmenschlichen Übereifer«, ließ ein Rechtsgutachten anfertigen und stuft das Projekt als »berufspolitisch nicht hinnehmbar« ein.

Der Lehrerinnen- und Lehrerverein Baselland (LVB) hat starke berufspolitische Einwände gegen das in Birsfelden durchgeführte Projekt »Senioren an der Schule«, das dem in diesem Kapitel vorgestellten Projekt »Generationen im Klassenzimmer« ähnelt. Der LVB argumentiert wie folgt: »Die Schule ist eine Lernanstalt für öffentliche Beziehungen. Deshalb ist es eine verfehlt Idee, in der Schule familienähnliche Verhältnisse zu generieren, um damit allfällige familiäre Defizite zu kompensieren. Wer womöglich schon keine richtige Familie hat, bekommt damit auch noch keine richtige Schule serviert.« Daher sei es »nicht einzusehen, weshalb ungerecht bei den Lehrpersonen gutmenschlicher Tatendrang ein Tummelfeld bekommen sollte.« Auch wenn die, nicht nur in diesem Beitrag vorgestellte, Empirie deutlich dagegen spricht, sieht der LVB ein Verlustgeschäft auf allen Ebenen: »Die Unternehmung ‚Senioren in die Schulen‘ produziert die klassischen risikoreichen loose-loose-Effekte [sic] für die Senioren selbst, für die Lehrpersonen, für die kommunalen und kantonalen Behörden, für die Eltern und auch für die Kinder.« Während in der Ablehnung des Projekts kein Bezug zum bürgerschaftlichen Engagement hergestellt wird, geraten befürwortende Lehrpersonen durch das nachfolgende Zitat ganz sicher unter Druck: »Auch Lehrpersonen, die das mitmachen, müssten sich im Klaren sein, dass sie damit nicht nur ihren eigenen Beruf beschädigen, sondern auch die Ethik ihres Berufsauftrags kompromittieren.« (Alle Zitate aus der Zeitschrift »lvb.inform«, Jg. 2005/2006, Heft 2, S. 15–17, und Heft 3, S. 10–14, ► [www.lvb.ch](http://www.lvb.ch))

Bei der Betrachtung der Motive der freiwillig tätigen Senioren im Angebot »Generationen im Klassenzimmer« konnten wir sehen, dass diese Tätigkeit für ältere Freiwillige im Vergleich zu jüngeren Freiwilligen weniger eine Karriere- oder Erfahrungsfunktion erfüllte. Hingegen nahm die Bedeutung der sozialen Anpassungsfunktion im Alter etwas zu – ein Befund, der in Einklang mit den Ergebnissen früherer Studien steht. Hervorzuheben ist, dass die von uns aufgrund theoretischer Überlegungen als Ergänzung vorgeschlagene Funktion des Alltagsausgleichs, neben der Wertefunktion, die wichtigste Funktion für die Senioren darstellte.

Die Freiwilligentätigkeit scheint somit für viele Senioren die Funktion eines Ausgleichs zum Alltag erfüllen zu können und die Möglichkeit zu bieten, eine sinnvolle Aufgabe zu übernehmen, häufig als »Ersatz« für den früher ausgeübten Beruf. Okun und Schultz (2003) schlagen vor, das Spektrum der Funktionen, die mit dem VFI erfasst werden, zusätzlich um die Funktion des »Gebraucht-Werdens« zu ergänzen. Denn gemäß Fischer und Schaffer (1993) bietet gerade die Freiwilligentätigkeit bei älteren Menschen gute Möglichkeiten, sich in die Gesellschaft eingebunden zu fühlen und für diese etwas Nützliches zu tun.

Das Motivspektrum des VFI kann durchaus abbilden, wie sich die Prioritäten, was die Funktionen der Freiwilligenarbeit betrifft, mit dem Alter verschieben. Andererseits können je nach Art der Freiwilligentätigkeit oder nach Gruppe der Freiwilligen weitere Funktionen von Bedeutung sein, die bislang nicht erfasst werden. Bestrebungen, das VFI zu erweitern, beziehen sich dabei nicht nur auf die Gruppe älterer Freiwilliger; es gibt grundsätzliche Überlegungen, die 6 Funktionen für alle Freiwilligen um weitere Funktionen zu ergänzen. Ein Vorschlag bezieht sich beispielsweise darauf, die Wertefunktion zu differenzieren und eine Dimension der Übernahme sozialer Verantwortung von einer zweiten der politischen Verantwortung zu unterscheiden (vgl. Bierhoff et al., 2007; Neu-feind et al., 2014). In ► Kap. 6 wird das Motiv, soziale Gerechtigkeit herstellen zu wollen, als eine mögliche Funktion der Freiwilligentätigkeit vorgestellt und von den etablierten Funktionen konzeptuell abgegrenzt.

Es ist uns wichtig darauf hinzuweisen, dass eine derartige Erweiterung oder Differenzierung des Motivspektrums in keiner Weise der Idee des funktionalen Ansatzes widerspricht. Eine sparsame Zusammenstellung der wichtigsten Motive Freiwilliger erleichtert sowohl dem Praktiker als auch dem Forscher rasche Orientierung über die Bedeutsamkeit verschiedener Funktionen der Freiwilligenarbeit. Ein theoriegeleitetes Vorgehen, etwa in der Art und Weise, wie Clary und Snyder (1991) an den Funktionen von Einstellungen anknüpfen, besticht dabei durch Eleganz, die eine beinahe willkürlich zusammengestellte Liste von Beweggründen, wie man sie in vergleichenden Surveys häufig

findet, vermissen lässt. Möchte man hingegen eine konkrete Freiwilligentätigkeit besser verstehen, sollte man sich vom Wortlaut eines Instruments lösen und auf die grundlegende Idee des funktionalen Ansatzes zurückgreifen. Gerade das Tätigkeitsangebot »Generationen im Klassenzimmer« hat uns gezeigt, dass eine neue Funktion – konkret: die Bereicherung des Alltags durch eine sinnvolle Tätigkeit – hinzukommen kann, deren Erfüllung den Erfolg der jeweiligen Freiwilligentätigkeit mitbestimmt.

Eine generelle Erweiterung des VFI möchten wir jedoch in Bezug auf die Wertefunktion vorschlagen. Einstellungen strukturieren und vereinfachen das Weltbild einer Person und ermöglichen ihr, Zugehörigkeit zu einer Gruppe zu finden bzw. aufrechtzuerhalten. In Bezug auf Einstellungen erscheint es als sinnvoll, darauf hinzuweisen, dass der Bezug auf Werte, die Strukturierung des Weltbilds und das Sicheinfügen in eine Gruppe unterschiedliche Funktionen desselben Phänomens sein können. In der Freiwilligenarbeit jedoch werden Personen tätig, um ein bestimmtes inhaltliches Ziel zu verfolgen. Werthaltungen kommen nicht nur zum Ausdruck, sondern sind mit Zielen verbunden, die man durch konkretes Tätigsein erreichen möchte. In ► Kap. 2 wird der besonders enge Bezug der Freiwilligenarbeit zu Wertvorstellungen als Charakteristikum herausgearbeitet, das diese Tätigkeit etwa von der Erwerbsarbeit abhebt. Diese herausragende Bedeutung der Wertefunktion kann leicht übersehen werden, wenn der Ausdruck von Wertvorstellungen als Beweggrund in gewisser Weise neben die karrierebezogene Verwertbarkeit oder die Steigerung des Selbstwertgefühls gestellt wird. Das VFI erfasst darüber hinaus weniger die Funktion, Wertvorstellungen zum Ausdruck bringen zu können, als vielmehr den Beweggrund, aus Mitgefühl gegenüber Menschen in Not helfend tätig zu werden. Durch die Freiwilligentätigkeit kann eine Person Wertvorstellungen zum Ausdruck bringen und sich für entsprechende Ziele einsetzen; diese Werte und Ziele müssen jedoch keinesfalls mit konkreter Not assoziiert sein. Auch der Erhalt der Natur, Religion, die Bereicherung des kulturellen Lebens, die Pflege von Brauchtum und vieles mehr stellen Werte dar, die durch Freiwilligentätigkeit gelebt und damit zum Ausdruck gebracht wer-

den können. Daher sollte diese zentrale Funktion der Freiwilligentätigkeit umfassender durch Instrumente wie das VFI abgebildet werden.

Welchen Beitrag leistet der funktionale Ansatz für die Praxis der Gestaltung und Organisation von Freiwilligenarbeit? Zunächst einmal stellt die Idee, von verschiedenen »frei kombinierbaren« Funktionen der Freiwilligenarbeit zu sprechen statt nach dem Mehr oder Weniger an Altruismus bzw. Egoismus zu suchen, eine Bereicherung der öffentlichen Diskussion dar, die nach wie vor zu unangemessener Vereinfachung tendiert. Außerdem liegt mit dem VFI ein psychometrisch überprüftes Instrument vor, mit dem sich verschiedene Gruppen von Freiwilligen in Bezug auf ihre Beweggründe, aber auch verschiedene Freiwilligentätigkeiten hinsichtlich ihrer »Funktionsprofile« miteinander vergleichen lassen. Wir berichteten Studien, die zeigen konnten, dass sich ältere Freiwillige von jüngeren Freiwilligen dahingehend unterscheiden, aus welchen Beweggründen sie freiwillig tätig werden. Ältere Freiwillige streben weniger danach, Neues zu lernen oder die Freiwilligentätigkeit als Möglichkeit zur Verbesserung der Karrierechancen zu nutzen. Vielmehr geht es ihnen darum, etwas zu tun, was ihnen persönlich wichtig ist, in ein soziales Netzwerk eingebunden zu sein, gebraucht zu werden und einen Beitrag zur Gesellschaft leisten zu können. Für diese Bedürfnisse müssen, trotz des strukturellen Wandels der Freiwilligentätigkeit, Möglichkeiten offen bleiben, sich auch im Alter freiwillig engagieren zu können. Trotz der aufgezeigten Unterschiede zwischen älteren und jüngeren Freiwilligen darf nicht vergessen werden, dass sich auch ältere Freiwillige deutlich voneinander unterscheiden (Warburton & Cordingley, 2004). Annahmen über die Motive und Bedürfnisse von Freiwilligen sollten nicht nur aufgrund von demografischen Angaben gemacht werden, sondern im Gespräch geklärt werden, um dem einzelnen Freiwilligen gerecht zu werden.

Wir raten davon ab, das VFI oder ähnliche Instrumente im Sinne eines eignungsdiagnostischen Verfahrens zu verwenden und entsprechend Freiwillige aufgrund ihres Motivprofils zu rekrutieren. Vielmehr empfehlen wir, den VFI etwa im Sinne der Selbstdiagnostik einzusetzen. Die gemeinsame Diskussion verschiedener VFI-Profile kann die

Reflexion darüber anstoßen, welche Stärken eine Freiwilligentätigkeit besitzt, die es zu bewahren gilt. Unter Umständen verstellt das »Lob des Guten«, das Freiwillige ohne Zweifel leisten, den Blick darauf, dass diese Tätigkeit für die Freiwilligen selbst weitere Funktionen erfüllt, die ebenfalls angesprochen werden müssen, um nachhaltiges Engagement zu stärken. Der funktionale Ansatz stellt die Frage: »Welche Funktionen kann es für diese Personen erfüllen, dass sie in dieser Form tätig werden und bleiben?« Damit wird die Aufmerksamkeit auf das Tätigkeitsangebot gelenkt, d. h. auf jene Aspekte der Freiwilligentätigkeit, die so gestaltet werden können, dass Funktionen und damit Erwartungen der Freiwilligen erfüllt werden können.

## Literatur

- Baker, L., Cahalin, L., Gerst, K. & Burr, J. (2005). Productive activities and subjective well-being among older adults: The influence of number of activities and time commitment. *Social Indicators Research*, 73, 431–458.
- Batson, C., Duncan, B., Ackerman, P., Buckley, T. & Birch, K. (1981). Is empathic emotion a source of altruistic motivation? *Journal of Personality and Social Psychology*, 40, 290–302.
- Beher, K., Liebig, R. & Rauschenbach, T. (2000). *Strukturwandel des Ehrenamts: Gemeinwohlorientierung im Modernisierungsprozess*. Weinheim, München: Juventa.
- Bierhoff, H.-W., Schülken, T. & Hoof, M. (2007). Skalen der Einstellungsstruktur ehrenamtlicher Helfer (SEEH). *Zeitschrift für Personalpsychologie*, 6, 12–27.
- Bundesamt für Statistik (2012). *Das Panorama zu »Bevölkerung«*. Verfügbar unter: ► <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/01/01/pan.Document.118132.pdf> [12.06.14].
- Carstensen, L., Isaacowitz, D. & Charles, S. (1999). Taking time seriously: A theory of socioemotional selectivity. *American Psychologist*, 54, 165–181.
- Clary, E. G. & Snyder, M. (1991). A functional analysis of altruism and prosocial behavior: The case of volunteerism. In M. S. Clark (Hrsg.), *Review of personality and social psychology: Prosocial behavior: Vol. 12* (S. 119–148). Newbury Park, CA: Sage.
- Clary, E. G., Snyder, M., Ridge, R. D., Copeland, J., Stukas, A. A., Haugen, J. & Miene, P. (1998). Understanding and assessing the motivations of volunteers: A functional approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74, 1516–1530.
- Erlinghagen, M. & Hank, K. (2009). Ehrenamtliches Engagement und produktives Altern. *Produktivität in alternenden Gesellschaften*, 4, 143–157.

- Fischer, L. & Schaffer, K. (1993). *Older volunteers: A guide to research and practice*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Freedman, M. (1997). Towards civic renewal. *Journal of Gerontological Social Work*, 28, 243–263.
- Fung, H., Carstensen, L. & Lang, F. (2001). Age-related patterns in social networks among European Americans and African Americans: Implications for socioemotional selectivity across the life span. *International Journal of Aging and Human Development*, 52, 185–206.
- Gubrium, J. (1972). Toward a socio-environmental theory of aging. *The Gerontologist*, 12, 281–284.
- Gubrium, J. (1973). *The myth of the Golden years: A socio-environmental theory of aging*. Oxford: Thomas.
- Harris, A. & Thoresen, C. (2005). Volunteering is associated with delayed mortality in older people: Analysis of the Longitudinal Study of Aging. *Journal of Health Psychology*, 10, 739–752.
- Herzog, A. & House, J. (1991). Productive activities and aging well. *Generations: Journal of the American Society on Aging*, 15, 49–54.
- Katz, D. (1960). The functional approach to the study of attitudes. *Public Opinion Quarterly*, 24, 163–204.
- Li, Y. & Ferraro, K. (2005). Volunteering and depression in later life: Social benefit or selection processes? *Journal of Health and Social Behavior*, 46, 68–84.
- Luoh, M. & Herzog, A. (2002). Individual consequences of volunteer and paid work in old age: Health and mortality. *Journal of Health and Social Behavior*, 43, 490–509.
- Marty, S. (2005). Freiwilligentätigkeit in Bildungs- und Erziehungsinstitutionen. Eine Analyse der intergenerativen Arbeit von Seniorinnen und Senioren als freiwillige Klassenhilfen in Schule, Hort und Kindergarten (unveröffentlichte Lizenziatsarbeit). Universität Zürich, Zürich.
- McDonald, C. & Warburton, J. (2003). Stability and change in nonprofit organizations: The volunteer contribution. *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 14, 381–399.
- Michael, B. (1990). *Volunteers in public schools*. Washington, DC: National Academies Press.
- Neufeind, M., Jiranek, P. & Wehner, T. (2014). Beyond skills and structure: Justice dispositions as antecedents of young citizens' volunteering and political participation. *Journal of Community and Applied Social Psychology*, 24(4), 278–295.
- Newman, S., Vasudev, J. & Onawola, R. (1985). Older volunteers' perceptions of impacts of volunteering on their psychological well-being. *Journal of Applied Gerontology*, 4, 123–127.
- Okun, M. A. & Schultz, A. (2003). Age and motives for volunteering: Testing hypotheses derived from Socioemotional Selectivity Theory. *Psychology & Aging*, 18, 231–239.
- Onyx, J. & Warburton, J. (2003). Volunteering and health among older people: A review. *Australasian Journal on Aging*, 22, 65–69.
- Oostlander, J., Güntert, S. T., Schie, S. van & Wehner, T. (2014). Volunteer Functions Inventory (VFI). Psychometrische Eigenschaften und Konstruktvalidität der deutschen Adaptation. *Diagnostica* 60, 73–85.
- Rowe, J. & Kahn, R. (1997). Successful aging. *The Gerontologist*, 37, 433–440.
- Senior Corps. (2001). *Seniors for schools evaluation results 1999-2000 school year*. Verfügbar unter: ► [https://www.nationalserviceresources.org/filemanager/download/722/2000\\_Seniors4Schools.pdf](https://www.nationalserviceresources.org/filemanager/download/722/2000_Seniors4Schools.pdf) [04.07.2014].
- Shye, S. (2010). The motivation to volunteer: A systemic quality of life theory. *Social Indicators Research*, 98, 183–200.
- Sidler Angehrn, P. (1997). Ein generationsverbindender Schulversuch. Senioren und Seniorinnen als freiwillige Klassenhilfen (unveröffentlichte Lizenziatsarbeit). Bern: Universität Bern.
- Smith, M., Bruner, J., & White, R. (1956). *Opinions and personality*. New York: Wiley.
- Snyder, M. (1993). Basic research and practical problems: The promise of a »functional« personality and social psychology. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 19, 251–264.
- Snyder, M., Clary, E. G. & Stukas, A. A. (2000). The functional approach to volunteerism. In G. R. Maio & J. M. Olson (Hrsg.), *Why we evaluate: Functions of attitudes* (S. 365–393). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Stadelmann-Steffen, I., Trau Müller R., Gundelach, B. & Freitag, M. (2010). *Freiwilligen-Monitor Schweiz 2010*. Zürich: Seismo.
- Vliert, E. van de, Huang, X. & Levine R. (2004). National wealth and thermal climate as predictors of motives for volunteer work. *Journal of cross-cultural psychology*, 35, 62–73.
- Warburton, J. & Cordingley, S. (2004). The contemporary challenges of volunteering in an ageing Australia. *Australian Journal on Volunteering*, 9, 67–74.
- Willigen, M. van (2000). Differential benefits of volunteering across the life course. *The Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 55, 308–318.
- Windsor, T., Anstey, K. & Rodgers, B. (2008). Volunteering and psychological well-being among young-old adults: how much is too much? *The Gerontologist*, 48, 59–70.
- Zappalà, G. (2001). From »charity« to »social enterprise«: Managing volunteers in public-serving nonprofits. *Australian Journal on Volunteering*, 6, 41–49.

# Selbstbestimmung in der Freiwilligenarbeit

*Stefan T. Güntert*

- 5.1 **Ausgangspunkt: Freies Wollen freiwillig Tätiger – 78**
- 5.2 **Grundzüge der Selbstbestimmungstheorie – 79**
  - 5.2.1 Intrinsische Motivation – 80
  - 5.2.2 Internalisierung extrinsischer Motivation – 81
  - 5.2.3 Befriedigung psychologischer Grundbedürfnisse – 83
- 5.3 **Freiwilligenarbeit aus Sicht der  
Selbstbestimmungstheorie – 84**
- 5.4 **Motivationsqualität und erfolgreiche Freiwilligenarbeit – 87**
- 5.5 **Motivationsqualität verschiedener Beweggründe – 87**
- 5.6 **Gestaltung und Organisation selbstbestimmter  
Freiwilligenarbeit – 90**
- Literatur – 93**

Motivation ist das beherrschende Thema in der Forschung zur Freiwilligenarbeit. Dieser Beitrag stellt mit der sog. Selbstbestimmungstheorie eine Motivationstheorie vor, die sich nicht nur mit der Quantität, sondern auch mit der Qualität von Motivation befasst. Handeln kann einerseits mit dem Erleben von Selbstbestimmung einhergehen, andererseits von Fremdbestimmung und Kontrolle gefärbt sein. Wenngleich einiges dafür spricht, dass Menschen bei ihrer Freiwilligentätigkeit häufiger als woanders selbstbestimmte Motivation erfahren, so stellt Selbstbestimmung in der Freiwilligenarbeit keine Selbstverständlichkeit dar. Empirische Befunde unterstreichen die Bedeutung selbstbestimmter Motivation für eine erfolgreiche Freiwilligenarbeit – aus Sicht sowohl der Freiwilligen als auch der Organisationen, die mit ihnen zusammenarbeiten. Es zeigt sich, dass verschiedene Beweggründe für Freiwilligenarbeit auf charakteristische Weise mit dem Erleben von Selbstbestimmung bzw. Kontrolle verbunden sind. Wie Organisationen Selbstbestimmung in der Freiwilligenarbeit fördern können, wird abschließend diskutiert.

## 5.1 Ausgangspunkt: Freies Wollen freiwillig Tätiger

Dass Menschen aus freiem Willen handeln, stellt ein Charakteristikum jener Tätigkeiten dar, denen sich dieses Buch widmet. Gewiss ist Freiwilligenarbeit nicht der einzige Lebensbereich, in dem Menschen die Erfahrung machen können, auf der Grundlage freien Willens tätig zu werden. Dennoch ist der Ausdruck des eigenen Willens so bezeichnend für diese Tätigkeiten, dass sowohl der im deutschen Sprachraum verbreitete Begriff der »Freiwilligenarbeit« als auch das englische »Volunteering« das Wollen hervorheben und damit diese Tätigkeiten von jenen Lebensbereichen abgrenzen, bei denen sich das Wollen seltener gegen das Sollen und Müssen durchsetzen kann. Im Unterschied etwa zur Erwerbsarbeit ist Freiwilligenarbeit von der Funktion befreit, den Lebensunterhalt zu sichern und die Perspektive einer beruflichen Laufbahn zu bieten. Die Erfahrung von Abhängigkeit ist nicht prägend für das Wesen der Freiwilligenarbeit.

Umgekehrt zeigen Freiwillige starkes Interesse an den Aufgaben und dem Themenbereich, für den sie tätig werden wollen. Freiwilligenarbeit zu leisten, ist eine bewusste, in der Regel gut durchdachte Entscheidung, die sich deutlich von spontanen alltäglichen Entscheidungen, Hilfe zu leisten, unterscheidet.

Wenn freies Wollen ein wesentlicher Aspekt der Freiwilligentätigkeit ist: Warum widmet sich dann dieses Kapitel der Erfahrung von Selbstbestimmung in der Freiwilligentätigkeit? Ein empirischer Befund (Güntert, 2007) soll illustrieren, dass die Erfahrung selbstbestimmten Handelns keine Selbstverständlichkeit darstellt. Im Rahmen einer Erhebung wurden Freiwillige einer Organisation, die Dienste für Seniorinnen und Senioren anbietet, schriftlich befragt. Die Freiwilligen sollten u. a. angeben, in welchem Maße sie für ihre Tätigkeit Anerkennung von verschiedenen Akteuren erhielten. Darüber hinaus wurde erfasst, wie stark die Freiwilligen dadurch belastet waren, sich verpflichtet zu fühlen, ihre Tätigkeit auch in Zukunft auszuüben. Anerkennung von Seiten der Empfänger der Freiwilligenarbeit (d. h. der Seniorinnen und Senioren) zeigte negative Zusammenhänge mit Verpflichtungsgefühlen. Die Anerkennung von Seiten der Organisation hingegen hing deutlich positiv mit belastenden Gefühlen von Verpflichtung zusammen. Freiwillige, die angaben, große Anerkennung von Seiten der Organisation zu erfahren, fühlten sich zu fortgesetztem Engagement verpflichtet und erlebten dies als Belastung.

Eine Motivationstheorie, die für diesen Befund eine Erklärung anbieten kann, ist die sog. Selbstbestimmungstheorie, entwickelt von Edward L. Deci und Richard M. Ryan (Deci & Ryan, 1985, 2000). Diese sozialpsychologische Theorie hat sich mit eben jenen Phänomenen befasst, die die Freiwilligentätigkeit auszeichnen: das starke persönliche Interesse und die Erfahrung selbstbestimmten Handelns. Im Folgenden werden die Grundzüge der Selbstbestimmungstheorie vorgestellt (► Abschn. 5.2), bevor die Ideen in Bezug auf die Freiwilligenarbeit diskutiert werden (► Abschn. 5.3). Anschließend werden empirische Befunde berichtet, die zeigen, dass die Erfahrung von Selbstbestimmung sowohl mit Merkmalen erfolgreicher

Freiwilligenarbeit (► Abschn. 5.4) als auch mit bestimmten Beweggründen für Freiwilligenarbeit zusammenhängt (► Abschn. 5.5). Zum Schluss wird diskutiert, wie Organisationen – etwa durch die Gestaltung von Aufgaben und Führungsstrukturen – selbstbestimmte Freiwilligenarbeit fördern können (► Abschn. 5.6).

## 5.2 Grundzüge der Selbstbestimmungstheorie

Der »Markenkern« der Selbstbestimmungstheorie besteht darin, dass diese Theorie Motivation nicht in erster Linie als quantitatives Konstrukt begreift, sondern verschiedene Qualitäten von Motivation unterscheidet und deren psychologische Bedeutung beschreibt. Beispiele einer quantitativen Konzeption von Motivation stellen die sog. Erwartungs-mal-Wert-Modelle dar.

### Das Instrumentalitätsmodell nach Vroom (1964): ein quantitatives Motivationskonzept

Eine prominente Theorie unter den Erwartungs-mal-Wert-Modellen ist das Instrumentalitätsmodell nach Vroom. Drei Aspekte beeinflussen die Stärke der Motivation, d. h. den Grad der Anstrengung, den eine Person für eine bestimmte Handlung aufbringen wird:

- die Erwartung, dass eine Handlung zu bestimmten Handlungsergebnissen führt;
- die Instrumentalität dieser Handlungsergebnisse für verschiedene Handlungsergebnisfolgen;
- die Valenz dieser Handlungsergebnisfolgen.

Zur Veranschaulichung stellen wir uns eine Psychologiestudentin vor, die nach einer Freiwilligentätigkeit sucht und sich im Internet über diverse Angebote informiert. Zwei Tätigkeiten kommen in die engere Auswahl:

- a. Mitarbeit in einem örtlichen Tierheim
- b. Organisatorische Mitarbeit in einem Wohlfahrtsverband

Um das Beispiel zu vereinfachen, betrachten wir für beide Freiwilligentätigkeiten das Handlungsergebnis, die Tätigkeit 1 Jahr lang erfolgreich auszuüben und darüber von der Organisation eine Bestätigung zu erhalten. Die Studentin hält es in Bezug auf beide Optionen für gleichermaßen wahrscheinlich, die Tätigkeit mindestens 1 Jahr lang ausüben zu können. Als 2 unterschiedliche Handlungsergebnisfolgen betrachten wir das Kennenlernen neuer Freunde sowie das Finden einer Praktikumsstelle. Die Studentin erwartet, dass die Tätigkeit im Tierheim starke positive Instrumentalität für das Kennenlernen neuer Freunde besitzt; umgekehrt erwartet sie

starke Nutzen der Tätigkeit im Wohlfahrtsverband bei der Suche nach einer attraktiven Praktikumsstelle. In ihrer aktuellen Lebenssituation besitzt die Praktikumsstelle eine stärkere (positive) Valenz als das Erweitern des Freundeskreises. Daher entscheidet sich die Studentin für die Freiwilligentätigkeit im Wohlfahrtsverband.

Für generelle Kritik an Erwartungs-mal-Wert-Modellen sei etwa auf Heckhausen (1989) verwiesen. Wesentlich im Zusammenhang dieses Beitrags ist: Eine rein quantitative Perspektive auf Motivation ließe außer Acht, ob die Studentin aufgrund ihrer Hoffnung auf eine Praktikumsstelle trotz der freien Wahl dieser Option in gewissem Maße Fremdbestimmung und Kontrolle erleben würde. Ein quantitatives Motivationskonzept fokussiert die Entscheidung zwischen verschiedenen Handlungsoptionen und erklärt Unterschiede in der Bereitschaft, sich bei den gewählten Handlungen anzustrengen. Ob diese Anstrengung mit der Freude selbstbestimmten Handelns einhergeht oder aber von der Furcht geprägt ist, Belohnungen zu verlieren und getadelt zu werden, ist dabei nicht entscheidend. Aus Sicht der Selbstbestimmungstheorie hingegen hat die Qualität der Motivation bedeutsame Folgen.

Die Selbstbestimmungstheorie umfasst eine Reihe von »Minitheorien«, die jeweils spezifische Aspekte von Motivation fokussieren (vgl. Vansteenkiste et al., 2010). Klassische psychologische Motivations-theorien verwenden Motivation als »Sammelbezeichnung für vielerlei Prozesse und Effekte, deren gemeinsamer Kern darin besteht, dass ein Lebewesen sein Verhalten um der erwarteten Folgen willen auswählt und hinsichtlich Richtung und Energieaufwand steuert« (Heckhausen, 1989, S. 10). Motiviertes Verhalten zeichnet sich durch Zielgerichtetheit aus; aus einem Spektrum von Optionen wird eine spezifische Handlung ausgewählt. Die interindividuell und intraindividuell variierende Intensität und Ausdauer beim Handeln stellen Phänomene dar, welche Motivationspsychologen zu erklären versuchen.

Aus dem konzeptuellen Rahmen der Selbstbestimmungstheorie werden im Folgenden die 3 einflussreichsten Theorien behandelt:

- Cognitive Evaluation Theory (Theorie der kognitiven Bewertung)
- Organismic Integration Theory (Theorie der organismischen Integration)
- Basic Needs Theory (Theorie der psychologischen Grundbedürfnisse)

Die ersten beiden Theorien beschäftigen sich mit verschiedenen Arten der Motivation, nämlich einerseits der intrinsischen Motivation (► Abschn. 5.2.1) und andererseits unterschiedlichen Formen extrinsischer Motivation (► Abschn. 5.2.2). Die dritte Theorie formuliert Annahmen darüber, welche psychologischen Grundbedürfnisse befriedigt sein müssen, damit Menschen ein erfülltes Leben gelingen kann (► Abschn. 5.2.3).

## 5.2.1 Intrinsische Motivation

Ein wesentlicher Aspekt der oben genannten Motivationsdefinition ist die Auswahl und Steuerung des Verhaltens um der erwarteten Folgen willen. Jedoch kann strukturiertes Verhalten auch beobachtet werden, ohne dass sich Folgen erkennen lassen, die das jeweilige Verhalten motivieren und regulieren. Ein gutes Beispiel für diese Verhaltensweisen ist das neugierige Explorieren der Umgebung, was nicht nur Menschen, sondern auch zahlreiche Tierarten zeigen. Das jeweilige Verhalten scheint in sich selbst befriedigend zu sein. Äußere Anreize – etwa Belohnungen oder das Vermeiden von Bestrafungen – sind nicht erkennbar, die Handlungen selbst besitzen »intrinsischen« Anreiz.

In Abgrenzung vom Behaviorismus, der Mitte des 20. Jahrhunderts seinen Höhepunkt erreicht hatte, ist es das Verdienst von Forschern wie White (1959) und deCharms (1968), die Position eingebracht bzw. wiederbelebt zu haben, Menschen als von Natur aus aktive, sich selbst steuernde Wesen zu betrachten. Dabei ging es nicht allein darum, ein unverständlich erscheinendes Verhalten theoretisch einzuordnen. Vielmehr erkannten eine Reihe von Forschern in diesen »sich selbst belohnenden« Handlungen zentrale Prinzipien menschlicher Motivation. Von deCharms stammt die Unterscheidung zwischen 2 Grunderfahrungen: Das Wesen des Menschen zeichnet das Streben danach aus, sich selbst als Ursprung des eigenen Handelns zu erleben; im Gegensatz zu diesem Streben steht die Erfahrung der Fremdbestimmung und des Ausgeliefertseins. Diese Ideen wurden in den nachfolgenden Jahrzehnten weiterentwickelt und vor allem unter dem Dach der Selbstbestimmungstheorie systematisiert. Deren erste Minitheorie,

die **Cognitive Evaluation Theory**, befasste sich mit dem Phänomen intrinsischer Motivation und den Einflussfaktoren, welche diese Motivation fördern bzw. untergraben.

Intrinsisch motivierte Handlungen zeichnen sich durchaus durch Zielgerichtetheit und Struktur aus. Das Besondere dieser Art von Motivation besteht darin, dass der »Belohnungswert« dieser Handlungen nicht darin besteht, ein bestimmtes Ziel zu erreichen, welches inhaltlich von der Tätigkeit getrennt werden kann. Intrinsische Motivation wird als eine angeborene Tendenz des Menschen beschrieben, mit der Umwelt zu interagieren, auch ohne die Erwartung einer konkreten Belohnung. Die entsprechenden Handlungen werden aufgrund des ihnen inhärenten belohnenden Wertes ausgeführt.

Am intrinsisch motivierten Explorieren der Umgebung lässt sich zeigen, dass diese angeborene Tendenz aus einer evolutionären Perspektive eine sinnvolle Errungenschaft darstellt. Fertigkeiten werden erworben, Fähigkeiten aufgebaut, die Voraussetzung dafür wird geschaffen, kompetent in der dinglichen wie sozialen Umwelt zu handeln. Es liegt daher nahe, das Streben nach **Kompetenz** als ein psychologisches Grundbedürfnis des Menschen festzuhalten. Beitrag der Selbstbestimmungstheorie ist es, ebenso ein Bedürfnis nach **Autonomie** zu postulieren. Intrinsisch motiviertes Verhalten reagiert sensibel auf Einflussnahme von außen; es ist von der Erfahrung begleitet, ohne äußeren Druck die Umgebung zu explorieren und sich optimale Herausforderungen zu suchen. Etliche Befunde bekräftigten die Position, im Phänomen der intrinsischen Motivation nicht nur ein Streben nach Kompetenz, sondern ebenso ein Streben nach Autonomie zu erkennen. Zumeist handelte es sich dabei um Studien, die zeigen konnten, wie intrinsische Motivation durch die Schaffung zusätzlicher externer Anreize untergraben wurde.

### Korrumpierung intrinsischer Motivation

Die Anfänge der Erforschung intrinsischer Motivation in den frühen 1970er Jahren werden dominiert von Studien, die nach Einflussgrößen suchen, welche das Erleben intrinsischer Motivation gefährden könnten. Im Zentrum steht dabei die Frage, wie sich externe Anreize, etwa die Aussicht auf eine Belohnung, auf Verhalten auswirken, das bereits intrinsisch motiviert ist. Vor dem Hintergrund behavioristischer Annahmen wären Belohnungen als sog. positive Verstärkung zu interpretieren, d. h. die Wahrscheinlichkeit dafür, dass eine Person

das jeweilige Verhalten in Zukunft zeigen wird, sollte sich erhöhen. Zahlreiche experimentelle Studien, angefangen bei Deci (1971), setzen ein Fragezeichen hinter diese Annahme. Der übliche Versuchsaufbau sieht vor, Personen die Möglichkeit zu geben, sich mit einer intrinsisch motivierenden Tätigkeit zu beschäftigen. Meist handelt es sich dabei um Problemlöseaufgaben, deren intrinsischer »Unterhaltungswert« in Vorstudien bestätigt werden konnte. Unter der Kontrollbedingung werden Personen lediglich instruiert, sich mit diesen Aufgaben auseinander zu setzen. Die Experimentallbedingung sieht vor, etwa eine Belohnung für jede erfolgreich gelöste Aufgabe zu versprechen. Unter einem Vorwand verlässt der Versuchsleiter den Raum, so dass sich der Untersuchungsteilnehmer unbeobachtet glaubt. Als eine Operationalisierung (► Anhang) intrinsischer Motivation gilt die Dauer der spontanen Beschäftigung mit diesen Problemlöseaufgaben während der Abwesenheit des Versuchsleiters.

Deci et al. (1999) fassten in einer sog. Metaanalyse (d. h. einer Übersichtsarbeit, welche die Ergebnisse vieler einzelner Studien zu einem Thema integriert) die Effekte verschiedener Arten von Belohnung zusammen. Materielle Belohnungen wirken sich deutlich schädigend auf intrinsische Motivation aus, außer wenn sie unerwartet gegeben werden oder nicht an eine konkrete Aufgabe gebunden sind. Verbale Belohnungen hingegen können sich positiv auf intrinsische Motivation auswirken. Dies mag daran liegen, dass verbale Belohnungen in der Regel weniger stark erwartet werden und meistens positive Rückmeldung über die eigene Kompetenz beinhaltet. Bei allen Belohnungen zeigt sich jedoch, dass die Art und Weise, in der Belohnungen »verabreicht« werden, entscheidenden Einfluss hat. Wird das Informative an einer materiellen Belohnung, d. h. die sachliche Rückmeldung hervorgehoben, kann die Korrumpierung intrinsischer Motivation vermieden werden. Umgekehrt können fordernde, kontrollierende Sprache und autoritäres Auftreten jedes Lob als Manipulationsversuch erscheinen lassen und so intrinsische Motivation untergraben. Neben Belohnungen materieller oder verbaler Art wirken sich außerdem Wettkampf, Überwachung und Bewertungssituationen negativ auf intrinsische Motivation aus.

Auch wenn die Diskussion über die Einordnung dieser Effekte noch nicht abgeschlossen ist, so lässt sich gewiss festhalten, dass sich die Qualität des Erlebens intrinsischer Motivation nicht mit der Wahrnehmung verträgt, von außen kontrolliert und manipuliert zu werden. Intrinsisch motiviertes Handeln geht einher mit positiven Emotionen wie Freude, Begeisterung und Interesse. Personen erleben sich als kompetent und optimal herausgefordert und machen die Erfahrung, Ursprung des eigenen Handelns zu sein. Intrinsische Motivation bietet einen Rahmen, in dem Personen Flow

erleben, d. h. vollkommen in einer Tätigkeit aufgehen und sich selbst vergessen können.

## 5.2.2 Internalisierung extrinsischer Motivation

Wenngleich intrinsisch motiviertes Handeln eine Dimension menschlichen Tätigseins beschreibt, deren Bezug zu psychischer Gesundheit offensichtlich ist, so bleiben viele Handlungen in erster Linie Mittel zu einem Zweck und dienen dazu, ein Ziel zu erreichen, das jenseits der Tätigkeit selbst liegt. Viele Dinge, die wir alltäglich tun, sind an sich wenig interessant und bereiten keine unmittelbare Freude. Dennoch erledigen wir Aufgaben, da wir entweder einsehen, dass diese notwendig und sinnvoll sind, oder uns dazu gezwungen sehen. Extrinsische Motivation wird als Begriff für jenes motivierte Verhalten gewählt, bei dem ein von dieser Tätigkeit unabhängiges Ziel erkennbar ist.

Die Selbstbestimmungstheorie vertritt keinesfalls die Ansicht, extrinsisch motiviertes Handeln müsse aufgrund seines instrumentellen Charakters grundsätzlich als fremdbestimmt erlebt werden. Im Gegenteil: Es werden verschiedene Arten extrinsischer Motivation unterschieden. Ein Beispiel aus dem Bereich der Erziehung soll diese unterschiedlichen Formen illustrieren.

Das eigene Zimmer aufzuräumen, ist für die wenigsten Kinder eine intrinsisch motivierte Tätigkeit. Viele Erwachsene erleben ähnliche Aufgaben als lästige Pflicht; die entsprechenden Handlungen sind extrinsisch motiviert. Eltern können versuchen, diese Tätigkeiten durch äußere Anreize zu motivieren, etwa indem sie dem Kind eine Belohnung versprechen. Auch die Androhung einer Bestrafung mag »motivieren«. Die Selbstbestimmungstheorie wählt für diese Form extrinsischer Motivation den Begriff »externale Regulation«. Verhaltensweisen, die von der sozialen Umgebung stark wertgeschätzt werden, sind in der Regel nicht dauerhaft darauf angewiesen, von außen durch Belohnung und Bestrafung reguliert zu werden. Manch ein Kind wird von Zeit zu Zeit sein Zimmer aufräumen, da es sich schämen würde oder als

ungezogenes Kind erleben würde, wenn es dieser Pflicht nicht nachkäme. Äußere Anreize sind dann offensichtlich nicht mehr notwendig, um die Ausübung einer Handlung zu gewährleisten; jedoch wirken Gefühle von Schuld und Scham oder von Stolz als interne Bestrafungen bzw. Belohnungen, die das Verhalten regulieren. Die Selbstbestimmungstheorie spricht von »introjizierter Regulation« extrinsischer Motivation. Die Regulation des Verhaltens ist zwar »verinnerlicht«, da es keiner Einflussnahme von außen mehr bedarf, jedoch wurde lediglich die belohnende bzw. bestrafende Instanz nach innen verlegt. Diese kontrollierende Instanz verliert an Bedeutung, sobald das Kind den Wert eines aufgeräumten Zimmers nachvollziehen kann. Mit »identifizierter Regulation« extrinsischer Motivation wird bezeichnet, dass das Kind nun ohne die Notwendigkeit einer äußeren oder inneren Kontrollinstanz motiviert handeln wird, da es sich mit dem Ziel identifizieren kann und die Notwendigkeit des eigenen Handelns einsieht.

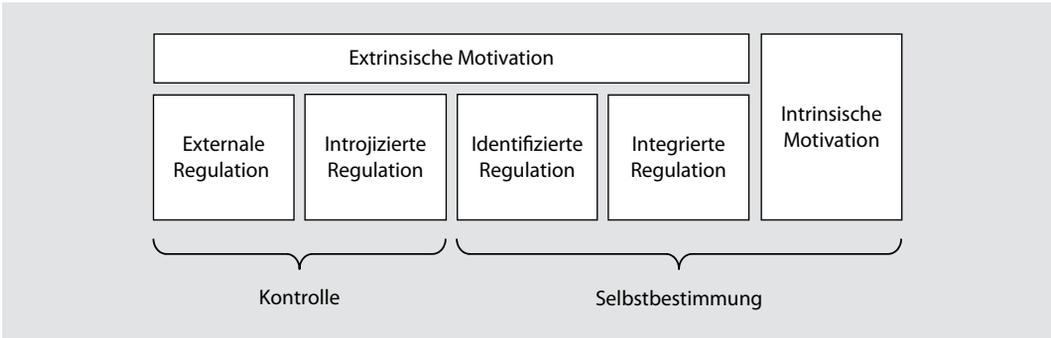
Das Beispiel aus dem Bereich der Erziehung ist bewusst gewählt, da es die Annahme der Selbstbestimmungstheorie unterstreicht, dass Internalisierung extrinsischer Motivation einen natürlichen Prozess darstellt, der durch Rahmenbedingungen der Erziehung erleichtert werden kann. Menschen besitzen die angeborene Tendenz, Werte der Umgebung zu verinnerlichen und ihr Verhalten an jenen Zielen auszurichten, die von der sozialen Umgebung positiv bewertet werden. Aus diesem Grund wird diese Minitheorie als **Organismic Integration Theory** bezeichnet.

Im Beispiel wurde der Begriff der »Kontrollinstanz« gewählt. Sowohl externe Regulation als auch introjizierte Regulation gehen mit der Erfahrung von Fremdbestimmung und Kontrolle einher. Identifizierte Regulation hingegen wird eher als selbstbestimmt erlebt. Es ist eine zentrale Aussage der Selbstbestimmungstheorie, dass die Erfahrung selbstbestimmten Handelns nicht auf jene Tätigkeiten beschränkt ist, die als intrinsisch motiviert beschrieben wurden. Tätigkeiten brauchen nicht interessant und optimal herausfordernd zu sein, um »aus freien Stücken« ausgeübt werden zu können. Es kann die Einsicht genügen, dass eine Handlung notwendig für ein wertvolles Ziel ist.

Der Prozess der Internalisierung extrinsischer Motivation ist mit der identifizierten Regulation noch nicht abgeschlossen. Die Selbstbestimmungstheorie beschreibt »integrierte Regulation« als die am stärksten selbstbestimmte Form extrinsischer Motivation. Während bei der identifizierten Regulation der Wert einer einzelnen Tätigkeit das Handeln motiviert und reguliert, tritt bei integrierter Regulation hinzu, dass die Tätigkeit als Teil des Gefüges aller Lebenstätigkeiten und als Ausdruck der Persönlichkeit erfahren wird.

Die Cognitive Evaluation Theory widmet sich dem Phänomen der intrinsischen Motivation und den Effekten äußerer Einflüsse auf diese Motivationsqualität; die Organismic Integration Theory beschreibt den Prozess der Internalisierung extrinsischer Motivation. Gerne werden diese beiden Minitheorien zusammengefasst, da beide Theorien die Erfahrung von Selbstbestimmung der Erfahrung des Kontrolliertseins gegenüberstellen. Intrinsische Motivation wird dabei als der Prototyp selbstbestimmter Motivation betrachtet. Jedoch auch stark internalisierte Formen extrinsischer Motivation werden mit der Erfahrung von Selbstbestimmung assoziiert. ■ Abb. 5.1 ordnet die verschiedenen Motivationsarten der Erfahrung von Kontrolle versus Selbstbestimmung zu.

Selbstbestimmt zu handeln, entspricht dem Wesen des Menschen. Intrinsisch motiviertes Handeln ist mit Neugier, Interesse und freudigem Aufgehen in der Tätigkeit verbunden. Selbstbestimmte Formen extrinsischer Motivation sind mit der Erfahrung von Bedeutsamkeit und dem Bewusstsein verbunden, in Einklang mit jenen Werten, Eigenheiten und Stärken zu handeln, die die eigene Person ausmachen. Die Selbstbestimmungstheorie erwartet, dass selbstbestimmte Motivation im Unterschied zu kontrollierter Motivation positiv mit Indikatoren körperlicher und psychischer Gesundheit zusammenhängt. In zahlreichen Kontexten – vom Bereich der Bildung und Erziehung über den Sport bis hin zur Psychotherapie – konnten diese Annahmen bestätigt werden. Das bedeutet nicht, dass kontrollierte Motivation überhaupt nicht mit wünschenswerten Ergebnissen zusammenhängt. Ist beispielsweise im Arbeitskontext lediglich quantitative Leistung gefragt, mag eine ausgeprägt kontrollierte Motivation (z. B.



■ **Abb. 5.1** Selbstbestimmte und kontrollierte Arten der Motivation

das Streben nach einem höheren Lohn für Akkordarbeit) hohe Leistung u. U. sogar besser vorherzusagen. Sobald jedoch Kreativität, komplexere Leistungen und vor allem das Wohl der handelnden Person als Erfolgskriterien gelten, kommt es auf die selbstbestimmte Qualität der Motivation an (vgl. Gagné & Deci, 2005).

Zusammengefasst präsentieren die ersten beiden Minitheorien der Selbstbestimmungstheorie eine differenzierte Sicht des Konstrukts der Motivation, indem sie weniger die Quantität von Motivation betrachten, sondern vielmehr auf die Bedeutung verschiedener Motivationsqualitäten verweisen. Das Phänomen der intrinsischen Motivation führte dabei zur Annahme, das Streben nach Kompetenz und Selbstbestimmung als ein psychologisches Grundbedürfnis des Menschen zu beschreiben. Forschung im Rahmen der Organismic Integration Theory unterstrich die Bedeutung enger, vertrauensvoller Beziehungen für den Prozess der Internalisierung extrinsischer Motivation. Ein soziales Umfeld, das von Respekt und Wertschätzung gekennzeichnet ist, erleichtert es Individuen, Wertvorstellungen zu übernehmen und das eigene Verhalten selbstbestimmt auf diese Ziele auszurichten. Die grundlegende Bedeutung des sozialen Kontexts führte zum Postulat eines dritten psychologischen Grundbedürfnisses: des Bedürfnisses nach **Beziehung** und sozialer Einbindung, welches die Grundbedürfnisse nach Kompetenz und Autonomie ergänzt.

### 5.2.3 Befriedigung psychologischer Grundbedürfnisse

Was qualifiziert ein Bedürfnis als psychologisches Grundbedürfnis? Psychologische Bedürfnisse werden von physiologischen Bedürfnissen (etwa nach Nahrung und Wärme) dadurch unterschieden, dass sie keinem Regelkreis unterliegen. Das bedeutet: Psychologische Bedürfnisse verlieren nicht an Bedeutung, sobald sie einmal befriedigt sind, sondern verleihen dem Handeln nachhaltig Energie. Als Grundbedürfnisse werden sie betrachtet, da ihre Befriedigung nicht dauerhaft frustriert werden kann, ohne dass dies negative Folgen für die psychische Gesundheit nach sich zieht.

Die **Basic Needs Theory** erläutert die 3 Grundbedürfnisse wie folgt (vgl. Deci & Ryan, 2000):

- Das Bedürfnis nach Kompetenz umfasst das Streben nach Erweiterungen des kompetenten Umgangs mit der dinglichen und sozialen Umwelt.
- Das Bedürfnis nach Autonomie bezieht sich auf das Bestreben von Menschen, sich selbst als Ursprung des eigenen Handelns erfahren zu können.
- Das Bedürfnis nach Beziehung unterstreicht die Bedeutung des Eingebundenseins für gelingendes menschliches Leben; sowohl quantitativ (Häufigkeit von Interaktionen) als auch qualitativ (Enge der Beziehungen) lässt sich das Eingebundensein beschreiben.

Wenngleich viele Theorien davon ausgehen, dass ein Streben nach Kompetenz zum Wesen des

Menschen gehört, und auch bezüglich des Bedürfnisses nach Beziehung weitgehend Konsens besteht, so ruft das Postulat eines universalen, angeborenen Grundbedürfnisses nach Autonomie Widerspruch hervor. Zumindest teilweise gründet diese Ablehnung auf einem Missverständnis, nämlich der Gleichsetzung von Autonomie und Unabhängigkeit. Die Selbstbestimmungstheorie nimmt nicht an, dass es ein Grundbedürfnis des Menschen darstellt, am liebsten unabhängig von anderen Menschen zu handeln. Das Bedürfnis nach Autonomie bezieht sich darauf, sich selbst als Ursprung des eigenen Handelns zu erleben. Umgekehrt stellt es keine Frustration des Bedürfnisses nach Autonomie dar, auf die Zusammenarbeit mit anderen Menschen angewiesen zu sein. Dinge tun zu müssen, die nicht den eigenen Werten entsprechen, der Willkür anderer ausgeliefert zu sein, keine eigene Position einnehmen zu dürfen, unangemessen kontrolliert zu werden – dies alles bedeutet eine Missachtung des Bedürfnisses nach Autonomie.

Kontexte, welche die Befriedigung der 3 Grundbedürfnisse ermöglichen, sollen sowohl die Internalisierung extrinsischer Motivation fördern als auch den Erhalt bzw. die Weiterentwicklung intrinsischer Motivation ermöglichen. Inzwischen widmet sich ein Großteil der Forschung unter dem Dach der Selbstbestimmungstheorie den Antezedenzen und Konsequenzen, welche die Befriedigung bzw. Frustration psychologischer Grundbedürfnisse hat.

### 5.3 Freiwilligenarbeit aus Sicht der Selbstbestimmungstheorie

Freiwilligenarbeit braucht im Gegensatz zur Erwerbsarbeit nicht die Funktion zu erfüllen, den Lebensunterhalt für sich und die eigene Familie zu sichern. Diese Tatsache lässt erwarten, dass Freiwillige bei ihrer Tätigkeit generell häufiger die Erfahrung von Selbstbestimmung machen sollten als in anderen Lebensbereichen. Freiwillige werden sich Aufgabenbereiche aussuchen, die sie selbst interessieren und die ihnen die Möglichkeit bieten, angemessen herausgefordert zu sein. Freiwillige werden sich für eine Mitarbeit in Organisationen

entscheiden, die einen guten Zweck verfolgen, mit dem sie sich identifizieren können. Können wir daraus den Schluss ziehen, die Erfahrung von Kontrolle und Fremdbestimmung sei in der Freiwilligenarbeit nicht oder in nur unbedeutendem Ausmaß anzutreffen? In der Freiwilligenarbeit sollten Kontrolle und Fremdbestimmung – nicht zuletzt aufgrund der fehlenden Notwendigkeit, diese aushalten zu müssen – zwar strukturell seltener auftreten, jedoch aufgrund der geringeren »Verbindlichkeit« der Freiwilligenarbeit direktere negative Folgen für Organisationen haben, die mit Freiwilligen zusammenarbeiten. Starke selbstbestimmte Motivation Freiwilliger ist keinesfalls selbstverständlich, sondern bestenfalls eine Stärke der Freiwilligenarbeit, die es zu erhalten und zu gestalten gilt.

Motivation in der Freiwilligenarbeit lässt sich einerseits in zeitlicher Hinsicht an verschiedenen Punkten im Verlauf der Freiwilligentätigkeit, andererseits hinsichtlich verschiedener Aufgaben untersuchen. Im Folgenden soll die Vielfalt motivierten Handelns innerhalb der Freiwilligenarbeit an 3 Aspekten illustriert werden, und zwar in Bezug auf

- die anfängliche Entscheidung für eine bestimmte Freiwilligentätigkeit,
- die Bereitschaft, das Engagement insgesamt aufrechtzuerhalten, und
- die Motivation für Teiltätigkeiten jenseits der Kernaufgaben.

Die anfängliche Entscheidung, grundsätzlich eine bestimmte Art von Freiwilligentätigkeit zu übernehmen, kann in unterschiedlich starkem Maße als selbstbestimmt bzw. kontrolliert erlebt werden. Akzeptanz von und Identifikation mit Zielen der Freiwilligentätigkeit dürfen als Voraussetzung angesehen werden; Interesse an den konkreten Aufgaben wird in vielen Fällen erfreulicherweise ebenfalls eine Rolle spielen. Intrinsische Motivation muss jedoch nicht immer vorhanden sein als Beweggrund dafür, überhaupt freiwillig tätig zu werden. Die persönliche Verbundenheit mit einem kulturellen Verein beispielsweise mag die Einsicht fördern, dass gewisse Aufgaben für das Vereinsleben notwendig sind, was jedoch nicht zu bedeuten hat, dass diese Aufgaben als interessant und herausfordernd erlebt werden. Externale Regulation wird man bei

der grundsätzlichen Entscheidung für Freiwilligenarbeit vergleichsweise selten antreffen. Der Pensionär, der von seiner Ehefrau dazu genötigt wird, in der Freiwilligenarbeit eine sinnvolle Beschäftigung zu finden, oder die Studentin, die sich eine wohlklingende Freiwilligentätigkeit auswählt, um in ihrem Lebenslauf die Rubrik »Engagement« füllen zu können, sollten Ausnahmen bleiben. Ähnliches gilt für Gefühle von Schuld und Scham – d. h. introjizierte Regulation – als Beweggründe für Freiwilligenarbeit. In vielen Fällen könnten sich Personen etwa durch materielle Spenden für einen guten Zweck vom Gefühl freikaufen, es unverdienterweise besser zu haben als andere Menschen.

Die anfängliche Entscheidung, überhaupt freiwillig tätig zu werden, lässt sich von der Bereitschaft unterscheiden, das Engagement fortzusetzen und sich in der Freiwilligenarbeit anzustrengen (► Kap. 8). Freiwillige geben der jeweiligen Organisation ihr »Commitment«, sich für eine gewisse Zeit zu engagieren, sie gehen eine Verpflichtung ein, die im Verlauf der weiteren Freiwilligentätigkeit von manchen als kontrollierend und disziplinierend empfunden werden kann. Dabei spielt es vermutlich nur eine geringe Rolle, ob diese Verbindlichkeit durch schriftliche Dokumente untermauert wird oder nicht. Zwischen der anfänglichen Entscheidung und der Fortsetzungsbereitschaft zu unterscheiden, ist vor allen Dingen deshalb sinnvoll, da sich neue Einflüsse auf die Motivation ergeben, sobald eine Person eine Freiwilligentätigkeit übernommen hat. Es werden Beziehungen zu Kunden, anderen Freiwilligen, eventuell Freiwilligenkoordinatoren und bezahlten Mitarbeitenden aufgebaut. Die Freiwilligen erschließen sich einen Lebensbereich, der herausfordernde Aufgaben von gesellschaftlicher Relevanz bietet. Allein die Gefahr oder gar Androhung, diesen Lebensbereich zu verlieren, kann als kontrollierend erfahren werden. Sobald wir folglich den Blick von der anfänglichen Entscheidung weg auf die Bereitschaft zu fortgesetztem Engagement richten, erscheint der spontane Eindruck, in der Freiwilligenarbeit träfen wir lediglich auf selbstbestimmt motivierte Menschen, als naiv. Anfänglich interessante Aufgaben mögen im Laufe der Zeit keine neuen Herausforderungen mehr bieten. Der Enthusiasmus, sich für eine gute Sache einsetzen zu können, mag der Ernüchterung

darüber weichen, in viel zu kleinen Schritten bei viel zu häufigen Rückschlägen voranzukommen. Die Erwartungen von Klienten, Kollegen oder Koordinatoren können als Kontrolle und Fremdbestimmung erfahren werden.

Nicht wenige Freiwillige werden tätig, um einer guten Sache, einem Zweck, den sie persönlich für wichtig erachten, zu dienen. Die jeweiligen Kernaufgaben – etwa das Besuchen einer älteren Person im Pflegeheim oder das Unterstützen behinderter Kinder im Sportverein – werden meist dauerhaft von Selbstbestimmung getragen sein. Jedoch fallen im Rahmen der Freiwilligenarbeit stets auch Teiltätigkeiten jenseits der Kernaufgabe an, bei denen man von selbstbestimmter Motivation nicht ausgehen sollte. Organisationen, die mit Freiwilligen zusammenarbeiten, kennen bürokratische Verpflichtungen, die auch von Freiwilligen zu befolgen sind. In Organisationen, in denen Freiwillige mit beruflichen Mitarbeitenden zusammenarbeiten, können Tätigkeiten anfallen, die für die Abläufe in der Organisation notwendig sind, die jedoch aus Sicht manch eines Freiwilligen nichts mit dem eigentlichen Ziel des Engagements zu tun haben. Während beruflich Tätige lästige Pflichten zumeist als Teil der Arbeitstätigkeit tolerieren, können Freiwillige sensibler auf Aspekte reagieren, die sie an abhängige Erwerbsarbeit erinnern. Es sei betont, dass dies sicher nicht auf die Mehrheit der Freiwilligen zutrifft, jedoch berichten Freiwilligenkoordinatoren davon, dass Freiwillige bisweilen empfindlich auf kontrollierende oder einschränkende Maßnahmen reagieren, die offensichtlich als unvereinbar mit dem Status als Freiwillige erlebt werden.

Zusammengefasst wird deutlich: Die Erfahrung von Kontrolle und Fremdbestimmung widerspricht ebenso wenig der Tatsache, die Tätigkeit freiwillig gewählt zu haben, wie es umgekehrt eine Garantie dafür gibt, in der Freiwilligenarbeit generell selbstbestimmte Motivation vorzufinden. Dennoch begünstigen grundlegende Besonderheiten der Freiwilligenarbeit, dass Freiwillige intrinsische Motivation erfahren und extrinsisch motivierte Handlungen als wahrhaft gewählt und in Einklang mit den persönlichen Wertvorstellungen erleben können.

Freiwilligenarbeit ist befreit von der Notwendigkeit, die Existenz zu sichern. Freiwillige können sich freier für Tätigkeiten entscheiden, die den

eigenen Fähigkeiten und Interessen entsprechen. Die Freiwilligenarbeit kann als Lernfeld begriffen werden, in dem Kompetenzen aufgebaut werden können, ohne dass ein Scheitern weitreichende Folgen hätte. Darüber hinaus sollte es in der Freiwilligenarbeit im Vergleich zur Erwerbsarbeit leichter fallen, sowohl Überforderung als auch Unterforderung anzusprechen. Freiwillige sollten sich weniger stark als bezahlte Mitarbeitende von den Erwartungen anderer an die eigene Kompetenz unter Druck gesetzt fühlen. Tätigkeiten, welche eine optimale Herausforderung für die handelnde Person darstellen, können als intrinsisch motiviert erlebt werden. Insgesamt bietet daher die Freiwilligenarbeit gute Voraussetzungen für selbstbestimmte Motivation.

Als unbezahlte Arbeit ist Freiwilligenarbeit – zumindest relativ – befreit von den Zwängen wirtschaftlicher Überlegungen. Die in der Freiwilligenarbeit verbrachte Zeit wird nicht vergütet und daher auch nur selten gemessen. Die erbrachten Leistungen werden keinem internen oder externen Kunden in Rechnung gestellt. Wengleich einzuräumen ist, dass Kosten etwa für die Koordination Freiwilliger sehr wohl in Bilanzen auftauchen, so prägen diese wirtschaftlichen Kalkulationen zumindest aus Sicht der Freiwilligen die Tätigkeit in nur geringem Ausmaß. Einen Freiwilligen, der für Bewohner eines Pflegeheims einen Spieleabend organisiert, wird keine Überstundenregelung dazu drängen, seinen Aufwand zu optimieren und den geselligen Anlass möglichst effizient zu gestalten. Die Freiwilligenarbeit ist im »persönlichen Non-Profit-Bereich« der Freiwilligen angesiedelt. Dies sollte die Chancen verbessern, bei dieser Tätigkeit Wertekongruenz erleben zu können. Freiwillige werden seltener Kompromisse eingehen müssen zwischen dem, was sie sich für ein Produkt bzw. eine Dienstleistung wünschen, und dem, was unter den Bedingungen begrenzter finanzieller Ressourcen und angestrebter Kosteneinsparungen möglich ist. Die größere Unabhängigkeit Freiwilliger mag außerdem deren Mut befördern, sinnlos erscheinende Aufgaben zu hinterfragen und gegen Missstände vorzugehen. Zusammengefasst sollte es Freiwilligen daher leichter gelingen, sich mit den Zielen und Werten der jeweiligen Institution zu identifizieren (► Kap. 2; dort werden entsprechende Befunde aus dem Vergleich zwischen Freiwilligen-

und Erwerbsarbeit berichtet). Mit den Begriffen der Selbstbestimmungstheorie: Nicht nur intrinsische Motivation, sondern auch selbstbestimmte Formen extrinsischer Motivation sollten strukturell in der Freiwilligenarbeit begünstigt sein.

Mit integrierter Regulation bezeichnet die Selbstbestimmungstheorie die höchste Stufe der Internalisierung extrinsischer Motivation. Die handelnde Person identifiziert sich nicht nur mit Zielen und Werten, sondern erlebt das Tätigsein als stimmigen Ausdruck der eigenen Persönlichkeit. Eine bestimmte Tätigkeit wird nicht nur als wünschenswert akzeptiert, sondern als unverzichtbar betrachtet, um der Mensch zu sein, der man wahrhaft ist. Bei Erwerbsarbeit würde man von einer »Berufung« sprechen. Leider werden nur wenige Menschen ihre Erwerbsarbeit als eine Berufung erleben, d. h. als eine Tätigkeit, durch die das eigene Potenzial am besten zur Entfaltung kommen kann. Von einer Freiwilligentätigkeit diese Selbstverwirklichung zu erwarten, mag ein zu hoher Anspruch sein. Dennoch kann Freiwilligenarbeit zu einem Lebensbereich werden, in dem Selbstverwirklichung möglich wird, wenn andere Türen verschlossen sind. Man braucht keine Ausbildung und kein Studium zu beginnen, keine Diplome und Zeugnisse vorzuweisen, bevor man sein Interesse an einer Freiwilligentätigkeit bekunden darf. Selbstverständlich erfordern Freiwilligentätigkeiten zum Teil spezifische Fähigkeiten und Fertigkeiten, und nicht jeder Bewerber kann jede Aufgabe übernehmen; dennoch bleibt es eine Stärke der Freiwilligenarbeit, dass sie ungeahnte Neuanfänge ermöglicht. Selbst wer sich bei der Berufswahl von äußeren Einflüssen – etwa dem Elternhaus oder dem gesellschaftlichen Credo der Verwertbarkeit – hat »fremdbestimmen« lassen, kann in der Freiwilligenarbeit eine selbstbestimmte und selbstdefinierende Tätigkeit finden, durch die man Eigenes in die Gemeinschaft und Gesellschaft einbringen kann.

Im Folgenden werden empirische Befunde präsentiert, die zeigen, dass die Erfahrung von Selbstbestimmung bzw. Kontrolle unterschiedlich stark mit Kriterien erfolgreicher Freiwilligenarbeit zusammenhängt (► Abschn. 5.4) und zudem auf charakteristische Weise mit verschiedenen

Beweggründen für Freiwilligenarbeit einhergeht (► Abschn. 5.5).

## 5.4 Motivationsqualität und erfolgreiche Freiwilligenarbeit

In zahlreichen Anwendungsfeldern konnten selbstbestimmte Formen der Motivation mit verschiedenen Erfolgsgrößen in Zusammenhang gebracht werden. Zwar liegen für den Bereich der Freiwilligenarbeit erst wenige Studien vor, doch zeichnen diese ein beachtenswertes Bild, das die Bedeutung der Motivationsqualität für das Erleben der Freiwilligentätigkeit unterstreicht. Die für den Bereich der Freiwilligenarbeit entwickelten Fragebogen orientieren sich dabei an den entsprechenden Instrumenten für die Erwerbsarbeit. Die meisten Studien erheben beide Formen kontrollierter Motivation, d. h. externale Regulation und introjizierte Regulation extrinsischer Motivation, und, was die Selbstbestimmung betrifft, neben der intrinsischen Motivation die identifizierte Regulation extrinsischer Motivation. Integrierte Regulation, die am stärksten internalisierte Form extrinsischer Motivation, wird selten erfasst, da sich diese Facette in Erhebungen schwer von identifizierter Regulation und intrinsischer Motivation abgrenzen ließ.

Die einzelnen Items repräsentieren dabei Antworten auf die wie folgt instruierte Frage: »Es gibt verschiedene Gründe, sich bei der Freiwilligenarbeit anzustrengen. Bitte geben Sie für jeden der folgenden Gründe an, wie sehr dieser auf Ihre Freiwilligenarbeit zutrifft. Ich strenge mich bei meiner Freiwilligenarbeit an, ...« Beispielitems lauten:

- Intrinsische Motivation: »Weil mir die Tätigkeit Spaß macht«
- Identifizierte Regulation: »Weil ich es persönlich wichtig finde«
- Introjizierte Regulation: »Weil ich mich sonst schlecht fühlen würde«
- Externale Regulation: »Weil ich vermeiden möchte, dass ich andere enttäusche«

Diese Aussagen werden von den Befragten auf einer Skala von 1 (»stimme überhaupt nicht zu«) bis 7 (»stimme voll und ganz zu«) eingestuft.

Bidee et al. (2013) erhoben die genannten Arten der Motivation, berichteten jedoch Zusammenhänge für Indizes, die jeweils selbstbestimmte bzw. kontrollierte Motivationsarten kombinieren. Während selbstbestimmte Motivation deutlich positiv mit der von den Freiwilligen selbst eingeschätzten Bereitschaft sich anzustrengen korreliert war ( $r = .45, p < .05$ ), zeigte kontrollierte Motivation keinen signifikanten Zusammenhang ( $r = .06, ns$ ). In ► Tab. 5.1 sind für 3 Stichproben bivariate Zusammenhänge zwischen einzelnen Motivationsarten auf der einen Seite und verschiedenen Indikatoren erfolgreicher Freiwilligenarbeit auf der anderen Seite dargestellt. Selbstbestimmte Formen der Motivation zeigen deutlich positive Korrelationen mit wünschenswerten Zielgrößen (und entsprechend negative Korrelationen mit der Absicht, die Organisation zu verlassen). Kontrollierte Formen der Motivation zeigen zwar kein konsistent entgegengesetztes Zusammenhangsmuster, hängen jedoch zumeist deutlich schwächer mit den Indikatoren erfolgreicher Freiwilligenarbeit zusammen.

Beachtenswert sind die eigenständigen Akzente der 4 Motivationsarten. Obwohl sowohl introjizierte Regulation als auch externale Regulation kontrollierte Motivationsformen darstellen, hängt introjizierte Regulation (nicht jedoch externale Regulation) negativ mit der Absicht zusammen, die Organisation zu verlassen, und zwar in einem ähnlichen Ausmaß wie die beiden selbstbestimmten Motivationsformen. Auch wenn diese Zusammenhänge keine Kausalität belegen können, so sei die Interpretation erlaubt, dass eine von Schuld- und Schamgefühlen gefärbte Motivation zwar möglicherweise die Kontinuität des Engagements bis zu einem gewissen Grad gewährleistet, jedoch nicht zur Zufriedenheit und Arbeitsfreude Freiwilliger beiträgt.

## 5.5 Motivationsqualität verschiedener Beweggründe

Die Frage, was Freiwillige zu ihrem Engagement bewegt, stimulierte viel Forschung. Der in ► Kap. 4 dargestellte funktionale Ansatz beschreibt verschiedene Funktionen, welche eine Freiwilligentätigkeit für die handelnde Person erfüllen kann. Eine Kern-

Tab. 5.1 Bivariate Korrelationen zwischen Motivationsarten und Indikatoren erfolgreicher Freiwilligenarbeit

Stichprobe und Zielgröße	Intrinsische Motivation	Identifizierte Regulation	Introjierte Regulation	Externale Regulation
<b>Gesundheitsbereich (N = 124)<sup>a</sup></b>				
Zufriedenheit	.33**	.23**	.03	-.22*
Absicht, die Organisation zu verlassen	-.17 <sup>†</sup>	-.20*	-.18*	.17 <sup>†</sup>
Leistung	.07	.09	-.02	-.03
<b>Sozialwesen und Bildung (N = 349)<sup>b</sup></b>				
Zufriedenheit	.50**	.29**	.14**	.07**
Absicht, die Organisation zu verlassen	-.18**	-.16**	-.16*	.02
Arbeitsfreude (»work engagement«)	.31**	.37**	.11**	-.27**
<b>Gesundheit und Sozialwesen (N = 1845)<sup>c</sup></b>				
Absicht, die Tätigkeit fortzusetzen	.19**	.12**	.05*	.03
Arbeitsfreude (»work engagement«)	.58**	.45**	.34**	.24**

Die Befunde wurden aus mehreren Studien zusammengetragen:

<sup>a</sup>Millette und Gagné (2008); die Leistung der Freiwilligen wurde von Freiwilligenverantwortlichen beurteilt.

<sup>b</sup>Haivas et al. (2012).

<sup>c</sup>Daten aus einem Projekt der Zürcher Forschungsgruppe; an dieser Stichprobe aus 4 großen karitativen Organisationen wurde darüber hinaus die deutschsprachige Version des Volunteer Functions Inventory validiert (Oostlander et al., 2014).

<sup>†</sup>p < .10; \*p < .05; \*\*p < .01.

5

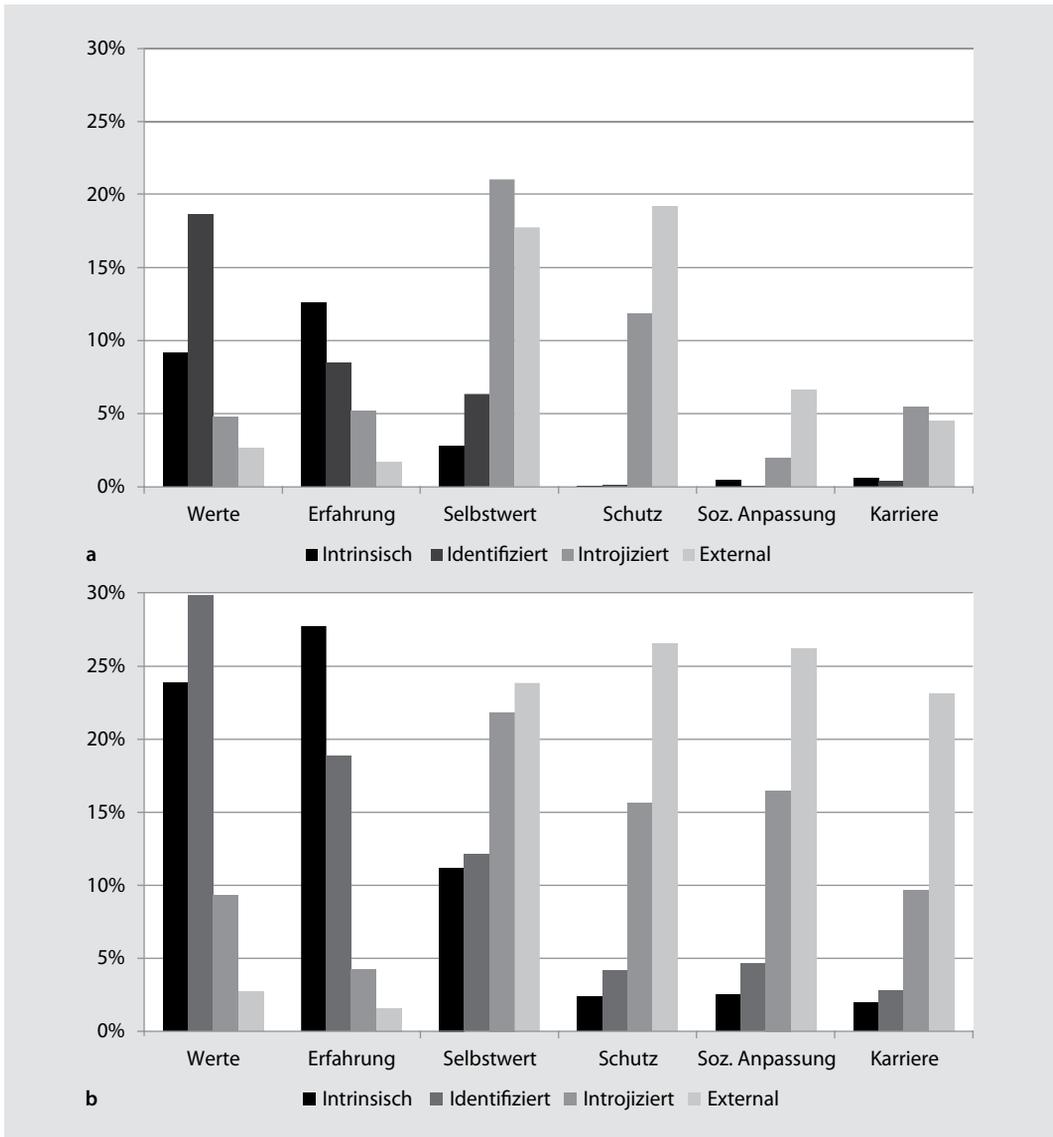
annahme des funktionalen Ansatzes lautet, dass der entscheidende Erfolgsfaktor für nachhaltiges Engagement die Passung ist zwischen einerseits der persönlichen Bedeutsamkeit dieser Funktionen, im Sinne einer Erwartung an die Freiwilligentätigkeit, und andererseits der Erfüllung dieser Erwartung durch Gelegenheiten, welche die Freiwilligenarbeit bietet (vgl. Stukas et al., 2009). Ein Schüler beispielsweise, der sich von seiner Freiwilligentätigkeit für eine Umweltschutzorganisation erhofft, mehr über biologische Zusammenhänge zu erfahren, wird vermutlich auf das Angebot, kostenlos wissenschaftliche Vorträge besuchen zu dürfen, positiver reagieren als Freiwillige, die in ihrer Tätigkeit vor allem die Geselligkeit suchen.

Clary et al. (1998) entwickelten mit dem **Volunteer Functions Inventory (VFI)** ein Instrument zur Erfassung der folgenden 6 Funktionen (angegeben ist jeweils ein Item zur Illustration):

- Werte: »Ich kann etwas für eine Sache tun, die mir persönlich wichtig ist.«

- Erfahrung: »Die Freiwilligentätigkeit ermöglicht mir, Dinge durch praktische Erfahrung zu lernen.«
- Selbstwert: »Die Freiwilligentätigkeit steigert mein Selbstwertgefühl.«
- Schutz: »Durch meine Freiwilligentätigkeit fühle ich mich weniger einsam.«
- Soziale Anpassung: »Menschen, die mir nahe stehen, möchten, dass ich freiwillig tätig bin.«
- Karriere: »Die Freiwilligentätigkeit kann mir helfen, in meinem Beruf erfolgreich zu sein.«

Im Rahmen der Validierung der deutschsprachigen Version des VFI untersuchten Oostlander et al. (2014) den Zusammenhang zwischen den oben genannten Funktionen und den Motivationsarten im Sinne der Selbstbestimmungstheorie. Es zeigten sich positive Korrelationen zwischen allen 6 VFI-Dimensionen einerseits und allen 4 Motivationsarten andererseits, d. h. je wichtiger eine bestimmte Funktion der Freiwilligentätigkeit, des-



■ **Abb. 5.2** Zusammenhang zwischen Funktionen der Freiwilligentätigkeit und selbstbestimmten bzw. kontrollierten Arten der Motivation. Dargestellt sind Anteile gemeinsamer Varianz. Unterschieden werden 2 Gruppen: (a) erwerbstätige Personen mit einem Pensum von über 70% (N = 165), (b) nicht oder geringfügig (Pensum unter 30%) erwerbstätige Personen (N = 226)

to stärker waren sowohl die kontrollierte als auch die selbstbestimmte Motivation ausgeprägt. Jedoch zeigte jede Motivfunktion ein charakteristisches Zusammenhangsmuster bezüglich der selbstbestimmten bzw. kontrollierten Motivationsqualität.

Dieses Muster verdeutlicht ■ **Abb. 5.2**; die Stärke des Zusammenhangs zweier Größen wird als der Anteil gemeinsamer Varianz dargestellt (► Anhang). Diesen Wert erhält man durch das Quadrieren der bivariaten Korrelation. Zur Beschreibung der Stärke eines Zusammenhangs dienen folgende Wer-

te als Orientierung: bei 1% gemeinsamer Varianz (also einer Korrelation von  $r = .10$ ) spricht man von schwachen, bei 9% ( $r = .30$ ) von mittleren und bei 25% ( $r = .50$ ) von starken Zusammenhängen.

Aufgrund bedeutsamer Unterschiede werden 2 Gruppen von Freiwilligen miteinander verglichen:

- a. Personen mit einem Beschäftigungsgrad von über 70%,
- b. nicht oder geringfügig erwerbstätige Personen (Pensum unter 30%).

Alle Personen waren 60 Jahre alt oder jünger, d. h. noch nicht im Rentenalter.

Sowohl die Werte- als auch die Erfahrungsfunktion hängen in beiden Gruppen stärker mit selbstbestimmten als mit kontrollierten Arten der Motivation zusammen. Das umgekehrte Muster zeigt sich für die anderen 4 Funktionen. Darüber hinaus zeigen die Werte- und die Erfahrungsfunktion spezifische Zusammenhänge mit intrinsischer Motivation bzw. identifizierter Regulation. Der Beweggrund, die eigenen Werte durch Freiwilligenarbeit zum Ausdruck bringen zu wollen, spiegelt sich stärker in internalisierter extrinsischer Motivation als in intrinsischer Motivation. Hingegen hängen die Suche nach neuen Erfahrungen und der Wunsch, die eigene Kompetenz zu erweitern, stärker mit intrinsischer Motivation als mit identifizierter Regulation zusammen.

Der Vergleich der beiden hinsichtlich des Erwerbspensums getrennten Gruppen zeigt beachtliche Unterschiede, was die Stärke der Zusammenhänge betrifft. In der Gruppe der nicht oder geringfügig erwerbstätigen Personen sind sowohl die Werte- als auch die Erfahrungsfunktion deutlich stärker mit selbstbestimmter Motivation korreliert, als dies bei Personen mit hohem Beschäftigungsgrad der Fall ist. Ebenso hängen bei nicht oder geringfügig erwerbstätigen Personen die soziale Anpassungsfunktion und die Karrierefunktion deutlich stärker mit dem Erleben von Kontrolle zusammen, während diese Beweggründe für Personen mit hohem Beschäftigungsgrad vergleichsweise schwach mit kontrollierter Motivation assoziiert sind. Fasst man beide Befunde zusammen, so zeigt der Vergleich, dass sich für nicht oder in geringem Maße erwerbstätige Personen die Funktionen, wel-

che die Freiwilligenarbeit für das Individuum erfüllt, stärker in einer entsprechenden Motivationsqualität spiegeln.

Betrachtet man die Beschreibung der 6 Dimensionen des VFI), so liegt es nahe, die Wertefunktion von den anderen 5 Funktionen abzuheben (► Kap. 4). Der Beweggrund, durch Freiwilligenarbeit Wertvorstellungen zum Ausdruck bringen zu wollen, etwa indem man sich für bedürftige Menschen einsetzt, kann als gemeinschaftsbezogen oder altruistisch bezeichnet werden. Die anderen 5 Funktionen hingegen lassen Selbstbezug erkennen: Der eigene Horizont und die eigenen Fähigkeiten sollen sich erweitern; das Selbstwertgefühl soll sich erhöhen; persönliche Probleme sollen bearbeitet werden; die eigene Karriere soll von der Freiwilligenarbeit profitieren; und selbst bei der sozialen Anpassungsfunktion geht es darum, die eigene Einbindung in eine Gruppe zu stärken bzw. nicht zu verlieren. Es kann nicht oft genug betont werden, dass es keinen Widerspruch darstellt, wenn Freiwillige gleichzeitig Gemeinschaftsbezug und Selbstbezug als Beweggründe für ihre Freiwilligentätigkeit erleben. Daher ist es bemerkenswert, dass die in **Abb. 5.2** dargestellten Zusammenhangsmuster eine neue »Trennlinie« durch die 6 Funktionen des VFI ziehen, und zwar eine, die nicht zwischen Gemeinschafts- und Selbstbezug aufteilt. Sowohl die »altruistische« Wertefunktion als auch die »egoistische« Erfahrungsfunktion hängen deutlich stärker mit selbstbestimmter als mit kontrollierter Motivation zusammen, während die anderen selbstbezogenen Motivfunktionen eher mit dem Erleben von Kontrolle einhergehen.

## 5.6 Gestaltung und Organisation selbstbestimmter Freiwilligenarbeit

Mit der Unterscheidung verschiedener Qualitäten von Motivation leistet die Selbstbestimmungstheorie einen Beitrag zum besseren Verständnis motivationaler Prozesse in diversen Anwendungsbereichen; zu diesen gehört auch die Freiwilligenarbeit. Die Bedingungen, unter denen Menschen Freiwilligenarbeit leisten, begünstigen, dass diese Tätigkeit als selbstbestimmt erfahren werden kann.

Mit Freiwilligenarbeit muss kein Lebensunterhalt bestritten werden; sie kann der beruflichen Karriere dienen, kommt in dieser Funktion jedoch nicht an die Notwendigkeit einer Berufsausbildung heran. Wenngleich daher die Chancen für Selbstbestimmung in der Freiwilligenarbeit gut stehen, so ist die Motivation Freiwilliger in unterschiedlichem Ausmaß von der Erfahrung begleitet, Ursprung des eigenen Handelns zu sein. Und dabei ist besonders wichtig, dass diese Unterschiedlichkeit bzw. Varianz mit wichtigen Merkmalen erfolgreicher Freiwilligenarbeit zusammenhängt. Je stärker die selbstbestimmte Motivation ausgeprägt ist, desto höher sind nicht nur die Zufriedenheit und Arbeitsfreude, sondern auch die Bereitschaft der Freiwilligen, ihr Engagement fortzusetzen. Was können Organisationen, die mit Freiwilligen zusammenarbeiten, unternehmen, um selbstbestimmte Motivation zu fördern und kontrollierte Motivation zu begrenzen?

Verschiedene Beweggründe für Freiwilligenarbeit zeigen charakteristische Zusammenhänge mit selbstbestimmten bzw. kontrollierten Formen der Motivation. Aus diesem Befund lässt sich ein erster Ansatzpunkt ableiten. Vor dem Hintergrund des funktionalen Ansatzes würde man Organisationen empfehlen, die Gestaltung der Freiwilligenarbeit an den bedeutsamen Beweggründen egal welcher Art auszurichten, um eine optimale Passung zwischen den Motiven der Freiwilligen und dem Tätigkeitsangebot zu erreichen. Hingegen gibt es aus Sicht der Selbstbestimmungstheorie Beweggründe für Freiwilligenarbeit, die stärker mit der Erfahrung des Kontrolliertseins als mit Selbstbestimmung verbunden sind, und die daher nicht bestärkt werden sollten. Nehmen wir an, die Freiwilligentätigkeit erfüllt für eine Person die Funktion der sozialen Anpassung, d. h. diese Person leistet – vermutlich neben anderen Gründen – deshalb Freiwilligenarbeit, weil persönlich bedeutsame Menschen dieses Engagement erwarten bzw. hochschätzen. Man könnte geneigt sein, diese Person auf die positiven Reaktionen aufmerksam zu machen, die sie von Seiten ihres persönlichen Umfelds für das freiwillige Engagement erhält. Im Sinne des funktionalen Ansatzes wäre dies eine »passende« Antwort auf das Motiv des Freiwilligen. Die Funktion der sozialen Anpassung ist jedoch deutlich mit

kontrollierter Motivation verbunden (■ Abb. 5.2). Orientiert an der Selbstbestimmungstheorie würde man darauf verzichten, auf die positiven Reaktionen hinzuweisen, da diese Rückmeldung als kontrollierende Einflussnahme erlebt werden könnte. Weniger problematisch erscheint die Wertschätzung von Seiten der Klienten, d. h. der eigentlichen Empfänger der Freiwilligenarbeit. Deren Wertschätzung kann als Rückmeldung über den Erfolg der eigenen Tätigkeit angesehen werden. Die Gefahr ist gering, dass sich Freiwillige aufgrund inhaltlichen Feedbacks nicht mehr als Ursprung des eigenen Handelns erleben.

Wenn es aus Sicht der Selbstbestimmungstheorie mehr oder weniger wünschenswerte Beweggründe für Freiwilligenarbeit gibt, sollten Organisationen dann das Engagement von Personen, die sich aus den »falschen« Gründen für Freiwilligenarbeit interessieren, ablehnen? Dies wäre nur dann eine vernünftige Konsequenz, wenn man davon ausgeht, Beweggründe bzw. Funktionen der Freiwilligenarbeit blieben im Verlaufe des Engagements gleich. Das Gegenteil ist jedoch der Fall; Motive lassen sich nach Clary und Snyder (2002) »kultivieren« (vgl. ► Kap. 2, ► Abschn. 2.5). In der Auseinandersetzung mit der Freiwilligentätigkeit können die beiden mit Selbstbestimmung assoziierten Funktionen – die Wertefunktion sowie die Erfahrungsfunktion – an Bedeutung gewinnen. Der Wunsch, Menschen in Not helfen zu wollen, wird durch die konkrete Erfahrung, Menschen helfen zu können, als Motiv bestärkt. Fähigkeiten weiterentwickeln zu wollen, wird durch eine Tätigkeit, die Entscheidungsspielräume den Freiwilligen überlässt und optimale Herausforderungen bietet, als Beweggrund erfüllt, ohne dass sich diese Funktion in ihrer Erfüllung erschöpft. Sozialer Druck, der Nutzen für die Karriere und die Auswirkungen auf das Selbstwertgefühl sollten hingegen weniger nachhaltige »Motivatoren« darstellen.

Was die Beweggründe Freiwilliger betrifft, so ist aus Perspektive der Selbstbestimmungstheorie der Erhalt und die Weiterentwicklung der Werte- und der Erfahrungsfunktion zu fördern, da diese deutlich mit selbstbestimmter Motivation assoziiert sind. An welchen weiteren Punkten können Organisationen ansetzen, um die Erfahrung von Selbstbestimmung in der Freiwilligenarbeit zu

stärken? In ihrem Rahmenmodell zur selbstbestimmten Motivation im Arbeitskontext unterstreichen Gagné und Deci (2005) die Bedeutung von Aufgabengestaltung und Führung. Arbeitsaufgaben, die Herausforderung, Entscheidungs- und Gestaltungsspielraum bieten und informative Rückmeldung erlauben, unterstützen intrinsische Motivation und die Internalisierung extrinsischer Motivation. Das Potenzial motivationsförderlicher Aufgabengestaltung gerade im Bereich der Freiwilligenarbeit wird ausführlicher in ► Kap. 8 dieses Buchs dargestellt.

Viele Non-Profit-Organisationen, die mit Freiwilligen zusammenarbeiten, kennen die Funktion eines Freiwilligenverantwortlichen oder Freiwilligenkoordinators, dem die Aufgabe zukommt, Freiwillige zu begleiten, ihre Tätigkeit zu koordinieren und weiterzuentwickeln. Ein wesentliches Merkmal guter Führung aus Sicht der Selbstbestimmungstheorie ist die Unterstützung der Autonomie der Mitarbeitenden. Im Kontext der Freiwilligenarbeit mag es weniger darum gehen, in möglichst vielen Bereichen verantwortungsvolle Entscheidungen treffen zu können, sondern vielmehr darum, dass die grundlegende Autonomie der Freiwilligen respektiert wird. Individualität und eigene Herangehensweisen sollten, wann immer dies möglich ist, zugestanden werden. Autonomie zu respektieren bedeutet dabei kein Laissez-faire, sondern meint, dass selbstständige Personen an Entscheidungen beteiligt werden und Einfluss ausüben können.

Aufgabengestaltung und Autonomieunterstützung tragen zur Befriedigung der Bedürfnisse nach Kompetenz, Beziehung und Autonomie bei. Grundsätzlich kann man sich bei verschiedenen Fragen des Freiwilligenmanagements am Konzept der psychologischen Grundbedürfnisse orientieren. Freiwilligenarbeit stellt einen Lebensbereich dar, in dem gelernt und kompetent gehandelt werden kann. Da selbst gut gestaltete Tätigkeiten im Laufe der Zeit ihr Potenzial verlieren können, neue Herausforderungen zu bieten, sollten Freiwillige bei der Weiterentwicklung dieser Tätigkeiten mit einbezogen werden, etwa um zusammen mit beruflichen Mitarbeitenden neue Aufgabenfelder in der Organisation zu erschließen. Freiwilligenarbeit sollte Möglichkeiten für Interaktion und Nähe schaffen, und zwar nicht nur zwischen Freiwilligen

und den unmittelbaren Empfängern der Leistungen; auch der Austausch unter den Freiwilligen selbst und zwischen Freiwilligen und beruflichen Mitarbeitenden ist von Seiten der Organisation zu fördern. Nicht jede freiwillig tätige Person wird derartige Angebote nutzen wollen; dennoch lohnt sich der Versuch, bestimmte Freiwilligentätigkeiten als Gruppenaufgaben zu vergeben, da auf diese Weise ganzheitlichere und verantwortungsvollere Aufgaben übertragen werden können. Das Bedürfnis nach Autonomie ist für die Selbstbestimmungstheorie von herausragender Bedeutung. Dies sollte sich nicht nur in autonomieunterstützender Führung, sondern auch in der Anerkennungskultur einer Organisation spiegeln. Egal ob bewusst als Instrumentalisierung gedacht oder einfach nur gut gemeint, das Lob der »unbezahlbaren« Freiwilligenarbeit kann als kontrollierender Einfluss erlebt werden. Für finanzielle Anreize gilt diese Warnung erst recht. Sinnvoller ist es, das Anliegen der Freiwilligen, d. h. die persönlich bedeutsame Sache, für die sie sich einsetzen, ins Zentrum jeder Anerkennungskultur zu stellen. Bei vielen Freiwilligentätigkeiten sind die Erfolge des eigenen Engagements dem Einzelnen nicht unbedingt ersichtlich. Anerkennung kann hier in der Form informativer Rückmeldung gezeigt werden, ohne Gefahr zu laufen, das Bedürfnis nach Autonomie zu untergraben.

Freiwilligenarbeit wurde als eine in mehrfacher Hinsicht befreite Tätigkeit charakterisiert: befreit von der Notwendigkeit der Existenzsicherung, befreit von der Anforderung, eine schlüssige Karriere zu erzählen, befreit vom Zwang der Logik wirtschaftlicher Effizienz. Diese Beschreibung der Freiwilligenarbeit ist vielmehr eine Vorstellung ihres Potenzials als eine Abbildung der Realität; sie ist ein Plädoyer dafür, dieses Potenzial zu nutzen. Eigenwillige Ideen, kritisches Hinterfragen, das Aufweichen hierarchischer Gefüge: Für diese Dinge kann Freiwilligenarbeit Raum bieten. Selbstverständlich gilt: Organisationen brauchen Strukturen und müssen von Freiwilligen erwarten dürfen, dass diese Regeln eingehalten werden; Verbindlichkeit gilt auch ohne Arbeitsvertrag. Dennoch sollte man sich bei allen Herausforderungen für das Management von Freiwilligenarbeit der Chancen bewusst sein, welche die Freiheit der Freiwilligen mit sich bringt.

## Literatur

---

- Bidee, J., Vantilborgh, T., Pepermans, R., Huybrechts, G., Willems, J., Jegers, M. & Hofmans, J. (2013). Autonomous motivation stimulates volunteers' work effort: A self-determination theory approach to volunteerism. *Voluntas*, 24, 32–47.
- Clary, E. G. & Snyder, M. (2002). Community involvement: Opportunities and challenges in socializing adults to participate in society. *Journal of Social Issues*, 58, 581–591.
- Clary, E. G., Snyder, M., Ridge, R., Copeland, J., Stukas, A. A., Haugen, J. & Miene, P. (1998). Understanding and assessing the motivations of volunteers: A functional approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74, 1516–1530.
- deCharms, R. (1968). *Personal causation: The internal affective determinants of behavior*. New York: Academic Press.
- Deci, E. L. (1971). Effects of externally mediated rewards on intrinsic motivation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 18, 105–115.
- Deci, E. L. & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum.
- Deci, E. L. & Ryan, R. M. (2000). The »what« and »why« of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11, 227–268.
- Deci, E. L., Koestner, R. & Ryan, R. M. (1999). A meta-analytic review of experiments examining the effects of extrinsic rewards on intrinsic motivation. *Psychological Bulletin*, 125, 627–668.
- Gagné, M. & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 331–362.
- Güntert, S. T. (2007). *Freiwilligenarbeit als Tätigsein in Organisationen*. Unveröffentlichte Dissertation. ETH Zürich.
- Haivas, S., Hofmans, J. & Pepermans, R. (2012). Self-determination theory as a framework for exploring the impact of the organizational context on volunteer motivation: A study of Romanian volunteers. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 41, 1195–1214.
- Heckhausen, H. (1989). *Motivation und Handeln*. Heidelberg: Springer.
- Millette, V. & Gagné, M. (2008). Designing volunteers' tasks to maximize motivation, satisfaction and performance: The impact of job characteristics on volunteer engagement. *Motivation and Emotion*, 32, 11–22.
- Oostlander, J., Güntert, S. T., Schie, S. van & Wehner, T. (2014). Volunteer Functions Inventory (VFI). Psychometrische Eigenschaften und Konstruktvalidität der deutschen Adaptation. *Diagnostica*, 60, 73–85.
- Stukas, A. A., Worth, K. A., Clary, E. G. & Snyder, M. (2009). The matching of motivations to affordances in the volunteer environment: An index for assessing the impact of multiple matches on volunteer outcomes. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 38, 5–28.
- Vansteenkiste, M., Niemiec, C. P. & Soenens, B. (2010). The development of the five mini-theories of self-determination theory: An historical overview, emerging trends, and future directions. In T. Urdañ & S. Karabenick (Hrsg.), *Advances in motivation and achievement: The decade ahead* (Bd. 16, S. 105–166). Bingley: Emerald.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. New York: Wiley.
- White, R. W. (1959). Motivation reconsidered: The concept of competence. *Psychological Review*, 66, 297–333.

# Soziale Gerechtigkeit – ein eigenständiges Motiv für Freiwilligenarbeit

*Patrick Jiranek, Theo Wehner und Elisabeth Kals*

- 6.1 Subjektive Gerechtigkeitsaspekte menschlichen Handelns – 96
- 6.2 Soziale Gerechtigkeit und Freiwilligenarbeit – 96
- 6.3 Die Analyse von Freiwilligenarbeit in der Gerechtigkeitspsychologie – 98
- 6.4 Das Gerechtigkeitsmotiv in der Freiwilligenforschung – 101
  - 6.4.1 Funktionen der Freiwilligenarbeit – 101
  - 6.4.2 Die soziale Gerechtigkeitsfunktion: Entwicklung und Analyse – 103
- 6.5 Handlungsempfehlungen für Freiwilligenforschung und Praxis – 105
- 6.6 Ausblick und weiterführende Forschungsfragen – 106
  - Literatur – 107

Aspekte der Gerechtigkeit durchdringen menschliches Denken und Handeln. Gerechtigkeitspsychologische Forschung konnte dies in verschiedensten Kontexten zeigen. Nichtsdestotrotz wurde in der gängigen Freiwilligenforschung lediglich zwischen egoistischen und altruistischen Motiven unterschieden. Vernachlässigt wurden hingegen gerechtigkeitsbezogene Motive für Freiwilligenarbeit. In diesem Kapitel werden bisherige Leistungen der Gerechtigkeitspsychologie und Freiwilligenforschung überblicksartig thematisiert. Außerdem wird, unter Verweis auf eigene empirische Befunde der Frage nachgegangen, ob die Förderung sozialer Gerechtigkeit für Freiwilligenarbeit bedeutsam ist. Es zeigt sich, dass sowohl Personen, die nicht freiwillig engagiert sind, als auch bereits freiwillig Engagierte der Förderung sozialer Gerechtigkeit einen hohen Stellenwert beimessen, wenn es um die Aufnahme von Freiwilligenarbeit im sozialen Bereich geht. Aus diesen Befunden werden Empfehlungen für Forschung und Praxis abgeleitet.

## 6.1 Subjektive Gerechtigkeitsaspekte menschlichen Handelns

In der sozialwissenschaftlichen Auseinandersetzung mit Gerechtigkeit können 2 Zugänge gewählt werden. Auf der einen Seite steht ein normativ-philosophischer Zugang, der sich mit dem Wesen von Gerechtigkeit beschäftigt. Hierbei geht es um die philosophische Frage, wie etwas sein sollte, damit es gerecht *ist*. Eine Bestimmung dessen, was gerecht ist, hilft dabei gesellschaftliche Normen festzulegen, etwa wie im von Rawls (1971) ausformulierten Maxi-Min-Prinzip, wonach in einer Gesellschaft dann umverteilt werden sollte, wenn dadurch die Bedürftigsten den größtmöglichen Vorteil haben. Um Gerechtigkeit psychologisch zu verstehen, wird auf der anderen Seite ein empirisch-deskriptiver Zugang gewählt, um zu erkennen, was Individuen und Gruppen als gerecht *wahrnehmen*. Demnach gibt es nicht *die* Gerechtigkeit, sondern verschiedene Wahrnehmungen davon, was gerecht ist und was nicht. Trotz dieser Unterschiede herrscht jedoch häufig auch Konsens bei Gerechtigkeitswahrnehmungen: Aktuell sehen viele Menschen weltweit die Einkommensverteilung als ungerecht an.

Dies wird etwa deutlich, wenn man Forderungen nach gerechteren Einkommen und Proteste gegen Finanzspekulationen betrachtet. So zeichnete die »Occupy-Wall-Street«-Bewegung auf ihren Protestschildern das Bild der 99% im Verhältnis zu 1%, um auf die Ungleichverteilung von Vermögen aufmerksam zu machen: die vielen Menschen mit wenig Vermögen, die sehr wenigen Menschen mit sehr viel Vermögen gegenüberstehen.

Das gesellschaftliche Echo auf »Occupy-Wall-Street« zeigt: Wahrgenommene Ungerechtigkeit bringt Menschen dazu, ihre Einstellungen zu hinterfragen, Entscheidungen zu treffen (durch Zustimmung oder Ablehnung) und letztlich zu handeln. Außerdem konnte durch sozialwissenschaftliche Forschung belegt werden, dass wahrgenommene Ungerechtigkeit u. a. zu Protesten (Lodewijkx et al., 2008), sozialem (Moore, 2008) und kollektivem (van Zomeren et al., 2008) Aktivismus und Umweltschutz (Kals & Russel, 2001) beiträgt.

## 6.2 Soziale Gerechtigkeit und Freiwilligenarbeit

Soziale Gerechtigkeit ist ein komplexer Begriff, der vor allem Fragen der Verteilungsgerechtigkeit in unterschiedlichen Feldern des menschlichen Zusammenlebens und der Gesellschaft betrifft, wie Verteilung von Reichtum, Arbeitsplätzen, Lohn, Sozialgütern, Sicherheit, Bildung etc. Auf den ersten Blick scheint es bei all diesen Feldern um Gleichheit zu gehen, etwa, dass gleiche Arbeitsleistung mit gleichem Lohn vergütet wird. Doch auf den zweiten Blick wird deutlich, dass in all diesen Fällen das Gleichheitsprinzip durch weitere Prinzipien zu ergänzen ist, wie das Leistungsprinzip, das Prinzip der Leistungsfähigkeit, das Bedürfnisprinzip, das Senioritätsprinzip, das Equityprinzip u.a.m. (einen Überblick über Dimensionen und Prinzipien der Gerechtigkeit findet sich in ► Kap. 9). Der Gesetzgeber trägt dieser Komplexität Rechnung, etwa indem die Lohn- und Steuergesetzgebung eine differenzierte Kombination vielfältiger Prinzipien widerspiegelt. Damit ist soziale Gerechtigkeit immer im Plural zu denken.

Gleichwohl wird gerade bei Fragen der sozialen Gerechtigkeit das Gleichheitsprinzip als dominan-

tes Prinzip diskutiert (vgl. z. B. Koller, 1995). Zum Teil erscheint das Prinzip der Gleichheit sogar als Gerechtigkeitsideal. Dies geschieht etwa durch die Bundeszentrale für politische Bildung (2014), die Gleichheit als einziges Prinzip sozialer Gerechtigkeit im Schulunterricht vermittelt und gleichermaßen auf die Einkommens-, Steuer-, Generationen-, Bildungs-, Teilhabe- und Regelgerechtigkeit anwendet. Doch bei näherem Hinsehen ist sogar die alleinige Anwendung des Prinzips der Gleichheit weniger eindeutig als sie erscheinen mag (vgl. Montada & Kals, 2013): Was ist mit Gleichheit gemeint? Absolute Gleichheit oder Gleichheit für Gleiche und Ungleichheit für Ungleiche? In welchen Bereichen sollte die Kategorie der Gleichen gleich sein? Welche Ungleichheiten sind in welchem Ausmaß zu berücksichtigen? Etwa bei der Frage der Entlohnung ungleiche bisherige Leistungen, ungleiche Fähigkeiten, unterschiedliche Bedürfnisse (familiäre Situation, Krankheiten, Schutz- oder Förderungsbedürftigkeit etc.), unterschiedliches Geschlecht und Alter, ungleiche Verdienste und ungleicher Einsatz für den Arbeitgeber in der Vergangenheit, unterschiedliche Dauer von Arbeitsvertrag oder Dienstverhältnis etc. Diese und weitere Fragen führten zu Differenzierungen des Gleichheitskonzepts, etwa Gleichheit als Chancengleichheit, als reziproke Gleichheit, als Verhältnismäßigkeit, als Ausgewogenheit in Austauschbeziehungen oder auch als komplexe Gleichheit, bei der die gesamte Lebenssituation des Einzelnen ins Auge gefasst wird (vgl. Walzer, 1983).

Für das vorliegende Kapitel bedeutet dies, dass der Fokus auf das Gleichheitsprinzip gelegt wird, da dies in theoretischer und politischer Debatte das dominante Prinzip der sozialen Gerechtigkeit ist. Durch diese Fokussierung ist es möglich, dieses Prinzip in seinen verschiedenen Facetten und mit seinen Überschneidungen zu anderen Prinzipien, wie dem Bedürfnisprinzip, zu erfassen. So kann beispielsweise gerade durch Freiwilligenarbeit im sozial-karitativen Bereich durch Unterstützung schlechter gestellter Menschen das Bedürfnisprinzip berücksichtigt und zugleich Chancengleichheit gefördert werden. Es wird dabei angenommen, dass dieses Engagement durch subjektiv wahrgenommene Ungerechtigkeiten, etwa ungleiche Chancen auf Bildung, motiviert wird.

Neben spontanem Handeln können Individuen sich auch durch ihre Freiwilligenarbeit – alleine oder im Kollektiv – regelmäßig und dauerhaft für die Förderung sozialer Gerechtigkeit einsetzen – etwa in einer Menschenrechtsorganisation. Amnesty International z. B. baut auf die Mithilfe freiwillig Tätiger, um u. a. gegen die Inhaftierung politischer Aktivisten, für die Aufnahme von Asylsuchenden und gegen die Diskriminierung Homo- und Transsexueller zu kämpfen. Bringt man diese organisationalen Ziele und Anliegen auf einen gemeinsamen Nenner, so geht es im Kern um die Förderung gleicher gesellschaftlicher Rechte für jeden Menschen (im Sinne von sozialer Gleichheit), unabhängig von dessen sexueller Orientierung, politischer Gesinnung oder Herkunft.

Es ist anzunehmen, dass das Gerechtigkeitsmotiv über Freiwilligenarbeit in Menschenrechtsorganisationen hinaus auch in anderen Engagementfeldern eine Rolle spielt. Gerechtigkeitspsychologische Theorien und bisherige Befunde in verschiedenen Handlungsfeldern legen nahe, dass dieses Motiv grundsätzlich für Freiwilligentätigkeiten mit und an Menschen – also im Sinne sozial-karitativer Engagements – relevant sein sollte. Die psychologische Auseinandersetzung mit Gerechtigkeit als Motiv von Freiwilligentätigkeiten steht allerdings noch am Anfang. Bevor wir hierauf eingehen, ist zunächst darauf hinzuweisen, was in diesem Buch unter Freiwilligenarbeit verstanden wird und welche Fragen sich die Psychologie dabei stellt.

Der in ► Kap. 1 dieses Buches vorgenommenen Definition zufolge ist Freiwilligenarbeit »organisierte, unbezahlte, soziale Arbeit«, die Individuen über einen längeren Zeitraum und regelmäßig leisten. Neben der Tätigkeitsgestaltung stellen wir uns als Arbeits- und Organisationspsychologen bei Freiwilligenarbeit 2 Fragen:

1. Was motiviert Individuen zu Freiwilligenarbeit?
2. Welche Rolle spielen organisationale Aspekte für das Individuum?

In ► Kap. 8 und ► Kap. 9 werden organisationale Aspekte vertieft. In diesem Kapitel werden wir auf die erste Frage, die der Motivation, eingehen, wobei wir erstmals Erkenntnisse zum eigenständigen und erweiternden Charakter einer sozialen Gerechtigkeit

keitsfunktion (► Abschn. 6.4.2) präsentieren. Bevor wir 2 eigene Studien vorstellen, geben wir zunächst einen Überblick über die bereits existierenden Befunde dazu, wie Gerechtigkeit und Freiwilligenarbeit zusammenhängen. Deutlich wird hierbei, dass die Gerechtigkeitspsychologie die Bedeutsamkeit von Gerechtigkeitsaspekten zwar für menschliches Handeln zeigen konnte; die spezifische Untersuchung von Freiwilligenarbeit und der Einbezug von Erkenntnissen aus der Freiwilligenforschung jedoch praktisch nicht geschah (► Abschn. 6.3). Auf der anderen Seite blieb auch in der Freiwilligenforschung die Untersuchung konkreter Gerechtigkeitsmotive aus (► Abschn. 6.4).

Wir argumentieren in diesem Kapitel, dass die Gerechtigkeitspsychologie und die psychologische Freiwilligenforschung sich gegenseitig bereichern können. Mit Handlungsempfehlungen für die Freiwilligenforschung und Praxis (► Abschn. 6.5) sowie einem Ausblick (► Abschn. 6.6) schließen wir dieses Kapitel ab.

### 6.3 Die Analyse von Freiwilligenarbeit in der Gerechtigkeitspsychologie

Psychologischen Gerechtigkeitstheorien, wie der »Equity Theory« (Walster et al., 1978) oder der »Justice Motive Theory« (Lerner, 1977), zufolge ist das Gerechtigkeitsmotiv von großer Bedeutung für menschliches Handeln. Demnach verspüren viele Menschen einen Drang zu handeln, wenn sie Ungerechtigkeit wahrnehmen. Dabei spielt es keine Rolle, ob die Ungerechtigkeit sie selbst betrifft oder nicht. In der Arbeit von Schmitt (1993) wurde bereits Mitte der 90er Jahre ein Überblick über diverse sozial-, organisations-, und umweltpsychologische Studien (► Gerechtigkeitsmotive im Umweltschutz) gegeben, die Gerechtigkeitsaspekte in verschiedenen Handlungsfeldern untersucht haben.

#### Gerechtigkeitsmotive im Umweltschutz

Eine exemplarische Studie aus dem Bereich der Umweltpsychologie macht den ausgereiften Forschungsstand zu Gerechtigkeit als handlungsleitendem Motiv deutlich. Kals und Russell (2001) erforschten, wie wahrgenommene Ungerechtigkeit (z. B. bezüglich ungleicher Verteilungen ökonomischer Vorteile und ökologischer Risiken durch Schadstoffausstoß)

sich auf umweltschützende Handlungsabsichten auswirkt. Diese Absichten spiegeln wider, wie sehr Individuen bereit sind, sich ökologisch auf verschiedenen Ebenen zu verpflichten: Auf individueller Ebene geht es um Energiesparen als klimaschützende Selbstverpflichtung; auf interindividueller Ebene geht es darum, andere Personen in die Pflicht zu nehmen, damit sie ihren Schadstoffausstoß reduzieren; auf politischer Ebene geht es um die Unterstützung klimaschützender Gesetze. Das Hauptziel der Studie war herauszufinden, wie genau diese Handlungsabsichten durch wahrgenommene Ungerechtigkeit auf nationaler und internationaler Ebene erklärt werden. Kals und Russell (2001) konnten zeigen, dass vor allem Absichten, klimaschützende Gesetze zu unterstützen, durch internationale Wahrnehmungen ungleicher ökologischer Risiken und ökonomischer Vorteile beeinflusst werden. Diese und weitere Studien (für einen Überblick s. etwa Clayton & Myers, 2009) verdeutlichen, wie sensibel Menschen sogar hinsichtlich internationaler Ungerechtigkeit bzw. Ungleichheit sind und welche Auswirkungen dies auf ihren aktiven Umweltschutz hat. Außerdem zeigen sie, wie differenziert gerechtigkeitsbezogene Aspekte innerhalb der Umweltpsychologie gemessen werden.

Obwohl Gerechtigkeitsaspekte für menschliches Handeln in verschiedensten Kontexten (► Abschn. 6.1) erwiesenermaßen relevant sind, gibt es bisher kaum Befunde für das Gebiet der Freiwilligenarbeit: 3 Ausnahmen sind uns bekannt und werden im Folgenden näher beschrieben.

In einer Arbeit von Moore (2008) wurde untersucht, inwiefern sozialer Aktivismus, als dessen Teildimension sie Freiwilligenarbeit wählte, u. a. durch Gerechtigkeitsaspekte beeinflusst wird. Die Absicht zu sozialem Aktivismus wird dem Modell zufolge bestimmt durch Persönlichkeitsfaktoren (z. B. ► Glaube an eine gerechte Welt), politische Orientierung (z. B. Patriotismus) und soziale Charakteristika (z. B. Bildung).

#### Glaube an eine gerechte Welt

Weisen Individuen einen hohen Glauben an eine gerechte Welt auf, so sind sie davon überzeugt, dass andere Menschen bekommen, was sie verdienen, und verdienen, was sie bekommen (Lerner, 1977). Um die Auswirkung des Glaubens an eine gerechte Welt auf menschliches Handeln zu erklären, schlug Lerner (1977) einen kognitiven Prozess vor, der zum Kernelement seiner »Justice Motive Theory« wurde. Demnach können Individuen, die Ungerechtigkeit wahrnehmen, entweder handeln, um wahrgenommene Ungerechtigkeit zu beseitigen, oder sie gehen mit ihrem Nichthandeln lediglich rational um. Die rationalen Strategien, um eigenes Nichthandeln zu legitimieren, umfassen beispielsweise die bewusste Vermeidung der Auseinandersetzung mit sozialer Ungerechtigkeit, die Uminterpretation wahrgenommener Ungerech-

tigkeit oder die Abwertung der Opfer von Ungerechtigkeit (Lerner, 1980).

Ergänzend kam im Laufe der Forschungsjahre zum Glauben an eine gerechte Welt diese für die Freiwilligenforschung wichtige Erkenntnis hinzu: Ob Menschen, statt zu handeln, eigenes Nichthandeln eher legitimieren, hängt auch vom Aufwand der Handlung ab (Schmitt et al., 1991). Ist der Aufwand groß – wie es bei regelmäßigen und dauerhaften Freiwilligentätigkeiten der Fall ist –, werden rationale Strategien wahrscheinlicher: Personen und auch -gruppen, denen Ungerechtigkeit widerfahren ist und denen eigentlich geholfen werden müsste, werden dann eher abgewertet. Ist der Aufwand hingegen gering, so ist der Zusammenhang vom Glauben an eine gerechte Welt mit prosozialem Verhalten, im Sinne von verschiedener, für andere Menschen und für das politische System förderlicher Handlungen, positiv. Diese Handlungen werden dann wahrscheinlicher (Batson, 2002; Rubin & Peplau, 1975). So sind Individuen, die an eine gerechte Welt glauben, bspw. eher bereit, spontan ihren Sitzplatz einer bedürftigen Person in öffentlichen Verkehrsmitteln anzubieten oder einmalig an einer Demonstration für ein soziales Anliegen teilzunehmen. Dieselben Individuen werden jedoch deshalb nicht unbedingt dauerhaft für bedürftige Personen freiwillig tätig.

Ein wichtiger Befund von Moore (2008) ist, dass der Glaube an eine gerechte Welt sich auf sozialen Aktivismus auswirkt. Erwartungskonform hemmt ein hoher Glaube an eine gerechte Welt sozialen Aktivismus. Um sozialen Aktivismus als breite Handlungskategorie zu verstehen, ist dieser Befund hilfreich. Möchte man jedoch Schlüsse hinsichtlich der Freiwilligenarbeit ziehen, tauchen Einschränkungen auf. Dies wird deutlich, wenn man sich die **Operationalisierung** (► Anhang) der Freiwilligentätigkeit – als ein Teil von sozialem Aktivismus – genauer ansieht. Anstatt nach künftigen Absichten zu fragen, wurde nach Freiwilligentätigkeit in der Vergangenheit gefragt. So kann nicht beurteilt werden, wie stark künftige Absichten der Befragten bezüglich eines freiwilligen Engagements sind. Außerdem wurde nicht erfasst, ob es sich um einmalige oder regelmäßige Tätigkeiten handelte. Deshalb lassen sich keine generalisierbaren Schlüsse für die Erklärung von organisierter, andauernder Freiwilligenarbeit durch Gerechtigkeitserleben ziehen.

In der Arbeit von Barbara Moschner (1998) wurde erstmals gerechtigkeitspsychologisch untersucht, inwiefern Freiwilligenarbeit durch Gerechtigkeitsüberzeugungen (Glaube an eine gerechte Welt und Gerechtigkeitszentralität) beeinflusst wird.

### Gerechtigkeitszentralität

Dieses Konzept bezieht sich auf die Ausprägung individueller Gerechtigkeitsüberzeugungen (Dalbert et al., 1984; Mohiyeddini & Montada, 1999). Je stärker Gerechtigkeitszentralität bei Individuen ausgeprägt ist, desto wichtiger sind ihnen Aspekte der Gerechtigkeit im täglichen gesellschaftlichen Leben.

Moschner (1998) testete, inwiefern Gerechtigkeitsüberzeugungen sich auf die Absicht zu allgemeiner Verantwortungsübernahme (in politischen, gesellschaftlichen, sozialen und kulturellen Belangen) von 2 verschiedenen Gruppen auswirken: einerseits Personen, die sich freiwillig engagierten, und andererseits Personen, die nicht freiwillig engagiert waren. Zwei wichtige Einsichten konnten erlangt werden:

1. Freiwillig und nicht freiwillig Engagierte unterschieden sich im Hinblick auf Gerechtigkeitsüberzeugungen und die Absicht zu allgemeiner Verantwortungsübernahme am stärksten: Freiwillige gaben einen geringeren Glauben an eine gerechte Welt an als Nichtfreiwillige; gleichzeitig wiesen Freiwillige signifikant höhere Werte bei Gerechtigkeitszentralität und bei der Absicht zu allgemeiner Verantwortungsübernahme auf als Nichtfreiwillige.
2. Die Absicht zu allgemeiner Verantwortungsübernahme beeinflusst auch die Absicht zur Aufnahme von Freiwilligenarbeit. Zur Erklärung der Absicht zu allgemeiner Verantwortungsübernahme trug am stärksten Gerechtigkeitszentralität bei.

Zusammenfassend konnten damit Gerechtigkeitsüberzeugungen erstmalig als wichtige Aspekte von Freiwilligenarbeit nachgewiesen werden.

Aus der Perspektive der Freiwilligenforschung weist die Studie jedoch eine konzeptuelle Einschränkung auf. Engagementabsichten wurden für die Teilstichprobe der nicht freiwillig Engagierten breit gefasst. So wurde gefragt, inwiefern sie beabsichtigen, »Zeit und/oder Geld zu investieren, um die Aktivitäten von politischen Parteien, verschiedener gesellschaftlich, sozial, kulturell oder sportlich engagierten Gruppen zu unterstützen« (Moschner, 1998, S. 78). Es bleibt demnach unklar, ob

die Auskunftspersonen Geld spenden oder freiwillig tätig sein wollten. Eindeutige Schlüsse für Absichten zu Freiwilligentätigkeiten sind aus diesen Befunden deshalb schwer zu ziehen.

Eine Studie, die Aspekte der Gerechtigkeits- und Freiwilligenforschung integrierte, um Freiwilligentätigkeiten und politische Partizipation bei jungen Freiwilligen zu erklären, stammt aus der ETH-Forschungsgruppe (Neufeind et al., 2014). Die Autoren untersuchten den Einfluss von soziostrukturellen Aspekten, Gerechtigkeitsüberzeugungen (Glaube an eine gerechte Welt und Gerechtigkeitszentralität) und Skalen des funktionalen Ansatzes (► Kap. 4), erweitert um politische und soziale Verantwortung nach Bierhoff et al. (2007).

Bierhoff et al. (2007) entwickelten – aufbauend auf Katz und Stotland (1959) – zur Messung der Motive Freiwilliger das deutschsprachige Instrument »Skalen der Einstellungsstruktur ehrenamtlicher Helfer« (SEEH), das u. a. die Dimensionen politische und soziale Verantwortung enthält. Demnach soll es in Freiwilligentätigkeiten auch darum gehen, »eigene humanitäre Wertvorstellungen in soziales Engagement umzusetzen« (Bierhoff et al., 2007, S. 15). Die beiden Verantwortungsformen wurden operationalisiert als Wohlwollen gegenüber Nahestehenden und Universalismus, »der sich auf den Schutz aller Menschen gegen Ungerechtigkeit und Ausbeutung sowie auf den Naturschutz bezieht« (Bierhoff et al., 2007, S. 15). Hier taucht also Schutz vor Ungerechtigkeit, als ein Teilaspekt der Verantwortungsfunktionen, erstmalig auf.

Freiwilligentätigkeit wurde als aktuell geleistete Anzahl von Stunden und zukünftige Engagementabsicht gemessen und eigenständig neben politischer Partizipationsabsicht (z. B. Teilnahme an politischen Protesten) erfasst. Die Befunde brachten u. a. 2 Einsichten:

1. Zwischen Freiwilligentätigkeit und politischer Partizipation besteht nur ein moderater Zusammenhang. Sie werden von unterschiedlichen Motiven beeinflusst. Das heißt, eine eigenständige, spezifische Erfassung von Freiwilligentätigkeit ist sinnvoll.
2. Es reicht nicht aus, nur gerechtigkeitsbezogene Motive und Selbstwirksamkeit zu messen, um Freiwilligentätigkeit zu erklären: Freiwilligentätigkeiten sind multifunktional. Wichtig ist es also, weitere Motivfacetten einzubeziehen, wie beispielsweise die in der Freiwilligenforschung etablierten Funktionen der Freiwilligenarbeit.

Eine Einschränkung weist die Studie hinsichtlich ihrer praktischen Implikationen auf. Die Stichprobe umfasste lediglich bereits freiwillig Tätige. Es bleibt demnach offen, ob Individuen aus gerechtigkeitsbezogenen Gründen beabsichtigen, mit einer bestimmten Tätigkeit zu beginnen. Ferner wurde Gerechtigkeit nicht direkt als Motiv, sondern im Sinne von Gerechtigkeitsüberzeugungen gemessen. Damit lässt sich prognostizieren, welche Individuen sich vermutlich nicht engagieren: jene nämlich, die überzeugt sind, dass die Welt gerecht ist. Diese Fokussierung auf individuelle Gerechtigkeitsüberzeugungen – im Sinne einer stabilen Weltanschauung wie dem Glauben an eine gerechte Welt (► Glaube an eine gerechte Welt) – ermöglicht zwar eine Identifikation von Personen, die nicht beabsichtigen, im Rahmen aufwendiger Engagements zu helfen. Sie sagt jedoch wenig darüber aus, ob die Wahrnehmung von sozialer Ungerechtigkeit motivierende Wirkung hat. Das heißt, die Frage, ob Menschen durch Freiwilligentätigkeiten soziale Gerechtigkeit fördern wollen, bleibt unbeantwortet. Obwohl Neufeind et al. (2014) einen ersten Schritt zur Beantwortung dieser Frage unternahmen, indem sie neben Gerechtigkeitsüberzeugungen auch politische und soziale Verantwortung (Bierhoff et al., 2007) einbezogen, blieb eines unklar: Welche Rolle spielt Gerechtigkeitsförderung als eigenständiges Motiv von Freiwilligenarbeit? Denn Bierhoff et al. (2007) verstehen den Schutz gegen Ungerechtigkeit nur als einen Teilaspekt von politischer und sozialer Verantwortung. Eine eigenständige soziale Gerechtigkeitsfunktion wurde inzwischen untersucht (Jiraneck et al., 2013a, b). Sie wird in ► Abschn. 6.4.2 – nach Einführung der motivationalen Freiwilligenforschung (► Abschn. 6.4.1) – näher vorgestellt.

### Stärken und Einschränkungen in der gerechtigkeitspsychologischen Analyse von Freiwilligenarbeit

Einzelne gerechtigkeitspsychologische Studien konnten Gerechtigkeitsüberzeugungen als wichtige Aspekte von Freiwilligenarbeit identifizieren (Moschner, 1998; Neufeind et al., 2014). Demzufolge wirken Gerechtigkeitsüberzeugungen einerseits neben Kontroll- und Kompetenzüberzeugungen auf die Absicht zur Verantwortungsübernahme (Moschner, 1998). Andererseits sind sie auch

neben soziostrukturellen Aspekten (Neufeind et al., 2014) für Freiwilligenarbeit relevant. In der Gerechtigkeitspsychologie bestehen verschiedene Erfordernisse hinsichtlich der weiteren Analyse von Freiwilligenarbeit:

- Freiwilligenarbeit wurde selten als eigenständige Tätigkeit verstanden, sondern häufig Oberkategorien (prosoziales Verhalten etc.) zu- bzw. untergeordnet. Freiwilligenarbeit unterscheidet sich jedoch von spontanem prosozialem Verhalten (Bierhoff, 2002; Dovidio et al., 2006). Für die Interpretation von empirischen Ergebnissen ist es deshalb problematisch, wenn spontanes Handeln und geplante Tätigkeiten zusammengefasst werden, da bedeutende Effekte möglicherweise verborgen bleiben: Freiwilligentätigkeiten sind mit einem gewissen Aufwand verbunden, während bspw. die Teilnahme an einem Protest wesentlich geringere Aktivität verlangt. Je nachdem wie hoch der Tätigkeitsaufwand ist, kann der Glaube an eine gerechte Welt Tätigkeiten hemmen oder Handeln auslösen (Schmitt et al., 1991). Freiwilligentätigkeiten sollten deshalb nicht mit spontanen prosozialem Verhaltensweisen zusammengefasst werden.
- Gerechtigkeitsüberzeugungen, wie der Glaube an eine gerechte Welt, bieten wenige praktische Gestaltungsempfehlungen. So lassen sich aus den oben berichteten Befunden zwar Personengruppen hinsichtlich ihrer Präferenzen identifizieren: nämlich welche Personen sich aufgrund ihrer Gerechtigkeitsüberzeugungen eher spontanem Hilfeverhalten oder organisierter Freiwilligenarbeit zuwenden würden. Zur Rekrutierung Freiwilliger wäre es jedoch wichtiger herauszufinden, welche Rolle soziale Gerechtigkeitsförderung als potenzieller Beweggrund für Freiwilligenarbeit spielt.

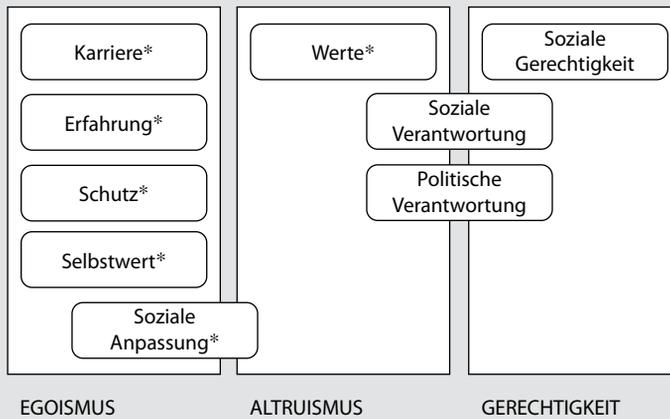
## 6.4 Das Gerechtigkeitsmotiv in der Freiwilligenforschung

Betrachtet man die Motivforschung bezüglich Freiwilligenarbeit, so zeigt sich: Gerechtigkeit als eigenständiges Motiv wurde bisher nicht berücksichtigt; und das, obwohl das Gerechtigkeitsmotiv für spontanes prosoziales Verhalten bereits seit Jahrzehn-

ten etabliert ist (Lodewijckx et al., 2008; Montada & Schneider, 1989; Zuckerman, 1975). Um mögliche Gründe für die Vernachlässigung zu finden, ist es notwendig, sich das am meisten verbreitete Instrument zur Erfassung der Motivfunktionen (► Kap. 4) der Freiwilligenarbeit, das Volunteer Functions Inventory (VFI; Clary et al., 1998), anzusehen (► Abschn. 6.4.1). Außerdem soll die bereits beschriebene Erweiterung des VFI durch politische und soziale Verantwortung von Bierhoff et al. (2007) genauer betrachtet und anschließend die soziale Gerechtigkeitsfunktion (Jiranek et al., 2013a) in ► Abschn. 6.4.2 eingeführt werden.

### 6.4.1 Funktionen der Freiwilligenarbeit

Die frühe sozialpsychologische Freiwilligenforschung basierte auf der Annahme, dass 2 Motive Freiwilligenarbeit erklären: Altruismus und Egoismus. Folglich ging man davon aus, dass sich Freiwillige entweder aufgrund von selbstlosem Interesse am Wohlergehen des Nächsten engagieren oder aufgrund von Eigennutz, etwa um sich besser zu fühlen oder Status zu gewinnen. Für eine weitere Ausdifferenzierung dieser Motivdichotomie der Freiwilligenarbeit plädierten Clary et al. (1992). Sie entwickelten auf Grundlage des funktionalen Ansatzes (Katz, 1960) ein psychologisches Instrument, das verschiedene Beweggründe von Freiwilligenarbeit messen soll. Das VFI etablierte sich (Bierhoff, 2002; Dovidio et al., 2006) und umfasst 6 Funktionen (► Kap. 4): je eine Erfahrungs- (Sammeln praktischer Erfahrung), Karriere- (Erwerb von Fähigkeiten und Kontakten für berufliche Karriere), Schutz- (Entlastung von Schuldgefühlen) und Selbstwertfunktion (Steigerung des Selbstwertgefühls), die soziale Anpassungsfunktion (Einbindung in eine Gruppe) und eine Wertefunktion (Ausdruck eigener Wertvorstellungen). Das VFI basiert auf der Annahme, dass ein und dieselbe Freiwilligentätigkeit verschiedene Funktionen für den Freiwilligen erfüllen kann. Ferner schließen sich die Funktionen nicht gegenseitig aus, sondern können gemeinsam, aber in unterschiedlicher Gewichtung auftreten. Das heißt, Freiwillige können z. B. gleichzeitig aus Karrieregründen und auf-



■ **Abb. 6.1** Funktionen der Freiwilligenarbeit (6 Dimensionen des VFI mit »\*« gekennzeichnet) nach Clary et al. (1998), die Erweiterung um soziale sowie politische Verantwortung durch Bierhoff et al. (2007) und die Ergänzung durch Jiranek et al. (2013a) um soziale Gerechtigkeit in Bezug zu Egoismus, Altruismus und Gerechtigkeit

grund der Wertefunktion, im Sinne von Fürsorge und Mitgefühl, engagiert sein, wobei eines der beiden Motive stärker ausgeprägt sein kann.

Betrachtet man das VFI genauer, so wird deutlich, dass es, vereinfachend gesagt, weiterhin eine dichotome Zuordnung (selbstbezogene Funktionen und lediglich eine auf andere bezogene Wertefunktion) nahelegt, wobei egoistische Funktionen stark überwiegen (■ Abb. 6.1). Die Wertefunktion ist im VFI die einzige altruistische Funktion. Aspekte der Fürsorge und des Mitfühls für andere Menschen stehen in ihrem Zentrum. Bierhoff et al. (2007) hingegen fassten den Werteausdruck breiter. So ging es Katz (1960), einem der ersten Autoren des funktionalen Ansatzes, um den Ausdruck *verschiedener* Wertvorstellungen. Diese Idee spiegelt sich in den Funktionen politische und soziale Verantwortung (Bierhoff et al., 2007) stärker wider. Sie berühren sowohl altruistische als auch gerechtigkeitsbezogene Aspekte und erweitern somit die altruistische VFI-Wertefunktion (■ Abb. 6.1). Denn soziale und politische Verantwortung mittels Freiwilligenarbeit zu übernehmen, geht über den auf einen anderen Menschen bezogenen, altruistischen Werteausdruck hinaus, da in dieser Erweiterung auch auf gesellschaftliche Verbesserungen abgezielt wird. Jedoch fehlt auch hier der konkrete gerechtigkeitsbezogene Beweggrund, weshalb In-

dividuen Verantwortung übernehmen. Somit sind soziale und politische Verantwortung nicht eindeutig Altruismus oder Gerechtigkeit zuzuordnen (■ Abb. 6.1). Das heißt, auch wenn man diese beiden Funktionen zusätzlich misst, bleibt unklar, wie wichtig Freiwilligen Gerechtigkeitsförderung als eigenständiges Motiv ist. Dies zu untersuchen, bot sich unseres Erachtens deshalb an. Denn theoretisch diskutiert und empirisch belegt wurde, dass Gerechtigkeitsmotive nicht unter Eigeninteresse subsummiert werden können (Kals, 1999; Lerner, 1980; Montada, 2002). Stattdessen ist Gerechtigkeit ein Motiv an sich und kein Mittel, um ein Ziel zu erreichen (Kals, 1999; Montada, 2002). Zudem kann das Streben nach Gerechtigkeit gegenüber Altruismus als eigenständiges Motiv angesehen werden. So zeigten Batson et al. (1995) experimentell, dass Gerechtigkeitsmotive und durch Empathie hervorgerufener Altruismus voneinander unabhängig sein können: Eine empathisch-altruistisch motivierte Handlung förderte Gerechtigkeitsprinzipien nicht, sondern verletzte sie sogar. So ließen Versuchsteilnehmer, die Empathie für ein hilfsbedürftiges Kind empfanden, diesem auch eher Fürsorge zukommen als anderen Kindern, die objektiv gesehen noch bedürftiger waren. Dass Altruismus und Gerechtigkeit in Konflikt geraten, geschieht nicht zwangsläufig. Es ist für das Engagement im

Rahmen einer Menschenrechtsorganisation wie Amnesty International plausibel, dass Altruismus und Gerechtigkeit als Motive Hand in Hand gehen: Einfühlungsvermögen mit Asylsuchenden auf der einen und die als ungerecht wahrgenommene Asylpolitik, die Menschen ungleich behandelt, auf der anderen Seite. Beides sind eigenständige Beweggründe freiwilligen Engagements, die im Sinne des funktionalen Ansatzes in ähnlicher oder unterschiedlicher Gewichtung auftreten könnten. Die Einführung einer eigenständigen Gerechtigkeitsfunktion – jenseits von Egoismus und Altruismus – erschien uns deshalb notwendig.

### Mögliche Gründe für die Vernachlässigung des Gerechtigkeitsmotivs in der Freiwilligenforschung

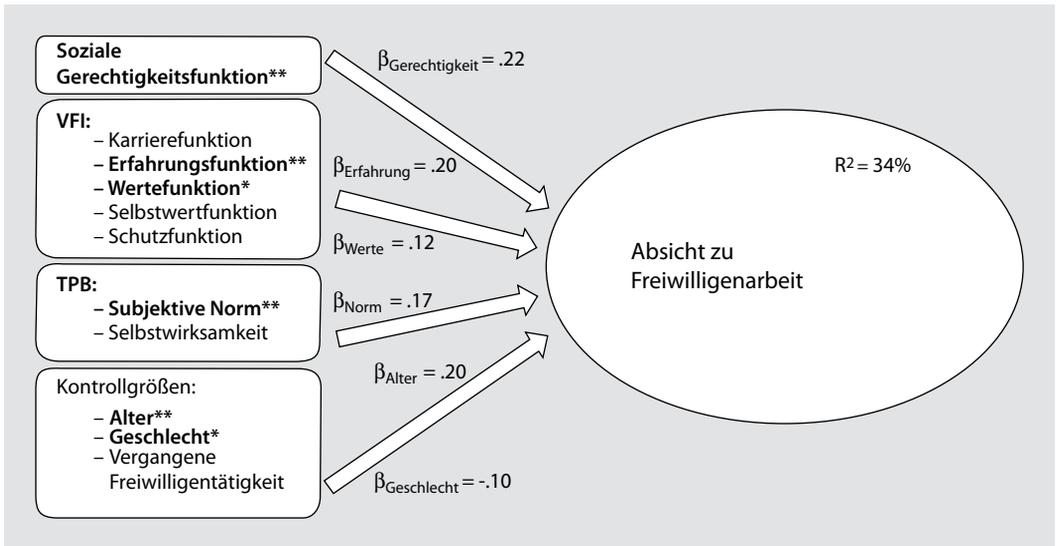
- **Dichotomieorientierung:** Die sozialpsychologische Freiwilligenforschung basiert auf der Motivdichotomie Altruismus und Egoismus. Auch das VFI listet Motive auf, bei denen man entweder den Nutzen für die handelnde Person selbst oder, lediglich im Falle der Wertefunktion, für andere Menschen erkennen kann. Eine Funktion, die Gerechtigkeit als Motiv jenseits von Altruismus und Egoismus beschreibt, fehlte bislang.
- **Unterordnung:** Wenn Gerechtigkeit einbezogen wurde, dann nicht als eigenständiges Motiv, sondern als dem Altruismus untergeordnete Facette. Empirische Befunde sprechen jedoch dafür, dass Altruismus und Gerechtigkeit 2 unabhängige Motive sind (z. B. Batson et al., 1995).
- **Individuumsorientierung:** Soziale Gerechtigkeit als Funktion bezieht sich auf (zivil-)gesellschaftsbezogene Funktionen der Freiwilligenarbeit. Die Autoren des VFI wählten für ihr Inventar jedoch nur individuumsbezogene Aspekte aus den großen psychologischen Linien (Psychodynamische Theorie, Gestaltpsychologie, Psychologie des Selbst und Behavioristische Psychologie; Clary et al., 1998).

## 6.4.2 Die soziale Gerechtigkeitsfunktion: Entwicklung und Analyse

Die soziale Gerechtigkeitsfunktion fokussiert, wie eingangs begründet, das Gleichheitsprinzip, das schon die Anwendung dieses Prinzips komplex ist. Demnach erfasst die soziale Gerechtigkeitsfunktion, wie wichtig Individuen die Förderung des Gleichheitsprinzips unter Einbezug verwandter Prinzipien durch Freiwilligenarbeit ist. Konkret geht es z. B. darum, ob Menschen durch Freiwilligenarbeit Chancengleichheit in der Gesellschaft fördern, gesellschaftliche Ungleichheit verringern und gleiche gesellschaftliche Teilhabe für alle Menschen schaffen wollen (Beispielitem: »Es ist mir in meinem freiwilligen Engagement wichtig, allen Menschen die gleiche Beteiligung am öffentlichen Leben zu ermöglichen«). Wir wollten herausfinden, wie wichtig Menschen – die zum Zeitpunkt der Befragung nicht freiwillig tätig waren – diese neue Funktion für die Aufnahme von sozial-karitativer Freiwilligenarbeit wäre (Jiranek et al., 2013a). Dazu zogen wir die, nach den Autoren Greenslade und White (2005), beiden gängigsten Ansätze heran, um Absichten zu Freiwilligentätigkeiten zu untersuchen: den funktionalen Ansatz (Clary et al., 1992) und die Theorie geplanten Verhaltens (»Theory of Planned Behavior«; TPB; Ajzen, 1991).

Die von Ajzen (1991) aus der Theorie rationalen Handelns weiterentwickelte Theorie geplanten Verhaltens (»Theory of Planned Behavior«; TPB) ist eine weit verbreitete, sparsame Handlungstheorie. Dieser Theorie zufolge werden Handlungen und Handlungsabsichten primär durch 3 Aspekte beeinflusst: Verhaltenskontrolle bzw. **Selbstwirksamkeit** (z. B. das persönliche Kompetenempfinden, bestimmte Handlungen ausführen zu können), **Einstellungen** (z. B. die Bewertung von Freiwilligenarbeit als gut oder schlecht) und **subjektive Norm** (z. B. die wahrgenommenen Erwartungen anderer Personen im eigenen Umfeld, dass man freiwillig tätig sein sollte).

Um zu prüfen, ob die soziale Gerechtigkeitsfunktion gegenüber 5 VFI-Dimensionen einen eigenständigen Faktor beansprucht, führten wir eine **Faktorenanalyse** (► Anhang) durch. Der eigenständige Faktor konnte in der Arbeit von Jiranek et al. (2013a) bestätigt werden. Anschließend testeten wir anhand einer **hierarchischen Regressionsanalyse** (► Anhang) ein Vorhersagemodell (■ Abb. 6.2), um herauszufinden, ob die soziale Gerechtigkeits-



■ **Abb. 6.2** Regressions- bzw. Vorhersagemodell für die Absicht zu Freiwilligenarbeit im sozial-karitativen Bereich. Fett gedruckte Aspekte signalisieren den Einfluss bzw. die Stärke der Bedeutsamkeit (\* = bedeutsam; \*\* = sehr bedeutsam)

funktion neben den beiden TPB-Aspekten Selbstwirksamkeit und subjektive Norm sowie den VFI-Motiven eine Erweiterung darstellt (Jiranek et al., 2013a) und – in der Sprache der Statistik – bisher nicht aufgeklärte Varianz zu reduzieren vermag. Es ging also darum, herauszufinden, ob die soziale Gerechtigkeitsfunktion einen zusätzlichen Beitrag leistet, um Absichten zu Freiwilligentätigkeiten im sozial-karitativen Bereich zu erklären. Kontrollgrößen wie Alter, Geschlecht und vergangene Freiwilligentätigkeit wurden ebenfalls einbezogen, um auch deren Einflüsse auf die Absicht zu freiwilligem Engagement zu kontrollieren (Jiranek et al., 2013a). Durch den Einbezug der Kontrollgrößen im ersten Schritt der Analyse werden die Aspekte der TPB, des VFI und die soziale Gerechtigkeitsfunktion von deren Einflüssen bereinigt.

Die Analyse zeigt (■ **Abb. 6.2**), dass die soziale Gerechtigkeitsfunktion den stärksten Beitrag ( $\beta = .22$ ) zur Handlungsabsicht, nämlich ein freiwilliges Engagement im sozial-karitativen Bereich aufzunehmen, hat. Daneben qualifizieren sich Alter ( $\beta = .20$ ), Geschlecht ( $\beta = -.10$ ), subjektive Norm ( $\beta = .17$ ), die Erfahrungs- ( $\beta = .20$ ) und die Wertefunktion ( $\beta = .12$ ). Prototypisch lässt sich damit vorhersagen: Personen, die eine sozial-karitative Freiwilligenarbeit aufnehmen wollen, sind eher äl-

ter und weiblich, nehmen wahr, dass ihr Umfeld die Freiwilligenarbeit von ihnen erwartet, sehen in der Freiwilligenarbeit Lernmöglichkeiten sowie die Möglichkeit, altruistische Werte auszudrücken, und möchten durch ihre Freiwilligenarbeit vor allem soziale Gleichheit fördern (Jiranek et al., 2013a).

Um die soziale Gerechtigkeitsfunktion weitergehend zu prüfen, führten wir eine zweite Studie durch. Es ging darum, herauszufinden, welche Rolle die soziale Gerechtigkeitsfunktion für die Absicht zur Aufnahme einer zusätzlichen Freiwilligentätigkeit im humanitären Bereich spielt (Jiranek et al., 2013b). Befragt wurden Personen, die bereits in verschiedenen Freiwilligentätigkeiten engagiert sind, ob sie zusätzlich im humanitären Bereich freiwillig tätig werden möchten. Wir wollten Motive und Einstellungen identifizieren, die bei den Freiwilligen angesprochen werden müssen, um sie für dieses Engagement zu gewinnen. Die Befunde machten deutlich: Lediglich die soziale Gerechtigkeitsfunktion qualifiziert sich als statistisch bedeutsamer Vorhersageaspekt. Das heißt, Freiwillige, denen es bspw. im Kulturbereich bereits wichtig ist, hierbei soziale Gerechtigkeit zu fördern, können eher für humanitäre Freiwilligenarbeit gewonnen werden, wenn auch dabei die soziale Gerechtigkeitsfunktion erfüllt werden kann. Keine Rolle für

die Aufnahme humanitärer Freiwilligenarbeit spielen hingegen Kompetenzüberzeugungen, die etwa in der Freiwilligenarbeit im Kulturbereich gesammelt wurden, obwohl andere empirische Befunde im Bereich der gemeindebezogenen Freiwilligenarbeit (Reeb et al., 2010) dafür gesprochen hatten. Wir konnten zudem zeigen: Die erlebte Selbstwirksamkeit bleibt auf spezifische Tätigkeiten beschränkt und überträgt sich nicht auf humanitäre Freiwilligenarbeit. Ebenfalls ohne Einfluss auf ein zusätzliches Engagement bleiben Erwartungen von Personen, die den Freiwilligen nahestehen. Das heißt, auch die subjektive Norm hinsichtlich der aktuellen Freiwilligentätigkeit überträgt sich nicht auf die Absicht zu humanitärer Freiwilligenarbeit.

Aus den Befunden dieser Studien lassen sich Empfehlungen sowohl für die Freiwilligenforschung als auch für die Praxis in Freiwilligenorganisationen formulieren.

## 6.5 Handlungsempfehlungen für Freiwilligenforschung und Praxis

Sowohl die Dichotomie Altruismus–Egoismus als auch das VFI greifen zu kurz, um die Beweggründe Freiwilliger und potenzieller Freiwilliger umfassend zu messen. Ausgehend von gerechtigkeits-theoretischen Grundannahmen (Lerner, 1977) und den ersten, oben berichteten empirischen Befunden erscheint eine Erweiterung um die soziale Gerechtigkeitsfunktion sinnvoll und notwendig. In künftigen Studien sollte die Bedeutung der sozialen Gerechtigkeitsfunktion in weiteren Engagementfeldern (Kultur, Sport und Politik) analysiert werden. Denn die Bedeutung der sozialen Gerechtigkeitsfunktion bleibt nicht auf eine Freiwilligentätigkeit beschränkt, sondern überträgt sich zwischen verschiedenen Freiwilligentätigkeiten (Jiranek et al., 2013b). Dieser Generalisierungseffekt ist ein erster empirischer Beleg dafür, dass die soziale Gerechtigkeitsfunktion nicht nur zu sozial-karitativen Freiwilligentätigkeiten beiträgt, sondern auch in anderen Kontexten relevant ist.

Was bedeuten diese Forschungsergebnisse für die Praxis der Ausgestaltung von Tätigkeiten und die internen Strukturen in Freiwilligenorganisationen? Es ist denkbar, dass Freiwillige, denen die soziale Gerechtigkeitsfunktion wichtig ist, auf Dauer

frustriert werden, wenn sie keine soziale Gerechtigkeitsförderung in ihrer Tätigkeit erleben. Deshalb sollten (A) bei der Passung der Tätigkeit, (B) bei der Kommunikation der organisationalen Ziele und Absichten und (C) bei der Rückmeldung aus der Tätigkeit Maßnahmen getroffen werden, um motivationale Konflikte zu verhindern.

**(A) Passung der Tätigkeit.** Wie die deskriptiven Daten der Studie von Jiranek et al. (2013a) zeigten, bewerten die Befragten soziale Gerechtigkeit als wichtige Funktion der Freiwilligenarbeit. An erster Stelle sollten Mittlerorganisationen (Agenturen, die Freiwillige an bestimmte NPO vermitteln) und Freiwilligenkoordinatoren Personen, die freiwillig tätig werden möchten, zu ihren Beweggründen befragen. Hierbei können sie sich an dem in ► Kap. 4 umfassender beschriebenen VFI orientieren und die soziale Gerechtigkeitsfunktion ergänzen. Personen, denen die soziale Gerechtigkeitsfunktion wichtig ist, sollten anschließend in Projekten mitwirken können, die bspw. die Bewusstmachung oder Verminderung von sozialer Ungleichheit zum Ziel haben. Tätigkeiten könnten etwa Lesepatenschaften oder die Mitarbeit in Interessengruppen zur Förderung bestimmter Minderheiten umfassen. So ließe sich das Risiko verringern, dass Individuen sich aufgrund einer im Engagement nicht erfüllten sozialen Gerechtigkeitsfunktion von der Tätigkeit wieder abwenden.

**(B) Kommunikation der Organisationsziele und -absichten.** Selbst sozial-karitative Freiwilligentätigkeiten lassen sich nicht immer so gestalten, dass sie direkt die Beseitigung sozialer Ungerechtigkeit ermöglichen. Häufig fallen z. B. administrative Aufgaben an, die auf den ersten Blick nur wenig mit der Förderung sozialer Gerechtigkeit zu tun haben. In ihren internen und externen Stellungnahmen zu eigenen Zielen und Absichten könnten Non-Profit-Organisationen jedoch deutlich machen, dass viele Tätigkeiten innerhalb der Organisation zur Reduktion von sozialer Ungerechtigkeit beitragen. Denn auch Aufgaben wie die Buchhaltung, das Verpacken von Werbematerial oder die Instandhaltung von Büroräumen tragen indirekt zum Erfolg der Organisationsziele und -absichten bei. So könnten auch für diese Tätigkeiten im Hintergrund Freiwillige gewonnen werden, denen die Erfüllung einer

sozialen Gerechtigkeitsfunktion in ihrer Freiwilligenarbeit wichtig ist.

**(C) Rückmeldung aus der Tätigkeit.** Eine der bedeutendsten arbeitspsychologischen Theorien zur Entstehung intrinsischer Motivation bei der Arbeit ist das Job Characteristics Model (Hackman & Lawler, 1971). Neben der Bedeutsamkeit und Vielfalt der Tätigkeit weist das Modell der Rückmeldung zu den Resultaten der eigenen Tätigkeit eine große Bedeutung zu. Zusammengenommen mit Autonomie und Ganzheitlichkeit bilden diese Aspekte das Motivationspotenzial von Tätigkeiten. Auch bezüglich freiwilliger Tätigkeit konnte gezeigt werden, dass dieses Motivationspotenzial relevant ist, um aus einem selbstbestimmten Antrieb heraus tätig zu bleiben (van Schie et al., in press). Möchten Verantwortliche den Erfolg sozialer Gerechtigkeitsförderung für freiwillig Tätige sichtbar machen, um diesen Effekt zu unterstützen, werden Umsetzungsschwierigkeiten deutlich. Denn die Rückmeldung aus freiwilligen handwerklichen bzw. gestaltenden Tätigkeiten dürfte gut gelingen: Man sieht in den meisten Fällen einer freiwillig gebauten Trockenmauer an, ob sie gelungen ist oder nicht. Die gerechtigkeitsfördernde Wirkung abstrakter, ideeller bzw. immaterieller Tätigkeiten, das Verteilen von Flugblättern etwa, ist schwerer zu veranschaulichen. Entsprechend herausfordernd und aufwendig ist es, Freiwilligen ihren Beitrag zu sozialer Gerechtigkeitsförderung nachvollziehbar zu verdeutlichen. Denkbar ist, dass Organisationen die Außenwirkungen ihrer Aktivitäten kontinuierlich prüfen. Kampagnen zur Gleichstellung von Mann und Frau im Beruf könnten z. B. hinsichtlich ihres Erfolgs über längere Zeiträume evaluiert werden. Hierzu dürfte es notwendig sein, Daten verschiedenster sozialwissenschaftlicher Erhebungen zum Status der Gleichstellung in verschiedenen Branchen zu sammeln und zu kommunizieren.

## 6.6 Ausblick und weiterführende Forschungsfragen

In diesem Kapitel haben wir 2 psychologische Forschungsfelder betrachtet, die bis jetzt kaum in Zusammenhang gebracht wurden: soziale Gerechtig-

keit und Freiwilligenarbeit. Die ersten empirischen Befunde sprechen dafür, dass Menschen in Freiwilligenarbeit die Möglichkeit sehen, soziale Gerechtigkeit zu fördern. Dies gilt sowohl für noch nicht freiwillig Tätige (Jiranek et al., 2013a) als auch für bereits Engagierte (Jiranek et al., 2013b). An diese Erkenntnis schließt sich die Frage an, welche Rolle Gerechtigkeit nach Aufnahme eines Engagements in der organisierten Freiwilligenarbeit spielt. Denn ist es Menschen ein Anliegen, soziale Gerechtigkeit zu fördern, und treten sie deshalb in eine Organisation als freiwillig Tätige ein, dann sollten sie auch in der Organisation empfindsam sein gegenüber Ungerechtigkeit. Ungerechtigkeiten in Organisationen können z. B. von Strukturen, Personen oder Entscheidungen ausgehen. Dieses organisationale Gerechtigkeitserleben entfaltet, wie bereits vielfach in der Erwerbsarbeit (Cohen-Charash & Spector, 2001) und auch vereinzelt für organisierte Freiwilligenarbeit (Kurth & Otto, 2012) gezeigt, in Organisationen verschiedene Wirkungen. So tragen Aspekte organisationaler Gerechtigkeit dazu bei, wie Menschen gegenüber Organisationen eingestellt sind und wie sie in ihnen handeln. In ► Kap. 9 wird diesem Thema nachgegangen und dabei auch die Frage gestellt, auf welche Gerechtigkeitsaspekte Freiwillige in ihren Organisationen achten.

Eine weitere Forschungsfrage, die sich an das vorliegende Kapitel anschließt, bezieht sich auf gesundheitsbezogene Aspekte von Freiwilligenarbeit: Haben bestimmte Motive sowie deren Erfüllung eine stärker gesundheitsförderliche Wirkung als andere? In ► Kap. 7 zeigt sich beispielsweise, dass besonders altruistische Motive gesundheitsförderlich sind, egoistische hingegen nicht. Im Hinblick auf die soziale Gerechtigkeitsfunktion stellt sich die Frage, inwiefern sich ihre Erfüllung oder Nichterfüllung auf die Gesundheit Freiwilliger auswirken könnte: Freiwillige, die Aspekten der Gerechtigkeit im täglichen Leben einen hohen Stellenwert beimessen – also eine hohe Gerechtigkeitszentralität aufweisen – und sich aufgrund von wahrgenommener Ungleichheit engagieren, werden versuchen, ihre Umwelt durch Freiwilligenarbeit im für sie positiven Sinne zu ändern; gelingt das, wird also die Gerechtigkeitsfunktion durch die Tätigkeit befriedigt, kann das Wohlbefinden dieser Freiwilligen gestärkt werden. Gelingt es hingegen nicht, könnte

die unbefriedigte Gerechtigkeitsfunktion auch zu Resignation und schlechtem Befinden bei ihnen führen.

Künftige Freiwilligenforschung sollte sich dieser Fragen annehmen und dabei auch Praktiker (Freiwilligenkoordinatoren und Freiwillige) beteiligen. Denn neben kreativen, theoriegeleiteten Forschungsplänen ist es unabdingbar, dass Praktiker mitwirken: beratend und als Auskunftspersonen.

## Literatur

- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. Some unresolved issues. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 179–211.
- Batson, C. D. (2002). Justice motivation and moral motivation. In M. Ross & D. T. Miller (Hrsg.), *The justice motive in everyday life* (S. 91–108). Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Batson, C. D., Klein, T. R., Highberger, L., & Shaw, L. L. (1995). Immorality from empathy induced altruism: When compassion and justice conflict. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68, 1042–1054.
- Bierhoff, H. W. (2002). *Prosocial behaviour*. Hove: Psychology Press.
- Bierhoff, H. W., Schülken, T., & Hoof, M. (2007). SEEH – Skalen der Einstellungsstruktur ehrenamtlicher Helfer. *Zeitschrift für Personalpsychologie*, 6, 12–27.
- Bundeszentrale für politische Bildung. (2014). *Soziale Gerechtigkeit*. Themenblätter im Unterricht/Nr. 102. Bonn.
- Clary, E. G., Snyder, M., & Ridge, R. (1992). Volunteers' motivations: A functional strategy for the recruitment, placement, and retention of volunteers. *Nonprofit Management & Leadership*, 2, 333–350.
- Clary, E. G., Snyder, M., Ridge, R., Copeland, J., Stukas, A. A., Haugen, J., & Miene, P. (1998). Understanding and assessing the motivations of volunteers: A functional approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74, 1516–1530.
- Clayton, S., & Myers, G. (2009). *Conservation psychology: Understanding and promoting human care for nature*. Oxford, UK: Blackwell.
- Cohen-Charash, Y., & Spector, P. E. (2001). The role of justice in organizations: a metaanalysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86(2), 278–321.
- Dalbert, C., Montada, L., Schmitt, M., & Schneider, A. (1984). *Existentielle Schuld: Ergebnisse der Item- und Skalenanalysen* (Berichte aus der Arbeitsgruppe »Verantwortung, Gerechtigkeit, Moral« Nr. 24, Fachbereich I – Psychologie). Trier: Universität Trier.
- Dovidio, J. F., Piliavin, J. A., Schroeder, D. A., & Penner, L. A. (2006). *The social psychology of prosocial behavior*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Greenslade, J. H., & White, K. M. (2005). The prediction of above-average participation in volunteerism: A test of the theory of planned behavior and the volunteers functions inventory in older Australian adults. *The Journal of Social Psychology*, 145, 155–172.
- Hackman, J. R., & Lawler, E. E. (1971). Employee reactions to job characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 55, 259–286.
- Jiraneck, P. (2013). *Social justice: an expanding psychological approach to voluntary work*. (Unveröffentlichte Dissertation). ETH Zürich.
- Jiraneck, P., Kals, E., Humm, J. S., Strubel, I. T., & Wehner, T. (2013a). Volunteering as a means to an equal end? The impact of a social justice function on intention to volunteer. *The Journal of Social Psychology*, 153(5), 520–541.
- Jiraneck, P., Kals, E., Strubel, I. T., & Wehner, T. (2013b). *Fostering humanitarian volunteering: the spillover of social justice function*. Manuscript submitted for publication.
- Kals, E. (1999). Der Mensch nur ein zweckrationaler Entscheider? *Zeitschrift für Politische Psychologie*, 3, 267–293.
- Kals, E., & Russel, Y. (2001). Individual conceptions of justice and their potential for explaining proenvironmental decision making. *Social Justice Research*, 14(4), 367–385.
- Katz, D. (1960). The functional approach to the study of attitudes. *Public Opinion Quarterly*, 24, 163–204.
- Katz, D., & Stotland, E. (1959). A preliminary statement to a theory of attitude structure and change. In S. Koch (Hrsg.), *Psychology* (Bd. 3, S. 433–475). New York: McGraw-Hill.
- Koller, P. (1995). Soziale Gleichheit und Gerechtigkeit. In H. P. Müller & B. Wegener (Hrsg.), *Soziale Ungleichheit und soziale Gerechtigkeit* (S. 53–80). Opladen: Leske+Budrich.
- Kurth, S., & Otto, K. (2012). Zufriedenheit mit und Aufrechterhaltung von freiwilligem Engagement: Organisationale Gerechtigkeit als Ressource in Abhängigkeit der Motivlage. *Wirtschaftspsychologie*, 14, 20–29.
- Lerner, M. J. (1977). The justice motive: Some hypotheses as to its origins and forms. *Journal of Personality*, 45, 1–52.
- Lerner, M. J. (1980). *The belief in a just world. A fundamental delusion*. New York: Plenum.
- Lodewijckx, H. F. M., Kersten, G. L. E., & Zomer, M. van (2008). Dual pathways to engage in »Silent Marches« against violence: moral outrage, moral cleansing and modes of identification. *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 18(3), 153–167. doi:10.1002/casp.916
- Mohiyeddini, C., & Montada, L. (1999). *Eigeninteresse und Zentralität des Wertes Gerechtigkeit für eigenes Handeln: Neue Skalen zur Psychologie der Gerechtigkeit*. Trier: Universität Trier, Fachbereich I – Psychologie.
- Montada, L. (2002). Doing justice to the justice motive. In M. Ross & D. T. Miller (Hrsg.), *The justice motive in everyday life* (S. 41–62). Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Montada, L., & Kals, E. (2013). *Mediation. Psychologische Grundlagen und Perspektiven*. Weinheim: Beltz.
- Montada, L., & Schneider, A. (1989). Justice and emotional reactions to the disadvantaged. *Social Justice Research*, 3(4), 313–344.

- Moore, D. (2008). Toward a more just world: What makes people participate in social action? In K. A. Hegvedt, & J. Clay-Warner (Hrsg.), *Advances in group processes*, 25 (S. 213–239). doi:10.1016/S0882-6145(08)25013-7
- Moschner, B. (1998). Ehrenamtliches Engagement und soziale Verantwortung. In B. Reichle & M. Schmitt (Hrsg.), *Verantwortung, Gerechtigkeit und Moral. Zum psychologischen Verständnis ethischer Aspekte im menschlichen Verhalten* (S. 73–86). Weinheim: Juventa.
- Neufeind, M., Jiranek, P. & Wehner, T. (2014). Beyond skills and structure: Justice dispositions as antecedents of young citizens' volunteering and political participation. *Journal of Community & Applied Social Psychology* 24(4), 278–295.
- Rawls, J. (1971). *A theory of justice*. Cambridge, MA: Belknap.
- Reeb, R. N., Folger, S. F., Langsner, S., Ryan, C., & Crouse, J. (2010). Self-efficacy in service-learning community action research: Theory, research, and practice. *American Journal of Community Psychology*, 46 (3–4), 459–471. doi:10.1007/s10464-010-9342-9
- Rubin, Z., & Peplau, L. A. (1975). Who believes in a just world. *Journal of Social Issues*, 31(3), 65–89.
- Schie S. van, Güntert, S. T., Oostlander, J., & Wehner, T. (in press). *How the organizational context impacts volunteers: A differentiated perspective on self-determined motivation*. Voluntas.
- Schmitt, M. (1993). *Abriss der Gerechtigkeitspsychologie* (Berichte aus der Arbeitsgruppe »Verantwortung, Gerechtigkeit, Moral« Nr. 70, Fachbereich I – Psychologie). Trier: Universität Trier.
- Schmitt, M., Kilders, M., Mösle, A., Müller, L., Pfrengle, A., Rabenberg, H., ... Zimmermann, G. (1991). Gerechte Welt-Glaube, Gewinn und Verlust: Rechtfertigung oder ausgleichende Gerechtigkeit? *Zeitschrift für Sozialpsychologie*, 22, 37–45.
- Walster, E., Berscheid, E., & Walster, G. W. (1978). *Equity: Theory and research*. Boston: Allyn & Bacon.
- Walzer, M. (1983). *Spheres of justice: A defense of pluralism and quality*. New York: Basic Books.
- Zomeren, M. van, Postmes, T., & Spears, R. (2008). Toward an integrative social identity model of collective action: a quantitative research synthesis of three socio-psychological perspectives. *Psychological Bulletin*, 134(4), 504–535.
- Zuckerman, M. (1975). Belief in a just world and altruistic behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 31(5), 972–976. doi:10.1037/h0076793

# Hält Freiwilligenarbeit gesund? Erklärungsansätze und kontextuelle Faktoren

*Romualdo Ramos und Theo Wehner*

- 7.1 Grundsätzliches – 110**
  - 7.1.1 Arbeit und Gesundheit – 110
  - 7.1.2 Gesundheitsbegriff und psychosoziale Ressourcen – 111
  - 7.1.3 Freiwilligenarbeit und Gesundheit: warum und wann? – 111
- 7.2 Erklärungsansätze: *Warum* ist Freiwilligenarbeit gesundheitsförderlich? – 113**
  - 7.2.1 Soziale Eingebundenheit, Sinnstiftung und positive emotionale Befindlichkeit – 114
  - 7.2.2 Lebensrollen – 114
  - 7.2.3 Physische Reaktionen und gesundheitsbewusstes Verhalten – 115
- 7.3 Kontextuelle Faktoren: *Wann* ist Freiwilligenarbeit gesundheitsförderlich? – 116**
  - 7.3.1 Alter der Freiwilligen – 116
  - 7.3.2 Die Einsatzdauer des freiwilligen Engagements – 117
  - 7.3.3 Soziale Integration der Freiwilligen – 118
  - 7.3.4 Physische und psychische Ressourcen – 118
  - 7.3.5 Motive und ihre gesundheitsförderlichen Auswirkungen – 118
- 7.4 Eigene Forschung – 119**
- 7.5 Diskussion und Ausblick – 121**
  - 7.5.1 Gesundheitsförderung oder Selektionsprozess? – 121
  - 7.5.2 Freiwilligkeit: Komplementierung oder Kompensation? – 122
  - 7.5.3 Handlungsempfehlungen für die Praxis – 123
  - 7.5.4 Neue Forschungswege – 124
- 7.6 Schlussbemerkung – 125**
- Literatur – 125**

Der Nutzen der Freiwilligenarbeit zeigt sich nicht nur auf gesellschaftlicher Ebene, sondern bereits beim einzelnen Individuum. Die bisherige Befundlage lässt erkennen: Freiwilligenarbeit – verstanden als selbstbestimmtes Handeln – geht mit erhöhtem Wohlbefinden und besserer Gesundheit einher. Ziel dieses Beitrags ist es, einen Überblick der Forschung zur Freiwilligenarbeit und Gesundheit zu geben. Das Kapitel behandelt das Thema aus 2 Perspektiven: einerseits die Mechanismen und theoretischen Ansätze, die erklären, warum Freiwilligenarbeit gesundheitsförderlich ist, andererseits kontextuelle Faktoren (z. B. Alter, Motive, Sozialisierung), welche bestimmen, wann Freiwilligenarbeit ihre Vorteile entfaltet. Es wird dargelegt, dass Freiwilligenarbeit zwar das Wohlbefinden fördert, gleichzeitig aber starke Selektionsprozesse stattfinden, die dazu führen, dass sich gesunde und integrierte Bürger eher engagieren. Implikationen für Forschung und Praxis werden erläutert.

## 7.1 Grundsätzliches

### 7.1.1 Arbeit und Gesundheit

In den letzten Jahren hat die Auseinandersetzung mit Gesundheit am Arbeitsplatz stark zugenommen. Stress und Burnout stehen im Zentrum der Expertendebatte, sind aber auch Konzepte, die in der Bevölkerung selbst Gehör gefunden haben. Die Studien und Statistiken sprechen für sich: Seit 1998 hat sich die Zahl der psychischen Erkrankungen unter den Erwerbstätigen in Deutschland mehr als verdoppelt (DAK-Gesundheitsreport, 2011). Jeder vierte Befragte berichtet, bei der Arbeit an die Grenzen seiner körperlichen und seelischen Belastbarkeit zu kommen, und fast jeder Zweite sagt, dass »Stress hin und wieder Leid verursacht« (IG Metall, 2013). Zahlen der Deutschen Rentenversicherung zeigen, dass 40% der Frühverrentungen von psychischen Erkrankungen verursacht werden (DRV, 2012). Psychisches Leiden belegt in Deutschland den 2. Platz unter jenen Krankheiten, die für Fehltag verantwortlich sind (Barmer GEK Gesundheitsreport, 2013). Ähnlich sieht die Situation in der Schweiz aus: Gut 100.000 Personen haben im Jahr 2010 Invalidenrente aufgrund psychischer

Erkrankungen bezogen (42% aller Invalidenrenten im selben Jahr), wobei über die Hälfte aller Fälle in engem Zusammenhang mit der Situation am Arbeitsplatz standen (Bundesamt für Statistik, 2012). Alarmierend in beiden Ländern ist, dass der Anstieg in jüngeren Altersgruppen (18–30 Jahre) überproportional ist.

Die ernüchternden Zahlen deuten auf eine Erkenntnis hin: Die Arbeit kann krank machen. Als Hauptursache für diesen Trend wird der wachsende Druck auf die Arbeitnehmer angenommen: Mangelndes Personal, Erreichbarkeit rund um die Uhr, hoher Zeitdruck und Arbeitsverdichtung sind in den meisten Berufsfeldern allgegenwärtig. Gleichzeitig jedoch ist die Arbeit eine wichtige Quelle von Sicherheit, Zufriedenheit und Sinn im Leben. Sie bindet das Individuum in ein soziales Netz und ermöglicht die Erfüllung persönlicher, partnerschaftlicher und familiärer Bedürfnisse und Verpflichtungen. Es ist ebenso bekannt und empirisch gut belegt, dass auch Arbeitslosigkeit krank machen kann (McKee-Ryan et al., 2005); nicht nur weil die Existenzsicherung gefährdet ist, sondern auch weil soziale Beziehungen, die Orientierung an Zielen und eine feste Tagesstruktur wegfallen. In diesem Sinne darf davon ausgegangen werden, dass es nicht die Arbeit an sich ist, die krank macht, sondern die damit verbundenen Arbeitsbedingungen.

Freiwilligenarbeit stellt im Vergleich zur Erwerbsarbeit zweifellos eine besondere Art des Tätigseins dar, indem nämlich eine Leistung unbezahlt erbracht wird, obwohl sie unter anderen Marktsituationen entlohnt werden könnte. Daraus stellt sich die Frage, welchen persönlichen Nutzen, sei es bewusst oder unbewusst, Individuen aus ihrer Freiwilligenarbeit ziehen. Eine mittlerweile umfangreiche Befundlage lässt erkennen: Freiwilligenarbeit geht mit besserer Gesundheit und gesteigertem Wohlbefinden einher. Auf den ersten Blick erscheinen mehrere Erklärungen plausibel: Eine gute soziale Einbindung, der Einsatz der eigenen Fähigkeiten und das Gefühl, etwas Wichtiges und Sinnvolles zur Gesellschaft beizutragen, könnte die Gesundheit der Freiwilligen positiv beeinflussen. Diese sowie andere sog. **psychosoziale Ressourcen**, die in der Freiwilligenarbeit wirken, lassen eine Gegenthese zu den krankmachenden Effekten der Arbeit errahnen und werfen die Frage auf:

Macht Freiwilligenarbeit gesund? Oder eher: Hilft sie dabei, gesund zu bleiben?

## 7.1.2 Gesundheitsbegriff und psychosoziale Ressourcen

Bevor wir versuchen, eine Antwort auf diese Frage zu geben, sollen die Begriffe »Gesundheit« und »psychosoziale Ressourcen« geklärt werden. Die Weltgesundheitsorganisation (WHO) definiert Gesundheit als »ein Zustand vollkommenen körperlichen, geistigen und sozialen Wohlbefindens und nicht allein das Fehlen von Krankheit und Gebrechen« (WHO, 1948). So plausibel die Umschreibung auch erscheinen mag, so gilt für unser Alltagsverständnis von Gesundheit dennoch primär die Abwesenheit psychischer und vor allem körperlicher Beschwerden. Vor diesem Hintergrund ist auch verständlich, dass sich Forschung und Praxis vorwiegend mit der **Pathogenese** befassen. Der pathogenetische Ansatz orientiert sich an Beschwerdesymptomen und fragt, wie Krankheiten entstehen, wie sie sich entwickeln und wie sie behandelt beziehungsweise geheilt werden können. Nicht gefragt wird bei dieser Herangehensweise allerdings, was den Gesunden gesund erhält.

Überlegungen zur Erhaltung der Gesundheit stehen im Zentrum des salutogenetischen Ansatzes, wie er von Antonovsky (1987) begründet und formuliert wurde. Dem **Salutogenesemodell** zufolge ist Gesundheit nicht als Zustand, sondern als anhaltender Prozess zu verstehen, in dem die psychosozialen Ressourcen, die dem Individuum zur Verfügung stehen, geschützt und verstärkt werden. Psychosoziale Ressourcen »umfassen solche kognitiven, emotionalen und sozialen Potenziale von Frauen und Männern, die einerseits zur Verbesserung der Lebensqualität beitragen (Wohlbefinden, Körper-, evtl. auch Lebenszufriedenheit) und andererseits günstige Voraussetzungen zur Bewältigung von gesundheitlichen Belastungen (Beschwerden, Missbefinden, Alltagsbelastungen, soziale Konflikte) darstellen« (Brehm et al, 2002, S. 10). Die Verfügbarkeit solcher Ressourcen ist stark von den Lebensumständen einer Person abhängig. Das Arbeitsmilieu – als Umfeld, in dem Menschen den überwiegenden Teil ihrer aktiven Zeit verbringen

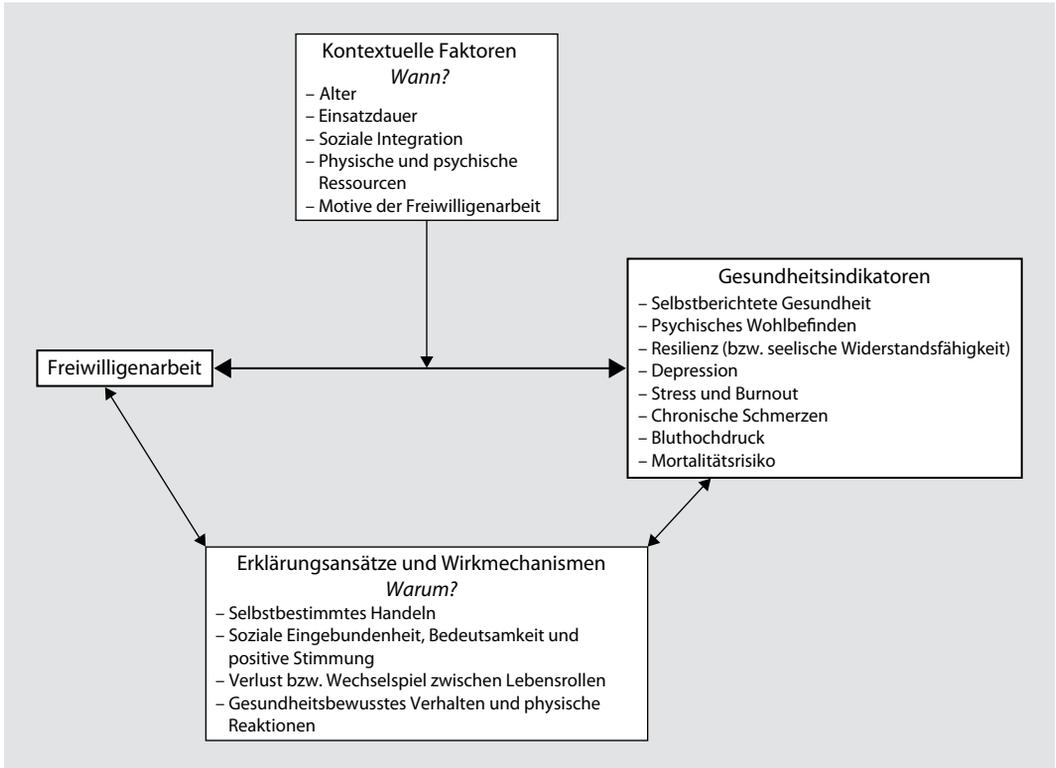
– ist dabei eine wichtige Quelle psychosozialer Ressourcen. Dies zeigt sich konkret in der Organisationskultur und Arbeitsgestaltung des jeweiligen Arbeitsplatzes (s. auch ► Kap. 8). Ressourcen wie Autonomie, Anerkennung, Feedback, Sinnhaftigkeit und soziale Unterstützung in der Arbeit wirken sich schützend auf die psychische, physische und soziale Gesundheit aus.

Dieser Beitrag wählt den salutogenetischen Ansatz, um das gesundheitsförderliche Potenzial der Freiwilligenarbeit zu beleuchten. Diese Wahl soll aber nicht in Abrede stellen, dass die Freiwilligenarbeit manchmal auch gesundheitsbelastend sein kann. Als prototypisches Beispiel hierzu dient der Einsatz als Katastrophenhelfer, welcher in manchen Fällen zu posttraumatischen Belastungsstörungen und Depressionen führen kann (Jaffe et al., 2012). Auch in anderen Bereichen wie z. B. der Feuerwehr (Bryant & Harvey, 1996) und im AIDS-Volunteering (Ross, Greenfield & Bennett, 1999) wurde Freiwilligenarbeit als potenzielle Quelle von Stress und Burnout erkannt. In solchen Feldern steht aber die belastende Natur der Aufgabe im Vordergrund, was die sinnstiftenden Qualitäten überschattet. Ohne Zweifel bedürfen solche Aufgaben einer ausführlichen Rollenklärung, der Festlegung von ressourcenschonenden Einsatzzeiten und intensiver Unterstützung. Im vorliegenden Kapitel wird Freiwilligenarbeit jedoch im weiteren Sinne verstanden und der Fokus auf Gesundheitsförderung gelegt.

## 7.1.3 Freiwilligenarbeit und Gesundheit: warum und wann?

Vor dem Hintergrund des salutogenetischen Ansatzes kann die Annahme formuliert werden, dass Freiwilligenarbeit als schützender, präventiver Faktor wirkt und auf Dauer auch gesundheitsstabilisierende Wirkungen zeigen könnte.

Ein Blick in die Literatur zeigt jedoch, dass das Verhältnis zwischen Freiwilligenarbeit und Gesundheit nicht immer konsistent und eindeutig ist. Die Zusammenhänge sind je nach Untersuchung unterschiedlich stark ausgeprägt. Zusätzlich lässt sich genauso gut eine neue Frage formulieren: Sind es eher gesunde Personen, die sich freiwillig engagieren?



■ **Abb. 7.1** Darstellung der kontextuellen Faktoren und Wirkmechanismen. Die Doppelpfeile lassen die Kausalitätsrichtung offen, d. h. es werden bidirektionale Einflüsse erwogen. Der Pfeil auf den Pfeil bezeichnet den Einfluss von kontextuellen Faktoren auf die Beziehung zwischen Freiwilligenarbeit und Gesundheit. Der Pfad von Freiwilligenarbeit auf Gesundheit über die Wirkmechanismen schildert die vermutete zeitliche Abfolge

Ziel dieses Kapitels ist es, die Erklärungsansätze für den Zusammenhang zwischen Freiwilligenarbeit und Gesundheit zu erläutern sowie die kontextuellen Faktoren zu identifizieren, welche die positiven Effekte von Freiwilligenarbeit auf Gesundheit verstärken beziehungsweise hemmen. Letztlich soll gezeigt werden, *warum* und *wann* Freiwilligenarbeit gesundheitsförderlich ist. Die Warum-Frage dient der Aufklärung von Wirkmechanismen, d. h. jener sozialen und psychischen Phänomene, welche durch die Freiwilligenarbeit ausgelöst werden und somit deren Wirkung auf Gesundheit erklären. Die Wann-Frage ist mit den Bedingungen verknüpft, unter welchen Freiwilligenarbeit gesundheitsförderlich ist oder nicht. In wissenschaftlicher Sprache handelt es sich hier um die Bestimmung von **Mediatoren** (warum) und

**Moderatoren** (wann) (► Anhang). ■ **Abb. 7.1** gibt einen Überblick auf die untersuchten Faktoren.

Im Folgenden wird insbesondere jenen Studien Aufmerksamkeit gewidmet, die Daten über mehrere Messzeitpunkte auswerten, also ein längsschnittliches Design aufweisen und zusätzlich auch unterschiedliche Altersstufen in den jeweiligen Stichproben berücksichtigen. Die Gründe hierfür sind methodischer Natur: Nur mit Hilfe von Längsschnittstudien lässt sich klären, ob Freiwilligenarbeit Einfluss auf die Gesundheit hat oder ob gute Gesundheit die Wahrscheinlichkeit für eine Freiwilligenarbeit erhöht und welche Rolle dabei Altersunterschiede spielen.

Fast alle vorliegenden Längsschnittdaten stammen aus amerikanischen Studien, welche das Forschungsgebiet zzt. (noch) stark dominieren. Die am

häufigsten verwendete Stichprobe wurde im Rahmen der American Changing Lives Study (ACL; House, 2007) erhoben, mit Erhebungswellen in den Jahren 1986, 1989, 1994 und 2002. Andere Studien, deren Daten als Grundlage für die Fragestellungen rund um Freiwilligkeit und Gesundheit dienen, sind die Wisconsin Longitudinal Study (WLS, 1957–2005), die Arizona Health Study (AHS, 2008) und der National Survey of Midlife Development in the US (Brim et al, 1996).

Erklärungsansätze und kontextuelle Faktoren sind kaum unabhängig voneinander zu betrachten, wie in den nächsten Abschnitten ersichtlich wird. So können z. B. Altersunterschiede durch verschiedene Wirkmechanismen erklärt werden. Die konzeptuelle Abgrenzung ist jedoch wichtig, um die Frage der **Kausalität**, also der Mechanismen die die Wirkung der Freiwilligenarbeit vermitteln, von der Frage nach den **Bedingungen** zu trennen, die sich auf die Stärke des Zusammenhangs auswirken. Das Zusammentragen der Befunde soll kritische Punkte hervorheben, neue Forschungswege eröffnen und einige praxisrelevante Handlungsempfehlungen bereitstellen.

## 7.2 Erklärungsansätze: Warum ist Freiwilligenarbeit gesundheitsförderlich?

Die positiven Effekte von Freiwilligenarbeit sind auf eine Reihe von Wirkmechanismen zurückzuführen, welche mit menschlichen Grundbedürfnissen eng verknüpft sind. Als theoretischer Rahmen hierfür dient die Selbstbestimmungstheorie (► Kap. 5), welche sich mit der Qualität menschlicher Motivation und der Erfüllung dreier Grundbedürfnisse befasst. Diese Grundbedürfnisse – nach sozialer Eingebundenheit, nach Autonomie und nach Kompetenz – sind wesentliche Antriebskräfte menschlichen Handelns, deren Befriedigung mit positiver Stimmung und Wohlbefinden einhergeht. Diese spiegeln sich wiederum in gesundheitsförderlichen physischen, psychischen und sozialen Reaktionen, Interaktionen und Regulationsprozessen wider. Die Theorie knüpft zudem an die Unterscheidung

zwischen **hedonistischem** und **eudaimonischem Wohlbefinden** an (Ryff & Singer, 1998). Die hedonistische Tradition geht auf Epikur zurück und postuliert, dass Wohlbefinden darin besteht, die Anzahl genussvoller Erlebnisse zu maximieren. Plakativ formuliert könnte man hier von Maximierung von Belohnung und Minimierung von Bestrafung im behavioristischen Sinne sprechen. Dem auf Aristoteles zurückgehenden eudaimonischen Paradigma zufolge verweist *echtes* Wohlbefinden über die Grenzen der Sinneslust hinaus, und bezieht sich nämlich auf Selbstverwirklichung. Diese gelingt durch Selbstakzeptanz, positive Beziehungen zu anderen, Autonomie, Alltagsbewältigung, Lebenszielsetzung und persönliches Wachstum. Diese Sichtweise steht in Einklang mit der bereits eingeführten salutogenetischen Perspektive. In Abgrenzung hierzu hebt die pathogenetische Auffassung die Gefahr von Entfremdung hervor, eine Nebenwirkung unserer modernen Gesellschaft, welche psychologische Last oder Elend zur Folge haben kann (Seeman, 1959). Im Umkehrschluss lässt sich aus Seemans Typologie entnehmen, dass Individuen, welche zweckmäßig handeln, Kontrolle über ihr Leben gewinnen, sich selbst als Teil einer unterstützenden Gemeinschaft wahrnehmen und ihre Arbeit als belohnend und sinnvoll empfinden, sich physisch und psychisch in besserer Verfassung befinden.

Die Warum-Frage zur gesundheitsförderlichen Wirkung der Freiwilligenarbeit lässt sich anhand von Mechanismen wie soziale Eingebundenheit, Sinnstiftung und positive emotionale Befindlichkeit erklären. Dabei wird auch die Rolle als Freiwilliger im Leben einer Person sowie ihre Interaktion mit anderen Lebensdomänen hervorgehoben. Schließlich kann die Wirkung auf physischer Ebene durch die physiologischen Reaktionen erklärt werden, welche die positive Befindlichkeit auslöst, sowie durch die Förderung von gesundheitsbewusstem Verhalten, die ein soziales Netzwerk schafft. Jede dieser Erklärungen stellt zu einem gewissen Grad Bezüge zu den verschiedenen Aspekten des Eudaimonia-Konzepts her, also zu einer Vorstellung von »gelingendem Leben«. Im Folgenden werden empirische Belege für solche Erklärungsmechanismen präsentiert.

### 7.2.1 Soziale Eingebundenheit, Sinnstiftung und positive emotionale Befindlichkeit

Soziale Eingebundenheit ist vielleicht der wichtigste Wirkmechanismus im Zusammenhang mit psychosozialen Wohlbefinden (s. hierzu auch die Ausführungen und die Befunde zur sozialen Inklusion in ► Kap. 1). Der Begriff soziale Gesundheit gewinnt hierbei besondere Relevanz, da angenommen wird, dass sie zu einer besseren psychischen Gesundheit beiträgt. So löst die in der Freiwilligenarbeit erlebte soziale Eingebundenheit positive Emotionen aus, die sich in dauerhafte positive Gemütsverfassung umwandeln können. Dies wiederum verstärkt den sozialen Kontakt und verhindert, dass das Individuum bspw. in soziale Isolation gerät. Theorien der sozialen Integration (Blau, 1960) sowie die Aktivitätstheorie (Gubrium, 1972) untermauern dieses Bedürfnis nach sozialem Kontakt.

Die soziale Eingebundenheit wird mit Konstrukten wie soziale Unterstützung, soziale Integration und soziale Ressourcen erfasst. Es ist ein wiederkehrendes Thema in Interviews (Messias et al. 2005; Leung & Arthur, 2004) sowie in quantitativen Erhebungen (Van Willigen, 2000; Li & Ferraro, 2006). Studien mit mehreren Messzeitpunkten erlauben uns, zusätzlich zu bestimmen, ob soziale Eingebundenheit durch die Freiwilligenarbeit zustande kommt – und sich dann positiv auf die Gesundheit auswirkt. Ein Beispiel hierfür bildet eine Arbeit von Musick und Wilson (2003), welche den mildernden Einfluss von Freiwilligenarbeit auf Depression über die in der Freiwilligenarbeit erlebte soziale Integration belegen konnte.

Nicht nur die soziale Eingebundenheit, sondern auch die sinnstiftenden Merkmale einer Freiwilligenarbeit sollen zu einer besseren Befindlichkeit beitragen. Dies zeigten Piliavin und Siegl (2007) in einer Studie, in der die Stärke des Engagements zu einer höheren Bedeutsamkeitswahrnehmung führte; d. h. Freiwillige fühlten, dass sie etwas Wichtiges und Sinnvolles für die Gesellschaft leisten und dass ihre Arbeit zählt (»it matters«). Dies führte wiederum zu erhöhtem psychischen Wohlbefinden und selbstberichteter Gesundheit.

Auch Thoits und Hewitt (2001) konnten belegen, dass Freiwilligenarbeit gesteigertes Glücksel empfinden, höheres Selbstwertgefühl, mehr Lebenszufriedenheit und die erfolgreichere Bewältigung von Aufgabenanforderungen über mehrere Messzeitpunkte vorhersagen konnte. Die Daten lassen allerdings auch erkennen, dass diese Indikatoren sowie das Anzeichen für Depression gleichzeitig das Ausmaß an Engagement zu einem späteren Zeitpunkt beeinflussten: Während positives Erleben das Engagement fördert, wird dies durch negative Befindlichkeit verhindert. Diese Erkenntnisse liefern erste Indizien eines Selektionseffekts (► Abschn. 7.5.1).

### 7.2.2 Lebensrollen

Obwohl der Ansatz zu Lebensrollen nicht leicht vom Argument der sozialen Eingebundenheit und des »gelungenen Lebens« zu trennen ist, bildet dieser Forschungszugang einen eigenen Erklärungsrahmen für die beobachteten Gesundheitseffekte. Untersucht wird einerseits der Verlust von Lebensrollen wie er bspw. mit dem Alter verbunden ist, und andererseits die Wechselwirkung zwischen verschiedenen Lebensrollen, wie sie etwa zwischen Erwerbsarbeit und Familienrolle zu beobachten ist.

Einige Ansätze zur Rollentheorie (z. B. Stryker & Statham, 1985) beschäftigen sich mit der Abwesenheit und dem Verlust von Lebensrollen. Sie postulieren, dass Menschen mehrere soziale Rollen besetzen, welche mit bestimmten Verhaltenserwartungen assoziiert werden. Diese werden über die Zeit hinweg verinnerlicht, wodurch die eigene Rollenidentität entsteht. Rollenidentitäten helfen, Sinn im Leben zu generieren und Orientierung zu verleihen. Wenn nun im Laufe des Lebens Rollenidentitäten schwächer werden, z. B. nach der Pensionierung oder im Fall von Arbeitslosigkeit, erleben Menschen Sinnkrisen, welche negative Folgen für die psychophysische Gesundheit haben können. In solchen Fällen kann die Freiwilligenarbeit als kompensatorische Lebensrolle fungieren.

Die Freiwilligenarbeit kann aber auch eine zusätzliche Rolle im Leben einer Person darstellen,

welche andere ergänzt beziehungsweise kompensiert, und ist somit auch eine weitere Quelle der Sinnstiftung. Die Rolle als Freiwilliger ist nicht nur mit positiver Befindlichkeit gekoppelt, sondern auch mit Kompetenz und Erfahrungen, welche zu einer besseren Bewältigung unterschiedlicher Situationsanforderungen beitragen können. Dazu äußern sich die Vertreter der Role-Enhancement-Hypothese (Grzywacz & Marks, 2000; Greenhaus & Powell, 2006), welche postuliert, dass die unterschiedlichen sozialen Rollen einer Person ihre Identität, ihren Selbstwert und ihre Ressourcen verstärken können, was der Bewältigung von Belastungen zugute kommen soll. Dabei lassen sich Wechselwirkungen zwischen Lebensdomänen nachweisen, bei denen die Kompetenzen und Erfahrungen in einer Rolle (z. B. Freiwilligenarbeit im Jugendfußballverein) die Kompetenzen in anderen Lebensdomänen positiv beeinflussen (z. B. im Bereich der Kindererziehung). Die Vereinbarkeit zwischen Freiwilligenarbeit und Lebensdomänen wird in ► Kap. 10 dieses Buches ausführlich thematisiert.

Empirische Befunde untermauern das Plädoyer der Role-Enhancement-Hypothese, indem Freiwillige Herausforderungen in anderen Lebensdomänen besser zu bewältigen vermögen. So zeigte Jirovec (2005), dass Freiwillige höhere Zufriedenheit mit ihrer Ehe und ihrem Familienleben berichten, da sie sich besser an neue Umstände anpassen können und problemlösefähiger sind. Lum und Lightfoot (2005) fanden heraus, dass ältere Freiwillige zwar gesünder, funktionstüchtiger und weniger depressionsanfällig sind als Nichtfreiwillige im gleichen Alter, sie wiesen aber nicht weniger diagnostizierte Krankheiten oder Altersheimaufenthalte auf. Die Autoren erklären diese Ergebnisse damit, dass Freiwillige sich bessere Bewältigungsmechanismen angeeignet sowie stärkere soziale Netzwerke aufgebaut haben, welche ihnen einen gelungenen Umgang mit ihren Lebensumständen ermöglichen. Ähnlich erkannten Luoh und Herzog (2002), dass ältere Freiwillige weniger Einschränkungen in Alltagsaktivitäten aufwiesen, was wiederum für ein verstärktes Bewältigungspotenzial spricht.

Die zusätzliche Rolle als Freiwilliger scheint auch im Arbeitskontext positive Wirkungen zu haben: In einer Fragebogenstudie wies Rodell (2013)

nach, dass das Ausmaß der Freiwilligenarbeit nicht mit Konflikten zwischen den beiden Betätigungsfeldern assoziiert war. Im Gegenteil: Freiwilligenarbeit korrelierte positiv mit Erwerbsarbeitsengagement, was wiederum mit einer besseren Arbeitsleistung zusammenhing. Dazu zeigte die Forscherin, dass der Einsatz stärker war, wenn Freiwillige weniger Bedeutsamkeit in ihrer Erwerbstätigkeit erlebten.

### 7.2.3 Physische Reaktionen und gesundheitsbewusstes Verhalten

Im vorangehenden Abschnitt haben wir den Zusammenhang zwischen Freiwilligenarbeit und psychosozialer Gesundheit beschrieben. Wie, so ist an dieser Stelle zu fragen, kommt es nun auch zu physischer beziehungsweise zu körperlicher Gesundheit? Sich in einem Sportverein als Trainer zu engagieren, ist zwar ganz offensichtlich ein Beispiel für Freiwilligenarbeit, welche auch physische Aktivität fordert und fördert, was jedoch nur einen Bruchteil der beobachteten gesundheitlichen Effekte ausmacht. Dem physischen Wohlbefinden liegen auch psychosoziale Ressourcen zugrunde. Zum einen kann das soziale Milieu den Zugang zu gesundheitsrelevanten Informationen erleichtern und Druck zu gesundheitsbewusstem Verhalten ausüben (Ramirez-Valles & Brown, 2003), zum anderen kann das positive Wohlbefinden an sich schädliches Gesundheitsverhalten verhindern (Oman, 2007). Gesundheitsbewusstes Verhalten lässt sich im Bereich des AIDS-Volunteering empirisch gut veranschaulichen, wo freiwilliges Engagement mit einer gesteigerten Sensibilität für das Thema AIDS sowie mit sicheren Sexpraktiken korreliert (Ramirez-Valles & Brown, 2003). Aber auch in anderen Bereichen zeigt sich, dass Freiwillige z. B. Empfehlungen zu physischer Aktivität eher wahrnehmen als Nichtfreiwillige (Librett et al., 2005) und dass im Allgemeinen Freiwillige physisch aktiver sind (Musick et al., 1999; Harris & Thoresen, 2005).

Die positive Befindlichkeit kann auch als Schutz gegen die sog. **allostatische Last** fungieren (McEwen, 1998). Die allostatische Last umfasst jene

psychoneuroimmunologischen sowie psychoendokrino-logischen Reaktionen, denen ein Individuum bei wiederholtem oder chronischem Stress ausgesetzt ist. Es ist bekannt, dass positive Befindlichkeit – welche bspw. durch Freiwilligenarbeit ausgelöst werden kann – mit geringerer Ausschüttung von Stresshormonen, wie Cortisol, einhergeht (Oman, 2007; Steptoe, Wardle & Marmot, 2005).

Physische Reaktionen sind im Rahmen einer Freiwilligentätigkeit sehr schwer zu überprüfen und werden deswegen entweder aus der Forschung zu positiven Emotionen übertragen oder im Nachhinein mit physischen Messungen im Labor erfasst. Als Beispiel dienen die Befunde von Burr, Tavares und Mutchler (2011), welche den Bluthochdruck von Freiwilligen und Nichtfreiwilligen untersuchten. Der Bluthochdruck ist ein relevanter Risikofaktor für kardiovaskuläre Erkrankung, Nierenversagen und kognitive Beeinträchtigung. Burr et al. (2011) fanden heraus, dass Freiwillige im Vergleich zu Nichtfreiwilligen ein geringeres Risiko zu Hypertension und einen niedrigeren systolischen und diastolischen Blutdruck aufweisen. Der Effekt war allerdings nicht linear: Bei einem sehr hohen Ausmaß des Engagements waren die Werte mit denjenigen von Nichtfreiwilligen vergleichbar (► Abschn. 7.3.1).

### Fazit

Freiwilligenarbeit kann sich deshalb gesundheitsförderlich auswirken, weil

- sie dem Individuum ermöglicht, Grundbedürfnisse wie die soziale Eingebundenheit durch selbstbestimmtes, sinnstiftendes Handeln zu erfüllen,
- sie das soziale Netzwerk erweitert, welches den Freiwilligen hilft, sich zu integrieren, und damit eine wichtige Quelle von positiven Emotionen und Wohlbefinden darstellt,
- sie einerseits den Verlust von anderen Lebensrollen kompensieren kann und andererseits den Umgang und die Bewältigung in anderen Lebensdomänen positiv beeinflusst,
- sie gesundheitsbewusstes Verhalten fördern kann,
- sie mit positiver psychischer Befindlichkeit einhergeht und somit zum Ausgleich von physischen Regulationsprozessen führt.

## 7.3 Kontextuelle Faktoren: Wann ist Freiwilligenarbeit gesundheitsförderlich?

Im Folgenden sollen die kontextuellen, demographischen und psychosozialen Faktoren hervorgehoben werden, welche den positiven Effekt von Freiwilligenarbeit auf Gesundheit verstärken beziehungsweise hemmen. Daraus sollen einige praktische Empfehlungen für die Rekrutierung, Einsatzgestaltung und Förderungsmodi der Freiwilligkeit abgeleitet werden.

### 7.3.1 Alter der Freiwilligen

Der unbestritten wichtigste und forschungsleitende Faktor ist das Alter. Es rangiert deshalb an erster Stelle, weil es oft auch in Interaktion mit anderen Faktoren auftritt. Die allgemeine Aussage der Empirie lautet: Ältere Menschen profitieren in Hinblick auf die individuelle Gesundheit stärker als Jüngere von ihrer Freiwilligenarbeit (Grimm, Spring & Dietz, 2007). Forscher versuchen diese altersbezogene Diskrepanz über 2 Wege zu erklären. Die erste Erklärung betrachtet die Motive als ausschlaggebenden Faktor und untersucht die Funktion, welche die Tätigkeit für die handelnde Person erfüllt beziehungsweise erfüllen sollte. Bei jüngeren Freiwilligen kann das Engagement oft mit Pflichten in anderen Domänen verbunden sein (z. B. Kindererziehung, Einstieg in die Arbeitswelt), was impliziert, dass die Freiwilligenarbeit mitunter als Pflicht empfunden wird. Bei den Älteren hingegen ist die Wahl zum Engagement dem eigenen Ermessen überlassen, was von einer starken intrinsischen Überzeugung ausgehen lässt. Die zweite Erklärung bietet eine statistische Begründung: Jüngere Erwachsene weisen weniger Gesundheitsvarianz auf, was die Messung von quantifizierbaren Veränderungen substanziell erschwert (Grimm et al, 2007).

In Rahmen der **American Changing Lives Studie** (ACL) hat Van Willigen (2000) gezeigt, dass, im Vergleich zu gleichaltrigen Nichtfreiwilligen, engagierte Senioren über Jahre hinweg einen deutlich besseren Gesundheitszustand berichteten. Dies war bei Menschen unter 60 Jahren nicht der Fall. Während die Lebenszufriedenheit von älteren Freiwilligen linear

zur Einsatzdauer wuchs, ergab sich bei jüngeren Freiwilligen ein kurvilinearer Effekt, bei dem sich ein sehr niedriges und sehr hohes Engagement als wirkungslos erwies. Das heißt: Regelmäßigkeit und ein moderates Maß an zeitlichem Einsatz scheinen die gesundheitsförderliche Wirkung bei Freiwilligen unter 60 eher zu begünstigen (► Abschn. 7.3.2).

Einen der aufschlussreichsten Befunde aus der ACL-Erhebung lieferten Li und Ferraro (2006), welche besondere Zusammenhänge untersuchten. Die Autoren konnten zeigen, dass der Umfang des Engagements in der ersten und zweiten Erhebungswelle mit weniger Depression und weniger Funktionseinschränkungen einherging, dies allerdings nur bei Erwachsenen über 60 Jahren. Umgekehrt führten depressive Symptome zum zweiten Messzeitpunkt zu weniger Engagement beim dritten Messzeitpunkt im mittleren Alter (40–59 Jahre) und zu mehr Einsatz bei den älteren Freiwilligen. Diese Befunde lassen vermuten, dass im Fall von depressiven Symptomen jüngere Erwachsene – u. U. unbewusst – dazu tendieren, ihre Lebensrollen zu priorisieren, was weniger Ressourcen für Freiwilligenarbeit übrig lässt. Bei den Senioren hingegen ist der mehrfache Rollenverlust (z. B. Kindererziehung, Berufswelt) einerseits mit depressiver Verstimmung, andererseits mit einem Zeitüberschuss verbunden, was den Einsatz für gemeinschaftliche Aktivitäten fördert und zu einer Kompensation führt. Kim und Pai (2010) zeigten ähnliche Befunde und stellten weiter fest, dass Freiwilligenarbeit schon zum ersten Messzeitpunkt für alle Altersgruppen mit niedrigeren Depressionswerten gekoppelt war, was bereits für eine positive gesundheitliche Ausgangslage spricht. Den Verlauf von Depression konnte die Freiwilligenarbeit aber nur bei den älteren Teilnehmern vorhersagen, und zwar in Richtung einer Verbesserung.

Diese Auswahl an Studien veranschaulicht das empirisch belegte altersbezogene Muster. Hieraus lässt sich schließen, dass das Wiederbeleben beziehungsweise die Aufrechterhaltung von sozialen Kontakten im höheren Lebensalter oder bspw. nach dem Ausscheiden aus dem Erwerbsleben ein wichtiger Faktor zur Erklärung der positiven gesundheitlichen Entwicklung sein kann. Darüber hinaus deuten die Ergebnisse auf potenzielle Selektionsprozesse hin; wir kommen zum Schluss des Kapitels hierauf zurück.

### 7.3.2 Die Einsatzdauer des freiwilligen Engagements

Wie in ► Abschn. 7.3 angedeutet, spielt die Einsatzdauer ebenfalls eine wichtige Rolle. Der Begriff ist zweideutig und kann auf zweierlei Art untersucht werden: Einerseits kann er als die Regelmäßigkeit des Engagements über einen längeren Zeitraum hinweg verstanden werden. Dazu zeigten Musick und Wilson (2003), dass regelmässiger freiwilliger Einsatz im Gegensatz zu sporadischem Einsatz eher psychisch förderlich wirkt. Auf Ähnliches wiesen Parkinson et al. (2010) in einer australischen Studie hin, in welcher ältere Frauen über eine Zeitspanne von 9 Jahren hinweg kontinuierlich freiwillig tätig waren und bessere psychische Gesundheit zeigten als eher sporadisch freiwillig tätige Personen. Musick und Wilson (2003) führen den Effekt auf eine Internalisierung der Freiwilligenarbeit zurück, welche verstärkt belohnend wirkt.

Andererseits kann die Einsatzdauer als die Anzahl der geleisteten Stunden innerhalb eines bestimmten Zeitraums, d. h. als zeitliche Intensität, gemessen werden. Der gemeinsame Nenner der meisten Studien lautet: Freiwilligenarbeit tut gut, aber nur bis zu einem gewissen Grad. Wie viel zu viel ist, variiert je nach Studie, Altersgruppe und Gesundheitsindikator. Eine der ersten Untersuchungen zu diesem kurvilinearen Effekt stammt aus der Studie von Musick, Herzog und House (Musick et al., 1999). In der ACL-Stichprobe konnten die Forscher nachweisen, dass Personen, welche sich bis zu 40 Stunden im Jahr freiwillig einsetzten, eine höhere Lebenserwartung hatten als Nichtfreiwillige. Dieser Effekt war aber nicht mehr signifikant, sobald die Grenze von 40 Stunden überschritten wurde. Auf ähnliche Weise konnten Burr et al. (2011) zeigen, dass Freiwillige niedrigere systolische und diastolische Bluthochdruckwerte aufwiesen als Nichtfreiwillige. Es kam jedoch auch hier zu einem »Schwelleneffekt«, bei dem das Bluthochdruckrisiko nur bis zu einem Maximum von 100 Stunden pro Jahr eingedämmt wurde. Van Willigen (2000) stellte ab 140 geleisteten Stunden sogar eine kontraproduktive Wirkung fest: Der berichtete Gesundheitszustand wurde von Freiwilligen schlechter eingestuft als von den Nichtfreiwilligen. Windsor, Anstey und Rodgers (2008) fanden einen weiteren Beleg für den nichtlinearen Effekt, allerdings war die gesundheitsförderliche

Einsatzspanne bei ihrer Studie wesentlich breiter: zwischen 100 und 800 Stunden pro Jahr. Wie diese Studien zeigen, lässt die Befundlage keinen eindeutigen Aufschluss über eine generalisierbare, gesundheitsförderliche Grenze der Einsatzdauer zu. Jedoch ist die Empfehlung zu Ausgewogenheit, welche an Individuen und ihre Lebensumstände angepasst werden muss, eindeutig.

### 7.3.3 Soziale Integration der Freiwilligen

Soziale Kontakte und Zugehörigkeitsgefühle werden von der Freiwilligenarbeit oft gefördert, was der individuellen Gesundheit zugutekommt. Soziale Integration kann aber auch als a priori vorhanden, oder eben fehlend, betrachtet werden. Wie in der Einführung erklärt, handelt es sich im ersten Fall um einen Wirkmechanismus, welcher den Effekt auf Gesundheit erklärt. Im zweiten Fall fungiert soziale Integration als kontextueller Faktor, welcher vom sozialen Umfeld eines Individuums abhängig ist. Hierfür legten Piliavin und Siegl (2007) Beweise im Rahmen der Wisconsin Longitudinal Study vor. Die Forscherinnen kamen zu dem Schluss, dass Freiwillige, die bei der ersten Messung berichtet hatten, weniger integriert zu sein, in der zweiten Messung den stärksten Aufschwung in psychischem Wohlbefinden erlebten, auch nach Kontrolle der sozialen Integration in der gleichen Messung. Eine ähnliche Entwicklung stellten Musick et al. (1999) in der ACL-Stichprobe fest: Der schützende Effekt von Freiwilligenarbeit auf das Mortalitätsrisiko war stärker für Freiwillige, die anfänglich weniger soziale Interaktion berichteten.

### 7.3.4 Physische und psychische Ressourcen

Wie die soziale Integration können auch physische und psychische Ressourcen als a priori gegeben verstanden werden. So wird Gesundheit nicht nur als Ergebnis, sondern auch als kontextueller Einflussfaktor in der Forschung gewertet. Als Beispiel dient eine Studie von Okun et al. (2011). Mit über 4000 Teilnehmern zwischen 18 und 96 Jahren untersuchten die Autoren, ob der Zusammenhang

zwischen Freiwilligenarbeit, seelischer Widerstandsfähigkeit (Resilienz) und positiver emotionaler Befindlichkeit durch das Alter und die Anzahl an chronischen Krankheiten einer Person beeinflusst wird. Im Gegensatz zu anderen Studien konnten die Autoren keine Wechselwirkung zwischen dem Freiwilligkeitsstatus (ja/nein) und dem Alter nachweisen. Es gab jedoch einen signifikanten Interaktionseffekt zwischen dem Freiwilligenstatus und der Anzahl an chronischen Krankheiten: Je mehr chronische Krankheiten eine Person berichtete – und damit über weniger physische Ressourcen verfügte –, desto stärker war die Auswirkung von Freiwilligenarbeit auf positive emotionale Befindlichkeit und Resilienz. Der Befund, dass Freiwilligenarbeit vor allem bei Menschen mit chronischen Krankheiten besonders positiv wirkt, spricht wieder für einen Kompensationseffekt in dem Sinne, dass Freiwilligenarbeit dabei hilft, gesundheitliche Einschränkungen abzufedern.

### 7.3.5 Motive und ihre gesundheitsförderlichen Auswirkungen

Eine der Kernprämissen der Selbstbestimmungstheorie besagt, dass eine Person, die aus eigener, selbstbestimmter Überzeugung agiert, ihr Handeln auch als sinnvoll wahrnimmt, was mit positiver Stimmung und förderlichen Nebenwirkungen einhergeht (Ryan & Deci, 2000). Daher ist es schlüssig, dass die Beweggründe einer Person für freiwilliges Engagement, ausschlaggebend für deren Wirkung auf Gesundheit und Wohlbefinden sind. Es gibt Studien, die zeigen, dass es von der Art der Motive abhängt, ob Freiwilligenarbeit gesund erhält. Interessanterweise entsprechen die »gesunden« Motive genau jenen, die mit dem Erleben von Selbstbestimmung assoziiert werden können (► Kap. 4).

In einer Studie zum Engagement im Bereich der Altenpflege zeigten Ferrari, Luhrs und Lyman (2007), dass Zufriedenheit mit der Freiwilligenarbeit mit intrinsischen Motiven zusammenhängt: d. h. Personen engagieren sich bspw., weil die Tätigkeit ihren eigenen Werten entspricht, das Lernen fördert und den sozialen Kontakt steigert. Im Gegensatz dazu war Stress in der Freiwilligenarbeit mit hohen Werten an selbstschützenden und karrierebezogenen Motiven verbunden.

Eine Studie von Konrath et al. (2012) untersuchte den Zusammenhang zwischen Freiwilligkeit, Motiven und Mortalitätsrisiko. Anhand von Daten der Wisconsin Longitudinal Study und nach sorgfältiger Kontrolle von potenziellen Störfaktoren, stellten die Forscherinnen fest, dass gemeinwohlorientierte Freiwillige 4 Jahre später höhere Überlebenschancen hatten als jene mit selbstorientierten Beweggründen. Freiwillige mit solchen Motiven wiesen ein Mortalitätsrisiko vergleichbar mit jenem von Nichtfreiwilligen auf. Die Autorinnen argumentieren: »More other-oriented motives for volunteering may be linked to improve health because these motives may help to promote a sense of deep and lasting well-being originating from service to something bigger than the self« (Konrath et al, 2012, S. 88).

Zum Schluss konnten Weinstein und Ryan (2010) im Rahmen der Selbstbestimmungstheorie und anhand einer Reihe von experimentellen Studien zeigen, dass sich **autonome** (selbstbestimmte) **Motivation**, d. h. Motivation, die auf eigenem Interesse und persönlichen Werten beruht, sich wegen des gesteigerten Gefühls der Bedürfniserfüllung positiv auf das Wohlbefinden von Freiwilligen und den Empfängern der Leistung auswirkt. Dieser Effekt trat nicht auf, wenn **kontrollierte Motivation** vorlag; d. h. wenn Freiwillige sich von außen (aber auch von sich aus) dazu *gezwungen* fühlten.

### Fazit

Der Kontext hat einen schwerwiegenden Einfluss auf den Zusammenhang zwischen Freiwilligenarbeit und Gesundheit. Den empirischen Befunden zufolge kann festgehalten werden, dass Freiwilligenarbeit sich dann eher gesundheitsförderlich auswirkt, wenn

- eine Person sich in einer Lebensphase befindet, in welcher andere Lebensrollen abzuklingen anfangen, wie etwa im Pensionsalter. Dann sind selbstbestimmte Motive am stärksten ausgeprägt und die sozialen Kontakte können aufrechterhalten werden;
- das Engagement in einem individuell angemessenen Ausmaß geleistet wird,
- zum Beginn des Engagements soziale, physische oder psychische Ressourcen eher fehlen beziehungsweise in geringem Ausmaß vorhanden sind und die Freiwilligenarbeit eine kompensatorische Funktion übernehmen kann,

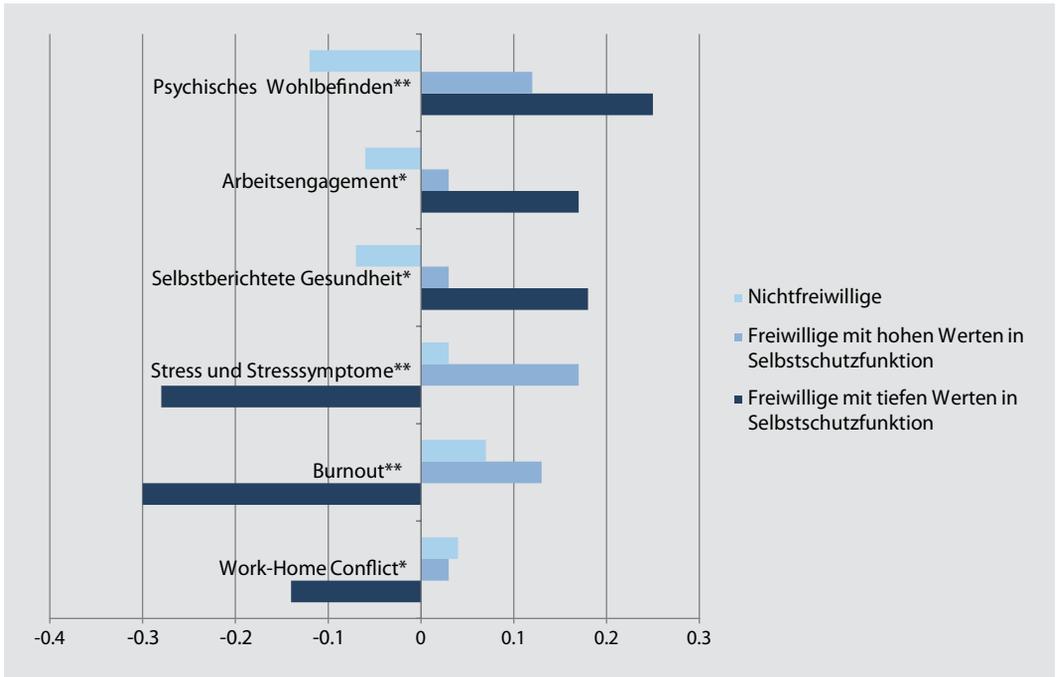
- das Individuum intrinsisch beziehungsweise aus eigener Überzeugung, nicht jedoch auf Grund von wahrgenommenem Druck oder Karriere Zwecken motiviert ist.

## 7.4 Eigene Forschung

Der Fokus unserer Forschungsgruppe liegt auf der Freiwilligenarbeit als Schnittstelle zwischen Privatleben und Erwerbsarbeit. Dies stellt nicht nur eine Wende bzgl. der dominierenden gerontologischen Perspektive dar, sondern auch den Versuch, die Implikationen für den größten Teil des Freiwilligensektors zu erhellen. Ähnlich wie in anderen Ländern sind die Mehrheit der Freiwilligen in der Schweiz auch erwerbstätig und häufig sogar in Vollzeit (Stadelmann-Steffen et al., 2010).

Anhand eines Onlinefragebogens haben wir 774 Erwerbstätige in der Deutschschweiz befragt und Auskunft zu ihrer Vereinbarkeit zwischen Arbeit und Privatsphäre (**Work-Life Balance**), Belastungen und Ressourcen ihrer Erwerbsarbeit und Gesundheitszustand eingeholt. Wir haben den Gesundheitsbegriff breit erfasst durch Indikatoren, die allgemeine sowie arbeitsbezogene Gesundheit abdecken: selbstberichtete Gesundheit, Stress und Symptomatik, Burnout, psychisches Wohlbefinden und Arbeitsengagement. Von den 774 Teilnehmern waren 292 neben der Erwerbsarbeit auch in einer Non-Profit-Organisation (NPO) freiwillig tätig. Sie beantworteten zusätzlich Fragen zu ihrer Freiwilligentätigkeit, so etwa zum Umfang, zu Belastungen, Ressourcen und Motiven des Engagements.

Ramos et al. (im Druck) zeigten, dass das Ausmaß der Freiwilligenarbeit positiv mit selbstberichteter Gesundheit, psychischem Wohlbefinden, Arbeitsengagement und negativ mit Stress und Burnout korrelierte. Interessant ist, dass der statistisch bedeutsame Effekt zum Teil über ein geringeres Gefühl von Konflikten zwischen der Erwerbsarbeit und anderen Lebensdomänen (**Work-Life Conflict**) erklärt werden kann. Freiwillige schätzen somit ihre Work-Life Balance besser ein als Nichtfreiwillige, was sich wiederum in besserer Gesundheit widerspiegelt. Obwohl die Resultate nur auf einer einmaligen Messung beruhen, erinnert der Befund von einer höheren Ausgewogenheitswahrnehmung an die experimentellen



■ **Abb. 7.2** Mittelwertvergleich zwischen Freiwilligen mit tiefen und hohen Werten bzgl. der Schutzfunktion und Nichtfreiwilligen. Zwecks der Vergleichbarkeit zwischen verschiedenen Gesundheitsindikatoren wurden die Mittelwerte in sog. standardisierte z-Werte umgewandelt. Dabei repräsentiert die Null den Mittelwert für die gesamte Stichprobe und die Balken signalisieren die Abweichung vom Mittelwert für die jeweiligen Gruppen. (\* $p < .05$ ; \*\* $p < .001$ )

Studien von Mogilner und Kollegen (Mogilner et al., 2012; ► Zeit zu geben gibt uns Zeit: Von Wahrnehmung zu Gesundheit).

### Zeit zu geben gibt uns Zeit: Von Wahrnehmung zu Gesundheit

Mogilner et al. (2012) untersuchten in einer Serie von experimentellen Studien den Einfluss von Hilfsverhalten auf die Wahrnehmung von Zeitverfügbarkeit (»time affluence«). Probanden wurden 3 verschiedenen experimentellen Bedingungen zugewiesen: Zeit »verschwenden«, Zeit nach eigenem Ermessen benutzen und Zeit verwenden, um anderen zu helfen (z. B. Kindern in prekären Situationen bei den Hausaufgaben helfen oder ältere, pflegebedürftige Menschen betreuen). Die Ergebnisse zeigen, dass Probanden, die Hilfe geleistet haben, über ein stärkeres Gefühl von Zeitsouveränität berichteten. Bedenkt man,

dass viele Personen das subjektive Gefühl von Zeitmangel haben, so wirkt der Befund kontraintuitiv. Die Autoren der Experimentalstudie konnten weiter belegen, dass das gesteigerte Selbstwirksamkeitsgefühl auf Grund der Hilfeleistung das Gefühl von Zeitautonomie erklärt. Daraus lässt sich folgern: Zeit in etwas Sinnvolles zu investieren, scheint unsere Wahrnehmung der Zeitverfügbarkeit auszudehnen. Auf ähnliche Weise darf vermutet werden, dass Hilfsverhalten (etwa durch eine Freiwilligentätigkeit) zu einem gesteigerten Gefühl der Ausgewogenheit im Leben beitragen kann, was sich schließlich auch positiv auf die Gesundheit auswirkt.

Weitere explorative Auswertungen der Daten untermauern die bisherigen Befunde zu den Motiven der Freiwilligenarbeit in Bezug auf die Gesundheit. Wir

haben zur vertieften Analyse die Stichprobe in eine Gruppe mit hohen und eine mit tiefen Werten für die 6 Motivfunktionen des VFI getrennt (► Kap. 4). Die Analyse zeigt, dass Freiwillige mit hohen Werten in der Schutzfunktion (d. h. Vermeidung von negativen Gefühlen und Ausweichen eigener Probleme) mehr Work-Life-Konflikte berichteten und über alle Gesundheitsindikatoren hinweg schlechter abschnitten als Freiwillige mit tiefen Werten in der Schutzfunktion. ■ Abb. 7.2 zeigt zusätzlich, dass die Werte von Personen mit ausgeprägtem Schutzmotiv mit denjenigen von Nichtfreiwilligen vergleichbar waren. Letztere wiederum erzielten signifikant schlechtere Werte als Freiwillige, für die die Schutzfunktion nicht relevant war. Damit lässt sich festhalten: Selbstbezogene Motive wirken sich in dieser Stichprobe kontraproduktiv auf die Vereinbarkeit von verschiedenen Lebensbereichen aus und auf generelle und arbeitsbezogene Gesundheit.

Die Ergebnisse mögen zwar neue Wege für die Freiwilligenforschung nahe legen, die Effektstärken jedoch sind auch in unserer Studie sehr gering. Dies wird vor allem ersichtlich, wenn andere gesundheitsrelevante Faktoren wie Belastungen und Ressourcen bei der Arbeit betrachtet werden. Diese erklären nach wie vor den größten Anteil an der Gesundheitsvarianz von Erwerbstätigen.

## 7.5 Diskussion und Ausblick

Wir kehren nun zu einigen offenen Fragen zurück und versuchen, anhand der zusammengetragenen Empirie Antworten zu formulieren und Schlussfolgerungen zu ziehen. Schließlich werden einige praktische Handlungsempfehlungen gegeben sowie neue Forschungswege vorgeschlagen, um die positive Spirale der Freiwilligenarbeit weiter zu analysieren und zu optimieren.

### 7.5.1 Gesundheitsförderung oder Selektionsprozess?

In ► Abschn. 7.1 wurde angedeutet, dass die oft berichteten Querschnittsdaten keine Aussage über Kausalität zulassen. Die dargelegten Längsschnittstudien zeigen, dass, neben den postulierten

gesundheitsfördernden Effekten der Freiwilligenarbeit, auch Selektionsprozesse eine Rolle spielen, indem eher gesunde Personen freiwilligen tätig werden. Dies offenbaren bspw. die Ergebnisse aus der **American-Changing-Lives**-Stichprobe, wo Freiwillige von gesteigertem Wohlbefinden zu einem zweiten Messzeitpunkt berichteten und Individuen mit hohem Wohlbefinden sich umso stärker für Freiwilligenarbeit in den folgenden Jahren einsetzten (Thoits & Hewitt, 2001). Li und Ferraro (2005, 2006) zeigten zusätzlich, dass depressive Symptome und Funktionseinschränkungen ein Hindernis zur Aufnahme von Freiwilligenarbeit im mittleren und fortgeschrittenen Alter darstellen. Im Allgemeinen zeigt sich in den zusammengetragenen Studien, aber auch im deutschsprachigen Raum (Ulich & Wiese, 2011), dass sozial stärker integrierte Personen mit höherem Bildungsniveau und besseren beruflichen und finanziellen Voraussetzungen eher Freiwilligenarbeit leisten.

Der empirische Hinweis auf Selektionsprozesse hinterfragt das unidirektionale Modell, d. h. dass Freiwilligenarbeit sich auf Gesundheit auswirkt und nicht umgekehrt. Offen bleibt jedoch, ob es sich hierbei um Selbstselektion handelt (gesunde Individuen suchen aktiv nach einer Freiwilligentätigkeit), oder ob soziale Selektionsmechanismen vorliegen (NPO rekrutieren Personen mit einem bestimmten Profil). Es gibt Gründe anzunehmen, dass beide Prozesse gleichzeitig stattfinden. Wichtig dabei ist, ob die Selektion den Charakter einer bewussten Entscheidung trägt oder ob es sich um eine unbewusste Präferenz handelt. Zur Illustration seien einige praktische Beispiele genannt. Auf der Seite des Individuums kann Selbstselektion dadurch stattfinden, dass gesunde, sozial integrierte, gut ausgebildete Menschen dazu neigen, soziale Kontakte aktiv zu suchen und sinnstiftende Tätigkeiten aufzunehmen. Andererseits können Personen, die physisch, psychisch oder sozial benachteiligt sind, eine Art Hoffnungslosigkeit oder Entfremdung entwickeln, welche sie unbewusst davon abhalten, sich freiwillig zu engagieren. Eine sich selbst erfüllende Prophezeiung kann man in beiden Fällen erkennen: Bei ressourcenreichen Personen wird das Wohlbefinden lediglich aufrechterhalten. Ressourcenarme Personen sind hingegen in unterschiedlichen Formen eingeschränkt, was die Entscheidung

für eine ressourcenaufbauende Freiwilligenarbeit verhindert. Es ist jedoch empirisch belegt, dass gerade Individuen mit wenigen psychosozialen und gesundheitlichen Ressourcen diejenigen sind, die am meisten von einem freiwilligen Engagement profitieren. Bemerkenswert ist, dass der Mangel an Ressourcen oft mit dem Alter in Verbindung gebracht wird, obwohl der Effekt altersunabhängig nachgewiesen werden konnte.

Auf der Seite der NPO gibt es immer eine offene Haltung gegenüber potenziellen Freiwilligen, solange die Ziele und Zwecke der Organisation nicht in Gefahr geraten. Im Rekrutierungsprozess könnten sich jedoch gewisse Anforderungsprofile herausbilden, welche meist dem Profil einer gesunden, sozial integrierten Person entspricht, was durchaus unbewusst erfolgen kann. Ein Beispiel hierfür ist die Zunahme an Corporate Volunteering in den letzten Jahren (Wehner & Gentile, 2012). Durch die Kooperation mit Unternehmen haben viele NPO leichten Zugang zu potenziellen Freiwilligen. Dass diese oft ein einheitliches, vorteilhaftes Ausbildungs-, Sozialisierungs- und Gesundheitsprofil aufweisen, stellt an sich kein Problem dar. Es ist aber wichtig zu erkennen, dass es in jeder Gesellschaft eine erhebliche Anzahl an potenziellen Freiwilligen gibt, welche kaum über solche Ressourcen verfügen, aber dennoch am stärksten von Freiwilligenarbeit profitieren würden. Als Beispiel hierfür sei die Gruppe der Migranten oder auch der Arbeitslosen genannt. Es gibt in der Schweiz einen eklatanten Unterschied im Bezug auf die Engagementquote zwischen Schweizer Staatsangehörigen und Einwohnern aus anderen Herkunftsländern, wobei Letztere stark unterrepräsentiert sind (Stadelmann-Steffen et al., 2010). Das gleiche Muster zeichnet sich auch in anderen Ländern ab und dehnt sich bis zu Minderheiten im Allgemeinen aus, wie der niedrigere Anteil von freiwillig tätigen Afroamerikanern in den USA zeigt (Bureau of Labor Statistics, 2014).

Das Wechselspiel zwischen Freiwilligenarbeit, Gesundheit und Minderheitenstatus hat bisher in der Forschung kaum Aufmerksamkeit erhalten. Einige Zusammenhänge dieser Konstellation sind trotzdem bekannt, wie z. B. dass Freiwilligenarbeit ein Weg zur sozialen Integration von Migranten sein kann (Handy & Greenspan, 2009) und dass Migranten und ethnische Minderheiten

in nationalen sowie internationalen Studien einen schlechteren Gesundheitszustand im Vergleich zur Mehrheitsbevölkerung aufweisen [Bundesamt für Gesundheit, 2014; Office of Minority Health and Health Disparities (OMHD), 2007]. Daraus folgt, dass durch den Mechanismus der sozialen Integration in der Freiwilligenarbeit die psychosoziale Gesundheit von Minderheiten gefördert werden kann. Ähnlich ist die Situation bei Langzeitarbeitslosen, welche in den Freiwilligenstatistiken grundsätzlich unterrepräsentiert sind (Stadelmann-Steffen et al., 2010), allerdings durch gemeinnützige Tätigkeiten erhöhte soziale Unterstützung und Integration erfahren (Rothländer, 2007). Unter den Langzeitarbeitslosen befinden sich auch Personen, die an seelischen Erkrankungen leiden oder gelitten haben und denen die Wiedereingliederung in die Gesellschaft durch die Freiwilligenarbeit gelingen kann (Clark, 2003).

Die Debatte um die Gründe, weshalb gewisse Bevölkerungsgruppen sich mehr freiwillig engagieren als andere, sprengt den Rahmen dieses Kapitels. Es liegt aber nahe, dass Ressourcen in der Freiwilligenarbeit nicht nur gefördert, sondern, wenn auch unbewusst, vorausgesetzt werden.

## 7.5.2 Freiwilligkeit: Komplementierung oder Kompensation?

Die Idee von Komplementierung und Kompensation an der Schnittstelle zwischen Arbeit und Privatleben, die Frage nach dem sog. **Work-Non-work-Interface**, wird seit einiger Zeit diskutiert (Geurts & Demerouti, 2003). In einem theoretischen Beitrag im Rahmen der Freiwilligkeitsforschung schlug Oman (2007) 2 alternative Hypothesen vor, um die Effekte von freiwilligem Engagement auf die Gesundheit zu erklären. Mit seiner Komplementierungshypothese postuliert der Autor, dass Menschen mit ausreichenden psychosozialen Ressourcen die Vorteile der Freiwilligenarbeit am stärksten erleben, da sie besser in der Lage sind, mit den neuen Ressourcen umzugehen und diese dementsprechend zu nutzen. Seine Kompensationshypothese hingegen besagt, dass Individuen mit eingeschränkten psychosozialen Ressourcen am meisten profitieren, da sie mit fehlenden

Ressourcen ausgerüstet werden, welche ungünstigen Lebensumständen entgegenwirken. Die in diesem Beitrag zusammengetragenen Studien legen nahe, dass eher die Kompensationshypothese als die Komplementierungshypothese in Bezug auf Freiwilligenarbeit zutrifft. Es darf behauptet werden, dass das Ausmaß bereitstehender psychosozialer Ressourcen die Wahrscheinlichkeit der Aufnahme eines freiwilligen Engagements vorher sagt. Es sind jedoch die ressourcenarmen Gruppen, welche von der Freiwilligenarbeit am stärksten zu profitieren scheinen.

### 7.5.3 Handlungsempfehlungen für die Praxis

**Diversifizierung der Zielgruppen im Rekrutierungsprozess** Aus der Gesamtheit der in diesem Kapitel vorgestellten Literatur können das bidirektionale Verhältnis zwischen Freiwilligenarbeit und Gesundheit sowie die Kompensationsfunktion als gesicherte Befunde betrachtet werden. Dass sich zwar gesunde, ressourcenreiche Menschen stärker freiwillig engagieren, jedoch Personen mit weniger Ressourcen über einen kompensatorischen Wirkmechanismus mehr gesundheitliche Vorteile erlangen könnten, stellt zum einen eine Herausforderung für die Forschung dar: Wie können gesundheitliche Wirkungen erforscht werden, wenn sich die freiwillig Engagierten eher am gesunden Ende des Spektrums befinden? Zum anderen muss kritisch gefragt werden, ob es sich im Bereich des bürgerschaftlichen Engagements um ein geschlossenes System handelt, in dem ressourcenschwache Bevölkerungsgruppen ausgeschlossen werden, auch wenn dies ungewollt geschieht. Indem NPO und lokale Regierungen sich stärker für die Rekrutierung von solchen Gruppen einsetzen (Migranten, Arbeitslose), würden sie nicht nur neue Freiwillige gewinnen, sie würden dadurch auch eine wichtige Quelle von sozialer Unterstützung, Integration und Sinngenerierung anbieten, welche als kritische gesundheitsförderliche Ressourcen für diese Gruppen gelten. Dabei sollte allerdings vermieden werden, dass die Freiwilligenarbeit zu einem sozialen »Auffangbecken« von gesellschaftlich benachteiligten Gruppen wird, sondern weiterhin die Teilnahme am gesellschaftlichen Leben und am

Arbeitsmarkt unterstützt und ermöglicht wird. In diesem Zusammenhang findet das **Peer-Volunteering** besonders gute Anwendung. Hierbei erbringen Freiwillige Leistungen für Menschen, die sich in Lebenssituationen befinden, in denen sich die Freiwilligen selbst ebenfalls befinden beziehungsweise befunden haben. Das erhöhte Einfühlungsvermögen wirkt sich positiv in beide Richtungen aus, d. h. sowohl für die Freiwilligen als auch für die Empfänger.

**Planung einer angemessenen Einsatzdauer** Die Befunde zur Einsatzdauer beziehungsweise -frequenz lassen keine rezeptartige Empfehlung zu. In der Regel gilt jedoch: Zu viel Freiwilligenarbeit kann den positiven Effekt auf die Gesundheit verpuffen lassen oder sich sogar gesundheitsschädlich auswirken. Dies ist vor allem der Fall, wenn exzessives Engagement in Konflikt mit anderen Lebensdomänen gerät (► Kap. 10). Grundsätzlich ist deshalb zu empfehlen, die Einsatzdauer und eine evtl. Obergrenze (wie dies bspw. im Hospizbereich üblich ist) situationsabhängig und angepasst an die individuellen Lebensumstände der freiwillig engagierten Person festzulegen. Betrachtet man ein freiwilliges Engagement über mehrere Jahre hinweg, so zeigt sich eine gesundheitsförderliche Wirkung eher bei einer gewissen Regelmäßigkeit des Einsatzes. Auf Grund dieser Befunde wäre es interessant zu prüfen, was dies für eventorientierte, also häufig einmalige freiwilligen Engagements (► Kap. 12) bedeutet; bleiben hier u. U. gesundheitliche Effekte aus? Der aktuelle Forschungsstand lässt zumindest keine Handlungsempfehlungen bezüglich der neuen Formen der Freiwilligkeit und ihren Gesundheitsimplikationen zu.

**Minimierung instrumenteller Zwecke** Die Daten zeigen, dass selbstbestimmte Motive für freiwilliges Engagement gesundheitsförderliche Effekte nach sich ziehen, während fremdbestimmte, Ich-bezogene Motive dies eher verhindern. Auf der anderen Seite darf nicht davon ausgegangen werden, dass intrinsische Motive immer von Vorteil sind. Wie Oman (2007) anmerkt, könnte ein altruistischer Freiwilliger weniger sozial integriert werden, wenn er sich in einem Milieu engagiert, wo andere rein karrierebezogene Zwecke verfolgen. Auch wenn der Beweggrund, anderen Menschen helfen

zu wollen, grundsätzlich stärker mit Gesundheit assoziiert ist, so verweist uns Omans Einschränkung auf die Bedeutung des sozialen Kontexts individueller Motive. Organisationen sollten deshalb darauf verzichten, den rein instrumentellen Nutzen der Freiwilligenarbeit als »Lockmittel« einzusetzen, und zwar nicht nur, weil diese Motive keine gesunde Freiwilligenarbeit versprechen, sondern weil sie ein Umfeld fördern, in welchem sich stärker altruistisch motivierte Freiwillige ausgegrenzt fühlen könnten. Es ist deshalb wichtig, dass Freiwilligenarbeit als wertvolle, gemeinnützige Tätigkeit den Menschen bereits in jungem Alter durch die jeweiligen Erziehungs-, Bildungs- und Sozialisationsinstanzen vermittelt wird.

### 7.5.4 Neue Forschungswege

In der Forschung kristallisieren sich folgende Fragen heraus, welche über die Grenzen der Arbeitspsychologie und Arbeitsmedizin hinausgehen und Interdisziplinarität verlangen:

#### ■ Selbstselektion und implizite Kognitionen

Während der soziale Selektionsprozess durch integrative institutionelle Maßnahmen einigermaßen leicht zu überwinden ist, bleibt die Selbstselektion seitens des Individuums ein unerforschtes, herausforderndes Unterfangen. Es darf vermutet werden, dass implizite, nämlich unbewusste (Selbst-)Wahrnehmungen eine Rolle spielen, welche das Individuum davon abhalten, sich zu engagieren. Die Forschung der impliziten sozialen Kognition hat mittlerweile eine lange Tradition der Erklärung menschlichen Verhaltens (Greenwald & Banaji, 1995), wobei die impliziten Determinanten des prosozialen Verhaltens kaum untersucht wurden.

#### ■ Ressourcenmodell

In der Politikwissenschaft haben Brady, Verba und Schlozman (1995) bereits ein Ressourcenmodell der politischen Partizipation vorgelegt. Darunter verstehen sie Spenden, Wahlgänge und Freiwilligenarbeit im politischen Bereich. Das Modell fokussiert auf finanzielle und zeitliche Ressourcen sowie auf bürgerliche Fähigkeiten, sog. »civic skills«. Die Auseinandersetzung mit Ressourcen ist demnach nicht neu, allerdings sind hier die psychosozialen

Ressourcen noch ausgeblendet. Die Forschung rund um Gesundheit, Freiwilligenarbeit und Philanthropie könnte von solchen Ressourcenmodellen der Politikwissenschaft, aber auch den in diesem Buch vorgestellten Modellen der Arbeitspsychologie profitieren.

#### ■ Verankerung des Begriffs »soziale Gesundheit«

Zum Beginn des Kapitels wurde betont, dass der pathogenetische Ansatz über längere Zeit hinweg, und zum Teil immer noch, unser Verständnis von Gesundheit stark geprägt hat. Gleichzeitig dominiert die Dichotomie physische vs. psychische Gesundheit, was im Einklang mit einem pathogenetischen Zugang steht. Wenig verbreitet ist es, über soziale Gesundheit zu sprechen, welche die dritte Komponente der Gesundheitsdefinition der WHO darstellt. Durch die gemeinsame Betrachtung von Freiwilligenarbeit und Gesundheit ist die soziale Gesundheit als Forschungsgegenstand ins Zentrum gerückt. Denn die physische und psychische Gesundheit ist sicher auch das Produkt der Interaktion zwischen Mensch und Umwelt. Es ist von daher wichtig, dass der Begriff mithilfe der Public Health Community in das öffentliche Bewusstsein tritt.

#### ■ Studien anderer Kulturen

Fast alle längsschnittlichen Studien stammen aus den USA und zeigen zudem oft ortsbezogene und zeitliche Verzerrungen. So erlaubt z. B. die Wisconsin Longitudinal Study nur Aussagen über die in den 40er Jahren geborenen Einwohner von Wisconsin. Neue Längsschnittstudien in anderen Ländern mit vermutlich anderem Verständnis und Motiven der Freiwilligkeit sollten diese kulturelle Einseitigkeit überwinden.

#### ■ Berücksichtigung der erwerbstätigen Bevölkerung

Ähnlich wie in anderen Ländern sind ein Großteil der freiwillig Tätigen in der Schweiz gleichzeitig erwerbstätig – die Mehrheit sogar in Vollzeit (Stadelmann-Steffen et al., 2010). Die Forschung hat sich dennoch vor allem mit Senioren auseinandergesetzt. Wie bereits erwähnt, sind die Ausprägungen bei Erwerbstätigen sehr bescheiden, was oft auf die geringere Gesundheitsvarianz im Vergleich

zu Senioren zurückgeführt wird. Des Weiteren sind Erwerbstätige, wenngleich in unterschiedlichen Ausprägungen, bereits aufgrund ihrer Erwerbstätigkeit in ein soziales Netzwerk eingebunden. Daher sollte Kompensation nicht allein als Ersatz einer Lebensdomäne verstanden werden, sondern auch im Sinne eines Ausgleichs in Bezug auf Qualitäten, welche eng mit Selbstverwirklichung zusammenhängen. Korrelationsstudien haben gezeigt, dass die wahrgenommene Bedeutsamkeit der Freiwilligenarbeit besonders dann Auswirkung auf Engagement in der Erwerbsarbeit hat, wenn Personen weniger Bedeutsamkeit in ihrer Erwerbsarbeit erfahren (Rodell, 2013). In diesem Kontext zeigt eine Studie in der Schweiz, dass sich die Schweizer Arbeitnehmer mehr Sinn in ihrer Arbeit wünschen (Hoffnungsbarometer Schweiz, 2014). Grundsätzlich bedarf es einer intensiveren Auseinandersetzung mit Freiwilligenarbeit in ihren Bezügen zu anderen Lebensdomänen wie die Erwerbstätigkeit. Dabei sollte die qualitative Wechselwirkung zwischen Domänen anhand von Längsschnittstudien unter die Lupe genommen werden.

## 7.6 Schlussbemerkung

Ziel dieses Kapitels war es, die gesundheitsförderliche Wirkung der Freiwilligenarbeit aus der salutogenetischen Perspektive zu erläutern. Dabei wurde die soziale Facette des Gesundheitsbegriffs hervorgehoben, welche den oft dominanteren physischen und psychischen Aspekten unterliegt. Anhand der vorgestellten Längsschnittstudien konnte zudem festgehalten werden, dass die Freiwilligenarbeit einerseits die Gesundheit erhält, andererseits Gesundheit voraussetzt. Hiermit ist nicht die Abwesenheit schwerer Krankheit gemeint, sondern das, was die WHO-Definition unter sozialer Gesundheit versteht: Integration, Kommunikation und Kompetenzentwicklung. Diese kann nur dann gedeihen, wenn betroffene Gruppen den Willen und den Raum finden, um diese psychosozialen Ressourcen zu entfalten. Es ist in diesem Sinne erstrebenswert, dass den NPO diese Barriere bewusst wird und dass sie aktiv versuchen, diese weniger engagierten Gruppen anzusprechen. NPO würden dadurch nicht nur neue Freiwillige finden, sie würden auch eine Chance für Integration, Sinnerleben

und Kompetenzentwicklung für diejenigen anbieten, die es am meisten benötigen und am meisten von der Freiwilligenarbeit profitieren.

## Literatur

- Antonovsky, A. (1987). *Unraveling the mystery of health: How people manage stress and stay well*. London: Jossey-Bass.
- Arizona Health Survey (AHS). (2008). *Design and methodology of the Arizona Health Survey*. Phoenix, AZ: St. Luke's Health Initiatives.
- Barmer GEK Gesundheitsreport. (2013). Verfügbar unter: [https://www.barmer-gek.de/barmer/web/Portale/Versicherte/Rundum-gutversichert/Infothek/Wissenschaft-Forschung/Reports/Reports-2013/Gesundheitsreport-2013/Gesundheitsreport-2013.html?w-cm=LeftColumn\\_t492694](https://www.barmer-gek.de/barmer/web/Portale/Versicherte/Rundum-gutversichert/Infothek/Wissenschaft-Forschung/Reports/Reports-2013/Gesundheitsreport-2013/Gesundheitsreport-2013.html?w-cm=LeftColumn_t492694) [13.06.14].
- Blau, P. M. (1960). A theory of social integration. *American Journal of Social Psychology*, 65, 545–556.
- Brady, H. E., Verba, S. & Schlozman, K. L. (1995). Beyond SES: A resource model of political participation. *American Political Science Review*, 89, 271–94.
- Brehm, W, Pahmeier, I., Tiemann, M., Ungerer-Röhrich, U., Wagner, P. & Bös, K. (2002). *Psychosoziale Ressourcen: Stärkung von psychosozialen Ressourcen im Gesundheits-sport*. Frankfurt a. M.: Deutscher Turner-Bund e.V.
- Brim, O. G., Baltes P. B., Bumpass L. L., Cleary, P., Featherman, D. L., Hazzard, W. R., Kessler, R. C., Lachman, M. E., Markus, H. R., Marmot, M. G., Rossi, A. S., Ryff, C. D. & Shweder, R. A. (1996). *National Survey of Midlife Development in the United States (MIDUS)*, 1995–1996. ICPSR02760-v8. Ann Arbor, MI: Inter-university Consortium for Political and Social Research [distributor], 2011-10-25. doi:10.3886/ICPSR02760.v8
- Bryant, R. A. & Harvey, A. G. (1996). Posttraumatic stress reactions in firefighters. *Journal of Traumatic Stress*, 9, 51–62.
- Bundesamt für Gesundheit. (2014). *Nationales Programm Migration und Gesundheit*. Verfügbar unter: <http://www.bag.admin.ch/themen/gesundheitspolitik/07685/07688/index.html?lang=de> [13.06.14].
- Bundesamt für Statistik. (2012). *Schweizerische Gesundheitsbefragung 2012*. Verfügbar unter: <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/news/publikationen.html?publicationID=5493> [13.06.14].
- Bureau of Labor Statistics. (2014). *Volunteering in the United States, 2013*. Verfügbar unter: <http://www.bls.gov/news.release/volun.nr0.htm> [13.06.14].
- Burr, J., Tavares, J. & Mutchler, J. (2011). Volunteering and hypertension risk in later life. *Journal of Aging and Health*, 23(1), 24–51.
- Clark, S. (2003). Voluntary work benefits mental health. *A Life in the Day* 7(1), 10–14.
- Clary, E. G., Snyder, M., Ridge, R. D., Copeland, J., Stukas, A. A., Haugen, J. & Miene, P. (1998). Understanding and assessing the motivations of volunteers: A functional approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74, 1516–1530.

- DAK-Gesundheitsreport. (2011). *Gesundheitsreport der Deutschen Angestellten-Krankenkasse*. Verfügbar unter: ► [http://www.dak.de/dak/download/Vollstaendiger\\_bundesweiter\\_Gesundheitsreport\\_2011-1319260.pdf](http://www.dak.de/dak/download/Vollstaendiger_bundesweiter_Gesundheitsreport_2011-1319260.pdf) [16.06.14].
- Deci, E. L. & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determinaton in human behaviour*. New York: Plenum.
- DRV. (2012). Statistik über Rentenanträge gemäß §5 RSVVw – Berichtszeitraum: Januar bis Dezember 2012. Verfügbar unter: ► <http://forschung.deutsche-rentenversicherung.de/ForschPortalWeb/> [16.06.14].
- Ferrari, J., Luhrs, T. & Lyman, V. (2007). Eldercare volunteers and employees: Predicting caregiver experiences from service motives and sense of community. *The Journal of Primary Prevention*, 28, 467–479.
- Geurts, S. A. E. & Demerouti, E. (2003). Work/non-work interface: A review of theories and findings. In M. Schabracq, J. Winnubst, & C. L. Cooper (Hrsg.), *Handbook of work and health psychology* (S. 279–312). Chichester: Wiley.
- Goode, W. J. (1960). A theory of role strain. *American Sociological Review*, 25, 483–496.
- Greenhaus, J. H. & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31, 72–92.
- Greenwald, A. G. & Banaji, M. R. (1995). Implicit social cognition: Attitudes, self-esteem, and stereotypes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 102, A–21.
- Grimm, R., Spring, K. & Dietz, N. (2007). *The health benefits of volunteering: A review of recent research*. New York, NY: Corporation for National & Community Service.
- Grzywacz, J. G. & Marks, N. F. (2000). Reconceptualizing the work-family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 111–126.
- Gubrium, J. (1972). Toward a socio-environmental theory of aging. *The Gerontologist*, 12, 281–284.
- Handy, F. & Greenspan, I. (2009). Immigrant volunteering: A stepping stone to integration? *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 38, 956–982.
- Harris, A. H. & Thoresen, C. E. (2005). Volunteering is associated with delayed mortality in older people: Analysis of the Longitudinal Study of Aging. *Journal of Health Psychology*, 10, 739–752.
- Herzog, A., House, J. & Morgan, J. (1991). Relation of work and retirement to health and well-being in older age. *Psychology and Aging*, 6, 202–211.
- Hoffnungsbarometer Schweiz. (2014). *Sinnvolle Arbeit wichtiger als Karriere – CH 2014*. Verfügbar unter: ► <http://hoffnungsbarometer.wordpress.com/category/resultate/hoffnungsbarometer-2014/> [16.06.14].
- House, J. S. (2007). *Americans' Changing Lives: Waves I, II, III, and IV, 1986, 1989, 1994, and 2002* [Computer file]. ICPSR04690-v3. Ann Arbor: University of Michigan, Institute for Social Research, Survey Research Center [producer], 2006. Ann Arbor, MI: Inter-university Consortium for Political and Social Research [distributor], 2007-10-11.
- IG Metall. (2013). *Dem Stress im Job Grenzen setzen – Ergebnisse der Forsa-Umfrage zum Thema Stress*. Verfügbar unter: ► <http://www.igmetall.de/SID-F86F5194-AE5B7116/ergebnisse-der-forsa-umfrage-zum-thema-stress-11552.htm> [16.06.14].
- Jaffe, E.; Sasson, U.; Knobler, H.; Aviel, E. & Goldberg, A. (2012). Volunteers and the risk of posttraumatic stress disorder. *Nonprofit Management & Leadership*, 22, 367–377.
- Jirovec, R. L. (2005). Differences in family functioning and health between older adult volunteers and non-volunteers. *Journal of Gerontological Social Work*, 46(2), 23–35.
- Kim, J. & Pai, M. (2010). Volunteering and trajectories of depression. *Journal of Aging and Health*, 22, 84–105.
- Konrath, S., Fuhrel-Forbis, A., Lou, A. & Brown, S. (2012). Motives for volunteering are associated with mortality risk in older adults. *Health Psychology*, 31(1), 87–96.
- Leung, J. & Arthur, D. G. (2004). Clients and facilitators' experiences of participating in a Hong Kong self-help group for people recovering from mental illness. *International Journal of Mental Health Nursing* 13(4), 232–41.
- Li, Y. & Ferraro, K. F. (2005). Volunteering and depression in later life: Social benefit or selection processes? *Journal of Health and Social Behavior*, 46(1), 68–84.
- Li, Y. & Ferraro, K. F. (2006). Volunteering in middle and later life: Is health a benefit, barrier or both? *Social Forces*, 85(1), 497–519.
- Librett, J., Yore, M. M. et al. (2005). Take pride in America's health: volunteering as a gateway to physical activity. *American Journal of Health Education* 36(1), 8.
- Lum, T. Y. & E. Lightfoot (2005). The effects of volunteering on the physical and mental health of older people. *Research on Aging*, 27(1), 31–55.
- Luoh, M.-C. & A. R. Herzog (2002). Individual consequences of volunteer and paid work in old age: health and mortality. *Journal of Health & Social Behavior*, 43(4), 490–509.
- McEwen, B. S. (1998). Protective and damaging effects of stress mediators. *New England Journal of Medicine*, 338, 171–179.
- McKee-Ryan, F. M., Song, Z., Wanberg, C. R. & Kinicki, A. J. (2005). Psychological and physical well-being during unemployment: A meta-analytic study. *Journal of Applied Psychology*, 90, 53–76.
- Messias, D. K. H., De Jong, M. K. et al. (2005). Being involved and making a difference: empowerment and well-being among women living in poverty. *Journal of Holistic Nursing*, 23(1), 70–88.
- Mogilner, C., Chance, Z. & Norton, M. (2012). Giving time gives you time. *Psychological Science*, 23(10), 1233–1238.
- Musick, M. A. & Wilson, J. (2003). Volunteering and depression: the role of psychological and social resources in different age groups. *Social Science & Medicine*, 56(2), 259–69.
- Musick, M. A., Herzog, A. R. et al. (1999). Volunteering and mortality among older adults: Findings from a national sample. *Journals of Gerontology – Series B Psychological Sciences and Social Sciences* 54(3), S173–S180.
- Office of Minority Health and Health Disparities (OMHD). (2007). *About minority health*. Verfügbar unter: ► <http://www.cdc.gov/omhd/AMH/AMH.htm> [16.06.14].

- Okun, M. A., Rios, R., Crawford, A. V. & Levy, R. (2011). Does the relation between volunteering and well-being vary with health and age? *The International Journal of Aging & Human Development*, 72(3), 265–287.
- Oman, D. (2007). Does volunteering foster physical health and longevity? In S. G. Post (Hrsg.), *Altruism and health: Perspectives from empirical research* (S. 15–32). New York: Oxford University Press.
- Parkinson, L., Warburton, J., Sibbritt, S. & Byles, J. (2010). Volunteering and older women: Psychosocial and health predictors of participation. *Aging and Mental Health*, 14, 917–927.
- Piliavin, J. A. & Siegl, E. (2007). Health benefits of volunteering in the Wisconsin longitudinal study. *Journal of Health and Social Behavior*, 48(4), 450–464.
- Ramirez-Valles, J. & Brown, A. U. (2003). Latinos' community involvement in HIV/AIDS: organizational and individual perspectives on volunteering. *AIDS Education & Prevention*, 15 (1 Suppl A), 90–104.
- Ramos, R., Brauchli, R., Bauer, Wehner, T., G. & Hämmig, O. (im Druck). Busy yet socially engaged: volunteering, work-life balance and health in the working population. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*.
- Rodell, J. B. (2013). Finding meaning through volunteering: Why do employees volunteer and what does it mean for their jobs? *Academy of Management Journal*, 56, 1274–1294.
- Ross, M. W., Greenfield, S. A. & Bennett, L. (1999) Predictors of dropout and burnout in AIDS volunteers: A longitudinal study. *AIDS Care: Psychological and Socio-medical Aspects of AIDS/HIV*, 11(6), 723–731.
- Rothländer, K. (2007). Soziale Unterstützung und organisationale Integration von Langzeit- arbeitslosen in gemeinnützigen Tätigkeiten. In P.G. Richter, R. Rau & S. Mühlpfordt (Hrsg.), *Arbeit und Gesundheit. Zum aktuellen Stand in einem Praxisfeld* (S. 366–378). Lengerich: Pabst.
- Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68.
- Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52, 141–166.
- Ryff, C. D., Singer, B. (1998). The contours of positive human health. *Psychological Inquiry*, 9, 1–28.
- Seeman, M. (1959). On the meaning of alienation. *American Sociological Review*, 24, 783–791.
- Stadelmann-Steffen, I., Traunmüller R., Gundelach, B. & Freitag, M. (2010). *Freiwilligen-Monitor Schweiz 2010*. Zürich: Seismo.
- Step toe, A., Wardle, J. & Marmot, M. (2005). Positive affect and health-related neuroendocrine, cardiovascular, and inflammatory processes. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 102(18), 6508–6512.
- Stryker, S. & Statham, A. (1985). Symbolic interaction and role theory. In G. Lindzey & E. Aronson (Hrsg.), *Theory and method. Handbook of social psychology* (Bd. 3, 3. Aufl., S. 311–378). New York: Random House.
- Thoits, P. & L. N. Hewitt (2001). Volunteer work and well-being. *Journal of Health and Social Behavior* 42(2), 115–132.
- Ulich, E. & Wiese, B. S. (2011). *Life Domain Balance – Konzepte zur Verbesserung der Lebensqualität*. Wiesbaden: Gabler.
- Van Willigen, M. (2000). Differential benefits of volunteering across the life course. *Journals of Gerontology – Series B Psychological Sciences and Social Sciences* 55(5), S308–S318.
- Wehner, T. & Gentile, G. C. (2012). *Corporate Volunteering: Unternehmen im Spannungsfeld von Effizienz und Ethik*. Heidelberg: Springer.
- Weinstein, N. & Ryan, R. M. (2010). When helping helps: Autonomous motivation for prosocial behavior and its influence on well-being for the helper and recipient. *Journal of Personality and Social Psychology*, 98, 222–244.
- WHO. (1948) Preamble to the Constitution of the World Health Organization as adopted by the International Health Conference, New York, 19–22 June, 1946; signed on 22 July 1946 by the representatives of 61 States (Official Records of the World Health Organization, no. 2, p. 100) and entered into force on 7 April 1948.
- Windsor, T., Anstey, K., & Rodgers, R. (2008). Volunteering and psychological well-being among young-old adults: How much is too much? *The Gerontologist*, 48(1), 59–70.
- Wisconsin Longitudinal Study (WLS) [graduates, siblings, and spouses] (1957–2005). Version 12.23. Madison, WI: University of Wisconsin – Madison, WLS. Verfügbar unter: ► <http://www.ssc.wisc.edu/wlsresearch/documentation/> [16.06.14].

# Gestaltung und Organisation

- Kapitel 8**      **Gestaltung von Aufgaben und organisationalen Rahmenbedingungen in der Freiwilligenarbeit – 131**  
*Susan van Schie, Stefan T. Güntert und Theo Wehner*
- Kapitel 9**      **Gerechtigkeitserleben im organisationalen Kontext der Freiwilligenarbeit – 151**  
*Patrick Jiranek, Susan van Schie, Elisabeth Kals, Julia S. Humm, Isabel T. Strubel und Theo Wehner*
- Kapitel 10**     **Verbessert Freiwilligenarbeit die »Work-Life-Balance«? – 169**  
*Rebecca Brauchli und Theo Wehner*
- Kapitel 11**     **Palliative Care – die Einbindung und Koordination der Freiwilligen – 181**  
*Gian-Claudio Gentile, Theo Wehner und Matthias Wächter*

Freiwilligenarbeit findet zumeist im Kontext von Organisationen statt und ist damit eine gestaltete Tätigkeit. ► Kap. 8 zeigt, dass Theorien und Konzepte der Arbeits- und Organisationspsychologie einen Beitrag zur Bewertung und Gestaltung von Freiwilligenarbeit leisten können. Dies gilt besonders für die Frage, wie Aufgaben so gestaltet werden können, dass die Motivation Freiwilliger erhalten und gefördert wird. ► Kap. 9 rückt mit dem Erleben von Ungerechtigkeit oder Illegitimität ein Thema in den Fokus, das auch im Kontext der Freiwilligenarbeit nicht unterschätzt werden darf. Freiwilligenarbeit stellt eine Lebenstätigkeit unter mehreren dar. Zur Gestaltung von Arbeit gehört daher auch der Blick auf das Gefüge verschiedener Lebenstätigkeiten. ► Kap. 10 beschäftigt sich mit der Vereinbarkeit verschiedener Lebensbereiche und untersucht, ob Freiwilligen diese Herausforderung gelingt – trotz oder wegen ihrer zusätzlichen Tätigkeit. ► Kap. 11 berichtet in Form einer vertieften Fallanalyse aus einem Projekt zur »Begleitung in der letzten Lebensphase« über die Koordination der Freiwilligenarbeit in der Palliativversorgung. Als Herausforderung hinsichtlich der institutionellen Einbindung der Freiwilligen kann festgehalten werden, dass sie nur dann gelingt, wenn die Autonomie der Freiwilligen geachtet bleibt.

# Gestaltung von Aufgaben und organisationalen Rahmenbedingungen in der Freiwilligenarbeit

*Susan van Schie, Stefan T. Güntert und Theo Wehner*

- 8.1**      **Freiwilligenforschung aus psychologischer Perspektive – 132**
- 8.2**      **Vernachlässigte Bedeutung der Aufgaben und  
Organisation – 133**
- 8.3**      **Konzepte der Arbeits- und Organisationspsychologie – 134**
  - 8.3.1      Die Bedeutung der Aufgaben – 134
  - 8.3.2      Arbeit und Organisation – 136
  - 8.3.3      Woran kann man erfolgreiche Gestaltung erkennen? – 138
- 8.4**      **Die erfolgreiche Gestaltung von Freiwilligenarbeit:  
Eine empirische Studie – 139**
  - 8.4.1      Ausprägungen von Aufgabenmerkmalen, organisationalen  
Merkmalen und Indikatoren nachhaltigen Engagements – 140
  - 8.4.2      Welche Gestaltungsmerkmale haben Einfluss auf nachhaltiges  
Engagement? – 143
- 8.5**      **Zusammenfassung, Unerwartetes und praktische  
Handlungsempfehlungen – 146**
  - Literatur – 147**

Freiwilligenarbeit ist nicht nur ein individuell motiviertes Hilfeverhalten, sondern auch eine Form von Arbeit, eine *Tätigkeit*, die eingebettet in einem organisationalen Rahmen stattfindet. Dieses Kapitel diskutiert, wie die erfolgreiche Gestaltung von Aufgaben und organisationalen Rahmenbedingungen zum nachhaltigen Engagement von Freiwilligen beiträgt. Eine eigene Langzeitstudie mit 889 Schweizer Freiwilligen bestätigt, dass motivierende Aufgaben, autonomieunterstützende Koordination, Wertekongruenz, transparente Kommunikation und Anerkennung maßgeblich die allgemeine Zufriedenheit, die Arbeitsfreude, die Identifikation mit der Non-Profit-Organisation sowie organisationales Engagement der Freiwilligen begünstigen. So leisten Konzepte der Arbeits- und Organisationspsychologie – unter Berücksichtigung der Besonderheiten – einen wertvollen Beitrag zum Verständnis der Freiwilligenarbeit und zeigen relevante Steuerungsmöglichkeiten für die Praxis auf.

## 8.1 Freiwilligenforschung aus psychologischer Perspektive

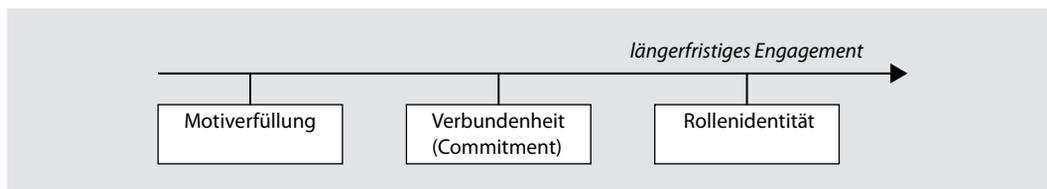
Wer von der Motivation Freiwilliger spricht, denkt zunächst an deren Entscheidung, eine Freiwilligentätigkeit aufzunehmen. Doch was geschieht mit dieser Einstiegsmotivation, nachdem Personen ihre Tätigkeit aufgenommen haben? Wie lässt sich nachhaltiges Engagement aus der Perspektive von bereits formell eingebundenen Freiwilligen verstehen?

Wir sind der Ansicht, dass nicht nur die individuellen Beweggründe und die persönliche Entwicklung ausschlaggebend sind für nachhaltiges Engagement, sondern ebenso die konkreten Aufgaben, die Interaktionen mit Angestellten und Freiwilligenkoordinatoren der Non-Profit-Organisation (NPO), die organisationsinterne Art der Informationsverbreitung oder die Übereinstimmung mit organisationalen Werten und Zielen. Konzepte der Arbeits- und Organisationspsychologie können hier, unter Berücksichtigung der Besonderheiten von Freiwilligenarbeit, einen wertvollen Beitrag leisten. Doch bevor wir vertieft auf die Konzepte der Arbeits- und Organisationspsychologie und

deren Bedeutung für die Freiwilligenarbeit eingehen, soll die psychologische Freiwilligenforschung kurz umrissen und unser Beitrag zur Erweiterung dieses Forschungsfelds dargelegt werden.

Verschiedene psychologische Theorien haben die Persönlichkeit und die Motive der freiwillig Tätigen beschrieben. Freiwilligenarbeit wurde als eine besondere Form geplanten und fortgesetzten Hilfeverhaltens verstanden, welches von individuellen Einstellungen und Dispositionen (wie etwa von Empathie oder einer prosozialen Persönlichkeit) bestimmt wird (vgl. etwa Penner et al. 2005). Aus diesem Grund haben lange Zeit vorrangig die Sozial- und die Persönlichkeitspsychologie zur Erforschung der Freiwilligenarbeit beigetragen. In dieser Tradition wurden – wie in diesem Buch mehrfach erwähnt – die Motive der Freiwilligen weitaus am häufigsten erforscht (Wilson, 2012). Der prominenteste Ansatz zur Beantwortung dieser Frage ist zweifellos der *funktionale Ansatz* von Clary et al. (1998), welcher 6 unterschiedliche Motive für Freiwilligenarbeit identifiziert (► Kap. 4). Beispielsweise kann eine Person freiwillig tätig werden, um ihre persönlichen Werte zum Ausdruck zu bringen, um etwas Neues zu lernen oder weil es der Karriere dient. Eine zentrale Annahme des Ansatzes ist die Multifunktionalität der 6 Motive, d. h. dass ein und dieselbe freiwillige Tätigkeit zur gleichen Zeit verschiedene Funktionen ansprechen kann. Zudem soll die Erfüllung der individuellen Motivkombination in der Tätigkeit zur Zufriedenheit von Freiwilligen beitragen.

Neben dem funktionalen Ansatz und der Frage nach der Einstiegsmotivation von Freiwilligen wurden verschiedene Prozessmodelle zur (persönlichen) Entwicklung von Freiwilligen vorgeschlagen (z. B. Haski-Leventhal & Bargal, 2008; Snyder & Omoto, 2008). Diese widmeten sich verstärkt der Frage, was Freiwillige antreibt, ihr unentgeltliches Engagement oftmals über Jahre hinweg aufrechtzuerhalten. Häufig wurden Entwicklungsstufen identifiziert, welche von den Freiwilligen über die Dauer ihres Engagements durchlaufen werden. Ein Beispiel ist die **Rollenidentitätstheorie** von Grube und Piliavin (2000). Nach dieser Theorie entwickelt der Freiwillige mit der Zeit einerseits eine *generelle* Rollenidentität als freiwillige Person und andererseits eine *organisationsspezifische* Rollenidentität



■ **Abb. 8.1** Funktionaler Ansatz und Rollenidentitätstheorie auf einer Zeitachse

als Angehöriger der NPO (bspw. des Roten Kreuzes), was in der Folge zu nachhaltigem Engagement führt.

Penner (2002) führte den funktionalen Ansatz von Clary et al. (1998) mit der Rollenidentitätstheorie von Grube und Piliavin (2000) auf einer Zeitachse zusammen. Darauf aufbauend entwickelten Chacón et al. (2007) ein Modell, das zwischen 3 Phasen unterscheidet und dessen theoretische Annahmen anhand einer empirischen Langzeitstudie überprüft wurden (■ Abb. 8.1).

Die Autoren konnten zeigen, dass in einer ersten Zeitspanne die Erfüllung von Motiven für die Aufrechterhaltung der Freiwilligenarbeit sorgt. Nach dieser Phase fühlt sich der Freiwillige mehr und mehr mit der NPO verbunden, was die Fortsetzung der Tätigkeit durch Verbundenheit in einer zweiten Phase gewährleistet. In einer dritten und letzten Phase entwickelt sich diese Verbundenheit weiter zu einer Rollenidentität, bei der die freiwillige Person nun ihre Tätigkeit als einen Teil von sich selbst betrachtet. Obgleich etwas mechanisch gedacht, was seine gesonderten Phasen betrifft, fand dieses integrierte Modell in einer Studie von Vecina et al. (2012) weitere empirische Unterstützung: Im Vergleich zu Kurzzeitfreiwilligen, die ihr Engagement innerhalb eines Jahres beendeten, fühlten sich Langzeitfreiwillige, die seit über 8 Jahren aktiv waren, mehr verbunden mit der NPO und ihre Rollenidentität war fundierter.

## 8.2 Vernachlässigte Bedeutung der Aufgaben und Organisation

Wie dieser kurze Einblick in die psychologische Freiwilligenforschung illustriert, wurde die Freiwilligenarbeit häufig auf der Ebene des Individuums analysiert und als individuelles Hilfeverhalten und

persönlich gewähltes prosoziales Engagement eines »guten« Bürgers verstanden. Hingegen wurde vernachlässigt, dass Freiwilligenarbeit auch eine Form von Arbeit, eine Tätigkeit ist, die eingebettet in einem organisationalen Rahmen stattfindet (Haski-Leventhal & Bargal, 2008; Pearce, 1993; Penner et al., 2005; Snyder & Omoto, 2008; Wilson, 2012). Obwohl Motivationsstudien der Erwerbsarbeit sich traditionellerweise auf Prozesse während der Arbeitstätigkeit fokussieren, wurde in der Freiwilligenarbeit zumeist nur die Entscheidung, überhaupt tätig zu werden, untersucht. Dies wird ersichtlich an den wenigen Studien, die sich mit dem Erleben der Freiwilligen innerhalb der NPO befassen haben (beispielhaft zusammengefasst in ■ Tab. 8.1).

Mit der Gestaltung von Aufgaben und organisationalen Rahmenbedingungen entstehen für eine NPO relevante Steuerungsmöglichkeiten. Denn aufgrund der zeitlichen und finanziellen Unabhängigkeit freiwilliger Arbeitskräfte ist es für eine NPO essenziell, die Motivation der Freiwilligen mittels einer erfolgreichen Tätigkeitsgestaltung zu erhalten. Zudem wird debattiert, dass eine neue Generation von Freiwilligen eher kurzzeitige, episodische Einsätze mit weniger Verbindlichkeit bevorzugt, was zu Diskrepanzen in den Bedürfnissen der NPO führt und für hohe Fluktuationsraten sorgt (► Kap. 12). Chacón et al. (2007) berichten beispielsweise von Studien, die Abbruchraten von 35–40% im ersten Jahr finden. Zugleich sollte kein Druck oder Verpflichtungsgefühle ausgelöst werden, erhöht das doch unmittelbar die Intention der Freiwilligen, eine NPO zu verlassen (Stukas et al., 1999; Grube & Piliavin, 2000). So führt letztlich das individuelle Erleben von Selbstbestimmung und Autonomie zum nachhaltigen kollektiven Handeln von Freiwilligen (für eine vertiefte Diskussion der Bedeutung von Selbstbestimmung ► Kap. 5). Um die Erhaltung der Motivation zu gewährleis-

■ Tab. 8.1 Einige Studien zu Gestaltungsmerkmalen

Autoren	Gemessene Konzepte	r
Boezeman & Ellemers (2008)	Aufgabenbezogene Unterstützung – emotionale Verbundenheit	.33**
	Emotionsbezogene Unterstützung – emotionale Verbundenheit	.25*
Galindo-Kuhn & Guzley (2002)	Partizipationswirksamkeit – Fortsetzungsintention	.31***
	Gruppenintegration – Fortsetzungsintention	.35***
Grube & Piliavin (2000)	Prestige – Fortsetzungsintention	.33*
	Verwendung von Finanzmitteln – Fortsetzungsintention	.29*
Millette & Gagné (2008)	Motivationspotenzial der Aufgaben – Zufriedenheit	.41***
	Motivationspotenzial der Aufgaben – Leistung	.25**

r = bivariate Korrelation (► Anhang) zwischen den jeweils in Spalte 2 genannten Konzepten.  
\*p < .05, \*\*p < .01, \*\*\* p < .001.

ten, erforscht die (Erwerbs-)Arbeits- und Organisationspsychologie einerseits das Motivationspotenzial der Aufgaben und andererseits diverse Merkmale des sozialen und organisationalen Umfelds.

Im Folgenden werden ausgewählte Konzepte und Theorien vorgestellt, mit denen Arbeitspsychologen die bezahlte Arbeit untersuchen (► Abschn. 8.3). Allerdings folgt die Freiwilligenarbeit nicht zwingend der Logik der Erwerbsarbeitspsychologie, weshalb der Transfer der Konzepte auf die Freiwilligenarbeit reflektiert werden muss. Zudem werden einige empirische Befunde zur erfolgreichen Gestaltung von Freiwilligenarbeit aus einer eigenen Studie diskutiert (► Abschn. 8.4) und praktische Handlungsempfehlungen abgeleitet (► Abschn. 8.5).

### 8.3 Konzepte der Arbeits- und Organisationspsychologie

In diesem Unterkapitel wird eine Auswahl an Konzepten der Arbeits- und Organisationspsychologie vorgestellt und für den Kontext der Freiwilligenarbeit reflektiert. ■ Tab. 8.2 bietet eine Übersicht über die Merkmale der Aufgaben, der Organisation sowie Indikatoren von erfolgreicher Gestaltung.

#### 8.3.1 Die Bedeutung der Aufgaben

Das Interesse an der Arbeitsgestaltung hat eine lange Tradition in der psychologischen Forschung (Humphrey et al. 2007; Parker & Ohly, 2008). Weit aus am häufigsten wurde das Motivationspotenzial der Aufgaben untersucht (Morgeson & Humphrey, 2006). Insbesondere seit den 1970er Jahren und dem Job Characteristics Model (JCM) von Hackman & Oldham (1975) postulieren klassische Theorien, dass bestimmte Merkmale von Aufgaben zu intrinsischer Motivation bei den Arbeitskräften führen, was wiederum deren Leistung positiv beeinflusst (für einen Überblick s. etwa Parker & Ohly, 2008). Beispielsweise bewirkt die Freiheit, die Aufgaben auf eigene, autonome Art erledigen zu dürfen, dass Mitarbeitende mehr persönliche Verantwortung für die Resultate empfinden und sich in der Folge mehr anstrengen (Ulich, 2011). Tatsächlich zeigen sog. Metaanalysen (d. h. wissenschaftliche Arbeiten, welche die Befunde etlicher einzelner empirischer Studien zusammenfassen und gebündelt analysieren), dass das Motivationspotenzial der Aufgaben mit diversen Einstellungen und Verhaltensweisen der Mitarbeitenden gegenüber ihrem Betrieb zusammenhängt. Hierzu zählen etwa die Zufriedenheit und die emotionale Verbundenheit (affektives Commitment) bis hin zu Stress und

■ **Tab. 8.2** Ausgewählte Konzepte der Arbeits- und Organisationspsychologie

<b>Motivationspotenzial der Aufgaben</b>	
Entscheidungsautonomie	Freiheit und Unabhängigkeit, was die Entscheidungen anbelangt (»Meine Freiwilligenarbeit ermöglicht es mir, Initiative zu übernehmen und nach eigenem Ermessen zu handeln«)
Vielfalt	Bandbreite an unterschiedlichen Aufgaben, die am Arbeitsplatz anfallen (»Meine Freiwilligenarbeit ist sehr abwechslungsreich«)
Bedeutsamkeit	Ausmaß, in dem das Leben oder die Arbeit anderer Menschen innerhalb oder außerhalb der Organisation beeinflusst wird (»Das Ergebnis meiner Freiwilligenarbeit hat einen großen Einfluss auf andere Menschen«)
Ganzheitlichkeit	Ausmaß an vollständigen, in sich abgeschlossenen Produkten oder Dienstleistungen, d. h. die von Anfang bis Ende verfolgt werden (»Bei meiner Freiwilligenarbeit kann ich zu Ende bringen, was ich begonnen habe«)
Rückmeldung	Ausmaß, in dem Arbeitende aus den Aufgaben direkt und deutlich erkennen können, wie gut sie die Arbeit erledigen (»Bei der Ausführung meiner Freiwilligentätigkeit kann ich leicht feststellen, wie gut ich arbeite«)
<b>Merkmale des organisationalen Kontexts</b>	
Wertekongruenz	Ausmaß, in dem Freiwillige empfinden, dass ihre Werte mit denen der NPO, für die sie tätig sind, übereinstimmen (»Wären die Werte der Organisation anders, würde ich mich nicht so mit ihr verbunden fühlen«)
Informationsfluss	Ausmaß, in dem Freiwillige über alle für ihre Tätigkeit relevanten Informationen verfügen (»Ich werde gut über die Dinge informiert, die für meine Freiwilligentätigkeit wichtig sind«)
Unterstützung der Koordinatoren	Ausmaß, in dem eine Koordinationsperson mit ihrem Verhalten die Autonomie des Freiwilligen unterstützt (»Meine Ansprechperson ermuntert mich, Fragen zu stellen.«)
Anerkennung	Die Wertschätzung und Anerkennung, die Freiwillige von Seiten der Empfänger, Angestellten der Organisation oder der Freunde, Familie und Bekannten erleben (»Meine Freiwilligenarbeit wird von ... geschätzt«)
<b>Indikatoren nachhaltigen Engagements</b>	
Allgemeine Zufriedenheit	Ein positiver emotionaler Zustand, der aus der Bewertung des eigenen Arbeitsplatzes oder der Erfahrungen in der eigenen Arbeit resultiert (»Alles in allem bin ich sehr zufrieden mit meiner Freiwilligentätigkeit«)
Arbeitsfreude	Ein positives, arbeitsbezogenes Befinden, das von Lebendigkeit (»Bei meiner Freiwilligentätigkeit fühle ich mich fit und tatkräftig«), Hingabe (»Meine Freiwilligentätigkeit inspiriert mich«) und Absorption (»Ich gehe völlig in meiner Freiwilligentätigkeit auf«) gekennzeichnet ist
Identifikation mit der Organisation	Ausmaß an Stolz und die Verbundenheit mit der NPO (»Dass ich für diese Organisation freiwillig tätig bin, sagt viel über mich als Mensch aus«)
Organisationsbezogenes Engagement (OCB)	Individuelles Verhalten, welches frei gewählt ist und das insgesamt der Funktionstüchtigkeit einer Organisation dient (»Ich bringe Ideen ein, welche Abläufe der Organisation verbessern« oder »Ich greife ein, um die Organisation vor möglichen Problemen zu schützen«)
<p>Quellen: Stegmann et al. (2010); Wright &amp; Pandey (2008); Baard et al. (2004); Wirtz (2013); Schaufeli &amp; Bakker (2003); Grube &amp; Piliavin (2000); Organ (1988)</p>	

(subjektiv eingeschätzter) Leistung (Morgeson & Humphrey, 2006). Im Detail wird das Motivationspotenzial einer Arbeit gemäß dem JCM von 5 Merkmalen bestimmt: **Autonomie, Vielfalt, Bedeutsamkeit, Ganzheitlichkeit und Rückmeldung** aus den Aufgaben. Zudem wird die Autonomie in Methoden-, Zeitpunkt- und Entscheidungsautonomie aufgeteilt, wobei die Entscheidungsautonomie die größte Wirkung hat und die Messung deshalb zumeist auf diese Facette beschränkt wird. Es gibt verschiedene Theorien und Konzepte mit ähnlichen Annahmen, doch das JCM mit seinen 5 Aufgabenmerkmalen übt international den stärksten Einfluss aus.

Doch was kann Aufgabengestaltung in der Freiwilligenarbeit bedeuten? Im Gegensatz zu Erwerbstätigen haben Freiwillige einen höheren Autonomieanspruch, verfügen häufig über nicht mehr als Laienwissen und stellen weniger die Leistungserbringung als das Tätigsein an sich in den Vordergrund (► Kap. 1). Die Qualität ihrer Arbeit wird häufig nicht evaluiert und sie sind für verursachte Schäden oder für mangelnde Qualität (meist) nicht haftbar (Cnaan & Cascio, 1998). In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage, ob eine gute Gestaltung der Aufgaben in der Freiwilligenarbeit überhaupt positive Auswirkungen haben kann. Nachdem es in der Erwerbsarbeit bereits Tausende von Studien zur Arbeitsgestaltung gegeben hat (Morgeson & Humphrey, 2006), überprüften Millette und Gagné (2008) ihre Bedeutung für die Freiwilligenarbeit. In einer Studie mit 124 Freiwilligen fanden sie einen positiven Zusammenhang des Motivationspotenzials der Aufgaben mit der Zufriedenheit der Freiwilligen und deren Leistung (die vom Freiwilligenkoordinator eingeschätzt wurde). Auch in der von uns durchgeführten und zu berichtenden Studie wurde die Bedeutung des Motivationspotenzials abgefragt.

### 8.3.2 Arbeit und Organisation

Die Arbeits- und Organisationspsychologie widmet sich neben den Aufgabenmerkmalen auch den Interaktionen von Personen in Organisationen. Das soziale und organisationale Umfeld, in dem eine Arbeit stattfindet, ist für die Motivation

von Erwerbstätigen ebenso ausschlaggebend wie der Arbeitsinhalt. Zu den klassischen Themen der Organisationspsychologie zählen etwa die Zusammenarbeit in Gruppen, die unterschiedlichen Führungsstile, die Organisationskultur, aber auch Organisationsstruktur und -prozesse. Im Folgenden werden einige Konzepte vorgestellt, die uns für den Kontext der Freiwilligenarbeit besonders relevant erscheinen. Dabei wurde eine Auswahl an je 2 sozialen und eher strukturellen Merkmalen getroffen, deren Relevanz für nachhaltiges Engagement in unserer zu berichtenden Studie geprüft wurde.

Ein hervorstechendes Merkmal des sozialen Kontexts ist zweifellos das Führungsthema (für einen Überblick Zaccaro et al., 2008). Nicht nur in der Erwerbsarbeit, sondern auch in der Freiwilligenarbeit können Führungskräfte bzw. Koordinatoren einen positiven Einfluss auf die Motivation, die Zufriedenheit und die Fortsetzungintention ihrer bezahlten Mitarbeitenden respektive der unbezahlten Kräfte ausüben. Obwohl das Wort Führung im Zusammenhang mit aus sich selbst heraus freiwillig engagierten und unbezahlten Personen zunächst verwundert: Formell tätige Freiwillige werden zumeist von einer Koordinationsperson der NPO angeleitet, wobei zusätzlich gilt, dass auch Freiwillige selbst unzureichende Führung und Koordination als problematisch einstufen (Mathou, 2010). In einigen Studien hat sich gezeigt, dass ein **autonomieunterstützender Führungsstil** besonders förderlich ist für die Motivation von Freiwilligen (Baard et al., 2004; Haivas et al., 2012; Oostlander et al., 2013). Autonomieunterstützung beinhaltet in der Erwerbsarbeit, dass Vorgesetzte Interesse an den Ideen ihrer Mitarbeitenden zeigen, Vertrauen in ihre Fähigkeiten ausdrücken und sie zu Fragen und Eigenständigkeit ermutigen. Entsprechend können Koordinatoren, die bei ihren Freiwilligen ein Gefühl der Autonomie statt der Kontrolle hervorrufen, die Motivation und in der Folge positive Einstellungen und Intentionen der Freiwilligen begünstigen.

Ein weiteres, gerade auch im Kontext der Freiwilligenarbeit häufig diskutiertes Merkmal des sozialen Umfelds ist die organisationale **Anerkennung** (Mathou, 2010). So empfehlen Cnaan und Casio (1998) die intrinsische Motivation und Produktivität von Freiwilligen mit symbolischen

Belohnungen (wie etwa Dankesbriefe, Zertifikate, kostenfreie Weiterbildungen, Preise) zu fördern. Güntert (2007) konnte hingegen zeigen, dass organisationale Anerkennung nicht durchweg positive, sondern auch negative Aspekte mit sich bringt, da sie zugleich Gefühle von Verpflichtung bei den Freiwilligen hervorrufen kann. Einige Kernsätze aus Interviews zeigen, wie individuell und vielfältig Anerkennungsangebote und -bedürfnisse sind (► Kernsätze aus Interviews zum Thema Anerkennung). Ein Rezept, so lässt sich verallgemeinern, gibt es nicht; es braucht den Einbezug der Freiwilligen und die Authentizität aller.

#### Kernsätze aus Interviews zum Thema Anerkennung

- Der Danktag ist für mich wie milder Stress!
- Dass ich hierher kommen kann, ist für mich Anerkennung genug.
- Anerkennung hole ich mir nicht in meiner Freiwilligenarbeit.
- Als Gutmensch will ich nicht bezeichnet werden.
- Ein Steuerabzug hat doch nichts mit Anerkennung zu tun, oder?
- Die Familie erkennt, was es mir wert ist.
- Das mit der Anerkennung ist schon OK so.
- Ich will nicht »Freiwilliger« des Jahres werden.
- Grüßen könnten mich die Angestellten schon.
- Manchen (der Festangestellten) fehlt der Respekt vor uns Freiwilligen.

Aufgrund der Kernsätze scheint uns eine Differenzierung zwischen Anerkennung der Organisation (Angestellte der NPO) und Anerkennung von anderen Quellen (wie den Empfängern des Engagements oder des privaten Umfelds der Freiwilligen) sinnvoll, um deren Bedeutung für nachhaltiges Engagement abzuschätzen.

Neben den Merkmalen des sozialen Umfelds, wie etwa die Interaktion mit Koordinatoren oder die empfundene Anerkennung, wirken auch organisationale Prozesse und Strukturen auf die Motivation der Freiwilligen. Beispielsweise beschreibt

der **Informationsfluss**, inwiefern jedes Organisationsmitglied Zugriff auf wichtige Informationen erhält, was als Begründung oder gar Legitimierung der Organisation für anstehende Aufgaben, Prozesse oder Strukturen gesehen werden kann. In diesem Sinne könnte der Informationsfluss auch als Form von prozeduraler Gerechtigkeit betrachtet werden (für eine vertiefte Diskussion der Bedeutung von Gerechtigkeit ► Kap. 9), welche indirekt mit den Koordinationspersonen zusammenhängt, weil diese zumeist die Übersetzung von organisationalen Anliegen übernehmen. Für Gefühle der Selbstbestimmung ist das Verständnis für organisationale Prozesse zentral, deshalb sollen relevante Informationen für Freiwillige verfügbar und damit ein guter Informationsfluss in der NPO vorhanden sein. Auch wenn Freiwillige oftmals nur wenige Stunden pro Woche tätig sind und häufig für verschiedene Organisation zugleich (Cnaan & Cascio, 1998), wirkt sich der Informationsfluss, als einer der wenigen Anknüpfungspunkte der Freiwilligen mit der NPO, bedeutsam auf das nachhaltige Engagement von Freiwilligen aus.

Ein weiteres organisationales Merkmal, das einen zentralen Einfluss auf die Motivation und Arbeitseinstellungen von bezahlten Mitarbeitenden sowie unbezahlten Freiwilligen ausübt, ist die sog. **Wertekongruenz**. Die Wertekongruenz beschreibt das Ausmaß der Übereinstimmung zwischen den persönlichen Werten der Arbeitskräfte einerseits und den Werten der Organisation andererseits (für einen Überblick s. etwa Boswell et al., 2008; Wright & Pandey, 2008). Da die Möglichkeit, die persönlichen Werte zum Ausdruck zu bringen, einer der bedeutendsten Beweggründe für eine freiwillige Tätigkeit ist (Clary et al., 1998), kommt der Wertekongruenz gerade in der Freiwilligenarbeit eine zentrale Rolle zu. Anders gesagt ist die Freiwilligenarbeit so sehr wertbezogen, dass eine »Werteunverträglichkeit« mit der Organisation vermutlich nicht toleriert werden kann und somit nachhaltiges Engagement in Frage stellt (► Kap. 2). Diese Vermutung findet Unterstützung im Befund von Vecina et al. (2012), dass für Langzeitfreiwillige, die seit über 8 Jahren aktiv waren, der Ausdruck von eigenen Wertvorstellungen bedeutsamer war als für Kurzzeitfreiwillige, die innerhalb eines Jahres aufgaben.

### 8.3.3 Woran kann man erfolgreiche Gestaltung erkennen?

Im nachfolgenden Abschnitt werden einige häufig verwendete Indikatoren vorgestellt, an denen eine erfolgreiche Gestaltung der Aufgaben und organisationalen Rahmenbedingungen sichtbar werden kann. Somit werden ebendiese Indikatoren (Zufriedenheit, Arbeitsfreude, Identifikation mit der NPO und organisationsbezogenes Engagement) im Folgenden auch als Indikatoren eines nachhaltigen Engagements von Freiwilligen zusammengefasst.

In der klassischen Arbeits- und Organisationspsychologie gilt **allgemeine Arbeitszufriedenheit** als einer der wichtigsten Indikatoren. **Arbeitszufriedenheit** wird als »ein positiver emotionaler Zustand, der aus der Bewertung des eigenen Arbeitsplatzes oder der Erfahrungen in der eigenen Arbeit resultiert« (Wirtz, 2013) definiert. Dieses bilanzierende sowie bewertende Maß reicht jedoch für die Freiwilligenarbeit nicht aus. Im Kontrast zu Erwerbstätigen dürfte nahezu jeder Freiwillige mit seinem Engagement zufrieden sein, da er es ansonsten, ohne Konsequenzen tragen zu müssen, beenden könnte und wohl auch – wie unsere qualitativen Befunde in Form von Kernsätzen belegen – beendet. Daraus folgt jedoch nicht, dass Freiwillige nicht unterschiedliche Freude bei der Ausübung ihrer Tätigkeiten erleben können. Beim Konzept der **Arbeitsfreude** geht es um das Erleben von Lebendigkeit und Hingabe, sogar um ein Aufgehen in der Arbeitstätigkeit (Schaufeli & Bakker, 2003). Personen, die Arbeitsfreude erleben, fühlen sich imstande, mit den Anforderungen der Tätigkeit zurechtzukommen, und empfinden sie als belebend. Arbeitsfreude wird deshalb häufig auch als das Gegenstück zu Burnout angesehen.

Neben der Zufriedenheit und der Freude der Freiwilligen ist aus der NPO-Perspektive, die ein nachhaltiges Engagement ihrer Mitglieder ohne Einsatz von instrumentellen Mitteln (wie etwa Lohnerhöhungen oder Arbeitsplatzsicherheit) sicherstellen muss, die Identifikation der Freiwilligen mit der NPO ein ebenso wichtiger Aspekt. Freiwillige sind deutlich stärker an die Empfängergruppe gebunden als an die jeweilige NPO, in der sie den Empfängern ihres Engagements begegnen. Dieser Befund aus einer unserer Studien zeigt bereits, wie

wichtig es für die NPO ist zu erfahren, welche Aspekte ein langfristiges Engagement in ihrer Organisation begünstigt. Die **Identifikation mit der Organisation** umschreibt den Stolz und die Verbundenheit mit der NPO, was indirekt abbildet, inwiefern Freiwillige ihre Rolle innerhalb der NPO-Strukturen internalisiert haben. Beschreibt der Freiwillige seine Tätigkeit als zu ihm gehörend, sogar als Teil seiner Persönlichkeit, ist die Identifikation mit der Organisation gelungen. Die Entwicklung der Identifikation mit der NPO wird unter anderem durch organisationale Faktoren erleichtert, wie etwa durch das Prestige oder die angemessene Verwendung von finanziellen Mitteln (Grube und Piliavin, 2000). Allerdings ist in diesem Zusammenhang der Nebenbefund von Vecina et al. (2012) interessant, dass Langzeitfreiwillige, die mehr Identifikation mit der NPO empfanden als Kurzzeitfreiwillige, auch mehr emotionale Erschöpfung äußern. Dies deutet an, dass die Entwicklung einer Identifikation nicht ausschließlich positive Folgen haben muss. Somit kommt der NPO nebst der Förderung der Identifikation zugleich eine Verantwortung zu, ihre Freiwilligen vor zu großem Engagement und den nachfolgenden Erschöpfungserscheinungen zu schützen oder sie zumindest dafür zu sensibilisieren (► Kap. 7).

Zusätzlich zur Identifikation mit der Organisation ist auch die Übersetzung in Verhalten relevant für die NPO, was sich konkret in der Bereitschaft äußert, sich für Belange der NPO einzusetzen. Mit **organisationsbezogenem Engagement** ist gemeint, dass sich Freiwillige für das Wohlergehen der NPO einsetzen, indem sie beispielsweise Aufgaben übernehmen, die nicht zwingend notwendig sind, aber das Image der Organisation verbessern, oder Ideen einbringen, um die Abläufe der Organisation zu verbessern. Das dahinterstehende Konzept des **Organizational Citizenship Behavior** wurde von Organ (1988) definiert als individuelles Verhalten, welches frei gewählt ist, nicht direkt oder explizit vom formalen Belohnungssystem anerkannt wird und insgesamt der Funktionstüchtigkeit einer Organisation dient. Gerade bei Freiwilligen sind solche Verhaltensweisen zum Dienste der NPO keineswegs selbstverständlich. Freiwillige verleihen mit ihrem Engagement meist ihren persönlichen Werten Ausdruck, und diese persönlichen Werte

beziehen sich beim sozial-karitativen Engagement wiederum häufig auf bestimmte Empfänger (z. B. Migranten, Kinder, Kranke etc.), aber nicht unbedingt auf die NPO selbst. Die Bereitschaft, sich für organisationale Anliegen einzusetzen, liegt, wie das Zitat von Musick und Wilson (2008, S. 429) umschreibt, nicht unbedingt in der Natur der Sache: »Volunteer administrators face a dilemma: They must foster the volunteer spirit of those who have offered their services for free, but they must also control that spirit to meet organizational needs«.

Das organisationsbezogene Engagement der Freiwilligen trägt dazu bei, die Funktionstüchtigkeit der NPO zu sichern und ist deshalb ein nicht zu vernachlässigender Indikator für nachhaltiges Engagement.

## 8.4 Die erfolgreiche Gestaltung von Freiwilligenarbeit: Eine empirische Studie

Die nachfolgend vorgestellte empirische Studie wurde zum einen konzipiert, um die Übertragbarkeit von Konzepten der Arbeits- und Organisationspsychologie auf die Freiwilligenarbeit zu prüfen. Zum anderen sollte sie relevante Gestaltungsmerkmale für nachhaltiges Engagement von Freiwilligen identifizieren. Damit leisten wir einen Beitrag zur Schließung einer Lücke in der Freiwilligenforschung. Die berichteten Analysen basieren auf den Auskünften von 2222 Freiwilligen aus 4 großen sozial-karitativen Organisationen (NPO) der Schweiz, die in 27 verschiedenen Projekten tätig waren. Über den Verlauf von 1,5 Jahren erfasste unsere Studie Gestaltungsmerkmale und – gut 1 Jahr nach der Ersterhebung – die Indikatoren nachhaltigen Engagements von denselben Freiwilligen; von 889 Personen liegen damit Werte zu 2 Messzeitpunkten vor.

### Wer wurde befragt?

- **Alter:** Die Hälfte der befragten Freiwilligen ist zwischen 61 und 70 Jahren alt, fast ein Viertel sogar zwischen 71 und 80 Jahren. Nur gerade 6,2% sind 40 Jahre oder jünger.

Damit ist die Altersverteilung der Stichprobe nach oben verschoben, was damit zusammenhängt, dass auch Projekte einbezogen wurden, bei denen ausschließlich Seniorinnen und Senioren als Freiwillige tätig sind. Die Daten entsprechen dennoch einer Tendenz nationaler Befunde, die zeigen, dass Freiwilligenarbeit bis zum Alter von 80 Jahren hohe Beteiligungsquoten aufweist (Stadelmann-Steffen et al., 2010).

- **Geschlecht:** Beinahe zwei Drittel der befragten Freiwilligen sind weiblich, wobei es je nach Projekt starke Verschiebungen im Geschlechterverhältnis gibt.
- **Umfang der Freiwilligenarbeit:** 4 von 5 Freiwilligen investieren bis zu 5 Stunden pro Woche in ihre Tätigkeit für die NPO. Nur 3,2% engagieren sich wöchentlich 11 Stunden oder mehr.
- **Dauer der Freiwilligenarbeit:** Rund 60% der Freiwilligen sind bis zu 5 Jahren für ihre Organisation tätig, wobei jede 6. Person schon seit 11 Jahren und mehr dabei ist.
- **Bindung an Empfänger und NPO:** Fast die Hälfte der Freiwilligen ist nicht nur für eine, sondern für mehrere Organisationen gleichzeitig freiwillig tätig. Knapp 80% der Befragten wären bereit, ihre Tätigkeit auch für eine andere NPO auszuüben, während nur knapp die Hälfte der Personen auch für andere Empfänger tätig sein möchte.

Zunächst werden die Ausprägungen einzelner Gestaltungsmerkmale und Indikatoren nachhaltigen Engagements dargestellt und für unterschiedliche Projekte verglichen (► Abschn. 8.4.1). Damit wird indirekt die Übertragbarkeit der Konzepte der Arbeits- und Organisationspsychologie auf die Freiwilligenarbeit sichtbar. Diese deskriptiven Befunde illustrieren die Zustimmung der Freiwilligen über das *Vorhandensein* der Merkmale, nicht jedoch deren Bedeutung für nachhaltiges Engagement. So könnte es für die Arbeitsfreude von Freiwilligen völlig irrelevant sein, ob Informationsfluss in der Organisation besteht oder nicht, wenn ihre Arbeits-

■ **Tab. 8.3** Mittelwerte und Standardabweichungen der Gesamtstichprobe

Gestaltungsmerkmal	M	SD
Entscheidungsautonomie	3.33	1.02
Vielfalt	3.30	0.93
Bedeutsamkeit	3.82	0.81
Ganzheitlichkeit	3.78	1.01
Feedback	3.33	0.90
Wertekongruenz	3.64	0.78
Informationsfluss	4.10	0.79
Unterstützung ASP	4.04	0.77
Anerkennung Empfänger	3.99	1.30
Anerkennung Angestellte	2.53	1.97
Anerkennung privat	3.57	0.92

N = 2222; M Mittelwert; SD Streuung. Alle Konzepte wurden auf einer 5-stufigen Skala erhoben.

freude von ganz anderen Faktoren bestimmt wird. Deshalb prüft der zweite Teil der Studie, welche Gestaltungsmerkmale tatsächlich Auswirkungen auf die Zufriedenheit, die Arbeitsfreude, die Identifikation mit der Organisation oder auch das organisationsbezogene Engagement (OCB) der Freiwilligen haben (► Abschn. 8.4.2).

### 8.4.1 Ausprägungen von Aufgabenmerkmalen, organisationalen Merkmalen und Indikatoren nachhaltigen Engagements

#### Die Befunde zu den Aufgabenmerkmalen

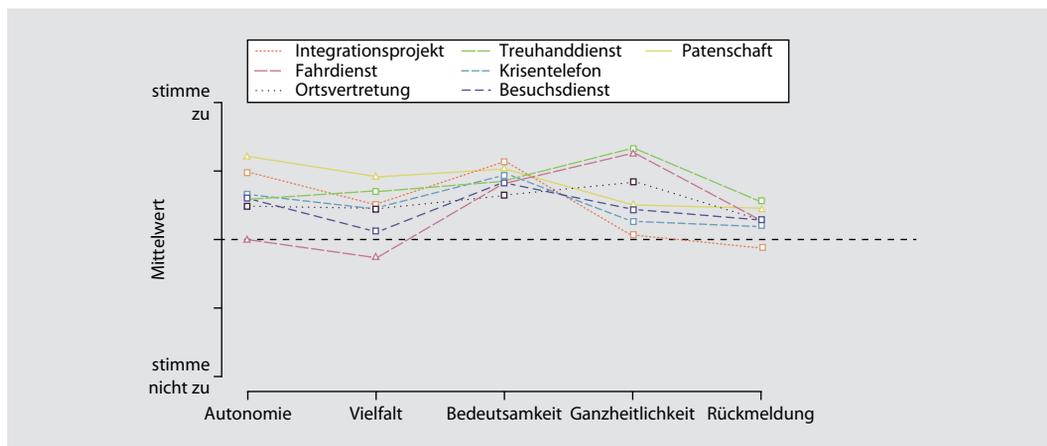
Insgesamt zeigt sich an den Mittelwerten und der Streuung (► Anhang; ■ Tab. 8.3) der 5 Aufgabenmerkmale, dass die Freiwilligen in unserer Studie das Motivationspotenzial ihrer Tätigkeiten als leicht überdurchschnittlich bis gut einschätzen. Die Bedeutsamkeit der Tätigkeit für andere Menschen

und die Ganzheitlichkeit (d. h. die Einbindung in die Aktivität von Anfang bis Ende) sind am stärksten ausgeprägt. Weniger stark von den Freiwilligen erlebt werden hingegen die Möglichkeit zur Entscheidungsautonomie, die Aufgabenvielfalt und die direkte Rückmeldung über die eigene Leistung aus den Aufgaben selbst. Allerdings liegen auch diese Werte immer noch über dem theoretischen Mittelwert von 3.0 und werden damit positiv eingeschätzt.

Um eventuelle Unterschiede zwischen den Projekten (Fahrdienst, Ortsvertretung etc.) sichtbar zu machen, werden in ■ Abb. 8.2 die 7 größten Projekte dargestellt, die zusammen nahezu 80% der Gesamtstichprobe ausmachen (■ Tab. 8.4).

#### Die Projekte

- **Integrationsprojekt:** Freiwillige unterstützen die Integration von fremdsprachigen Kindern und Jugendlichen durch wöchentliche Aktivitäten bei sich zuhause.
- **Fahrdienst:** Freiwillige fahren mit dem eigenem Auto in ihrer Mobilität eingeschränkte Menschen zum Arzt, Therapeuten etc.
- **Ortsvertretung:** Freiwillige sorgen in Gemeinden ergänzend für Wohlbefinden älterer Menschen und stärken soziale Netze und Gemeinschaften im Ort.
- **Treuhanddienst:** Freiwillige unterstützen ältere Personen bei kaufmännisch-administrativen Aufgaben (z. B. Steuererklärung).
- **Krisentelefon:** Freiwillige engagieren sich im Schichtbetrieb in einer telefonischen, rund um die Uhr erreichbaren Anlaufstelle bei Sorgen oder Problemen.
- **Besuchsdienst:** Freiwillige besuchen regelmäßig eine ältere und isolierte Person und verbringen Zeit mit ihr.
- **Patenschaft:** Freiwillige engagieren sich als Paten für Kinder aus bedürftigen Familien, schenken ihnen Zeit und Aufmerksamkeit und unterstützen sie evtl. bei Hausaufgaben.



■ **Abb. 8.2** Mittelwerte der Aufgabenmerkmale aufgeteilt nach Projekt

Auffallend ist zunächst, dass sich die Projekte, außer bei der Bedeutsamkeit, in allen Aufgabenmerkmalen recht stark unterscheiden. Bezüglich der Bedeutsamkeit sind sich die Freiwilligen einig, dass die Aufgaben, welche sie bei den NPO ausführen, ein hohes Maß an Wichtigkeit für andere beinhalten. Größere Variationen gibt es hingegen bei der Entscheidungsautonomie, der Vielfalt und Ganzheitlichkeit der Aufgaben. So erstaunt es nicht, dass der Fahrdienst, welcher einem kostenlosen Taxidienst nahe kommt, weniger durch Entscheidungsautonomie und vielfältige Aufgaben auffällt. Hingegen ist die erlebte Ganzheitlichkeit der Aufgabe – ein immobiler Klient wird bspw. zu Hause abgeholt, zum Arzttermin gefahren und wieder nach Hause gebracht – stark vorhanden. Im Gegensatz dazu sind die Entscheidungsautonomie und die Vielfalt bei der Patenschaft und im Integrationsprojekt groß – hier werden Kinder und Jugendliche in einem privaten Umfeld betreut, ohne dass die Organisation direkt involviert wäre. Folglich besteht eine große Freiheit, Entscheidungen selbstständig zu treffen und die Aufgaben abwechslungsreich zu gestalten. Allerdings erleben diese Freiwilligen recht wenig Ganzheitlichkeit in ihren Aufgaben. Während auch der Treuhanddienst von stark ganzheitlichen Aufgaben und direkter Rückmeldung geprägt ist, bewegen sich das Krisentelefon, die Ortsvertretung und der Besuchsdienst für ältere und isolierte

Menschen hinsichtlich des Motivationspotenzials der Aufgaben im Mittelfeld.

### Die Befunde zu organisationalen Merkmalen

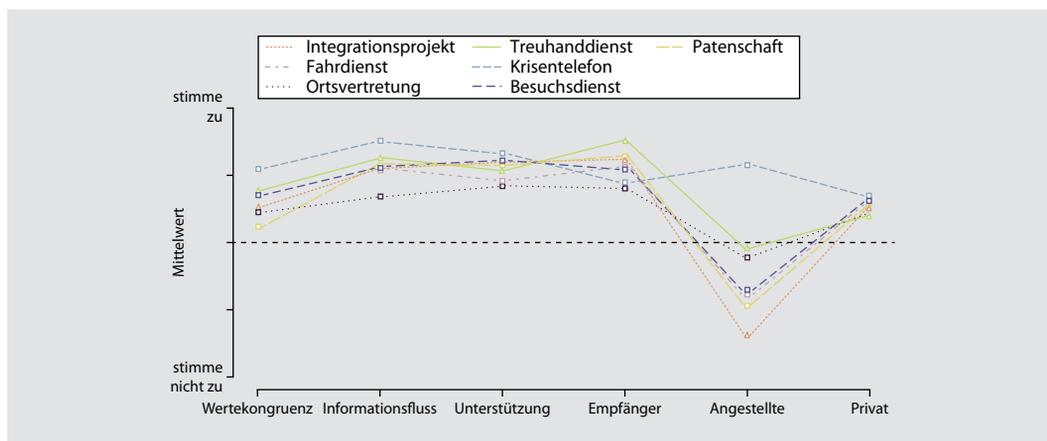
Ähnlich wie bei der Aufgabengestaltung zeigt sich an den Resultaten zu den organisationalen Merkmalen, dass sie unterschiedlich stark ausgeprägt sind (■ Tab. 8.3). Insgesamt wird der organisationale und soziale Rahmen von den Freiwilligen deutlich über dem theoretischen Mittelwert eingeschätzt, außer bei der Anerkennung durch die Angestellten der NPO. Es fällt auf, dass die Unterstützung durch die Freiwilligenkoordinatoren als sehr gut eingeschätzt wird, genauso wie der Informationsfluss innerhalb der Organisation und die Anerkennung von den Empfängern. Weniger hoch sind im Schnitt die erlebte Wertekongruenz und die Anerkennung aus dem privaten Umfeld.

Wie beim Motivationspotenzial der Aufgaben sind die Ausprägungen der organisationalen Merkmale je nach Projekt breit gestreut (■ Abb. 8.3). Bei allen Projekten wurde viel Unterstützung durch die Freiwilligenkoordinatoren erlebt. Auch erleben die Freiwilligen aus den verschiedenen Projekten nahezu gleich starke Anerkennung aus ihrem privaten Umfeld. Besonders große Unterschiede zwischen den Projekten gibt es hingegen bei der Anerkennung durch die Angestellten der jeweiligen NPO (hier ist die Streuung am größten). Einzig das

Tab. 8.4 Mittelwerte und Standardabweichungen nach Projekt

Variable	Projekte																	
	Integrationsprojekt (N = 69)		Fahrdienst (N = 549)		Ortsvertretung (N = 113)		Treuhanddienst (N = 232)		Krisentelefon (N = 213)		Besuchsdienst (N = 103)		Patenschaft (N = 65)					
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD				
Entscheidungsautonomie	3.98	0.80	3.01	1.05	3.64	0.98	3.59	0.80	3.50	0.86	3.61	0.87	4.21	0.81				
Vielfalt	3.51	0.76	2.74	0.80	3.45	0.86	3.71	0.73	3.46	0.80	3.12	0.99	3.92	0.65				
Bedeutsamkeit	4.12	0.61	3.83	0.86	3.65	0.76	3.86	0.77	3.96	0.67	3.83	0.79	4.03	0.77				
Ganzheitlichkeit	3.07	0.82	4.27	0.75	3.85	0.91	4.31	0.68	3.27	1.00	3.44	0.98	3.51	1.09				
Feedback	2.89	0.76	3.29	0.91	3.28	0.90	3.55	0.84	3.19	0.78	3.28	0.93	3.45	0.87				
Wertekongruenz	3.51	0.77	3.70	0.71	3.45	0.68	3.76	0.75	4.08	0.60	3.71	0.79	3.27	0.81				
Informationsfluss	4.10	0.66	4.10	0.71	3.67	0.87	4.25	0.70	4.50	0.59	4.11	0.72	4.14	0.70				
Unterstützung ASP	4.22	0.74	3.90	0.78	3.83	0.81	4.07	0.69	4.31	0.64	4.20	0.82	4.17	0.68				
Anerkennung Empfänger	4.21	1.11	4.09	1.21	3.79	1.24	4.49	0.68	3.89	0.82	4.08	1.31	4.24	1.00				
Anerkennung Angestellte	1.62	1.97	2.25	2.01	2.77	1.53	2.91	1.79	4.14	0.88	2.29	2.07	2.06	2.06				
Anerkennung privat	3.54	0.70	3.60	0.92	3.38	0.94	3.37	0.93	3.67	0.82	3.60	0.89	3.50	0.85				

N = 1344; M Mittelwert; SD Streuung. Alle Konzepte wurden auf einer 5-stufigen Skala erhoben.



■ **Abb. 8.3** Mittelwerte der organisationalen Merkmale aufgeteilt nach Projekt

Krisentelefon schneidet hier auffallend gut ab, was daran liegen dürfte, dass diese Einrichtung fast ausschließlich von Freiwilligen getragen wird und es nur ganz wenige festgestellte Mitarbeitende gibt. Die Patenschafts- und Integrationsprojekte, der Besuchs- oder der Fahrdienst hingegen finden im privaten oder einem klar auf die Empfänger bezogenen Umfeld statt und haben deshalb vermutlich recht wenig mit der Organisation zu tun, so dass es wenig Begegnungen mit Angestellten geben dürfte. Am meisten Anerkennung von den Empfängern selbst erlebt der Treuhanddienst, – möglicherweise auch deshalb weil das Produkt der freiwilligen Arbeit, bspw. die Steuererklärung, die erbrachte Leistung gut abschätzbar macht und die fachliche Expertise der Freiwilligen den Empfängern Sicherheit vermittelt. Leichte Unterschiede gibt es bei der Wertekongruenz und dem Informationsfluss, wobei das Krisentelefon und der Treuhanddienst die oberen und die Patenschaft und Ortsvertretung die unteren Grenzen markieren.

### Die Befunde zu den Indikatoren nachhaltigen Engagements

Generell ist die allgemeine Zufriedenheit der befragten Freiwilligen äußerst hoch ausgeprägt: Über 90% der Auskunftspersonen bezeichnen sich als sehr zufrieden. Nur 9 Personen sind mit ihrer Tätigkeit wenig zufrieden. Im Vergleich dazu ist die Arbeitsfreude etwas breiter verteilt, obwohl auch

sie sehr hoch ausgeprägt ist. Knapp die Hälfte der Freiwilligen bezeichnet sich als überdurchschnittlich arbeitsfreudig, während rund ein Viertel unterdurchschnittlich arbeitsfreudig ist. Im Hinblick auf die eher auf die NPO fokussierten Indikatoren nachhaltigen Engagements relativiert sich das Bild: Nur gerade jeder Siebte identifiziert sich stark mit seiner Organisation, zwei Drittel äußern eine mittlere Identifikation, während etwas mehr als 20% der Freiwilligen die NPO nur als geringen Teil ihrer selbst betrachten. Rund die Hälfte zeigt nach eigenen Angaben selten bis sehr selten organisationsbezogenes Engagement für die NPO, und nur jeder Zehnte setzt sich oft bis sehr oft für die Organisation ein.

### 8.4.2 Welche Gestaltungsmerkmale haben Einfluss auf nachhaltiges Engagement?

Welche Merkmale sorgen dafür, dass sich Freiwillige mit der NPO identifizieren, zufrieden und arbeitsfreudig sind oder sich für die Anliegen der NPO einsetzen? Über die Beschreibungen der Ausprägungen hinaus kann statistisch – mit sog. Regressionsanalysen (► Anhang) – berechnet werden, welche der angesprochenen Gestaltungsmerkmale für bestimmte Indikatoren des nachhaltigen Engagements relevant sind. Aus Gründen

■ Tab. 8.5 Multiple Regressionen mittels Enter-Methode

Gestaltungsmerkmale	Aspekte nachhaltigen Engagements			
	Allgemeine Zufriedenheit	Arbeitsfreude	Identifikation mit Organisation	Org.-bezogenes Engagement (OCB)
	$\beta$	$\beta$	$\beta$	$\beta$
Entscheidungsautonomie	-.07	-.03	.05	.13**
Vielfalt	.14**	.24***	.11**	.09*
Bedeutsamkeit	.09*	.19***	.07	.01
Ganzheitlichkeit	.06	-.06	.01	.01
Feedback	-.03	.09*	-.03	-.00
Wertekongruenz	.08*	.11**	.31***	.29***
Informationsfluss	.20***	.05	.09*	.05
Unterstützung ASP	.12**	.06	.01	.00
Anerkennung Empfänger	-.05	-.03	-.01	-.02
Anerkennung Angestellte	-.01	-.02	.08*	.18***
Anerkennung privat	.09**	.19***	.11**	.07*
R <sup>2</sup>	.170	.271	.245	.273
F	13.99***	25.36***	22.02***	25.38***

N = 889; \*p < .05; \*\*p < .01; \*\*\*p < .001.

der Übersichtlichkeit nennen wir jeweils nur jene 3 Gestaltungsmerkmale, welche den jeweiligen Indikator am besten vorhersagen. In ■ Tab. 8.5 sind die detaillierten Ergebnisse der Regressionsanalysen dargestellt.

### Allgemeine Zufriedenheit

Interessanterweise wird die Zufriedenheit der Freiwilligen am besten durch einen guten Informationsfluss innerhalb der Organisation vorhergesagt. Ebenfalls wichtig sind vielfältige Aufgaben sowie ein Freiwilligenkoordinator, welcher die Autonomie der Freiwilligen zu unterstützen weiß. Möchte eine Organisation also erreichen, dass sich ihre Freiwilligen zufrieden mit ihrer Tätigkeit fühlen, dann ist es in erster Linie wichtig, dafür zu sorgen, dass relevante Informationen für alle frei zugänglich sind und sich verbreiten. Außerdem sollten die Aufgaben möglichst abwechslungsreich gestaltet sein, während die Koordinatoren sich für die Ideen

ihrer Freiwilligen interessieren, ihnen Vertrauen in ihre Fähigkeiten aussprechen und sie zu Eigenständigkeit ermutigen sollten.

### Arbeitsfreude

Verglichen mit der primär von organisationalen Faktoren wie dem Informationsfluss oder der Koordination beeinflussten allgemeinen Zufriedenheit, gewinnen bei der Arbeitsfreude die Aufgaben selbst an Bedeutung. Um Lebendigkeit, Hingabe und Absorption während der Freiwilligenarbeit zu erleben braucht es vor allem vielfältige und abwechslungsreiche Aufgaben, deren Bedeutung klar ersichtlich ist. Als dritter Einflussfaktor, der eher außerhalb der Reichweite einer NPO liegt, rückt die Anerkennung durch das private Umfeld. Sind Freiwillige also der Ansicht, dass Freunde, die Familie und Bekannte ihre freiwillige Tätigkeit wertschätzen, zeigen sie auch mehr Arbeitsfreude. Obwohl die erlebte Anerkennung durch das pri-

vate Umfeld von der NPO kaum beeinflusst werden kann, könnte der Befund dennoch bei symbolischen Anerkennungsformen beachtet werden (bspw. bei Dankanlässen). Insgesamt wird deutlich, dass eine NPO engagierte Freiwillige fördert, wenn sie besonders auf vielfältige und bedeutsame Aufgaben achtet.

### Identifikation mit der Organisation

Beeinflusst wird die Identifikation mit der Organisation zum größten Teil von einer Übereinstimmung der Werte zwischen den freiwillig Tätigen und der jeweiligen NPO. Sind Freiwillige der Ansicht, dass die Organisation dieselben Werte anstrebt, die auch sie vertreten, so gelingt die Identifikation mit der Organisation. An zweiter und dritter Stelle stehen in beträchtlichem Abstand die Vielfalt der Aufgaben sowie wiederum die Anerkennung aus dem privaten Umfeld. Insgesamt kann die Identifikation mit der NPO also besonders gefördert werden, wenn ihre Werte einerseits deutlich erkennbar sind (bspw. in der Strategie, Rekrutierungsprozessen oder der Kommunikation) und andererseits übereinstimmen mit den Werten ihrer Freiwilligen, wenn für abwechslungsreiche Aufgaben gesorgt und bei der Anerkennung das private Umfeld mit bedacht wird.

### Organisationsbezogenes Engagement (OCB)

Ähnlich wie bei der Identifikation setzt sich für das organisationsbezogene Engagement (OCB) wieder die Wertekongruenz als stärkstes Gestaltungsmerkmal durch. Neben der großen Bedeutung der Übereinstimmung der Werte hat auch die Anerkennung durch die Angestellten der Organisation einen starken Einfluss. Dieser Befund zeigt, dass ein wertschätzendes Arbeitsklima mit den angestellten Kollegen die konkrete Handlungsbereitschaft der Freiwilligen für organisationale Anliegen zu fördern vermag. Auch Entscheidungsautonomie in den Aufgaben kann diese Bereitschaft begünstigen. Will die NPO erreichen, dass sich Freiwillige nicht nur für die Empfänger, sondern auch für die Organisation selbst einsetzen, dann sollte sie auf Wertekongruenz achten. Zudem können die Anerkennung seitens der angestellten Arbeitskräfte und Entscheidungsfreiheit in den Aufgaben helfen,

die Bereitschaft der Freiwilligen für organisationsbezogene Aufgaben zu stärken.

#### Übersicht über die Resultate

Insgesamt lässt sich auf Basis unserer Ergebnisse folgendes Bild festhalten: Für eine aus Sicht der Freiwilligen erfreuliche Tätigkeit, die Lebendigkeit, Hingabe und ein Aufgehen in der Tätigkeit selbst ermöglicht, sind besonders die Aufgabenmerkmale, also vielfältige und bedeutsame Aufgaben mit direkter Rückmeldung zur Arbeitsleistung relevant. Die Aufgabenmerkmale fördern damit indirekt auch das Engagement der Freiwilligen zugunsten der Hilfeleistungsempfänger, denn freudige Freiwillige setzen sich vermutlich auch für diese stärker ein. Die meist vorhandene hohe Zufriedenheit der Freiwilligen kann erhalten oder verbessert werden, wenn organisationale Rah-

menbedingungen wie etwa der Informationsfluss und der Führungsstil der Koordinatoren stimmig sind. Die Loyalität der Freiwilligen gegenüber der NPO wird hingegen gewonnen, wenn die persönlichen Werte der Freiwilligen mit den Werten der Organisation in Übereinstimmung gebracht werden. Nur die wahrgenommene Passung der Wertvorstellungen fördert auch die Bereitschaft der Freiwilligen, für rein organisationale Anliegen zu arbeiten.

Aus statistischer Sicht handelt es sich bei den berichteten Resultaten um kleine bis mittlere Effekte. So schwanken die Regressionsgewichte zwischen .20 und .40, und auch die erklärte Varianz ( $R^2$ ) zwischen 17 und 27% bedeutet, dass die ausgewählten Gestaltungsmerkmale nur rund ein Viertel des nachhaltigen Engagements erklären können. Bedenkt man jedoch, dass lediglich die *direkten* Effekte analysiert wurden, relativiert sich dieses Bild. Vermittelnde Prozesse, wie etwa der Einfluss der Gestaltungsmerkmale auf die Motivation, wurden nicht berichtet, klären aber einiges an zusätzlicher Varianz auf (► Kap. 5). Zudem ist die Liste an *aus-*

*gewählten* Gestaltungsmerkmalen keineswegs erschöpfend für die Erklärung von nachhaltigem Engagement. Anders gesagt erklären allein die angesprochenen Merkmale der Aufgaben und des organisationalen Kontexts bereits gut ein Viertel der Zufriedenheit, der Arbeitsfreude, der Identifikation und des organisationsbezogenen Engagements (OCB) von Freiwilligen – ein deutlicher Hinweis, diese Aspekte in Zukunft in den Blick zu nehmen und nicht weiter zu vernachlässigen.

## 8.5 Zusammenfassung, Unerwartetes und praktische Handlungsempfehlungen

Im vorliegenden Kapitel stellten wir Konzepte der Arbeits- und Organisationspsychologie vor, um die Freiwilligenforschung, die sich bislang viel mit individuellen Beweggründen und der persönlichen Entwicklung von Freiwilligen befasste, um eine Tätigkeitsperspektive zu bereichern. Die vorgestellten Konzepte beleuchten die Aufgaben und weisen auf relevante Aspekte des organisationalen Kontexts hin. Die Ergebnisse unserer Befragung zeigten eindeutig, dass eine erfolgreiche Gestaltung der Aufgaben und des organisationalen Kontexts nicht nur für die Erwerbsarbeit – wie in der Literatur vielfach belegt (Ulich, 2011) –, sondern auch für Freiwilligenarbeit von Bedeutung ist.

- **Nachhaltiges Engagement kann durch motivierende Aufgaben, Autonomieunterstützung, Wertekongruenz, transparente Kommunikation innerhalb der Organisation und durch Anerkennung begünstigt werden.**

Gute organisationale Rahmenbedingungen (wie ein guter Informationsfluss oder eine autonomieunterstützende Koordination) begünstigen eher die allgemeine Zufriedenheit der Freiwilligen, während motivierende Arbeitsaufgaben insbesondere die Arbeitsfreude fördern. Die Identifikation mit der Organisation sowie das organisationsbezogene Engagement sind hingegen stark von der wahrgenommenen Übereinstimmung der Werte bestimmt. Die Bedeutung einzelner Gestaltungsmerkmale unterscheidet sich also deutlich in Abhängigkeit davon,

welches Ziel angestrebt wird. Die Befunde unserer Studie illustrieren, dass die Indikatoren nachhaltigen Engagements auch in der Freiwilligenarbeit differenziell vorhergesagt werden von den Merkmalen der Aufgaben und der Organisation.

- **Einzelne Indikatoren nachhaltigen Freiwilligenengagements können gezielt unterstützt werden: Allgemeine Zufriedenheit wird besonders durch organisationale Rahmenbedingungen unterstützt, Arbeitsfreude kommt durch vielfältige und bedeutsame Aufgaben auf. Identifikation mit und Engagement für die NPO werden besonders durch Wertekongruenz und Anerkennung der Angestellten gefördert.**

Es überraschte uns, dass die Entscheidungsautonomie in den Aufgaben von relativ geringer Bedeutung ist für die Zufriedenheit, die Arbeitsfreude oder die Identifikation mit der Organisation. Dies steht in Kontrast zur Erwerbsarbeit, wo Entscheidungsautonomie einer der wichtigsten Faktoren für die allgemeine Zufriedenheit darstellt (Stegmann et al., 2010). Wir gehen davon aus, dass Autonomie auch für Freiwillige eine zentrale Rolle spielt, jedoch auf einer anderen qualitativen Ebene: Während die Wahlfreiheit hinsichtlich Zeit, Ort und Zweck des Projekts maßgebend ist für einen Eintritt in die Freiwilligenarbeit, ist Entscheidungsautonomie in den konkreten Aufgaben vermutlich zweitrangig. Die erlebte Autonomie in der Anfangsphase und die Freiheit, jederzeit aufhören zu können, mögen dazu führen, dass fehlende Entscheidungsautonomie in den Aufgaben nicht als einschränkend, sondern als logische Konsequenz und Koordinationsleistung der NPO erlebt wird. Ist die Entscheidungsautonomie in den Aufgaben dennoch gegeben, so fördert sie insbesondere das organisationsbezogene Engagement der Freiwilligen. Dieser Befund unterstreicht erneut die differentielle Vorhersagekraft der Gestaltungsmerkmale.

Interessanterweise war die Anerkennung durch die Empfänger (also der eigentlichen Zielgruppe des freiwilligen Einsatzes) kaum relevant für das nachhaltige Engagement der Freiwilligen: Obwohl die Anerkennung der Empfänger gegenüber den Freiwilligen durchaus vorhanden ist, sagt

sie weder Zufriedenheit noch Arbeitsfreude der Freiwilligen vorher. Dies mag in erster Linie überraschen, da diese ja die Begünstigten der ganzen Unternehmung sind. Wir interpretieren diesen Befund als weiteren Hinweis auf den Tätigkeitscharakter der Freiwilligenarbeit, sind es doch hauptsächlich die Aufgaben und nicht die Anerkennung der Hilfeempfänger, die zur Freude der Freiwilligen beitragen. Wenn überhaupt, dann trägt die Anerkennung der Angestellten der NPO und des privaten Umfelds (also der Freunde, Familie und Bekannten) zum nachhaltigen Engagement bei. Es kann vermutet werden, dass ein fehlender Rückhalt in der Familie und bei den Freunden negative Folgen für die Ausübung der Tätigkeit hätten. Die Freiwilligenarbeit ist häufig sozialisiert durch familiäre Einbindung (vgl. Wilson, 2012): Je stärker die Freiwilligenarbeit in der Familie vorgelebt wurde, desto eher wird die nächste Generation erneut freiwillig tätig. Es scheint nur logisch anzunehmen, dass die Anerkennung durch das Familienumfeld in der Folge für das Individuum von Bedeutung ist.

Aus den berichteten Befunden wollen wir nun Empfehlungen für die Gestaltung ableiten. Was können NPO konkret tun, um die Herausforderungen, welche die Koordination von Freiwilligen mit sich bringt, zu meistern? Obwohl eine inhaltliche Analyse der lokalen Bedingungen immer empfehlenswert ist, um herauszufinden, an welchen Punkten eine Optimierung der Gestaltungsmerkmale sinnvoll und notwendig erscheint, leiten wir einige praktische Handlungsempfehlungen ab:

- Die Aufgaben der Freiwilligen sollen möglichst vielfältig und bedeutsam (für andere) gestaltet werden, um die Arbeitsfreude zu fördern. Gerade bei Aufgabenvielfalt besteht ein hohes Potenzial, da dieses Merkmal vergleichsweise am wenigsten vorhanden, aber äußerst wichtig ist, sowohl für die Zufriedenheit und Arbeitsfreude als auch für die Identifikation mit der Organisation. So können vielfältige Aufgaben etwa mittels systematischen Aufgaben- und Arbeitsplatzwechsel unterstützt werden.
- Koordinatoren sollen die Autonomie der Freiwilligen unterstützen, indem sie Freiwillige dazu ermuntern, tätigkeits- und organisationsbezogene Fragen zu stellen, ihnen Vertrauen

in ihre Fähigkeit geben und Interesse an ihren Wertvorstellungen zeigen. Zudem sollten Koordinatoren die organisationalen Anliegen verständlich und einsichtig vermitteln, so dass Freiwillige ihre Rolle als Repräsentant der Organisation ernst nehmen und ausfüllen können.

- Um Wertekongruenz zwischen den Freiwilligen und der NPO zu ermöglichen, sollten die Werte in der organisationalen Strategie klar kommuniziert, im gegenseitigen Austausch sichtbar und ansprechbar gemacht und nach Möglichkeit bereits bei der Rekrutierung von Freiwilligen berücksichtigt werden.
- Die Anerkennung durch die Angestellten könnte in vielen Projekten verbessert werden, indem bspw. Feedbackgespräche geführt oder Austauschforen etabliert werden. Allerdings ist es von hoher Relevanz, dass die Anerkennung der Angestellten ohne verpflichtenden Charakter kommuniziert wird. Außerdem kann versucht werden, die positiven Effekte der Anerkennung aus dem privaten Umfeld zu würdigen, indem diese Quelle in der Kommunikation der NPO eingebaut wird.

Wie dieses Kapitel zeigen konnte, entfalten Arbeits- und organisationspsychologische Methoden nicht nur in der Erwerbsarbeit ihre Wirkung, sondern sollten ebenso in der Freiwilligenarbeit berücksichtigt werden. Wer nachhaltiges Engagement fördern möchte, darf sich nicht auf Appelle an »gute Bürger und Mitmenschen« verlassen, sondern muss in gute Aufgabengestaltung und kompetente Begleitung investieren.

## Literatur

- Baard, P. P., Deci, E. L. & Ryan, R. M. (2004). Intrinsic need satisfaction: A motivational basis of performance and well-being in two work settings<sup>1</sup>. *Journal of Applied Social Psychology*, 34(10), 2045–2068.
- Boezeman, E. J. & Ellemers, N. (2008). Pride and respect in volunteers' organizational commitment. *European Journal of Social Psychology*, 38(1), 159–172.
- Boswell, W. R., Colvin, A. J. S. & Darnold, T. C. (2008). Organizational systems and employee motivation. In R. Kanfer, G. Chen & R. D. Pritchard (Hrsg.), *Work Motivation: Past, Present and Future*. New York: Routledge.

- Chacón, F., Vecina, M. L. & Dávila, M. C. (2007). The three-stage model of volunteers' duration of service. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 35(5), 627–642.
- Clary, E. G. & Snyder, M. (1999). The motivations to volunteer theoretical and practical considerations. *Current Directions in Psychological Science*, 8(5), 156–159.
- Clary, E. G., Snyder, M., Ridge, R. D., Copeland, J., Stukas, A. A., Haugen, J. & Miene, P. (1998). Understanding and assessing the motivations of volunteers: A functional approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(6), 1516–1530.
- Cnaan, R. A. & Cascio, T. A. (1998). Performance and commitment. *Journal of Social Service Research*, 24(3–4), 1–37.
- Cnaan, R. A. & Goldberg-Glen, R. S. (1991). Measuring motivation to volunteer in human services. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 27(3), 269–284.
- Deci, E. L., Eghrari, H., Patrick, B. C. & Leone, D. R. (1994). Facilitating Internalization: The self-determination theory perspective. *Journal of Personality*, 62(1), 119–142.
- Deci, E. L. & Ryan, R. M. (2000). The »what« and »why« of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268.
- Gagné, M. & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 331–362.
- Galindo-Kuhn, R. & Guzley, R. M. (2002). The volunteer satisfaction index. *Journal of Social Service Research*, 28(1), 45–68.
- Grant, A. M. (2012). Giving time, time after time: Work design and sustained employee participation in corporate volunteering. *Academy of Management Review*, 37(4), 589–615.
- Greguras, G. J. & Diefendorff, J. M. (2009). Different fits satisfy different needs: Linking person-environment fit to employee commitment and performance using self-determination theory. *Journal of Applied Psychology*, 94(2), 465–477.
- Grube, J. A. & Piliavin, J. A. (2000). Role identity, organizational experiences, and volunteer performance. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 26(9), 1108–1119.
- Güntert, S. T. (2007). *Freiwilligenarbeit als Tätigsein in Organisationen*. Zürich: Zentrum für Organisations- und Arbeitswissenschaften.
- Hackman, R. J. & Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159–170.
- Haivas, S., Hofmans, J. & Pepermans, R. (2012). Self-determination theory as a framework for exploring the impact of the organizational context on volunteer motivation. A study of romanian volunteers. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 41(6), 1195–1214.
- Haski-Leventhal, D. & Bargal, D. (2008). The volunteer stages and transitions model: Organizational socialization of volunteers. *Human Relations*, 61(1), 67–102.
- Humphrey, S. E., Nahrgang, J. D. & Morgeson, F. P. (2007). Integrating motivational, social, and contextual work design features: A meta-analytic summary and theoretical extension of the work design literature. *Journal of Applied Psychology*, 92(5), 1332–1356.
- Mathou, C. (2010). *Volunteering in the European Union*. London: GHK.
- Millette, V. & Gagné, M. (2008). Designing volunteers' tasks to maximize motivation, satisfaction and performance: The impact of job characteristics on volunteer engagement. *Motivation and Emotion*, 32(1), 11–22.
- Morgeson, F. P., Dierdorff, E. C. & Hmurovic, J. L. (2010). Work design in situ: Understanding the role of occupational and organizational context. *Journal of Organizational Behavior*, 31(2–3), 351–360.
- Morgeson, F. P. & Humphrey, S. E. (2006). The Work Design Questionnaire (WDQ): Developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work. *Journal of Applied Psychology*, 91(6), 1321–1339.
- Musick, M. A. & Wilson, J. (2008). *Volunteers: A social profile*. Indiana University Press.
- Oostlander, J., Güntert, S. T., van Schie, S. & Wehner, T. (2013). Leadership and volunteer motivation: A study using self-determination theory. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*. Advance online publication. doi:10.1177/0899764013485158
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington, MA: Lexington.
- Parker, S. & Ohly, S. (2008). Designing motivating jobs: An expanded framework for linking work characteristics and motivation. In R. Kanfer, G. Chen & R. D. Pritchard (Hrsg.), *Work motivation: Past, present and future* (S. 233–284). New York: Routledge.
- Pearce, J. L. (1993). *Volunteers: The organizational behavior of unpaid workers*. New York: Routledge.
- Penner, L. A. (2002). Dispositional and organizational influences on sustained volunteerism: An interactionist perspective. *Journal of Social Issues*, 58(3), 447–467.
- Penner, L. A., Dovidio, J. F., Piliavin, J. A. & Schroeder, D. A. (2005). Prosocial behavior: Multilevel perspectives. *Annual Review of Psychology*, 56(1), 365–392.
- Schaufeli, W. B. & Bakker, A. B. (2003). *UWES – Utrecht Work Engagement Scale Preliminary Manual*. Occupational Health Psychology Unit Utrecht University.
- Snyder, M. & Omoto, A. M. (2008). Volunteerism: Social issues perspectives and social policy implications. *Social Issues and Policy Review*, 2(1), 1–36.
- Stadelmann-Steffen, I., Traunmüller, R., Gundelach, B. & Freitag, M. (2010). *Freiwilligen-Monitor Schweiz*. Zürich: Seismo.
- Stegmann, S., Dick, R. van, Ullrich, J., Charalambous, J., Menzel, B., Egold, N. & Wu, T. T.-C. (2010). Der Work Design Questionnaire: Vorstellung und erste Validierung einer deutschen Version. *Zeitschrift Für Arbeits- Und Organisationspsychologie A&O*, 54(1), 1–28.

- Stukas, A. A., Snyder, M. & Clary, E. G. (1999). The effects of »mandatory volunteerism« on intentions to volunteer. *Psychological Science, 10*(1), 59–64.
- Ulich, E. (2011). *Arbeitspsychologie*. Zürich: vdf Hochschulverlag.
- Vecina, M. L., Chacón, F., Sueiro, M. & Barrón, A. (2012). Volunteer engagement: Does engagement predict the degree of satisfaction among new volunteers and the commitment of those who have been active longer? *Applied Psychology, 61*(1), 130–148.
- Wilson, J. (2012). Volunteerism research. A review essay. *Non-profit and Voluntary Sector Quarterly, 41*(2), 176–212.
- Wirtz, M. (2013). *Dorsch – Lexikon der Psychologie*. Bern: Huber.
- Wright, B. E. & Pandey, S. K. (2008). Public service motivation and the assumption of person – Organization fit testing the mediating effect of value congruence. *Administration & Society, 40*(5), 502–521.
- Zaccaro, S. J., Ely, K. & Nelson, J. (2008). Leadership processes and work motivation. In R. Kanfer, G. Chen & R. D. Pritchard (Hrsg.), *Work motivation: Past, present, and future* (S. 319–360). New York: Routledge.

# Gerechtigkeitserleben im organisationalen Kontext der Freiwilligenarbeit

*Patrick Jiranek, Susan van Schie, Elisabeth Kals, Julia S. Humm, Isabel T. Strubel und Theo Wehner*

- 9.1 Gerechtigkeitserleben in Organisationen – 152**
- 9.2 Dimensionen organisationaler Gerechtigkeit – 153**
- 9.3 Zur Übertragbarkeit der organisationalen Gerechtigkeitsdimensionen – 154**
- 9.4 Eine empirische Studie zur AOG – 156**
  - 9.4.1 AOG innerhalb einer Menschenrechtsorganisation – 157
  - 9.4.2 Ausprägungen der AOG und der Indikatoren nachhaltigen Engagements – 158
  - 9.4.3 Zusammenhänge zwischen AOG und den Indikatoren nachhaltigen Engagements – 159
- 9.5 Empirische Befunde zu illegitimen Aufgaben in der Freiwilligenarbeit – 160**
  - 9.5.1 Illegitime Aufgaben in der Freiwilligenarbeit – 160
  - 9.5.2 Stichprobe und Ausprägungen der illegitimen Aufgaben – 162
  - 9.5.3 Zusammenhänge zwischen illegitimen Aufgaben, motivationalen Grundbedürfnisse und den Indikatoren nachhaltigen Engagements – 162
- 9.6 Handlungsempfehlungen und Ausblick – 164**
  - Literatur – 166**

Dieses Kapitel widmet sich dem Gerechtigkeitserleben von Freiwilligen in deren organisationalem Umfeld. Dabei wird einleitend diskutiert, ob Konzepte wie die Verteilungs-, Verfahrens- oder interaktionale Gerechtigkeit, die im profitorientierten Kontext der Erwerbsarbeit Gerechtigkeitserleben erfassen sollen, auch für Freiwilligenorganisationen geeignet sind. Insbesondere werden die Konzepte »Allgemeine Organisationale Gerechtigkeit« und »Illegitime Aufgaben« vorgestellt und für organisierte Freiwilligenarbeit reflektiert. Zwei eigenständige Studien zu den jeweiligen Konzepten bestätigen empirisch deren Relevanz: Auch im Kontext der »frei gewählten« Freiwilligenarbeit hängt die Erfahrung von Ungerechtigkeit bzw. Illegitimität deutlich negativ mit Indikatoren nachhaltigen Engagements zusammen. Handlungsempfehlungen und weiterführende Gedanken zur Bedeutung von Gerechtigkeitserleben in Freiwilligenorganisationen schließen das Kapitel ab.

## 9.1 Gerechtigkeitserleben in Organisationen

Gerechtigkeitserleben beeinflusst maßgeblich die Einstellungen und das Arbeitsverhalten von Erwerbstätigen, wie etliche Studien nachweisen konnten (Cohen-Charash & Spector, 2001; Colquitt et al., 2001). So stärkt ein als gerecht wahrgenommenes Unternehmen die Zufriedenheit seiner Mitarbeitenden, ihre Arbeitsfreude, ihre Verbundenheit mit dem Unternehmen und ihre Absicht, im Unternehmen zu bleiben; im Gegensatz dazu handeln Mitarbeitende, die ihr Unternehmen als ungerecht wahrnehmen, eher unternehmensschädigend, etwa indem sie Betriebseigentum stehlen. Auch in Organisationsformen, die auf Grundlage freiwilliger Arbeit bestehen, sog. Freiwilligenorganisationen (z. B. Non-Profit-Organisationen; NPO), sollte Gerechtigkeitserleben bedeutsam sein. Denn Freiwillige sind häufig ebenso Teil einer Organisation wie Erwerbstätige, fühlen sich aber ihr gegenüber eher weniger verpflichtet (Haski-Leventhal & Bargal, 2008). So sollten besonders freiwillig Tätige aufgrund ihres unbezahlten Engagements – und der damit verbundenen Freiheit, die Tätigkeit schnell und ohne finanzielle Konsequenzen beenden zu

können – sensibel sein bezüglich Ungerechtigkeiten in ihrer Organisation.

Zum jetzigen Zeitpunkt wurde das Gerechtigkeitserleben freiwillig Tätiger – und somit auch dessen Auswirkungen auf das Geschehen in Freiwilligenorganisationen – jedoch kaum untersucht. Um dies hinsichtlich organisierter Freiwilligenarbeit nachzuholen, bieten sich bewährte Konzepte aus der Arbeits- und Organisationspsychologie an. So liegt es nahe, bestehende Gerechtigkeitskonzepte aus der Erwerbsarbeit zu übertragen (Kurth & Otto, 2012). Doch stellt sich die Frage, ob freiwillig Tätige in ihrem organisationalen Umfeld auf die gleichen Gerechtigkeitsaspekte achten, die bezahlte Mitarbeiter ins Auge fassen. Vieles spricht dafür, dass Erwerbs- und Freiwilligenarbeit jeweils eigenständige Charakteristika aufweisen (Neufeind et al., 2012 und ► Organisationale Gerechtigkeit und Freiwilligenarbeit: kontextuelle Besonderheiten). Das Charakteristikum der Entlohnung sei an dieser Stelle als nur ein Beispiel genannt. Welche Aspekte von Gerechtigkeit für organisierte Freiwilligenarbeit von Bedeutung sind, ist deshalb eine Kernfrage dieses Kapitels.

### Organisationale Gerechtigkeit und Freiwilligenarbeit: kontextuelle Besonderheiten

In ► Kap. 6 und ► Kap. 14 wird erörtert, dass das Bestreben, soziale Gerechtigkeit zu fördern, ein wichtiger Grund ist, um mit einer Freiwilligentätigkeit zu *beginnen*. Haben Freiwillige ihre Tätigkeiten einmal in Organisationen aufgenommen, sollte das Gerechtigkeitserleben innerhalb einer NPO, als Beispiel einer Freiwilligenorganisation, auch darüber mitbestimmen, ob sie ihr Engagement nachhaltig *aufrechterhalten*. Doch stellt sich die Frage, welche Aspekte Freiwillige beachten, wenn sie eine NPO als gerecht oder ungerecht erleben. Um auf diese Frage einzugehen, sollte man sich die Besonderheiten der Bindung eines Freiwilligen an die NPO, etwa gegenüber einem bezahlten Mitarbeiter an den eigenen profitorientierten Betrieb, vor Augen führen (Neufeind et al., 2012). Nimmt in der betrieblichen Erwerbsarbeit die Bezahlung und damit das existenzsichernde Moment eine wichtige, bindende Rolle ein, so ist es in der freiwilligen Tätigkeit besonders deren Wertekongruenz und Sinnhaftigkeit (Jiraneck et al., 2014; Wehner et al., 2006): Die Möglichkeit, eigene Werte zum Ausdruck zu bringen, wird von Freiwilligen als einer der häufigsten Beweggründe zum freiwilligen Engagement aufgeführt. Aufgrund der höheren finanziellen Unabhängigkeit verfügen freiwillig Tätige ferner über eine größere Autonomie, ihre Tätigkeit fortzuführen. Das heißt, die materielle Existenz einer freiwillig tätigen Person wäre nicht etwa durch eine Entlassung aus dem freiwilligen Engagement

gefährdet. Die Gefährdung der materiellen Existenz ist hingegen höher, wenn ein Arbeitgeber einem Mitarbeiter kündigt. Diese stärkere finanzielle Abhängigkeit in und von bezahlter Arbeit – und die damit verbundenen Sanktionsmöglichkeiten des Arbeitgebers – führt zur konzeptionellen Frage: Sind organisationale Gerechtigkeitsdimensionen, die sich im Ursprung auf Themen der bezahlten Erwerbsarbeit (z. B. Lohn, Lohnerhöhungen und Leistung) beziehen, auch auf die organisierte Freiwilligenarbeit übertragbar? Zur Beantwortung dieser Frage ist es hilfreich die 3 Dimensionen im Kontext freiwilliger Tätigkeit genauer zu betrachten.

Um zunächst ein Grundverständnis vom Konzept der organisationalen Gerechtigkeit zu vermitteln, werden dessen Dimensionen in ► Abschn. 9.2 eingeführt. Anschließend reflektieren wir in ► Abschn. 9.3 die Anwendbarkeit dieser Dimensionen in Freiwilligenorganisationen, einem bis dato vernachlässigten Feld. Erste eigene Befunde aus 2 Pilotstudien und deren konkrete theoretische Grundlagen werden in ► Abschn. 9.4 und ► Abschn. 9.5 berichtet, und in ► Abschn. 9.6 werden Handlungsempfehlungen abgeleitet.

## 9.2 Dimensionen organisationaler Gerechtigkeit

Die psychologische Forschung zu organisationaler Gerechtigkeit hat, zumindest für das Feld der Erwerbsarbeit, stark zugenommen in den letzten 2–3 Jahrzehnten (Kals & Jiranek, 2012). Der Metaanalyse (d. h. eine Bündelung der Befunde vieler Einzelstudien) von Cohen-Charash und Spector (2001) zufolge lässt sich organisationale Gerechtigkeit in die 3 Dimensionen Verteilungsgerechtigkeit, Verfahrensgerechtigkeit und interaktionale Gerechtigkeit aufgliedern.

**Verteilungsgerechtigkeit** bezieht sich auf die wahrgenommene Gerechtigkeit von Verteilungen. Demzufolge vergleichen Individuen das ihnen Zugewiesene mit dem, was anderen Individuen zugewiesen wurde, um ihr eigenes Abschneiden zu beurteilen (Stouffer et al., 1949). In Organisationen können monetäre (Lohn) und nichtmonetäre Dinge (Verantwortung und Aufgaben) verteilt werden. Als die einflussreichste Theorie zur Erklärung von organisationaler Verteilungsgerechtigkeit etablierte sich die Equity Theory (Adams, 1965). In der US-

amerikanischen Forschung, wo die organisationale Gerechtigkeitspsychologie ihren Ursprung hat, wird Verteilungsgerechtigkeit bis heute primär als die Erfüllung des Equity-Prinzips verstanden (Colquitt et al., 2005). Demnach werden Verteilungssituationen als Austausch zwischen Mitarbeiter und Organisation betrachtet. Eine Verteilungssituation ist am ehesten gerecht, wenn Mitarbeiter die eigenen Beiträge, etwa in Form von Arbeitsbelastung und Fachwissen, mit den Erträgen, die sie von der Organisation zurückerhalten, also bspw. Lohn, als im Gleichgewicht wahrnehmen. Dieses austauschtheoretisch begründete Abwägen bezieht sich hier primär auf leistungsbezogene Verteilungen. In der deutschsprachigen organisationalen Gerechtigkeitspsychologie hingegen unterscheiden verschiedene Autoren zwischen weiteren Verteilungsprinzipien (Montada, 2000; Müller et al., 2011). Die von Deutsch (1975) vorgeschlagene Differenzierung nach den 3 Prinzipien Gleichheit (z. B. gleiche Bezahlung für Mann und Frau), Bedürftigkeit (z. B. private Lebenssituation bestimmt Gehaltsanspruch) und Leistung (z. B. höherer Gehaltsanspruch aufgrund hoher Leistungsfähigkeit und -bereitschaft) diente hauptsächlich als Bezugsrahmen. Sie wurde inzwischen in verschiedenen Handlungsfeldern bestätigt (s. Müller et al., 2011). Die genannten Beispiele lassen vermuten, dass es bei der Verteilungsgerechtigkeit hauptsächlich um zu verteilenden Lohn geht. Doch Mitarbeiter können auch die Verteilung von Aufgaben als ungerecht wahrnehmen.

**Verfahrensgerechtigkeit** stellt die zweite Dimension organisationaler Gerechtigkeit dar. Sie bezieht sich auf die wahrgenommene Gerechtigkeit der Verfahren von Entscheidungsfindungen in Organisationen. Im Gegensatz zur Verteilungsgerechtigkeit geht es bei der Verfahrensgerechtigkeit nicht um das Ergebnis einer Verteilung, sondern um den Prozess, der zur Verteilung geführt hat. Erlebt ein Mitarbeiter Entscheidungsprozesse als gerecht und somit eine hohe Verfahrensgerechtigkeit, kann das einen weitreichenden Effekt haben: Walker et al. (1974) fanden heraus, dass negativ wahrgenommene Verteilungen durch hohe Verfahrensgerechtigkeit neutralisiert werden können. Das heißt, Mitarbeiter akzeptieren bspw. eine

erwartete, aber ausgebliebene Lohnerhöhung eher, wenn die entsprechende Entscheidungsfindung transparent war und sie auf das Verfahren Einfluss nehmen konnten. Dieses Phänomen wird als »fair process effect« bezeichnet (Folger et al., 1979; Tyler & Caine, 1981).

**Interaktionale Gerechtigkeit**, als dritte Dimension organisationaler Gerechtigkeit, bezieht sich auf zwischenmenschliche Aspekte in der Organisation (Cohen-Charash & Spector, 2001). Damit ist die Art und Weise gemeint, wie man in einer Organisation miteinander umgeht. Mitarbeiter nehmen hohe interaktionale Gerechtigkeit wahr, wenn sie anständig, respektvoll, wahrhaftig und authentisch von Vorgesetzten oder anderen Organisationsmitgliedern behandelt werden (Bies & Moag, 1986). Greenberg (1990) unterscheidet interaktionale Gerechtigkeit weiter in informationale (Mitteilung bedeutsamer Informationen an Mitarbeiter) und interpersonale Gerechtigkeit (Behandlung von Mitarbeitern mit Respekt). Diese Aufgliederung interaktionaler Gerechtigkeit fand in einzelnen Studien Bestätigung (Bies et al., 1988; Greenberg, 1994). Die Befunde zur Abgrenzbarkeit dieser beiden Subdimensionen sind allerdings gemischt. So konnten sie anhand der Metaanalyse von Cohen-Charash und Spector (2001) nicht bestätigt werden.

Zusammenfassend ist anzumerken, dass unter den namhaften Autoren dieses Forschungszweigs bis heute Uneinigkeit herrscht über die Anzahl organisationaler Gerechtigkeitsdimensionen (Müller et al., 2011). Verschiedene Ansätze gehen von 2, 3, oder 4 Dimensionen aus (s. auch Colquitt et al., 2001). In aktuelleren Beiträgen argumentieren verschiedene Autoren, dass Individuen eher allgemeine, ganzheitliche Gerechtigkeitsurteile fällen, anstatt in ihren Urteilen nach Verteilungen, Verfahren oder Interaktionen zu differenzieren. Dieser neue Ansatz, organisationale Gerechtigkeit allgemeiner zu verstehen, eignet sich gut für organisierte Freiwilligenarbeit. Denn diese weist, so argumentieren wir in ► Abschn. 9.3, Charakteristika auf, die eher für die Bedeutung ganzheitlicher Gerechtigkeitsurteile sprechen.

### 9.3 Zur Übertragbarkeit der organisationalen Gerechtigkeitsdimensionen

Blickt man genauer auf inhaltliche Aspekte der Verteilungsgerechtigkeit, wird deutlich, dass es bei dieser Dimension zentral um Lohnverteilungen geht. Für bezahlte Mitarbeiter sind Lohnverteilungen für die Beurteilung der Verteilungsgerechtigkeit ihres Unternehmens zentral. Abgesehen von Entschädigungen, die in der Freiwilligenarbeit zwar diskutiert werden, die aber bei weitem nicht so wichtig sind wie existenzsichernder Lohn in der Erwerbsarbeit, spielen Lohnverteilungen in Freiwilligentätigkeiten jedoch keine Rolle. Grundsätzlich geht es in der Freiwilligenarbeit um die Verteilung anderer Aspekte, die den Lohn der Erwerbsarbeit ersetzen. Beispielsweise erhoffen sich und erhalten freiwillig Tätige häufig anstatt Lohn im Austausch für ihr Engagement eher die Anerkennung und Verbundenheit der Empfänger, die Möglichkeit, eine bestimmte Aufgabe, die ihnen persönlich am Herzen liegt, auszuführen (z.B. Nachtwache bei Sterbenden) und ein soziales Netz innerhalb der Organisation (z.B. Freundschaften mit anderen Personen). Diese Aspekte tauchen in den bestehenden Skalen organisationaler Gerechtigkeit jedoch nicht auf.

Bei der Verfahrensgerechtigkeit geht es in der Erwerbsarbeit einerseits um Transparenz von und Einflussmöglichkeiten auf Entscheidungsprozesse. Gegenstand dieser Entscheidungsprozesse sind in der Erwerbsarbeit z. B. Beförderungen und Lohnerhöhungen. Lohnerhöhungen spielen, analog zur lohnbezogenen Verteilungsgerechtigkeit, für freiwillig Tätige keine Rolle. Freiwilligen könnte es hingegen wichtig sein, Einfluss auf Entscheidungsverfahren in ihrer Organisation nehmen zu können. Denn auch für Freiwillige ist es bedeutsam, eigene Sichtweisen und Ideen bei organisationalen Entscheidungen einbringen zu können oder zumindest Transparenz zu erleben. So fördern Koordinatoren beispielsweise die Zufriedenheit der Freiwilligen, wenn sie offen kommunizieren oder Interesse an den Ansichten ihrer Freiwilligen äußern und sie zur Eigenständigkeit ermuntern, mit anderen Worten: wenn sie einen autonomieunter-

stützenden Führungsstil zeigen, der in gewissen Punkten der Umsetzung einer hohen Verfahrensgerechtigkeit entspricht (► Kap. 8).

Die interaktionale Gerechtigkeit, bei der es um Aspekte zwischenmenschlicher Begegnungen geht, sollte auch in der Freiwilligenarbeit bedeutsam sein. So liegt es nahe, dass Freiwillige eine respektlos erlebte Behandlung als unfair beurteilen und sich daraus negative Wirkungen auf deren Zufriedenheit ergeben. Umgekehrt dürften die Koordinatoren in NPO sich bemühen, ihren Respekt gegenüber den Freiwilligen deutlich zu äußern und sie höflich zu behandeln, sind sie doch auf das freiwillige Engagement angewiesen.

Bisher wurde organisationale Gerechtigkeit im Rahmen arbeits- und organisationspsychologischer Studien kaum auf Freiwilligenorganisationen übertragen. Begründet liegt dies möglicherweise in den beschriebenen kontextbedingten Passungsproblemen. Stattdessen wurde bereits vereinzelt das Konzept des psychologischen Vertrags auf Freiwilligenarbeit angewendet.

#### Psychologischer Vertrag

Der psychologische Vertrag ist ein Ansatz, der mit Gerechtigkeitstheorien in Verbindung gebracht wird. Dem psychologischen Vertrag – im Hinblick auf Erwerbsarbeitsbeziehungen – zufolge bilden Mitarbeiter bestimmte Erwartungen gegenüber ihrer Organisation (Morrison & Robinson, 1997). Aus diesen Erwartungen entsteht im Laufe der Zeit ein verpflichtender psychologischer Vertrag: nämlich dann, wenn seitens der Organisation bestimmte Belohnungen für bestimmte Handlungen der Mitarbeiter versprochen werden (Rousseau, 1990). Angelehnt an Diskussionen um die Ansprüche der Freiwilligen an eine NPO und um die negativen Folgen möglicher Brüche solcher impliziten Erwartungshaltungen wurde der psychologische Vertrag auch auf die Freiwilligenarbeit angewendet (vgl. Nichols, 2013; Vantilborgh et al., 2011). Obwohl dieses Konzept inhaltliche Überlappungen mit Dimensionen organisationaler Gerechtigkeit (hierbei vor allem mit der Verteilungsgerechtigkeit) aufweist, stehen wir seiner Eignung im Rahmen der Freiwilligenarbeit mit einer gewissen Skepsis gegenüber. Der Hauptgrund liegt darin, dass in der Freiwilligenarbeit kein juristischer Vertrag vorhanden ist und sich damit ein theoretisch daran angegliederter psychologischer Vertrag schwer fassen lässt (für eine ausführliche Diskussion s. Neufeind et al., 2012). Allerdings gibt es aktuell einen Trend, auch organisierte Freiwilligenarbeit stärker quasivertraglich zu regeln (Kegel, 2014). So schließen immer mehr Organisationen Verträge mit ihren freiwillig Engagierten ab, um die Verbindlichkeit des Engagements zu steigern. Wie sehr an diesen Verträgen, die juristisch nicht bindend sind, festgehalten wird, bleibt abzuwarten. Es ist momentan noch nicht abzusehen, ob sie sich bewähren (Kegel, 2014).

Eine der wenigen uns bekannten deutschsprachigen Studien zu organisationaler Gerechtigkeit in der Freiwilligenarbeit stammt von Kurth und Otto (2012). Organisationale Gerechtigkeit wurde anhand der von Greenberg (1990) vorgeschlagenen 4-dimensionalen Gerechtigkeitsskala (Verteilungsgerechtigkeit, Verfahrensgerechtigkeit, interpersonale Gerechtigkeit und informationale Gerechtigkeit) in soziokulturellen Vereinen gemessen. Dabei wurde untersucht, was die einzelnen Dimensionen zu allgemeiner Zufriedenheit, affektiver Bindung, Rückzugsverhalten im Sinne von Absentismus und der Bereitschaft, die Tätigkeit aufzugeben, beitragen. Die Befunde zeigen: Einzelne Aspekte organisationaler Gerechtigkeit, davon vor allem Verfahrensgerechtigkeit, erklären die Zufriedenheit, die Bindung, die Bereitschaft und das Rückzugsverhalten Freiwilliger, andere hingegen überraschenderweise nicht. So »erwies sich die Dimension der interpersonalen Gerechtigkeit, die im Erwerbskontext eine zentrale Rolle für Wohlbefinden und Leistung spielt [...], für die freiwillig Engagierten als unbedeutend« (Kurth & Otto, 2012, S. 27). Dies macht deutlich, dass für Freiwilligenarbeit andere Gerechtigkeitsaspekte bedeutsam sind als für die Erwerbsarbeit und somit der Kontext über die Bedeutsamkeit der Gerechtigkeitsdimensionen mitbestimmt.

Hält man sich die kontextuellen Besonderheiten von Freiwilligenarbeit und diese ersten Befunde vor Augen, besteht einerseits die Möglichkeit, bestehende Gerechtigkeitsdimensionen gesamt- oder angepasst bzw. in gekürzter Form vom Erwerbsarbeitskontext auf Freiwilligenorganisationen zu übertragen. Andererseits lohnt ein genauerer Blick auf »Overall Organizational Justice« (Ambrose & Schminke, 2009), ein Konzept, das wir als allgemeine organisationale Gerechtigkeit (AOG) übersetzen.

#### Allgemeine organisationale Gerechtigkeit (AOG)

AOG wurde im Rahmen der »Fairness Heuristic Theory« (Lind, 2001) vorgeschlagen. Bei dieser Theorie geht es im Kern darum, dass Menschen gerechtigkeitsbezogene Hinweise in Gruppen nutzen, um mit Unsicherheit umgehen zu können (Blader & Tyler, 2005). Eine der Unsicherheiten, mit denen ein Individuum in Gruppen konfrontiert ist, rührt von der Gefahr her, von anderen Gruppenmitgliedern ausgenutzt zu werden. Hinweise können laut der Theorie vor allem aus allgemeinem Gerechtigkeitserleben gezogen werden (Ambrose & Schminke, 2009) und haben weiterführende Konsequenzen:

Empfinden Mitarbeiter das organisationale Umfeld grundsätzlich als gerecht, so steigt auch ihr Vertrauen in die Organisation, positive Handlungen werden wahrscheinlicher und die Einstellungen gegenüber der Organisation positiver.

Dieser Ansatz, der auf allgemeinen, ganzheitlichen Gerechtigkeitsurteilen aufbaut, anstatt nach Verteilungen, Verfahren oder Interaktionen zu differenzieren, bietet sich besonders für den Kontext der Freiwilligenarbeit an. Ein weiterer, stärker aufgabenbezogener Ansatz zur Erfassung von mangelnder Fairness in der Freiwilligenarbeit spiegelt sich in der Zuweisung illegitimer Aufgaben (Semmer et al., 2010, 2013) wider.

Die spezifischen Dimensionen organisationaler Gerechtigkeit sind in der Erwerbsarbeitspsychologie etabliert. Die Übertragung dieser etablierten Dimensionen auf organisierte Freiwilligenarbeit sollte jedoch nicht im Analogieschluss geschehen. Bei der Übertragung von Konzepten aus der Erwerbsarbeit auf den Kontext der Freiwilligenarbeit sollte überdacht werden, was inhaltlich einer Übertragung standhält und was nicht. Obwohl vereinzelte Aspekte von Verteilungen, Verfahren und Interaktionen eine Rolle spielen können für Gerechtigkeitsurteile freiwillig Tätiger – und in künftiger Forschung für den Kontext der Freiwilligenarbeit passende Skalen organisationaler Gerechtigkeit entwickelt werden könnten –, sehen wir in allgemeiner organisationaler Gerechtigkeit und illegitimen Aufgaben vielversprechende Konzepte, die in unveränderter Form zur Analyse des Gerechtigkeitserlebens freiwillig Tätiger in ihren Organisationen geeignet sind.

In diesem Kapitel möchten wir nicht nur diskutieren, welche bestehenden Gerechtigkeitskonzepte aus der Erwerbsarbeit in Freiwilligenorganisationen anwendbar sind, sondern auch Gerechtigkeitserleben innerhalb derselben analysieren. Unter Berücksichtigung der Besonderheiten von Freiwilligenorganisationen haben wir 2 eigenständige Pilotstudien durchgeführt. Einerseits haben wir untersucht, wie sich AOG auf das Engagement von Freiwilligen auswirkt (► Abschn. 9.4). Andererseits haben wir analysiert, wie illegitime Aufgaben das Engagement der Freiwilligen beeinflussen (► Abschn. 9.5).

## 9.4 Eine empirische Studie zur AOG

In aktuelleren Beiträgen zu organisationaler Gerechtigkeit argumentieren Holtz und Harold (2009) sowie Ambrose und Schminke (2009) für den Mehrwert von AOG. Die Autoren sehen verschiedene praktische Vorteile dieses organisationalen Gerechtigkeitskonzepts, um Einstellungen und Handlungen sowie Handlungsabsichten in Organisationen zu untersuchen. Ein derartiges allgemeines organisationales Gerechtigkeitserleben sei realistischer (Ambrose & Schminke, 2009; Greenberg, 2001; Holtz & Harold, 2009). Denn häufig seien Individuen nicht in der Lage, zwischen verschiedenen Quellen von Ungerechtigkeitserleben, im Sinne der beschriebenen Dimensionen, zu differenzieren. Stattdessen nehmen sie Gerechtigkeit vielmehr im Sinne einer Gestalt wahr (Törnblom & Vermunt, 1999). Das heißt, AOG wird als ein ganzheitliches Phänomen verstanden, das mehr bzw. etwas anderes ist als die Summe seiner Teile. Außerdem bietet sich AOG aufgrund seiner Sparsamkeit an. So lässt sich durch AOG mit weniger Items (► Anhang) Gerechtigkeitserleben inhaltlich breiter erfassen als durch die beschriebenen spezifischen Dimensionen organisationaler Gerechtigkeit. Mithilfe von AOG kann Gerechtigkeitserleben im Rahmen von Freiwilligenbefragungen somit effizienter messbar gemacht werden.

Empirisch konnten Ambrose und Schminke (2009) in ihrer querschnittlichen Studie (alle Daten wurden zu einem Zeitpunkt erhoben) zeigen: Spezifische Gerechtigkeitswahrnehmungen von Verteilungen, Verfahren und Interaktionen bündeln sich in AOG. Das heißt, auch Informationen zu den 3 spezifischen Dimensionen sind letztlich in AOG enthalten. Demzufolge kann man AOG verstehen als eine Art Gerechtigkeitsspeicher, der sich auch aus Wahrnehmungen ungerichteter Verteilungen, Verfahren und Interaktionen speist. Dass AOG dabei nicht statisch, sondern sensibel gegenüber Veränderungen ist, konnten Holtz und Harold (2009) in einer der wenigen längsschnittlichen Studien (Daten werden zu mehreren Zeitpunkten erhoben) zu organisationaler Gerechtigkeit zeigen: AOG variierte innerhalb von Individuen über einen längeren Zeitraum hinweg bedeutsam und ist somit dynamischer als ursprünglich angenommen.

■ **Tab. 9.1** Allgemeine organisationale Gerechtigkeit und Indikatoren nachhaltigen Engagements

Organisationale Gerechtigkeit	
Allgemeine Organisationale Gerechtigkeit (AOG)	Das Ausmaß, in dem die Organisation Amnesty International Schweiz generell als gerecht erlebt wird (»Alles in allem werde ich bei Amnesty International Schweiz fair behandelt«)
Indikatoren nachhaltigen Engagements	
Allgemeine Zufriedenheit	Ein positiver emotionaler Zustand, der aus der Bewertung der eigenen Tätigkeit oder der Erfahrungen im freiwilligen Engagement resultiert (»Im Allgemeinen mag ich mein freiwilliges Engagement bei Amnesty International Schweiz.«)
Affektive Bindung	Die emotionale Bindung an Amnesty International Schweiz (»Ich fühle mich als »Teil der Familie« bei Amnesty International Schweiz.«)
Normative Bindung	Die Bindung an Amnesty International Schweiz aufgrund von Aspekten der Verpflichtung (»Ich fühle mich moralisch verpflichtet, mich als Freiwillige/r für wohltätige Zwecke zu engagieren.«)
Fortsetzungsabsicht	Die Absicht, in einem Jahr noch als Freiwilliger bei Amnesty International Schweiz tätig zu sein (»Wie wahrscheinlich ist es, dass Sie dieses Engagement in einem Jahr noch ausüben?«)
Quellen: Ambrose & Schminke, 2009; Boezeman & Ellemers, 2007.	

### 9.4.1 AOG innerhalb einer Menschenrechtsorganisation

Allgemeines organisationales Gerechtigkeitserleben spiegelt wider, wie gerecht eine Organisation insgesamt bewertet wird. Diese Bewertung hat, so wurde im Erwerbsarbeitskontext gezeigt, Auswirkungen auf die Einstellungen und das Handeln von Mitarbeitenden. Bisher wurde AOG jedoch in keiner Freiwilligenorganisation untersucht. Um dies erstmalig zu tun, wurde Amnesty International Schweiz ausgewählt. Die Wahl fiel auf diese international tätige Menschenrechtsorganisation, weil sie aus einer großen Anzahl von Freiwilligen besteht und somit, um als Organisation zu bestehen, stark von Freiwilligentätigkeiten abhängig ist. Das Label »Freiwilligenorganisation« trifft deshalb auf sie zu, da sie nicht etwa nur in bestimmten und vereinzelt Bereichen auf Freiwilligenarbeit baut. Mit der Studie sollten, neben AOG, 3 weitere wichtige Themenfelder in Freiwilligenorganisationen untersucht werden: allgemeine Zufriedenheit, organisationale Bindung und Fortsetzungsabsicht (■ Tab. 9.1 für Erläuterungen und Beispiele). Erstens stellte sich die Frage, als wie gerecht Amnesty International Schweiz insgesamt durch die Freiwilligen

»von innen heraus« bewertet wird. Daran schließt sich die zweite Frage an, nämlich wie hoch Freiwillige ihre allgemeine Zufriedenheit, ihre affektive und normative Bindung sowie ihre Absicht, bei Amnesty International Schweiz zu bleiben, bewerten. Diese Indikatoren nachhaltigen Engagements sollen im Hinblick auf die Gesamtorganisation und im Hinblick auf verschiedene Tätigkeitsbereiche betrachtet werden. Drittens wird beleuchtet, welche Zusammenhänge zwischen AOG und den verschiedenen Indikatoren nachhaltigen Engagements bestehen.

Um Antworten auf diese Fragen zu finden, wurde ein Onlinefragebogen erstellt, der von 301 bei Amnesty International Schweiz engagierten Freiwilligen ausgefüllt wurde. Dabei wurden Freiwillige aus 3 verschiedenen Tätigkeitsbereichen adressiert: Gruppenaktivisten, die sich im Rahmen von Themengruppen (z. B. Frauenrechte) für verschiedene Anliegen von Amnesty International Schweiz einsetzen, Briefeschreiber, die vorformulierte Amnesty-Briefe versenden, und Aktive im Netzwerk, die regelmäßig zu Aktionen von Amnesty International Schweiz informiert und zur Teilnahme aufgefordert werden. Das durchschnittliche Alter der Freiwilligen betrug 48,5 Jahre (SD = 17 Jahre),

■ **Tab. 9.2** Mittelwerte, Standardabweichungen und Korrelationen von AOG und Indikatoren nachhaltigen Engagements

Variable	M	SD	1	2	3	4	5
1. AOG	6.37	0.61	(.)	.42**	.16*	.22**	.23**
2. Allgemeine Zufriedenheit	4.27	0.67	–	(.)	.17*	.41**	.31**
3. Normative Bindung	4.17	0.72	–	–	(.)	.40**	.15*
4. Affektive Bindung	3.17	0.87	–	–	–	(.)	.14*
5. Fortsetzungsabsicht	9.02	1.63	–	–	–	–	(.)

1 = 7-stufiges Antwortformat; 2–4 = 5-stufiges Antwortformat; 5 = 10-stufiges Antwortformat. N = 301. \*p = .05. \*\*p < .01.

72% waren weiblich. Die Freiwilligen waren durchschnittlich seit 11,5 Jahren (SD = 11 Jahre) bei Amnesty International Schweiz engagiert. Knapp 60% hatten einen Hochschulabschluss, 19% eine abgeschlossene Berufsausbildung, 13% Matura und 4% befanden sich noch in der Ausbildung. Ein Großteil der Freiwilligen engagierte sich als Briefeschreiber (47%), gefolgt von Gruppenaktivisten (26%) und Aktiven im Netzwerk (19%).

#### 9.4.2 Ausprägungen der AOG und der Indikatoren nachhaltigen Engagements

Die 7-stufige AOG wird von allen Freiwilligen, bei einer eher geringen Streuung (SD = 0.61) im Durchschnitt als hoch bewertet (M = 6.37; ■ Tab. 9.2). Blickt man auf die Mittelwerte der ersten 3 Indikatoren nachhaltigen Engagements, zeigt sich, dass die affektive Bindung (M = 3.17) etwa eine Skalenbreite geringer ausfällt als die allgemeine Zufriedenheit (M = 4.27) und die normative Bindung (M = 4.17). Das heißt, die emotionale Bindung der Freiwilligen an Amnesty International Schweiz ist mittelmäßig, während die Bindung aufgrund von Verpflichtungsgedanken gegenüber der Tätigkeit und die allgemeine Zufriedenheit mit der Tätigkeit als hoch bezeichnet werden können. Geht man in der Analyse noch einen Schritt weiter und betrachtet die Unterschiede zwischen den Tätigkeitsbereichen im Hinblick auf allgemeine Zufriedenheit, normative Bindung und affektive Bindung, zeigt

sich: Die Indikatoren nachhaltigen Engagements sind in den jeweiligen Tätigkeitsbereichen bei den Freiwilligen ähnlich ausgeprägt. Das heißt, ob Freiwillige Briefe schreiben bzw. aktiv in Netzwerk oder Gruppe sind, wirkt sich nicht auf deren allgemeine Zufriedenheit oder Bindung an Amnesty International Schweiz aus.

Ein anderes Bild ergibt sich für die 10-stufige erhobene Fortsetzungsabsicht. Sie ist der einzige Indikator nachhaltigen Engagements, dessen Bewertung sich auf die Zukunft bezieht. Im Gegensatz zu allgemeiner Zufriedenheit und den beiden Bindungsformen, die alle von Faktoren innerhalb der Organisation abhängen, hängt die Fortsetzungsabsicht sowohl von Faktoren innerhalb als auch von Faktoren außerhalb der Organisation ab. So ist sie nicht nur abhängig von der Arbeitssituation und dem Organisationsklima, sondern beispielsweise auch davon, was Freiwillige für private Zukunftspläne haben, ob in ihrer bezahlten Arbeit Ungewissheit bezüglich des künftigen Arbeitspensums herrscht und ob eine andere Organisation ein Anliegen wie Menschenrechte in ihren Augen besser vertritt. Bei Amnesty International Schweiz ist die Absicht, in einem Jahr noch freiwillig tätig zu sein, sehr hoch (M = 9.02). Es zeigt sich aber, dass die Mittelwerte der Fortsetzungsabsicht bedeutsam zwischen den Tätigkeitsbereichen abweichen und damit die Zugehörigkeit zu den Gruppen u. a. darüber mitbestimmt, ob das Engagement über einen längeren Zeitraum als 1 Jahr fortgesetzt wird (F = 3.86, p < .05). So geben die Gruppenaktivisten eine vergleichsweise geringere Absicht

( $M = 8.67$ ) an, in einem Jahr noch bei Amnesty International Schweiz engagiert zu sein als die Aktiven im Netzwerk ( $M = 9.17$ ) und die Briefeschreiber ( $M = 9.32$ ).

Eine Hypothese hierfür, die sich auf die Einschätzung einer Freiwilligenkoordinatorin stützt, bezieht sich auf die Gruppenstruktur und -organisation. So werde jede Gruppe von einem Freiwilligen geleitet. Die Fortsetzungsabsicht könnte in diesem Tätigkeitsbereich stärker von der Art und Weise abhängen, wie die Gruppen geleitet werden. Die Meinungen der Freiwilligen zur Qualität der Leitung gehen der Koordinatorin zufolge häufig auseinander. Ein Hinweis hierfür, der sich in den Befunden widerspiegelt, ist, dass die Streuung in der Fortsetzungsabsicht bei den Gruppenaktivisten ( $SD = 1.9$ ) im Vergleich zu den Aktiven im Netzwerk ( $SD = 1.4$ ) und den Briefeschreibern ( $SD = 1.2$ ) größer ist. Demnach unterscheiden sich, im Gegensatz zu Aktiven im Netzwerk oder Briefeschreibern, Gruppenaktivisten stärker in ihrer Einschätzung, ob sie in einem Jahr noch engagiert sind. Die jeweilige Stimmung in den verschiedenen Gruppen, die auch von der Gruppenleitung abhängen dürfte, führt möglicherweise zu diesen größeren Unterschieden zwischen der Fortsetzungsabsicht der verschiedenen Gruppenaktivisten. Die anderen beiden Tätigkeitsbereiche sind hingegen anders organisiert und strukturiert. So sind Briefeschreiber in keine Gruppe eingebunden, sondern meist zuhause freiwillig tätig. Aktive im Netzwerk können sich aussuchen, ob sie auf Informationen von Amnesty International Schweiz reagieren und individuell, in einer Gruppe, zu Hause oder außerhalb der eigenen vier Wände tätig werden möchten. Auch sie sind, wie die Briefeschreiber, in der Form ihres Engagements autonomer, weil sie in keiner geleiteten, sich regelmäßig treffenden Gruppe sind, wie dies bei Gruppenaktivisten der Fall ist. Eine weitere Interpretation für die vergleichsweise geringere Fortsetzungsabsicht der Gruppenaktivisten ist, dass sie den durchschnittlich höchsten Stundeneinsatz pro Woche haben. Demnach ist Gruppenaktivismus ein Engagement, das auch am ehesten durch äußere Faktoren beeinflusst werden kann. So ist es möglicherweise schwieriger mit einem höheren Erwerbsarbeitspensum oder anderen privaten Belastungen zu vereinbaren als Briefe

zu schreiben und hin und wieder aktiv im Netzwerk zu werden.

### 9.4.3 Zusammenhänge zwischen AOG und den Indikatoren nachhaltigen Engagements

Um der Frage nachzugehen, welche Zusammenhänge zwischen AOG und den Indikatoren nachhaltigen Engagements bestehen, bieten sich **Korrelationsanalysen** (► Anhang) an. Um reine Zusammenhänge zu ermitteln, wurden die Korrelationen um Einflüsse von Alter, Geschlecht und Engagementdauer – sie können die Zusammenhänge zwischen den Einfluss- und Zielgrößen verzerren – bereinigt. Im Folgenden werden diese sog. Partialkorrelationen berichtet.

Wie in ■ Tab. 9.2 aufgeführt, weist die allgemeine Zufriedenheit mit AOG den stärksten Zusammenhang auf ( $r = .42, p < .01$ ). Die generell hohen Wahrnehmungen von allgemeiner Gerechtigkeit bei Amnesty International Schweiz gehen demnach auch mit hoher Zufriedenheit einher. AOG und die normative Bindung an Amnesty International Schweiz sind nur in geringem Maße verbunden ( $r = .16, p < .05$ ). Die affektive Bindung weist, im Vergleich zur normativen, einen etwas höheren und praktisch bedeutsameren Zusammenhang mit AOG auf ( $r = .22, p < .01$ ). Das heißt, die emotionale und pflichtbasierte Bindung an Amnesty International Schweiz hängt zwar mit Wahrnehmungen von AOG zusammen, es spielen jedoch noch weitere, hier nicht erfasste Bindungsfaktoren eine Rolle. Auch die Absicht, bei Amnesty International Schweiz länger als 1 Jahr engagiert zu bleiben, hängt bedeutsam mit AOG zusammen ( $r = .23, p < .01$ ). Obwohl dieser Wert sehr nah an dem des Zusammenhangs von affektiver Bindung und AOG liegt, ist er als besonders bedeutsam zu werten. Denn die Fortsetzungsabsicht hängt, wie bereits erwähnt, neben Faktoren innerhalb der Organisation auch von vielen Umständen ab, die den Freiwilligen auch außerhalb der Organisation, etwa im Privatleben, betreffen. Deshalb lässt sich schließen: Die Absicht von Freiwilligen, bei Amnesty International zu bleiben, steigt, wenn sie das Innenleben der Organisation insgesamt als gerecht bewerten.

## 9.5 Empirische Befunde zu illegitimen Aufgaben in der Freiwilligenarbeit

Verwandt mit dem Thema der organisationalen Gerechtigkeit bzw. der mangelnden Fairness am Arbeitsplatz ist das Konzept der illegitimen Aufgaben. Dieses von Semmer et al. (2010) entwickelte Konzept hat seinen Ursprung in der Stressforschung, wobei die Autoren auf die inhaltliche Nähe zu Gerechtigkeitstheorien eingehen und es als »Spezialfall mangelnder Fairness« deklarieren. Illegitime Aufgaben werden dabei als ungerechtfertigte Aufgabenzuweisungen beschrieben, die das professionelle Selbst eines Mitarbeitenden angreifen und negative Gefühle auslösen. Illegitime Aufgaben verletzen also die Normen darüber, was fairerweise von einer bestimmten Person in einem bestimmten Berufskontext erwartet werden kann, wobei gilt, dass mit illegitimen Aufgaben immer *subjektiv* als illegitim bewertete Aufgaben gemeint sind. Während eine Person A eine Aufgabenzuweisung als unangemessen einschätzen kann, wird Person B dieselbe Aufgabenzuweisung u. U. als legitim für die eigene Arbeitsrolle empfinden. Semmer et al. (2010) teilen die illegitimen Aufgaben zudem in *unzumutbare* und *unnötige* Aufgaben ein: Während unzumutbare Aufgaben von einem Mitarbeitenden als ein gerichteter Angriff auf seine Person und damit stärker als persönliche Verletzung verstanden werden, gelten unnötige Aufgaben – aus Sicht dessen, der sie auszuführen hat – als sinnlose, vermeidbare oder ineffiziente Zuweisungen.

Für den Kontext der Erwerbsarbeit konnten Semmer et al. (2013) nachweisen, dass illegitime Aufgaben mit Irritation und negativen Gefühlen gegenüber der Organisation einhergehen. Auch niedrigere allgemeine Zufriedenheit und Arbeitsfreude, erhöhte psychosomatische Beschwerden, kontraproduktives Arbeitsverhalten oder Burnout hängen mit illegitimen Aufgaben zusammen (Otto et al., 2011; Semmer et al., 2010, 2013). Eine Studie von Stocker et al. (2010) zeigt zudem, dass die Wahrnehmung von illegitimen Aufgaben mit niedrigerer interaktionaler Gerechtigkeit einhergeht. Als unzumutbar oder unnötig eingeschätzte Aufgabenzuteilungen hängen also auch mit der wahrgenommenen Fairness von Vorgesetzten oder anderen Vertretern der Organisation zusammen

(im Sinne von Anständigkeit, Respekt, Wahrhaftigkeit und Authentizität).

### 9.5.1 Illegitime Aufgaben in der Freiwilligenarbeit

Obwohl der Begriff der Illegitimität in Bezug auf freiwilliges Engagement zunächst Staunen hervorrufen mag – schließlich können frei gewählte Aufgaben per definitionem nicht illegitim sein – sind wir der Ansicht, dass das Konzept auch auf den Kontext der Freiwilligenarbeit anwendbar ist. Gerade weil es beim Konzept der illegitimen Aufgaben um die Aufgabenverteilung geht, und nicht – wie in der Erwerbsarbeit üblich – um die Verteilung von Geld oder Belohnungen (vgl. Colquitt, 2001), eignet sich dieses Konstrukt besonders für den Kontext freiwilliger Arbeit. Wir gehen davon aus, dass sich Freiwillige für ein freiwilliges Engagement entscheiden und sich bewusst sind, dass die tatsächliche Ausübung durchaus auch unzumutbare oder als unnötig empfundene Aufgabenzuweisungen beinhalten kann. So könnte ein Freiwilliger in einem Fahrdienst für immobile Personen es bspw. als unnötig empfinden, wenn er gebeten wird, 2 Patienten unmittelbar nacheinander zur gleichen Adresse zu fahren. Wie das Beispiel zeigt, nehmen wir an, dass einzelne Interaktionen mit der NPO oder mit den Empfängern ausschlaggebend sind für das Empfinden von Illegitimität, nicht aber die freiwillige Tätigkeit an sich.

Illegitime Aufgaben, als Spezialfall mangelnder Fairness am Arbeitsplatz, verletzen die Normen darüber, was fairerweise von einem Mitarbeitenden erwartet werden kann. Diese Verletzung zieht negative Gefühle und ein verringertes Arbeitsengagement nach sich. Um den zugrundeliegenden motivationalen Prozess abzubilden, haben wir den Einfluss von unzumutbaren und unnötigen Aufgaben auf die von Deci und Ryan (2000) postulierten 3 menschlichen Grundbedürfnisse nach Kompetenzerleben, sozialer Einbindung und Autonomie untersucht (► Kap. 5 für eine ausführliche Beschreibung der motivationalen Grundbedürfnisse). Zudem haben wir, als ausgewählte Indikatoren nachhaltigen Engagements, Freiwillige ihre allgemeine Zufriedenheit, Arbeitsfreude und Fortsetzungsabsicht einschätzen bzw. bewerten lassen. In **Tab. 9.3** werden die hier verwendeten Konzepte

■ **Tab. 9.3** Mangelnde Fairness in der Aufgabenzuweisung, motivationale Grundbedürfnisse und Indikatoren nachhaltigen Engagements

**Mangelnde Fairness in der Aufgabenzuweisung (illegitime Aufgaben)**

Unzumutbare Aufgaben	Aufgaben, die durch die gegebene (berufliche) Rolle nicht abgedeckt sind; sie sollten von jemand anderem erledigt werden (»Gibt es Arbeitsaufgaben in Ihrer Freiwilligentätigkeit, bei denen Sie der Meinung sind, dass diese zu weit gehen, also eigentlich nicht von Ihnen erwartet werden können?«)
Unnötige Aufgaben	Aufgaben, die als sinnlos empfunden werden (»Gibt es Arbeitsaufgaben in Ihrer Freiwilligentätigkeit, bei denen Sie sich fragen, ob diese überhaupt gemacht werden müssen?«)

**Motivationale Grundbedürfnisse**

Bedürfnis nach Autonomie	Inhärenter Wunsch eines Individuums, ein Gefühl von Wahl und psychologischer Freiheit beim Ausführen einer Tätigkeit zu haben (»Bei meiner Freiwilligentätigkeit habe ich häufig das Gefühl, den Anweisungen anderer Personen folgen zu müssen«)
Bedürfnis nach sozialer Einbindung	Inhärenter Wunsch des Individuums, sich mit anderen verbunden zu fühlen, d. h. Mitglied einer Gruppe zu sein, zu lieben und andere wichtig zu nehmen sowie geliebt und wichtig genommen zu werden (»Ich fühle mich in meiner Freiwilligentätigkeit als Teil einer Gruppe.«)
Bedürfnis nach Kompetenzerleben	Inhärenter Wunsch eines Individuums, sich wirksam zu fühlen in der Interaktion mit der Umwelt (»Ich werde den Aufgaben bei meiner Freiwilligentätigkeit gerecht.«)

**Indikatoren nachhaltigen Engagements**

Allgemeine Zufriedenheit	Ein positiver emotionaler Zustand, der aus der Bewertung der eigenen Tätigkeit oder der Erfahrungen im freiwilligen Engagement resultiert (»Alles in allem bin ich sehr zufrieden mit meiner Freiwilligentätigkeit.«)
Arbeitsfreude	Ein positives, arbeitsbezogenes Befinden, das von Lebendigkeit (»Bei meiner Freiwilligentätigkeit fühle ich mich fit und tatkräftig.«), Hingabe (»Meine Freiwilligentätigkeit inspiriert mich.«) und Absorption (»Ich gehe völlig in meiner Freiwilligentätigkeit auf.«) gekennzeichnet ist
Fortsetzungsabsicht	Die Absicht, in den nächsten 3 Jahren bei der Organisation als Freiwilliger tätig zu sein (»Ich denke oft darüber nach, meine Freiwilligentätigkeit zu beenden.«)

Quellen: Wirtz (2013); Semmer et al. (2013); van den Broeck et al. (2010); Schaufeli & Bakker (2003).

aufgeführt und definiert. Den interessierten Leser verweisen wir an dieser Stelle auch auf den Beitrag von van Schie et al. (2013) in der Zeitschrift *Voluntas*, in dem vertieft auf die negative Wirkung von illegitimen Aufgaben auf Gefühle der Selbstbestimmung sowie auf die moderierende Wirkung der Rollenorientierung eingegangen wird.

### 9.5.2 Stichprobe und Ausprägungen der illegitimen Aufgaben

In der hier dargestellten Studie wurden insgesamt 191 Freiwillige des Roten Kreuzes mittels Papier- und Onlinefragebogen befragt. Das durchschnittliche Alter der Auskunftspersonen lag bei 64 Jahren (SD = 14.9); 54% der Stichprobe war männlich. Die Befragten waren seit rund 5,5 Jahren für das Rote Kreuz tätig (SD = 5.6) und engagierten sich im Mittel 6 Stunden pro Woche (SD = 5.5). Zudem berichteten 95% der Befragten, dass ihr letzter Einsatz beim Roten Kreuz nicht länger als einen Monat zurück lag.

Betrachtet man zunächst die Mittelwerte der illegitimen Aufgaben, fällt auf, dass sowohl unzumutbare als auch unnötige Aufgaben selten erlebt werden (■ Tab. 9.4), was im Übrigen auch für Messungen in der Erwerbsarbeit gilt: Semmer et al. (2010) berichten einen Gesamtmittelwert von 2.16 (SD = 0.6). Dennoch zeigt sich in offenen Antwortformaten, dass Freiwillige unzumutbare und unnötige Aufgaben kennen. So berichten im Fahrdienst tätige Freiwillige etwa davon, Patienten zuerst anziehen zu müssen (obwohl der Freiwillige eigentlich nur zu einem Arzttermin hätte fahren sollen) oder nicht darüber informiert worden zu sein, dass ein Patient im Rollstuhl sitzt (wofür ein spezielles Auto benötigt wird).

### 9.5.3 Zusammenhänge zwischen illegitimen Aufgaben, motivationalen Grundbedürfnisse und den Indikatoren nachhaltigen Engagements

Um die Frage zu beantworten, ob und wie sich mangelnde Fairness bei der Aufgabenzuteilung auf

■ **Tab. 9.4** Mittelwerte und Standardabweichungen von illegitimen Aufgaben, motivationalen Grundbedürfnissen und Indikatoren nachhaltigen Engagements

Variable	M	SD
Unzumutbare Aufgaben	1.45	0.52
Unnötige Aufgaben	1.78	0.76
Autonomie	4.15	0.53
Soziale Einbindung	3.50	0.68
Kompetenzerleben	4.28	0.51
Allgemeine Zufriedenheit	4.54	0.56
Arbeitsfreude	5.24	1.16
Fortsetzungsabsicht	4.41	0.78

N = 191. \*p < .05. \*\*p < .01. Alle Konzepte wurden auf einer 5-stufigen Skala erhoben, einzig für die Arbeitsfreude wurde eine 7-stufige Skala verwendet.

die motivationalen Grundbedürfnisse und ausgewählte Indikatoren nachhaltigen Engagements auswirken, wurden **Regressionsanalysen** (► Anhang) durchgeführt. Anhand der Werte in ■ Tab. 9.5 und ■ Tab. 9.6 wird ersichtlich, dass illegitime Aufgaben motivationale Grundbedürfnisse verletzen und nachhaltiges Engagement gefährden. Nachfolgend wird zuerst der negative Zusammenhang der illegitimen Aufgaben mit den motivationalen Grundbedürfnissen und danach mit den Indikatoren nachhaltigen Engagements diskutiert.

### Wirkung illegitimer Aufgaben auf motivationale Grundbedürfnisse

Auffallend ist zunächst, dass unnötige und unzumutbare Aufgaben eine unterschiedliche Auswirkung auf die Befriedigung der motivationalen Grundbedürfnisse haben (■ Abb. 9.1). So wird das Bedürfnis nach Autonomie nur durch unnötige Aufgaben ( $\beta = -.43, p < .001$ ), nicht aber durch unzumutbare Aufgaben verletzt ( $\beta = -.03, p = n.s.$ ). Unnötige, vermeidbare Aufgaben verletzen also das Bedürfnis nach Autonomie und Wahlfreiheit in der freiwilligen Tätigkeit. Das Bedürfnis nach sozialer Einbindung hingegen wird nicht bedeutsam von illegitimen Aufgaben geschädigt. Weder

■ **Tab. 9.5** Die Auswirkung von illegitimen Aufgaben auf motivationale Grundbedürfnisse

Regressionsanalyse	Bedürfnis nach Auto- nomie	Bedürfnis nach sozialer Einbindung	Bedürfnis nach Kompe- tenz
	$\beta$	$\beta$	$\beta$
UZA	-.03	.00	-.29**
UNA	-.43***	-.10	.13
R <sup>2</sup>	.198	.009	.054
F	21.74***	0.77	5.02**

N = 191. \*p < .05, \*\*p < .01, \*\*\*p < .001. UZA unzumutbare Aufgaben; UNA unnötige Aufgaben.

■ **Tab. 9.6** Die Auswirkung von illegitimen Aufgaben auf Indikatoren nachhaltigen Engagements

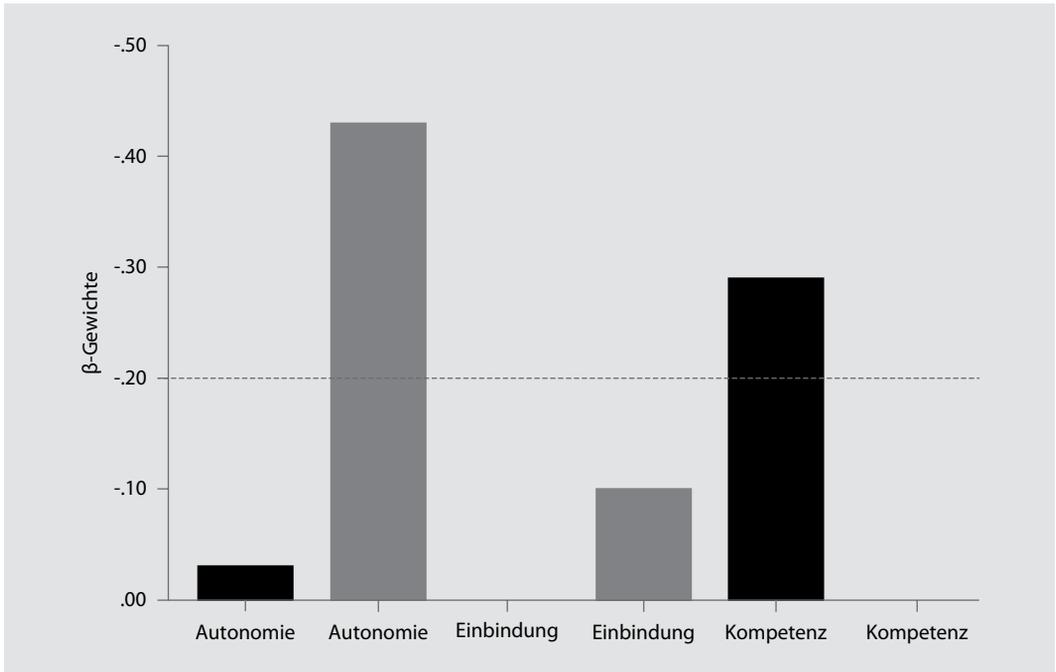
Regressionsanalyse	Allgemeine Zufriedenheit	Arbeitsfreude	Fortsetzungsabsicht
	$\beta$	$\beta$	$\beta$
UZA	-.14	-.08	-.29**
UNA	-.27**	-.13	-.12
R <sup>2</sup>	.139	.037	.144
F	13.62***	3.22	14.20***

N = 191. \*p < .05, \*\*p < .01, \*\*\*p < .001. UZA unzumutbare Aufgaben; UNA unnötige Aufgaben.

unzumutbare ( $\beta = .00$ ,  $p = \text{n.s.}$ ) noch unnötige Aufgaben ( $\beta = -.10$ ,  $p = \text{n.s.}$ ) führen dazu, dass Freiwillige sich sozial ausgeschlossen fühlen. Das Bedürfnis nach Kompetenz wird wiederum nur durch unzumutbare Aufgaben ( $\beta = -.29$ ,  $p < .01$ ), nicht aber durch unnötige Aufgaben verletzt ( $\beta = .13$ ,  $p = \text{n.s.}$ ). Bedenkt man, dass unzumutbare Aufgaben als ein gerichteter Angriff auf die eigene Person aufgefasst werden, so wird verständlich, dass sich Freiwillige dadurch besonders in ihrer persönlichen Wirksamkeit eingeschränkt fühlen können. Unnötige Aufgaben wirken hingegen unspezifisch sowie vermeidbar und greifen nicht die persönliche Wirksamkeit an, sondern schränken das Bedürfnis der Freiwilligen nach Autonomie und Wahlfreiheit ein. Insgesamt verletzt mangelnde Fairness in der Aufgabenzuweisung also das Bedürfnis der Freiwilligen nach Autonomie und Kompetenz, nicht aber ihr Bedürfnis nach sozialer Einbindung.

### Wirkung illegitimer Aufgaben auf Indikatoren nachhaltigen Engagements

Wie bei den motivationalen Grundbedürfnissen zeigen sich bei den Indikatoren nachhaltigen Engagements ebenfalls Unterschiede zwischen unzumutbaren und unnötigen Aufgaben, allerdings sind diese weniger stark ausgeprägt (■ Abb. 9.2). Allgemeine Zufriedenheit wird interessanterweise nur von unnötigen Aufgaben gemindert ( $\beta = -.27$ ,  $p < .01$ ), nicht aber von unzumutbaren Aufgaben ( $\beta = -.14$ ,  $p = \text{n.s.}$ ), während die Fortsetzungsabsicht lediglich von unzumutbaren Aufgaben gehemmt wird ( $\beta = -.29$ ,  $p < .01$ ), nicht aber von unnötigen Aufgaben ( $\beta = -.12$ ,  $p = \text{n.s.}$ ). Unnötige Aufgaben, die als vermeidbar, sinnlos und ineffizient eingeschätzt werden, führen also dazu, dass Freiwillige unzufriedener sind mit ihrer Tätigkeit. Aufgabenzuweisungen, die als ein gerichteter Angriff erlebt werden, führen hingegen dazu, dass Freiwillige die NPO sogar verlassen wollen. Unzumutbare Aufga-



■ **Abb. 9.1** Wirkung von illegitimen Aufgaben auf motivationale Grundbedürfnisse; *schwarz* unzumutbare Aufgaben, *grau* unnötige Aufgaben. Das leicht positive, nicht signifikante  $\beta$ -Gewicht von unnötigen Aufgaben auf Kompetenz ist in der Abbildung nicht abgetragen

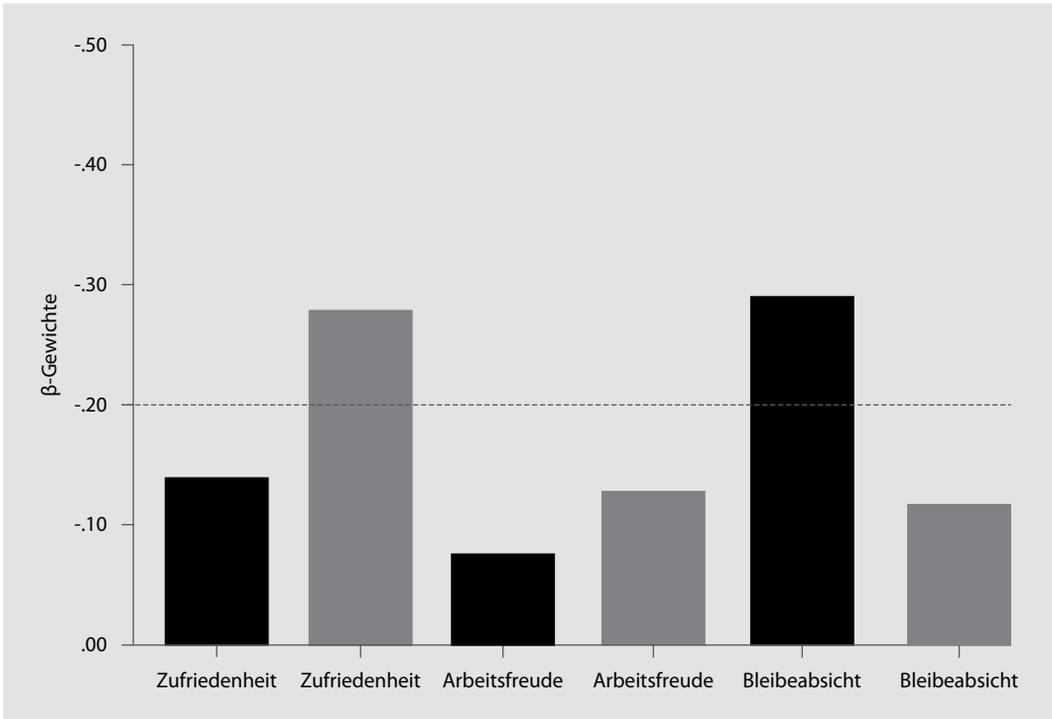
ben haben folglich eine direkte Auswirkung auf die Fortsetzungsabsicht der Freiwilligen. Die Arbeitsfreude wird weder von unzumutbaren Aufgaben ( $\beta = -.08$ ,  $p = n.s.$ ), noch von unnötigen Aufgaben beeinflusst ( $\beta = -.13$ ,  $p = n.s.$ ).

Insgesamt wirkt sich mangelnde Fairness in der Aufgabenzuweisung unterschiedlich stark auf die einzelnen Indikatoren nachhaltigen Engagements aus. Während sowohl die allgemeine Zufriedenheit als auch die Fortsetzungsabsicht der Freiwilligen deutlich negativ von den illegitimen Aufgaben beeinflusst werden, ist die Arbeitsfreude, d. h. ihre Lebendigkeit, Absorption und Hingabe bei der Freiwilligentätigkeit, nicht betroffen. Diese Konstellation leuchtet deshalb ein, weil sowohl die allgemeine Zufriedenheit als auch die Fortsetzungsabsicht eher bilanzierende, bewertende Indikatoren des nachhaltigen Engagements darstellen, während es sich bei der Arbeitsfreude um eine eher emotionale Komponente handelt. Wir interpretieren diesen Befund so, dass die Arbeitsfreude von Freiwilligen stärker aus der Zusammenarbeit mit

den Hilfeempfängern des Roten Kreuzes gewonnen wird, während die allgemeine Zufriedenheit und die Fortsetzungsabsicht deutlich mehr mit der Organisation in Verbindung gebracht wird. Stellt eine NPO illegitime Anforderungen, dann reagieren die Freiwilligen mit gesenkter allgemeiner Zufriedenheit und niedrigerer Fortsetzungsabsicht, fühlen sich aber nicht weniger arbeitsfreudig. Dieser Befund festigt erneut unsere Annahme, dass Freiwillige in ihrem Engagement stark zwischen der Organisation und dem Zweck oder den Empfängern ihrer freiwilligen Tätigkeit unterscheiden (► Kap. 8).

## 9.6 Handlungsempfehlungen und Ausblick

In diesem Kapitel wurde diskutiert und empirisch beleuchtet, welche Rolle Gerechtigkeitserleben in Freiwilligenorganisationen für das nachhaltige Engagement Freiwilliger spielt. Die Befunde der



■ **Abb. 9.2** Wirkung von illegitimen Aufgaben auf Indikatoren nachhaltigen Engagements; *schwarz* unzumutbare Aufgaben; *grau* unnötige Aufgaben

ersten Studie zeigen, dass AOG stark mit der Zufriedenheit und Fortsetzungsabsicht der Freiwilligen zusammenhängt. Für nachhaltiges und von Zufriedenheit gekennzeichnetes Engagement ist es also wichtig, dass die NPO darauf achtet, dass allen Mitgliedern der Organisation fair begegnet wird. Im Gegensatz dazu illustrieren die Ergebnisse aus der zweiten Studie, dass illegitime Aufgaben die allgemeine Zufriedenheit und Fortsetzungsabsicht der Freiwilligen merklich verringern. Auch die Verwirklichung von motivationalen Grundbedürfnissen nach Autonomie und Erleben von Kompetenz werden von einer als unfair empfundenen Aufgabenzuteilung geschwächt. Möchte die NPO nachhaltiges Engagement ihrer Freiwilligen sicherstellen, sollte sie darauf achten, unnötige, sinnlose und ineffiziente Aufgaben im Dialog mit den Freiwilligen zu identifizieren und nach Möglichkeit entsprechend umzuorganisieren. Zudem sollte nachvollziehbar vermittelt werden, warum ein Freiwilliger »genau der Richtige für einen Job«

ist, um die Wahrnehmung von unfairen Aufgabenzuweisungen zu mildern.

Gerade weil es eine subjektive Interpretation ist, welche Aufgabe als unnötig oder unzumutbar eingestuft wird, kann eine NPO nicht a priori alle illegitimen Aufgaben verhindern. Allerdings kommt Freiwilligenkoordinatoren eine besondere Verantwortung im Auffangen von potenziell unzumutbaren und unnötigen Aufgaben zu. Der Befund, dass organisationale Ungerechtigkeit auf einer Dimension durch hohe Gerechtigkeit auf einer anderen Dimension im Sinne des »fair process effect« kompensiert werden kann (Walker et al., 1974), stellt einen interessanten Ansatzpunkt dar: Hohe Verfahrensgerechtigkeit, also die Möglichkeiten der Freiwilligen Einsicht *in* und Einfluss *auf* Entscheidungsverfahren nehmen zu können, birgt das Potenzial, negative Auswirkungen der unnötigen und unzumutbaren Aufgaben zu kompensieren. Freiwilligenkoordinatoren, die vermutlich als direkteste Vertreter der NPO gelten, sind in

ihrer Funktion angesprochen, freiwillig Tätige adäquat über Entscheidungen, die ihre Aufgaben betreffen, zu informieren und ihnen ein Mitspracherecht zu gewähren. Neben der Verantwortung von Koordinatoren, Freiwilligen gegenüber umfassend zu kommunizieren, und der Eigenverantwortung Freiwilliger, ihre Aufgaben selbst aktiv mit zu bestimmen, sollte zudem auf organisationaler Ebene angesetzt werden. So könnten kollektive Kommunikationsregeln eingeführt werden (bspw. der Grundsatz, dass immer nachgefragt wird, ob ein Freiwilliger bereit ist, eine bestimmte Aufgabe zu übernehmen), um negative Effekte abzumildern.

Weiterführend sollte Gerechtigkeitserleben bedeutsam für Konfliktprävention, -entstehung und -beilegung und deshalb ein Thema künftiger Freiwilligenforschung sein. Denn es ist wahrscheinlich, dass Freiwillige in Zukunft immer häufiger in Teams einbezogen werden, denen bezahlte Mitarbeiter angehören. Diese heterogenen Teamsituationen sind beispielsweise denkbar im Pflegesektor: Aufgrund des zunehmenden demographischen Wandels und mangelnder Finanzierbarkeit sind hier bereits heute personelle Grenzen bezahlter Pflegearbeit erreicht. Freiwillige könnten in Teams Pflegeaufgaben übernehmen, die durch bezahlte Mitarbeiter nicht mehr abgedeckt werden können. Doch birgt eine solche Teamzusammensetzung Konfliktpotenzial, das Herausforderungen an Koordination und Führung stellt. Das wird u. a. deutlich, wenn man sich die in ► Kap. 6 erörterte Pluralität von Gerechtigkeit und den grundlegenden Gedanken dieses Kapitels vor Augen führt, nämlich dass für freiwillig Tätige andere Gerechtigkeitsaspekte bedeutsam sind als für bezahlte Mitarbeiter. Dass derart konträre Gerechtigkeitsüberzeugungen Konflikte auslösen können, ist eine Erkenntnis, auf der gerechtigkeitspsychologisch geprägte Mediationsverfahren basieren. Mittels solcher Mediationsverfahren soll Konfliktparteien auf Grundlage diverser psychologischer Interventionstechniken letztlich vermittelt werden, dass es nicht die eine Gerechtigkeit gibt, sondern verschiedene Gerechtigkeitsüberzeugungen berechtigt und deshalb auszuhandeln sind. Dieses Aushandeln wird auch als normativer Diskurs bezeichnet und spiegelt einen kontinuierlichen Dialog mit dem Ziel produktiver Austauschbeziehungen wider (Montada & Kals,

2013). Umso wichtiger erscheint es daher, dass Freiwilligenkoordinatoren sich im Hinblick auf das Gerechtigkeitserleben Freiwilliger sensibilisieren und Interventionstechniken psychologischer Mediationsverfahren kennen, um normative Diskurse aktiv begleiten zu können. Im Rahmen von Workshops könnten Möglichkeiten geschaffen werden, damit Freiwillige, Mitarbeiter und Freiwilligenkoordinatoren sich darüber austauschen können, was als ungerecht erlebt wird. Es wäre die Aufgabe künftiger Freiwilligenforschung zu untersuchen, ob so positive Impulse für die Konfliktkultur in Freiwilligenorganisationen im Sinne eines gemeinsamen und übergreifenden Gerechtigkeitsdialogs entstehen.

## Literatur

- Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. In L. Berkowitz (Hrsg.), *Advances in experimental social psychology* (S. 267–299). San Diego, CA: Academic Press.
- Ambrose, M. L. & Schminke, M. (2009). The role of overall justice judgments in organizational justice research: A test of mediation. *Journal of Applied Psychology, 94*(2), 491–500. doi:10.1037/a0013203
- Bies, R. J. & Moag, J. S. (1986). Interactional justice: Communication criteria of fairness. In R. J. Lewicki, B. H. Sheppard & M. H. Bazerman (Hrsg.), *Research on negotiation in Organizations* (Bd. 1, S. 43–55). Greenwich, CT: JAI Press.
- Bies, R. J., Shapiro, D. L. & Cummings, L. L. (1988). Causal accounts and managing organizational conflict: Is it enough to say it's not my fault? *Communication Research, 15*, 381–399.
- Blader, S. L. & Tyler, T. R. (2005). How can theories of organizational justice explain the effects of fairness? In *Handbook of organizational justice* (S. 329–354). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Boezeman, E. J. & Ellemers, N. (2007). Volunteering for charity: Pride, respect, and the commitment of volunteers. *Journal of Applied Psychology, 92*(3), 771–785. doi:10.1037/0021-9010.92.3.771
- Cohen-Charash, Y. & Spector, P. E. (2001). The role of justice in organizations: a metaanalysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 86*(2), 278–321.
- Colquitt, J.A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation measure. *Journal of Applied Psychology, 86*, 386–400.
- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O. L. H. & Ng, K. Y. (2001). Justice at the millennium: a meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology, 86*(3), 425–445.

- Colquitt, J. A., Greenberg, J. & Zapata-Phelan, C. P. (2005). What is organizational justice? A historical overview. In J. Greenberg & A. Colquitt (Eds.), *Handbook of organizational justice* (S. 3–56) Mahwah: Erlbaum.
- Deci, E. L. & Ryan, R. M. (2000). The »what« and »why« of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268.
- Deutsch, M. (1975). Equity, equality, and need: what determines which value will be used as the basis of distributive justice? *Journal of Social Issues*, 31, 137–149.
- Folger, R., Rosenfield, D., Grove, J. & Corkran, L. (1979). Effects of »voice« and peer opinions on responses to inequity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37(12), 2253–2261.
- Greenberg, J. (1990). Employee theft as a reaction to underpayment inequity: The hidden cost of pay cuts. *Journal of Applied Psychology*, 75, 561–568.
- Greenberg, J. (1994). Using socially fair procedures to promote acceptance of a work site smoking ban. *Journal of Applied Psychology*, 79, 288–297.
- Greenberg, J. (2001). Setting the justice agenda: Seven unanswered questions about »what, why, and how.« *Journal of Vocational Behavior*, 58, 210–219.
- Haski-Leventhal, D. & Bargal, D. (2008). The volunteer stages and transitions model: Organizational socialization of volunteers. *Human Relations*, 61(1), 67–102.
- Holtz, B. C. & Harold, C. M. (2009). Fair today, fair tomorrow? A longitudinal investigation of overall justice perceptions. *Journal of Applied Psychology*, 94(5), 1185–1199. doi:10.1037/a0015900
- Jiraneck, P., Brauchli, R. & Wehner, T. (2014). Beyond paid work: voluntary work and its salutogenic implications for society. In G. F. Bauer & O. Hämmig (Eds.), *Bridging occupational, organizational and public health* (S. 209–229). Heidelberg: Springer.
- Kals, E. & Jiraneck, P. (2012). Organizational justice. In E. Kals & J. Maes (Hrsg.), *Justice and conflicts. Theoretical and empirical contributions* (S. 219–235). Heidelberg: Springer.
- Kegel, T. (2014). Interview »Freiwilligkeit im Wandel« mit Thomas Kegel. Verfügbar unter: ► <http://www.stadt-zuerich.ch/content/sd/de/index/engagementeinkaufen/freiwilligenarbeit/newsletter/archiv.html> [26.06.14].
- Kurth, S. & Otto, K. (2012). Zufriedenheit mit und Aufrechterhaltung von freiwilligem Engagement: Organisationale Gerechtigkeit als Ressource in Abhängigkeit der Motivlage. *Wirtschaftspsychologie*, 14, 20–29.
- Lind, E. A. (2001). Fairness Heuristic Theory: Justice judgments as pivotal cognitions in organizational relations. In J. Greenberg & R. Cropanzano (Hrsg.), *Advances in organizational justice* (S. 56–88). Stanford, CA: Stanford University Press.
- Montada, L. (2000). Gerechtigkeit und Rechtsgefühl in der Mediation. In A. Dieter, L. Montada & A. Schulze (Hrsg.), *Gerechtigkeit im Konfliktmanagement und in der Mediation* (S. 36–62). Frankfurt a. M.: Campus.
- Montada, L. & Kals, E. (2013). *Mediation. Psychologische Grundlagen und Perspektiven*. Weinheim: Beltz.
- Morrison, E. W. & Robinson, S. L. (1997). When employees feel betrayed: a model of how psychological contract violation develops. *The Academy of Management Review*, 22(1), 226–256.
- Müller, M. M., Kärcher, J. & Kals, E. (2011). Organisationale Gerechtigkeit: Vorstellung eines deutschsprachigen Instruments zur Messung der Gerechtigkeit auf organisationaler Ebene. *Wirtschaftspsychologie*, 13, 21–33.
- Neufeind, M., Jiraneck, P. & Wehner, T. (2012). Freiwilliges Arbeitsengagement in Organisation und Gesellschaft: Für eine psychologische Differenzierung freiwilligen Tätigseins. *Wirtschaftspsychologie*, 14, 4–19.
- Nichols, G. (2013). The psychological contract of volunteers: A new research agenda. *Voluntas*, 24(4), 986–1005.
- Otto, K., Weseler, D., Schladitz, S. & Sobiraj, S. (2011). *Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz: Warum sind qualifikationsentsprechende Arbeitsaufgaben und Feedback so wichtig?* Poster presented at the 10<sup>th</sup> Congress for Health Psychology in Berlin.
- Rousseau, D. M. (1990). New hire perceptions of their own and their employer's obligations: A study of psychological contracts. *Journal of Organizational Behavior*, 11(5), 389–400.
- Schaufeli, W. B. & Bakker, A. B. (2003). *UWES – Utrecht Work Engagement Scale Preliminary Manual*. Occupational Health Psychology Unit Utrecht University.
- Semmer, N. K., Tschan, F., Meier, L. L., Facchin, S. & Jacobshagen, N. (2010). Illegitimate tasks and counterproductive work behavior. *Applied Psychology: An International Review*, 59, 70–96.
- Semmer, N.K., Jacobshagen, N., Meier, L.L., Elfering, A., Kälin, W. & Tschan, F. (2013). Psychische Beanspruchung durch illegitime Aufgaben. In Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, G. Junghanns & M. Morschhäuser (Hrsg.), *Immer schneller, immer mehr* (S. 97–112). Heidelberg: Springer.
- Stocker, D., Jacobshagen, N., Semmer, N. K. & Annen, H. (2010). Appreciation at work in the Swiss Armed Forces. *Swiss Journal of Psychology*, 69(2), 117–124.
- Stouffer, S. A., Suchman, E. A., DeVinney, L. C., Star, S. A. & Williams, R. M. (1949). *The American soldier: Adjustment during army life*. Clinton, MA: Colonial Press.
- Törnblom, K. Y. & Vermunt, R. (1999). An integrative perspective on social justice: Distributive and procedural fairness evaluations of positive and negative outcome allocations. *Social Justice Research*, 12, 39–64.
- Tyler, T. R. & Caine, A. (1981). The influence of outcomes and procedures on satisfaction with formal leaders. *Journal of Personality and Social Psychology*, 41, 642–655.
- Van den Broeck, A., Vansteenkiste, M., De Witte, H., Soenens, B. & Lens, W. (2010). Capturing autonomy, competence, and relatedness at work: Construction and initial validation of the Work-related Basic Need Satisfaction scale. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(4), 981–1002.
- van Schie, S., Guentert, S.T. & Wehner, T. (2013). How dare to demand this from volunteers! The impact of illegitimate

tasks. *Voluntas*. Advance online publication. doi:10.1007/s11266-013-9375-4

- Vantilborgh, T., Bidee, J., Pepermans, R., Willems, J., Huybrechts, G. & Jegers, M. (2011). A new deal for NPO governance and management: Implications for volunteers using psychological contract theory. *Voluntas*, 22(4), 639–657.
- Walker, L., Latour, S., Lind, E. A. & Thibaut, J. (1974). Reactions of participants and observers to modes of adjudication. *Journal of Applied Social Psychology*, 4(4), 295–310. doi:10.1111/j.1559-1816.1974.tb02601.x
- Wehner, T., Mieg, H. & Güntert, S. (2006). Frei-gemeinnützige Arbeit. In S. Mühlpfordt & P. Richter (Hrsg.), *Ehrenamt und Erwerbsarbeit* (S. 19–39). München: Hampp.
- Wirtz, M. (2013). *Dorsch – Lexikon der Psychologie*. Bern: Huber.

# Verbessert Freiwilligenarbeit die »Work-Life-Balance«?

*Rebecca Brauchli und Theo Wehner*

- 10.1 **Work-Life- oder Life-Domain-Balance: Um was geht es? – 170**
- 10.2 **Die Vereinbarkeit verschiedener Lebensbereiche und die Bedeutung der Freiwilligenarbeit – 172**
  - 10.2.1 Interaktionen von unterschiedlichen Lebensbereichen – 173
  - 10.2.2 Die Bedeutung der Freiwilligentätigkeit als psychosoziale Ressource – 175
- 10.3 **Erkenntnisse aus eigener Forschung – 177**
  - Literatur – 179**

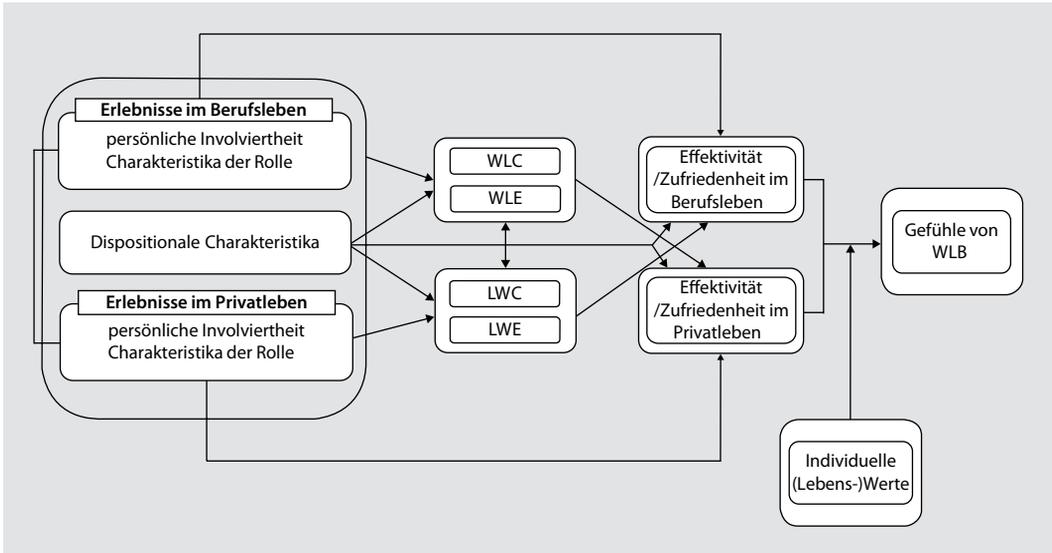
In den letzten Jahren wird die Vereinbarkeit unterschiedlicher Lebensdomänen – meist unter dem Stichwort Work-Life-Balance – in zahlreichen wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Publikationen thematisiert. Gerade für Freiwillige stellt die Vereinbarkeit der für sie wichtigen Lebensbereiche eine besondere Herausforderung dar, und es stellt sich die Frage, ob und inwiefern der zusätzliche und persönlich bedeutsame Lebensbereich der Freiwilligentätigkeit eine Belastung oder eine Bereicherung darstellt. Unter Bezugnahme auf die aktuelle Forschungsliteratur erscheint plausibel, dass sich die Freiwilligentätigkeit trotz der zusätzlichen zeitlichen Belastung eher positiv auf die Vereinbarkeit unterschiedlicher Lebensbereiche auswirkt. Eigene explorative Studien weisen ebenfalls in diese Richtung: Dabei erweist sich ein weder zu geringes noch zu starkes Engagement als besonders günstig.

### 10.1 Work-Life- oder Life-Domain-Balance: Um was geht es?

Die letzten Jahrzehnte sind gekennzeichnet durch erhebliche Veränderungen sozialer, ökonomischer und technologischer Strukturen. Dieser Wandel hatte und hat zur Folge, dass einzelne individuell bedeutsame Lebensbereiche wie Beruf, Familie, Freunde, Hobbys oder formelle und informelle frei-gemeinnützige Tätigkeiten in Einklang gebracht bzw. miteinander vereinbart werden müssen (s. etwa Greenhaus & Allen, 2010). Vereinbarkeit bedeutet hier, dass die Lebensbereiche je nach persönlichen Bedürfnissen, Zielen und Gegebenheiten mehr oder weniger stark voneinander abgegrenzt (Segmentation) oder mehr oder weniger stark integriert (Integration) werden, eine Person hat also den Wunsch, verschiedene Lebensbereiche wie Familie und Erwerbsarbeit oder Freiwilligenarbeit eher zu segmentieren oder eher zu integrieren. Diese Präferenzen bezüglich Segmentation und Integration schließen sich nicht aus, sondern können – je nach Lebensphase oder Lebensbereich – mehr oder weniger stark ausgeprägt sein. Sind wir dabei erfolgreich, spricht man heute – in der Wissenschaft wie im Feuilleton – von einer ausgewogenen **Work-Life-Balance**.

Es wurde jedoch bereits mehrfach darauf hingewiesen (s. etwa Resch & Bamberg, 2005), dass der Work-Life-Balance-Begriff missverständlich ist: Zum einen weil er eine scharfe Grenze zwischen und eine Dichotomie von Erwerbsarbeit und Leben suggeriert, zum anderen weil der Begriff wichtige Lebensbereiche (das Hobby, Partiarbeit oder auch die Freiwilligenarbeit) nicht expliziert; Lebensbereiche, die alle in Abhängigkeit von ihrer individuellen Bedeutung zum Gefühl eines Lebens in Balance beitragen und miteinander vereinbart werden müssen (s. auch ■ Abb. 10.1). Um den Fokus also nicht allein auf die Erwerbsarbeit in Gegenüberstellung zum gesamten übrigen Leben zu legen und allen Lebensbereichen gleichermaßen Bedeutung beizumessen, schlagen beispielsweise Ulich und Wiese (2011) die Verwendung des Begriffs »Life-Domain-Balance« vor. Dieses breitere Verständnis von einem Leben in Balance, das über das Gleichgewicht von Arbeit und Familie/Privatleben hinausgeht, erlaubt es, alle Lebensbereiche zu berücksichtigen, die für jemanden von Bedeutung sind (Brauchli, Hämmig, Güntert, Bauer & Wehner, 2012). Außerdem begegnet diese Begrifflichkeit der Problematik der Neutralitäts-, Autonomie- oder Segmentierungshypothese, die die Annahme vertritt, dass Erleben und Verhalten in Arbeit und Privatleben resp. Freizeit nicht miteinander zusammenhängen (Ulich & Wiese, 2011). Auch für Hoff (1986) erscheint es problematisch, Arbeit und Privatleben als unabhängig zu betrachten, und er argumentiert überzeugend, dass »zentrale, ganzheitlich-psychologische Begriffe wie ‚Identität‘ und ‚Persönlichkeit‘ [...] hinfällig [werden], wenn man sich den Menschen gewissermaßen als Chamäleon vorstellt, das sich völlig in eine Arbeits- und eine Privatperson aufteilt.« So sieht Hoff (1986) die subjektive Präferenz (s. o.) nach der Segmentierung von Lebensbereichen vielmehr als eine schützende Strategie mit dem Ziel, Negatives aus dem Arbeitsleben nicht ins Privatleben hineinzutragen.

Trotz der einleuchtenden Argumentation hat die bisherige Forschungsliteratur diese Problematik ebenso wenig gelöst wie die der konzeptuellen Überlappungen der Erwerbsarbeit, welche zweifelsfrei der »Arbeit« zuzuordnen ist, und der Hausarbeit oder Erziehungsarbeit, die dem (Familien-)Leben zugeordnet wird (Greenhaus & Allen,



■ **Abb. 10.1** Work-Life-Balance-(WLB)-Modell, adaptiert nach Greenhaus & Allen (2010; mit freundl. Genehmigung). *WLC* Work-to-Life Conflict; *WLE* Work-to-Life Enrichment; *LWC* Life-to-Work Conflict; *LWE* Life-to-Work Enrichment

2010). Wir wählen hier den Begriff der **Vereinbarkeit verschiedener Lebensbereiche**, um damit der Dichotomie Balance vs. Imbalance auszuweichen und eine ganzheitliche Betrachtung potenziell zahlreicher individuell bedeutsamer Lebensbereiche vorzunehmen.

Die Betrachtung des Zusammenspiels unterschiedlicher Lebensbereiche rückt auch die Rolle der Freiwilligenarbeit in den Fokus der Aufmerksamkeit, besitzt sie doch im Leben vieler eine große Bedeutung. Zudem ist zu erwarten, dass sie sich durch ihre besondere Qualität als Lebensbereich, der für viele eine Quelle von Sinnstiftung, sozialer Unterstützung und Selbstvertrauen darstellt, günstig auf andere Lebensbereiche auswirkt und somit in besonderem Maße zu einem Leben mit gut vereinbarten Bereichen beiträgt. In ► Kap. 7 wird dargestellt, dass Freiwilligenarbeit mit besserer Gesundheit und Wohlbefinden assoziiert ist, und gemutmaßt, dass der Grund in der Befriedigung der Grundbedürfnisse nach sozialer Eingebundenheit, Autonomie und Kompetenz liegt. Außerdem kann durch Freiwilligenarbeit das soziale Netzwerk erweitert und stabilisiert sowie gesundheitsbewusstes Verhalten gefördert werden. Dass für Freiwillige auch ohne elterliche Verpflichtungen die Vereinbarkeit verschiedener Lebensbereiche von großer

Bedeutung ist, zeigen die Aussagen von Freiwilligen aus Cambridge und Umgebung, die im Rahmen der unveröffentlichten Masterarbeit von Ketterer (2011) analysiert und ins Deutsche übersetzt wurden (► Kernsätze zur Vereinbarkeit der Lebensbereiche).

#### Kernsätze zur Vereinbarkeit der Lebensbereiche

- »Meine ideale Karriere wäre, meinen Beruf 3 Tage die Woche zu machen, dann vielleicht einen Tag der Woche beratend tätig zu sein und einen weiteren Tag Freiwilligenarbeit zu machen. Das würde mir so etwas wie eine Balance geben.«
- »Ich habe nicht gerne zu viel zu tun und das Gefühl, ich schaffe es nicht. Aber meine Freiwilligenarbeit neben meiner Arbeit gibt mir dieses Gefühl nicht. Sie ist einfach etwas, das mir Freude macht und fühlt sich gut an.«
- »Meine Arbeit und meine Freiwilligenarbeit sind unabhängig voneinander; die Arbeit bleibt am Arbeitsplatz.«

- »Es ist leichter für mich, Probleme von der Arbeit mit mir herumzuschleppen als von der Freiwilligenarbeit, die ist meistens sehr angenehm.«
- »Solange die Freiwilligenarbeit in einem Paket daherkommt, sodass ich sie einbauen kann in meinen Alltag, solange ich weiß, wie viel Zeit ich ungefähr noch habe und ich sagen kann, wann ich zu Hause sein werde, dann ist es in Ordnung.«
- »Es funktioniert. Aber ich glaube, dass es funktioniert, weil ich selbst permanent und aktiv das Gleichgewicht suche.«
- »Ich muss dafür sorgen, dass ich nicht über meine Arbeit nachdenke, wenn ich da hineingehe; dass ich eine Trennung habe zwischen meinem beruflichen und meinem Privatleben. So schaffe ich mir selbst diese Balance.«
- »Es ist gut, dass ich etwas anderes zu tun habe, denn ich würde sonst nach der Arbeit nur weiter arbeiten. Das ist nicht gut.«

Trotz augenscheinlich positiver Auswirkungen von Freiwilligenarbeit muss kritisch hinterfragt werden und die Möglichkeit in den Raum gestellt werden, dass sie sich auch als Belastung erweisen und damit einem positiven Transfer in andere Lebensbereiche entgegenwirken könnte. Diese Annahme ist insofern plausibel, als verschiedene Lebensbereiche um meist begrenzte Ressourcen »buhlen«, was zu Problemen führen kann, den Anforderungen, die eine Person in unterschiedlichen Lebensbereichen erfüllen muss oder möchte, zu begegnen.

Diesem vordergründigen Widerspruch begegnet dieses Kapitel und beantwortet durch die Beleuchtung von und Schlussfolgerungen aus Theorie und Empirie die Frage: Können Freiwillige ihre unterschiedlichen Lebensbereiche besser vereinbaren als Personen, die nicht freiwillig engagiert sind?

## 10.2 Die Vereinbarkeit verschiedener Lebensbereiche und die Bedeutung der Freiwilligenarbeit

Die Vereinbarkeit verschiedener Lebensbereiche bezieht sich konzeptuell auf die Wahrnehmung, ob Aktivitäten innerhalb und außerhalb der bezahlten Arbeit vereinbar oder abgrenzbar sind und darüber hinaus persönliches Wachstum fördern in Übereinstimmung mit den Prioritäten, die eine Person aktuell in ihrem Leben setzt (Westman, Brough & Kalliath, 2009). Traditionell wurde eine gelungene Vereinbarkeit als die Abwesenheit von Konflikten zwischen unterschiedlichen Lebensbereichen konzeptualisiert (Greenhaus & Beutell, 1985). In jüngerer Zeit hielt Frone (2003) jedoch fest, dass Vereinbarkeit mehr bedeutet als die bloße Abwesenheit von Konflikten und Beeinträchtigungen (Carlson, Grzywacz & Zivnуска, 2009). Wie die Forschung zeigt, gibt es im Zusammenspiel unterschiedlicher Lebensbereiche neben dem Konflikt zwischen diesen eine zweite, ebenso bedeutsame Komponente: die Bereicherung, im Sinne von positiven Übertragungseffekten (s. etwa Frone, 2003): Das Leben wird dann als mit verschiedenen Anforderungen vereinbar erlebt, wenn zwischen den unterschiedlichen Lebensbereichen wenige Interferenzen bestehen und zusätzlich substanzuelle positive Effekte auftreten.

Noch aktuellere Überlegungen (Greenhaus & Allen, 2010) stellen auch diese Auffassung in Frage; sie verlangen nach einer Ergänzung der Konzeption. Zu der Abwesenheit von Konflikten – im Speziellen zwischen der bezahlten Arbeit und der Familie bzw. dem Privatleben – und dem zusätzlichen Vorhandensein positiver wechselseitiger Übertragungseffekte muss ein Individuum innerhalb eines Lebensbereichs ein Gefühl von Effektivität (Wirksamkeit und Kompetenz) und Zufriedenheit empfinden – in Abhängigkeit von der individuellen Bewertung oder Priorisierung seiner unterschiedlichen Lebensbereiche. Auf Grundlage dieser Überlegungen schlagen Greenhaus und Allen (2010) das in  Abb. 10.1 angepasst wiedergegebene Modell vor. Dieses Modell wurde von uns so erweitert, dass es sowohl die Familie als auch das

gesamte Privatleben umfasst, es behält jedoch die in ► Abschn. 10.1 kritisierte Dichotomie von Privat- und Arbeitsleben vorerst bei.

Das Modell stellt dar, dass es für ein Leben mit erfolgreich vereinbarten Lebensbereichen (Gefühle von Work-Life-Balance) wichtig ist, dass wir zufrieden sind (Zufriedenheit im Berufsleben/im Privatleben) mit den uns wichtigen Bereichen [individuelle (Lebens-)Werte], dass wir uns darin effektiv fühlen (Effektivität im Berufsleben/im Privatleben). Zudem postuliert es, dass die Effektivität und Zufriedenheit neben dispositionalen Charakteristika (wie Persönlichkeitseigenschaften oder Intelligenz) und Erlebnissen im jeweiligen Lebensbereich durch Konflikte und Bereicherungen aus dem jeweils anderen Lebensbereich determiniert sind. Ob und wie stark solche Konflikte und Bereicherungen vorhanden sind, ist wiederum von Erlebnissen in Berufs- und Privatleben sowie von dispositionalen Charakteristika abhängig. Wie stark der jeweilige Einfluss ist, kann nicht bestimmt werden, da es sich bei dem Modell um ein rein theoretisches handelt.

Dass die Freiwilligenarbeit im Leben derer, die ein solches Engagement aufnehmen, eine bedeutende Rolle spielt und vielfältige Funktionen erfüllen kann, zeigen verschiedene Beiträge in dem vorliegenden Buch. Ob sie u. U. auch zu Konflikten und/oder Bereicherungsprozessen führt und damit zu Gefühlen von Effektivität und Zufriedenheit sowie letztlich zur Vereinbarkeit mit anderen Lebensbereichen beiträgt, wird in diesem Beitrag beleuchtet.

### 10.2.1 Interaktionen von unterschiedlichen Lebensbereichen

Lebensbereiche können wie eingeführt auf 2 gegensätzliche Weisen miteinander interagieren: Die dominante Annahme in der aktuellen Forschungsliteratur zur Vereinbarkeit von Lebensbereichen geht davon aus, dass unterschiedliche Lebensbereiche in Konkurrenz zueinander stehen und damit **negativ** interferieren (Gareis, Barnett, Ertel & Berkman, 2009). Die Tatsache, dass unterschiedliche Lebensdomänen relevant sind, erzeugt Konflikte im Sinne von Schwierigkeiten,

verschiedenen Verantwortlichkeiten bzw. Vereinbarkeiten in unterschiedlichen Lebensbereichen nachzukommen. In der aktuellen Forschungsliteratur finden sich insbesondere Studien, die Konflikte zwischen Arbeit und Familie und deren Folgen untersuchen (für einen Überblick s. Allen, Herst, Bruck & Sutton, 2000).

Es gibt jedoch eine immer größer werdende Anzahl von Studien, die auf Synergien zwischen unterschiedlichen Lebensbereichen fokussieren und damit auf **positive** Effekte des Engagements in verschiedenen Lebensbereichen hinzuweisen versuchen (Greenhaus & Powell, 2006; Grzywacz & Marks, 2000). Dabei wird angenommen, dass diese positiven und negativen Interaktionen sich nicht gegenseitig ausschließen, sondern gleichzeitig auftreten (Greenhaus & Powell, 2006).

Bezüglich des speziellen Lebensbereichs der Freiwilligenarbeit ist es neben dem gleichzeitigen Auftreten von Konflikten und Bereicherungen denkbar, dass die Bereicherung zuerst entsteht, es aber im Verlauf des Fortführens der Tätigkeit zunehmend zu Konflikten mit der bezahlten Arbeit und/oder den familialen, privaten Verpflichtungen kommen kann. Selbstverständlich ist auch das umgekehrte Verhältnis denkbar, dass nämlich die zusätzliche Tätigkeit zuerst zu Konflikten – insbesondere zeitlicher Art – führt und sich erst später – nachdem die Vereinbarkeit gelungen ist – Bereicherungen einstellen (Jiranek, Brauchli & Wehner, 2014).

Es gibt sehr wenige Studien, die sowohl die Konflikt- als auch die Bereicherungsperspektive miteinbeziehen (Gareis et al., 2009). Dennoch oder vielmehr gerade deshalb erscheint es sinn- und wertvoll, diesen plausiblen Annahmen empirisch und konzeptuell nachzugehen, indem untersucht wird, inwiefern Freiwilligentätigkeit sich ungünstig oder günstig, also bereichernd, auswirkt.

### Konflikte zwischen Lebensbereichen

Basierend auf einer Mangelhypothese, bei der angenommen wird, dass Personen begrenzte Zeit und Energie haben, steuern solche Personen, die mehrere Rollen in unterschiedlichen Lebensbereichen ausüben, zwangsläufig Konflikten und Stress entgegen, was die Lebensqualität reduziert (Greenhaus & Allen, 2010; Greenhaus & Powell, 2003).

Westman, Etzion und Gortler (2004) hielten ausgehend von der Definition von Greenhaus und Beutell (1985) fest, dass Konflikte zwischen Lebensbereichen entstehen, wenn »demands associated with one domain are incompatible with the demands associated with the other domain« (S. 413).

Dabei wird davon ausgegangen, dass Probleme und problematische Verhaltensweisen (z. B. ungünstige Bewältigungsstrategien) von einer Rolle auf eine andere, von einem Lebensbereich auf einen anderen übertragen werden. Greenhaus und Beutell (1985) differenzierten 3 Formen – die bereits getrennt oder gemeinsam erforscht wurden – von Konflikten zwischen Lebensbereichen:

- eine **zeitbasierte** Form (Zeitanforderungen in einem Lebensbereich erschweren es, den Anforderungen in einem anderen Lebensbereich gerecht zu werden),
- eine **belastungsbasierte** Form (negative Emotionen werden von einem Lebensbereich auf einen anderen übertragen),
- eine **verhaltensbasierte** Form (es gibt inkompatible Verhaltensanforderungen in den unterschiedlichen Lebensbereichen).

Mittlerweile sind sich die meisten Forscher einig, dass solche Konflikte einerseits im Privatleben und andererseits in der Erwerbsarbeit entstehen und in beide Richtungen wirken können (s. etwa Carlson & Frone, 2003).

Zahlreiche Studien konnten aufzeigen, dass Konflikte zwischen Lebensbereichen mit inner- und außerberuflichen sowie gesundheitlichen Problemen einhergehen mit der stärksten Evidenz für negative Effekte auf die Arbeits- und allgemeine Lebenszufriedenheit (s. etwa Allen et al., 2000; van Rijswijk, Bekker, Rutte & Croon, 2004).

Freiwilligenarbeit kann als Rolle oder Lebensbereich also nachvollziehbarerweise mit anderen Lebensbereichen in Konflikt treten, allein schon, weil ihre Ausführung Zeit in Anspruch nimmt (zeitbasierter Konflikt), aber auch weil sie emotional und kognitiv belastend sein kann (belastungsbasierter Konflikt; Ulich & Wiese, 2011) und dadurch unsere Leistungsfähigkeit in anderen Lebensbereichen einschränken kann. So befassen sich soziologische und sozialpsychologische Rollentheorien (Goode, 1960; Sieber, 1974) denn auch

vorwiegend mit den negativen Aspekten des Innehabens verschiedener subjektiv bedeutsamer Rollen resp. Lebensbereiche – mit Interrollenkonflikten oder Rollendruck.

Es gibt aber, wie erwähnt, im Zusammenspiel unterschiedlicher Lebensbereiche und Rollen auch positive Aspekte. Dies wird in ► Kap. 7 angesprochen und gezeigt, dass sich die Freiwilligenarbeit als zusätzliche Rolle im Leben positiv auf die Gesundheit auswirkt. Grundlegend möchten wir nun der Frage nachgehen, ob Freiwilligentätigkeit sich eher negativ auswirkt, indem sie zu Konflikten führt, oder aber diese eher abbaut und womöglich die bereichernden Elemente überwiegen und sie dadurch in der Lage ist, sich insgesamt positiv auf die Vereinbarkeit verschiedener Lebensbereiche auszuwirken.

### **Bereicherung zwischen unterschiedlichen Lebensbereichen**

In der Betrachtung des Zusammenspiels verschiedener Lebensbereiche fand in der Forschung ein Übergang von einer negativen zu einer positiven, ressourcenorientierten Perspektive statt (als Beispiel für eine solche Studie s. Hakanen, Peeters & Perhoniemi, 2011). Der aktuellen Forschungsliteratur können verschiedene Begriffe entnommen werden, die konzeptuell meist stark überlappen. Greenhaus und Allen (2010) heben die folgenden 3 hervor:

1. Positiver Übertragungseffekt (Positive Spillover)
2. Bereicherung (Enrichment)
3. Erleichterung (Facilitation)

Der **positive Übertragungseffekt** beschreibt, dass es zwischen unterschiedlichen Lebensbereichen zu Übertragungen von positiven Gefühlen, Wissen und günstigen Verhaltensweisen kommen kann. Beispielsweise lässt einen ein Lob vom Vorgesetzten in einer positiven Stimmung am Familienleben teilhaben oder ein angenehmer Abend mit Freunden erhöht die individuelle Produktivität am nächsten Arbeitstag (Hanson, Hammer & Colton, 2006; Sonntag, Binnewies & Mojza, 2010).

Diesem positiven Übertragungseffekt konzeptuell sehr ähnlich ist die **Bereicherung**, die zwischen unterschiedlichen Lebensbereichen zustande

kommen kann. Damit wird das Ausmaß beschrieben, mit dem die Erlebnisse in einem Lebensbereich die Lebensqualität innerhalb eines anderen Lebensbereichs über den Transfer von Ressourcen und positiven Gefühlen erhöht (Greenhaus & Powell, 2006). Während beim positiven Übertragungseffekt der Transferprozess im Zentrum steht, liegt beim Konzept der Bereicherung der Fokus auf der Erhöhung der Lebensqualität.

Ebenfalls eng damit hängt die **Erleichterung** zusammen, welche sich auf das Ausmaß bezieht, mit welchem das Engagement in einem Lebensbereich Nutzen generiert, der zum erfolgreicherem Handeln in einem anderen Lebensbereich beiträgt (Wayne, Musisca & Fleeson, 2004). Wie bei Konflikten geht man davon aus, dass diese positiven Aspekte in 2 Richtungen (bidirektional) wirken, d. h. positive Aspekte des Privatlebens bereichern die Arbeit und umgekehrt (Greenhaus & Allen, 2010).

In Übereinstimmung mit Wayne, Grzywacz, Carlson und Kacmar (2007) sowie Hakanen und Kollegen (2011) gehen wir zudem davon aus, dass Personen, die erfolgreich darin sind, Ressourcen in den ihnen wichtigen Lebensbereichen zu generieren (in und durch ihre Freiwilligentätigkeit etwa), hierdurch eine Bereicherung erfahren, was positive Konsequenzen in unterschiedlichen Lebensbereichen und generelles Wohlbefinden nach sich zieht: Freiwilligentätigkeit betrachten wir deshalb als eine psychosoziale Ressource, die nicht nur Konflikten entgegen, sondern darüber hinaus bereichernd wirkt.

### 10.2.2 Die Bedeutung der Freiwilligentätigkeit als psychosoziale Ressource

Wie bereits erwähnt, ist es durchaus denkbar, dass jemand, der einer Freiwilligentätigkeit nachgeht, eher Konflikte zwischen unterschiedlichen Lebensbereichen erfährt, was zu negativen Konsequenzen führen kann. Es ist aber ebenso plausibel, dass die Freiwilligentätigkeit aufgrund ihrer bereits erwähnten Qualität als Quelle von Sinnstiftung, sozialer Unterstützung und Selbstvertrauen ein hohes Bereicherungspotenzial besitzt und sich gemäß unserer Hypothese als psychosoziale Ressource

erweist. Im Folgenden wird sowohl theoretisch als auch empirisch nahe gelegt, weshalb es sinnvoll ist, Freiwilligentätigkeit als positives, konfliktreduzierendes und zudem bereicherndes Element im Zusammenspiel unterschiedlicher individuell bedeutsamer Lebensbereiche und Rollen zu verstehen.

Wir nehmen in Übereinstimmung mit Greenhaus und Powell (2006) an, dass Personen auf 3 sich ergänzende, sich nicht ausschließende Arten von verschiedenen Rollen bzw. unterschiedlichen Lebensbereichen profitieren können:

1. **Additives Modell:** Dieses Modell schlägt vor, dass Erfahrungen aus unterschiedlichen Lebensbereichen additive Effekte auf unser Wohlbefinden haben. Beispielsweise tragen die Zufriedenheit mit der Arbeit plus die Zufriedenheit mit dem Familienleben gemeinsam zum Glück, zur Lebenszufriedenheit sowie zur wahrgenommenen Lebensqualität bei. Freiwilligentätigkeiten können zusätzlich zur Erwerbsarbeit und anderen wichtigen Lebensbereichen und sozialen Rollen zu Glück, Wohlbefinden und Zufriedenheit beitragen.
2. **Puffermodell:** Dieses Modell schlägt vor, dass die Partizipation in unterschiedlichen Lebensbereichen eine gegenseitige stresspuffernde Wirkung haben kann. Beispielsweise kann die Tatsache, dass wir ein befriedigendes und erfüllendes Leben außerhalb unserer Arbeit führen, die Auswirkungen von Stress und Belastungen bei der Arbeit abfedern. Gerade die Freiwilligentätigkeit besitzt aus weiter unten zu erläuternden Gründen ein hohes Potenzial für eine solche Pufferwirkung, da sie als Quelle von Zufriedenheit und Wohlbefinden für diejenigen, die sie ausführen, wirkt (s. etwa die Zufriedenheitswerte von freiwillig Tätigen in der Studie von van Schie et al. in ► Kap. 8).
3. **Synergistisches Modell:** Dieses Modell schlägt vor, dass die Erfahrungen, die wir in einem Lebensbereich sammeln, einen Gewinn für andere Lebensbereiche generieren können im Sinne eines Transfers positiver Erfahrungen von einem auf einen anderen Lebensbereich. Beispielsweise können wir durch die Partizipation in der Arbeitsrolle Energie und Fähigkeiten erwerben, die wir dann in anderen

Lebensbereichen nutzen können. Dieser Effekt ist bidirektional – wir können also Dinge, die wir bei der Arbeit lernen, in der Freiwilligentätigkeit umsetzen und umgekehrt Erfahrungen, die wir im Rahmen der Freiwilligentätigkeit machen, in unsere Erwerbstätigkeit einbringen.

Wir gehen nun – wie bereits betont – davon aus, dass die Freiwilligentätigkeit wegen ihrer spezifischen Charakteristika eine hervorgehobene Rolle im Zusammenspiel unterschiedlicher Lebensbereiche spielt, was sie eben zu einer psychosozialen Ressource außerhalb der oft wichtig(sten) Lebensbereiche Erwerbsarbeit und Familie macht (Golüke, Güntert & Wehner, 2007). Obwohl verschiedene soziologische und sozialpsychologische Rollentheorien (Goode, 1960; Grzywacz & Marks, 2000) nahe legen, dass ein Mehr an Rollen und Lebensbereichen zu einem Mehr an Konflikten führt, und damit implizieren, dass Freiwilligenarbeit als zusätzliche Rolle mit anderen Rollen in Konflikt stehen könnte, postulieren wir, dass sich Freiwilligentätigkeit als Quelle von Zufriedenheit, Selbstwirksamkeit, Kohärenzgefühl und sozialer Unterstützung (s. etwa ► Kap. 7, ► Kap. 8 oder Musick & Wilson, 2003) im Zusammenspiel unterschiedlicher Lebensbereiche insgesamt eher positiv auswirkt. Aus 3 Gründen erscheint diese Annahme plausibel:

**Beeinflussung der Wahrnehmung von Stressoren (Stresspufferpotenzial)** Freiwilligentätigkeit kann die Wahrnehmung von Stressoren beeinflussen. Stressoren etwa aus dem Arbeits- oder familiären Umfeld, die als irrelevant erachtet werden, haben einen reduzierten negativen Einfluss auf die Gesundheit und das Wohlbefinden (Lazarus & Folkman, 1984). Freiwillig Engagierte bewerten also potenziell stressreiche Situationen möglicherweise als weniger relevant, was die Bedrohung durch mögliche Stressoren reduziert (Mojza & Sonnentag, 2010). Diese reduzierte Bedrohung erklären sich Mojza und Sonnentag (2010) dadurch, dass es den Freiwilligen möglich ist, in diesem zusätzlichen wichtigen Lebensbereich Belohnungen zu erhalten. Daher sind für sie Stressoren in anderen Lebensbereichen (z. B. innerhalb der Erwerbsarbeit) von

geringerer Bedeutung (Ruderman, Ohlott, Panzer & King, 2002).

**Ressourcenaufbau und -transfer (Ressourcenaufbaupotenzial)** Durch ihre Freiwilligentätigkeit können Personen Ressourcen wie soziale Unterstützung, Selbstwirksamkeit und Selbstvertrauen aufbauen (Brauchli et al., 2012). Diese können nicht nur direkt in andere Lebensbereiche transferiert werden (Greenhaus & Allen, 2010; Rozario, Morrow-Howell & Hinterlong, 2004), sondern sie helfen auch, mit Stressoren umzugehen. Freiwillig Engagierte, welche durch ihre Tätigkeit Zufriedenheit, Vertrauen und Selbstbewusstsein generieren, sind eher und besser in der Lage, mit Stress und Konflikten umzugehen (Mojza & Sonnentag, 2010; Ruderman et al., 2002).

**Wiederherstellung von Ressourcen (Erholungspotenzial)** Freiwilligentätigkeit erleichtert es den Personen, die sie ausführen, sich zu erholen, indem verbrauchte Ressourcen regeneriert werden (Sonnentag & Zijlstra, 2006). Das sog. Anstrengungs-Erholungs-Modell (Effort-Recovery Model, Meijman & Mulder, 1998) zeigt auf, dass es essenziell ist, Bedingungen zu schaffen, in denen Erholung (Entspannung und Abstand von Stressoren in anderen Lebensbereichen) erleichtert wird, z. B. eben innerhalb und durch Freiwilligentätigkeit. Freiwilligentätigkeit hat erhöhtes Erholungspotenzial, da sie nicht nur als angenehm (wie viele andere Freizeitaktivitäten), sondern darüber hinaus als anspruchsvoll empfunden wird. Angenehme und anspruchsvolle Tätigkeiten in der Freizeit lenken Personen effektiv von der Arbeit ab (Mojza, Lorenz, Sonnentag & Binnewies, 2010). Die Anstrengung, die für die vielfältigen Aufgaben in zentralen Lebensbereichen wie der bezahlten Arbeit und familialen Verpflichtungen aufgebracht werden muss, verursacht unvermeidlich eine Reihe von physiologischen und psychologischen Veränderungen. Diese müssen nicht nachhaltig sein, sofern der Anstrengung durch Erholung begegnet werden kann. Wenn der Erholungsprozess durch fehlende Ausgleichsaktivitäten verhindert wird, können diese physiologischen und psychologischen Veränderungen negative Konsequenzen nach sich ziehen (Sonnentag & Zijlstra, 2006). Tatsächlich fanden

Mojza und Sonntag (2010) Hinweise darauf, dass Freiwilligenarbeit Stresspuffer-, Ressourcenaufbau- und Erholungspotenzial und damit eine kompensatorische Funktion besitzt. Es finden sich also Belege dafür, dass Freiwilligentätigkeit Stress abbaut und gleichzeitig Ressourcen aufbaut.

Es ist folglich anzunehmen, dass dies wiederum den freiwillig Engagierten ermöglicht, den vielfältigen Belastungen und Herausforderungen in anderen ihnen wichtigen Lebensbereichen (bezahlte Arbeit, Familie, Sozialleben etc.) erfolgreich zu begegnen, was ihnen hilft, die verschiedenen Lebensbereiche zu vereinbaren, indem Konflikte abgebaut und Bereicherung genutzt wird (Brauchli et al., 2012; Golücke et al., 2007). Dieser günstige, direkte Zusammenhang von Freiwilligenarbeit und der Vereinbarkeit von Lebensbereichen hat zwar hohe Augenscheinvalidität, jedoch wenig empirische Evidenz. Daher galt es diesen Annahmen vertieft nachzugehen.

### 10.3 Erkenntnisse aus eigener Forschung

Eine explorative Prüfung der Daten des Schweizer Haushalt-Panels (Schweizer Haushalt-Panel, 2009) zeigte, dass die zusätzliche Rolle der Freiwilligentätigkeit Vereinbarkeitsprobleme in der Tat eher zu reduzieren als zu verstärken scheint. Um die kompensatorische und zuträgliche Funktion sowie das Potenzial der Freiwilligentätigkeit als psychosoziale Ressource und Stresspuffer zu untersuchen, führten wir eine explorative Studie durch (Brauchli et al. 2012). Ziel dieser Studie war es, der Rolle von Freiwilligentätigkeit im Zusammenspiel mit anderen Rollen und Lebensbereichen nachzugehen. Dabei wollten wir insbesondere die Frage beantworten, ob die Freiwilligentätigkeit das Potenzial birgt, Konflikte zwischen Lebensbereichen zu reduzieren.

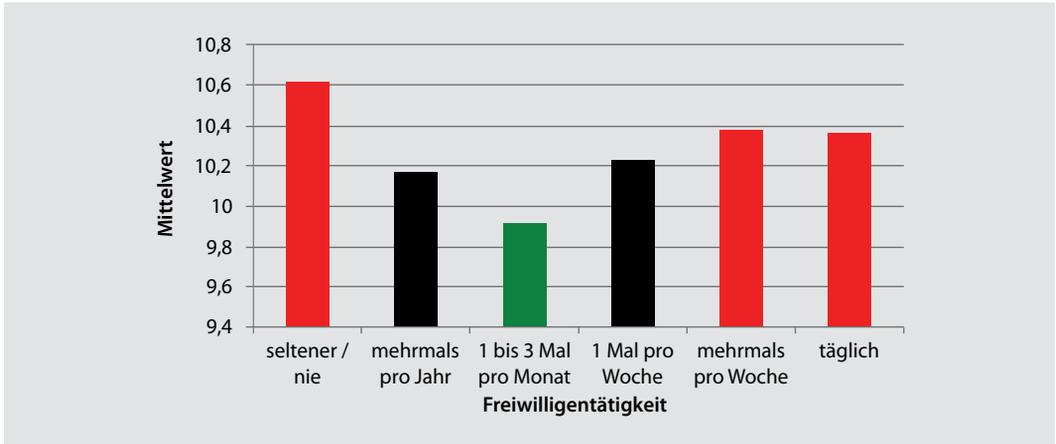
Die Resultate weisen darauf hin, dass Freiwilligentätigkeit eine besondere, differenzierte Rolle spielt in Bezug auf Konflikte zwischen Lebensbereichen und nicht abschließend beantwortet werden kann, ob Konflikte zwischen Erwerbsarbeit und Privatleben seltener oder häufiger sind, wenn jemand freiwillig tätig ist. Die statistischen Analysen liefern signifikante Ergebnisse, wenn die beiden Richtungen des Konflikts zwischen Erwerbsarbeit

und Privatleben getrennt voneinander analysiert werden – einerseits also Konflikte, die in der und durch die Erwerbsarbeit entstehen und sich negativ auf das Privatleben auswirken, und andererseits Konflikte, die im und durch das Privatleben entstehen und in der Folge die Erwerbsarbeit beeinträchtigen. Die Betrachtung der Konfliktmittelwerte zeigt einen differenziellen Trend auf: Konflikte aus der Erwerbsarbeit (zeit- und belastungsbasiert) nehmen im Mittel stetig ab, je häufiger jemand freiwillig tätig ist. Gegenteilig verläuft der Trend beim Konflikt aus dem Privatleben: Personen, die täglich freiwillig tätig sind, berichten im Mittel einen stärkeren Konflikt als solche, die nur selten oder gar nie freiwillig tätig sind. Diese Studie zeigt also, dass die Erwerbsarbeit in einem stärkeren Konflikt mit dem Leben außerhalb der Arbeit zu stehen scheint, wenn jemand nicht freiwillig tätig ist. Wir verstehen diesen Befund als Hinweis, dass Freiwilligentätigkeit tatsächlich eine psychosoziale Ressource darstellt, auch wenn Personen, die häufig freiwillig tätig sind, mehr Konflikte aus dem Privatleben berichten. Diese negative Wirkung ist wesentlich weniger stark ausgeprägt und ist vermutlich auf den zusätzlichen Zeitaufwand zurückzuführen.

Betrachtet man nun das Gesamtbild in  Abb. 10.2, so ergibt sich eine u-förmige, eine sog. nonlineare Beziehung zwischen den mittleren Häufigkeiten der bidirektionalen Konflikte und der Häufigkeit von Freiwilligentätigkeit.

Damit legt dieser Befund nahe, dass es – was die zeitliche Ausführung der Freiwilligentätigkeit anbelangt – ein Optimum gibt. Auch hinsichtlich verschiedener Gesundheitsindikatoren konnte gezeigt werden (► Kap. 7), dass Freiwilligentätigkeit sich nur bis zu einem gewissen Grad positiv auswirkt und negative Folgen für die Gesundheit haben kann, wird sie zu häufig ausgeführt.

Personen, die in einem mittleren Ausmaß freiwillig tätig sind, weisen also am wenigsten Konflikte auf. Es scheint evident, dass Freiwilligentätigkeit nicht per se einen zusätzlichen Stressor darstellt, der zu mehr Konflikten führt, sondern eher als Ressource aufgefasst werden kann, vorausgesetzt jedoch, sie wird in optimaler Häufigkeit ausgeführt und zwar keinesfalls zu selten und auch nicht zu häufig. Es ist wichtig, dieses optimale Ausmaß zu finden, so dass Freiwilligentätigkeit als Ressource



■ **Abb. 10.2** Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben (Mittelwerte) in Abhängigkeit von der Häufigkeit, mit der Freiwilligentätigkeit ausgeführt wird; *weiß* günstig, *schwarz* neutral, *grau* ungünstig

dient und von ihr profitiert werden kann. Dieses Optimum kann inter- und intraindividuell variieren, es dürfte u. U. auch noch von den anderen Rollen und Lebensbereichen sowie von der jeweiligen Freiwilligentätigkeit abhängen.

Dieser Befund hat einen explorativen Charakter und sollte in seiner Interpretation nicht überdehnt werden. Selbstverständlich ist nicht allein die Häufigkeit, mit der jemand freiwillig tätig ist, von Bedeutung. Ebenso wichtig sind wohl die Qualität der Freiwilligentätigkeit (► Kap. 8) und die Motive (► Kap. 4), die jemanden dazu veranlassen, freiwillig tätig zu werden und es auch zu bleiben. Da sich nicht nur Häufigkeit, sondern auch Qualität voraussichtlich günstig auf die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Privatleben auswirken, kann eine gute Gestaltung der Freiwilligentätigkeit sich positiv auf alle Lebensbereiche auswirken.

Dennoch weisen diese Befunde zusammen mit denjenigen von Mojza und Sonnentag (2010) sowie die hier diskutierten konzeptuellen Überlegungen darauf hin, dass Freiwilligenarbeit tatsächlich das Potenzial birgt, sich positiv auf Vereinbarkeit von Lebensbereichen auszuwirken. Daher erscheint es gesamtgesellschaftlich notwendig, Rahmenbedingungen zu schaffen, in denen es möglich ist, einer sinnvollen Freiwilligentätigkeit nachzugehen und in der Freiwilligkeit nicht per se eine Zusatzrolle zu sehen, auch wenn dies, quantitativ betrachtet, selbstverständlich der Fall ist!

Um die Forschung zu diesem Thema weiter voranzutreiben, wurde ein vom Schweizerischen Nationalfonds gefördertes Projekt realisiert und kürzlich abgeschlossen, bei dem wir u. a. näher untersuchten, wie sich Freiwilligenarbeit auf die Vereinbarkeit von Lebensbereichen auswirkt. Im Rahmen dieses Projekts konnten wir zeigen, dass Freiwilligenarbeit tatsächlich positiv auf Konflikte zwischen unterschiedlichen Lebensbereichen wirkt. Jedoch konnte in dieser Studie nicht gezeigt werden, dass sie direkt bereichernd wirkt; sprich: Freiwillig Engagierte berichten weniger Konflikte (beide Richtungen), benennen aber die potenziell bereichernden Elemente ihrer Tätigkeit zumindest nicht explizit (Ramos, Brauchli, Wehner, Bauer & Hämmig, 2014). In einer anderen Studie (Brauchli, Peeters, van Steenberg, Hämmig & Wehner, n.d.) konnte ebenfalls ein negativer Zusammenhang von Freiwilligenarbeit und Konflikten zwischen Lebensbereichen, aber zusätzlich auch ein positiver Zusammenhang zwischen Freiwilligenarbeit und Bereicherungen gefunden werden.

Für die Forschung bleibt es ein zentrales Thema herauszufinden, wie Personen die ihnen wichtigen Rollen und Lebensbereiche – so auch die Freiwilligenarbeit –, die miteinander um begrenzte Zeit und andere Ressourcen konkurrieren, erfolgreich miteinander vereinbaren können, ohne negative Folgen zu gewärtigen. Auf diese Weise erhält man ein umfassendes Bild des arbeitenden und freiwillig

tätigen Individuums mit einem vielfältigen Privatleben, innerhalb dessen ganz unterschiedliche Rollen von Bedeutung sein können und miteinander vereinbart werden müssen.

## Literatur

- Allen, T. D., Herst, D. E. L., Bruck, C. S. & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology, 5*, 278–308.
- Brauchli, R., Hämmig, O., Güntert, S., Bauer, G. F. & Wehner, T. (2012). Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Privatleben: Freiwilligentätigkeit als psychosoziale Ressource. *Zeitschrift Für Arbeits- Und Organisationspsychologie, 1*, 24–36.
- Brauchli, R., Peeters, M. C. W., Steenbergen, E. F. van, Hämmig, O. & Wehner, T. (2014). *Work-nonwork gains: An approach to understand the spillover from work-related well-being to volunteer Work*. Manuscript submitted for publication.
- Carlson, D. S. & Frone, M. R. (2003). Relation of behavioral and psychological involvement to a new four-factor conceptualization of work-family interference. *Journal of Business and Psychology, 17*(4), 515–535.
- Carlson, D. S., Grzywacz, J. G. & Zivnuska, S. (2009). Is work-family balance more than conflict and enrichment? *Human Relations, 62*(10), 1459–1486.
- Frone, M. R. (2003). Work-family balance. In J. C. Quick (Hrsg.), *Handbook of occupational health psychology* (S. 143–163). Washington: APA.
- Gareis, K. C., Barnett, R. C., Ertel, K. A. & Berkman, L. F. (2009). Work-family enrichment and conflict: Additive effects, buffering, or balance? *Journal of Marriage and Family, 71*(3), 696–707.
- Golüke, C., Güntert, S. & Wehner, T. (2007). Frei-gemeinnützige Tätigkeit als Ressource für psychosoziale Gesundheit - dargestellt an einer Studie im Hospizbereich. In S. P. Richter, R. Rau & S. Mühlfordt (Hrsg.), *Arbeit und Gesundheit* (S. 343–365). Lengerich: Pabst.
- Goode, W. J. (1960). A theory of role strain. *American Sociological Review, 25*, 483–496.
- Greenhaus, J. H. & Allen, T. D. (2010). Work-family balance: A review and extension of the literature. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Hrsg.), *Handbook of occupational health psychology* (2. Aufl., S. 165–183). Washington: APA.
- Greenhaus, J. H. & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *The Academy of Management Review, 10*(1), 76–88.
- Greenhaus, J. H. & Powell, G. N. (2003). When work and family collide: deciding between competing role demands. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 90*(2), 291–303.
- Greenhaus, J. H. & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review, 31*(1), 72–92.
- Grzywacz, J. G. & Marks, N. F. (2000). Reconceptualizing the work-family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology, 5*(1), 111–126.
- Hakanen, J. J., Peeters, M. C. W. & Perhoniemi, R. (2011). Enrichment processes and gain spirals at work and at home: a 3-year cross-lagged panel study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 84*, 8–30.
- Hanson, G. C., Hammer, L. B. & Colton, C. L. (2006). Development and validation of a multidimensional scale of perceived work-family positive spillover. *Occupational Health Psychology, 11*(3), 249–265.
- Hoff, E.-H. (1986). *Arbeit, Freizeit und Persönlichkeit: wissenschaftliche und alltägliche Vorstellungsmuster*. Bern: Huber.
- Jiraneck, P., Brauchli, R. & Wehner, T. (2014). Beyond paid work: Voluntary work and its salutogenic implications for society. In G. F. Bauer & O. Hämmig (Hrsg.), *Bridging occupational, organizational and public health* (S. 209–229). Heidelberg: Springer.
- Ketterer, H. (2011). *Work-life balance among young adults in full-time employment and engaged in formal volunteering in Cambridgeshire*. Masterarbeit angenommen an der Universität Cambridge.
- Lazarus, R. L. & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Heidelberg: Springer.
- Meijman, T. F. & Mulder, G. (1998). Psychological aspects of workload. In P. J. Drenth, H. Thierry & C. J. De Wolff (Hrsg.), *Handbook of work and organizational psychology* (Vol. 2, 2. Aufl., S. 5–33). Hove, UK: Erlbaum.
- Mojza, E. J., Lorenz, C., Sonnentag, S. & Binnewies, C. (2010). Daily recovery experiences: The role of volunteer work during leisure time. *Journal of Occupational Health Psychology, 15*(1), 60–74.
- Mojza, E. J. & Sonnentag, S. (2010). Does volunteer work during leisure time buffer negative effects of job stressors? A diary study. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 19*(2), 231–252.
- Musick, M. A. & Wilson, J. (2003). Volunteering and depression: the role of psychological and social resources in different age groups. *Social Science & Medicine, 56*(2), 259–269.
- Ramos, R., Brauchli, R., Wehner, T., Bauer, G. F. & Hämmig, O. (2014). *Busy yet socially engaged: volunteering, work-life balance and health in the working population*. Manuscript submitted for publication
- Resch, M. & Bamberg, E. (2005). Work-Life-Balance - Ein neuer Blick auf die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben? *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 49*(4), 171–175.
- Rijswijk K. van Bekker M. H. J. Rutte C. G. & Croon M. A. (2004). The relationships among part-time work, work-family interference, and well-being. *Journal of Occupational Health Psychology, 9*(4), 286–295.
- Rozario, P. A., Morrow-Howell, N. & Hinterlong, J. E. (2004). Role enhancement or role strain - Assessing the impact of multiple productive roles on older caregiver well-being. *Research on Aging, 26*(4), 413–428.

- Ruderman, M. N., Ohlott, P. J., Panzer, K. & King, S. N. (2002). Benefits of multiple roles for managerial women. *Academy of Management Journal*, 12(2), 369–386.
- Schweizer Haushalt-Panel. (2009). *Schweizer Haushalt-Panel*. Verfügbar unter: ► <http://www.swisspanel.ch/spip.php?lang=de> [16.06.14].
- Sieber, S. D. (1974). Toward a theory of role accumulation. *American Sociological Review*, 39, 567–578.
- Sonnentag, S., Binnewies, C. & Mojza, E. J. (2010). Staying well and engaged when demands are high: The role of psychological detachment. *Journal of Applied Psychology*, 95(5), 965–976.
- Sonnentag, S. & Zijlstra, F. R. H. (2006). Job characteristics and off-job activities as predictors of need for recovery, well-being, and fatigue. *Journal of Applied Psychology*, 91, 330–350.
- Ulich, E. & Wiese, B. (2011). *Life domain balance*. Wiesbaden: Gabler.
- Wayne, J. H., Grzywacz, J. G., Carlson, D. S. & Kacmar, K. M. (2007). Work-family facilitation: a theoretical explanation and model of primary antecedents and consequences. *Human Resource Management Review*, 17, 63–76.
- Wayne, J. H., Musisca, N. & Fleeson, W. (2004). Considering the role of personality in the work-family experience: Relationships of the big five to work-family conflict and facilitation. *Journal of Vocational Behavior*, 64(1), 108–130.
- Westman, M., Brough, P. & Kalliath, T. (2009). Expert commentary on work-life balance and crossover of emotions and experiences: Theoretical and practice advancements. *Journal of Organizational Behavior*, 30(5), 587–595. doi:10.1002/job.616
- Westman, M., Etzion, D. & Gortler, E. (2004). The work-family interface and burnout. *International Journal of Stress Management*, 11(4), 413–428.

# Palliative Care – die Einbindung und Koordination der Freiwilligen

*Gian-Claudio Gentile, Theo Wehner und Matthias Wächter*

- 11.1 Akteure im Spannungsfeld der letzten Lebensphase – 182
- 11.2 Die Koordination von Freiwilligkeit im Rahmen der ambulanten Palliativversorgung – eine Widerspenstige und ihre Zähmung? – 182
  - 11.2.1 Welche Fragen sollten beantwortet werden? – 184
  - 11.2.2 Nutzenaspekte und Hindernisse von Freiwilligenarbeit – 184
  - 11.2.3 Das Setting »ambulante Palliative Care« als interorganisationales Gestaltungsfeld – 186
  - 11.2.4 Organisationale Aufgabenanalyse: Koordination, Orientierung und Motivation – 187
  - 11.2.5 Handlungsfelder für die ambulante Palliative Care – 189
  - 11.2.6 Ausblick: Auf dem Weg zur »Zähmung« der Widerspenstigen ... – 191
- Literatur – 191

Während der freiwillig tätige Trainer einer Jugendfußballmannschaft auf sich gestellt ist und sich allenfalls mit anderen Freiwilligen im Verein, selten aber mit Professionellen abstimmen muss, ist z. B. ein Volontarist unter seinesgleichen engagiert und wird meist von Fachpersonen angeleitet oder aber von Freiwilligenkoordinatoren instruiert. Im Bereich, in dem die hier zu beschreibende Freiwilligenarbeit stattfindet – der häuslichen Sterbegleitung –, ist die Einbindung der jeweiligen Personen von ganz anderer Natur. Palliative Care will Leiden lindern, den unheilbar kranken Mitmenschen in den Tod begleiten und dabei die Würde der Person achten und auch Selbstbestimmung am Ende des Lebens ermöglichen. Dies gelingt nur, wenn – im Gegensatz zu vielen anderen Domänen der Freiwilligenarbeit – ein umfassendes und robustes Beziehungs- und Betreuungsnetz aufgebaut und meist im 24-Stunden-Rhythmus aufrechterhalten und von daher intensiv koordiniert wird. In dieses Betreuungsnetz sind unterschiedliche Spezialisten und Fachpersonen, Angehörige, u. U. die Nachbarschaft und heute ganz selbstverständlich auch Freiwillige eingebunden: jeder in seiner Rolle, keiner durch den anderen ersetzbar!

### 11.1 Akteure im Spannungsfeld der letzten Lebensphase

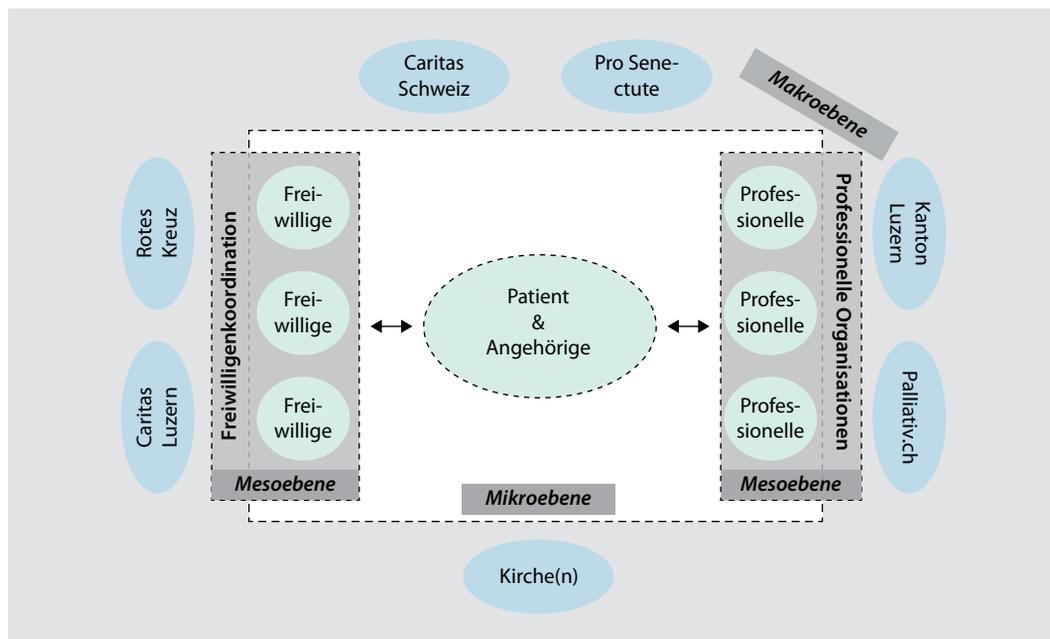
Die letzte Lebensphase sterbender Menschen entzieht dem Erleben aller Betroffenen und Beteiligten seine Beliebigkeit und Routine. Sterbende und deren Angehörige sind zu diesem Zeitpunkt meist schon intensiv beschäftigt mit persönlichem Abschied und fühlen sich häufig entkoppelt vom Alltag und alleine mit dem Sterben. Während es Zeit braucht, den Prozess des Sterbens anzunehmen und sich ihm zu stellen, schreitet die letzte Lebensphase, etwa von Krebspatienten, jedoch meist schnell voran. Es wird in diesem Zusammenhang auch von einer **individualisierten und dynamischen Lebenswelt** gesprochen. Auf Seiten des medizinischen Fach- und Pflegepersonals bestimmt die Arbeitssituation, wie intensiv auf Angehörige und Patienten eingegangen werden kann. Das heißt, es hängt, neben persönlichen Aspekten, auch von zeitlichen Kapazitäten und dem Hand-

lungsspielraum ab, wie empathisch und involviert Mediziner und Pfleger auftreten können. Zudem stehen sie vor einer Situation, die das Scheitern lebensverlängernder Maßnahmen gegenüber palliativer, also primär schmerzlindernder, Versorgung widerspiegelt. Dieses »Versagen« der Medizin steht im starken Kontrast zum eigenen Standesethos und kann Frustrationen auslösen und zu Vermeidungstendenzen führen (Gronemeyer & Heller, 2007). Demnach könnten Patienten, ihre Angehörigen und freiwillig Helfende mit einer erfolglos verlaufenden medizinischen Praxis verbunden und auf diese Weise ins Abseits gedrängt werden, obwohl deren Begleitung nicht kompensiert werden kann.

Freiwillige können in der letzten Lebensphase wichtige unterstützende Akzente setzen, indem sie Angehörige, Patienten und letztlich auch das medizinische Personal entlasten. Denn Freiwillige agieren meist im positiven Sinne unprofessionell, aber authentisch. So können sie Mitgefühl eher zulassen, Werteorientierung Raum und Zeit geben, weil sie legitimiert sind, auf ihr Laienwissen zurückzugreifen (Jiranek et al., 2014). Gleichzeitig können Freiwillige weniger emotional niedergeschlagen mit dem Sterbenden umgehen, weil sie (noch) keine starke persönliche Beziehung entwickelt haben, wie es bei Angehörigen selbstverständlich der Fall ist. Zudem verfügen sie über das Potenzial, Schuldgefühle sowohl bei Angehörigen als auch beim professionellen Personal zu verringern. Sie sind z. B. für Patienten da, während Angehörige sich seelisch sammeln können und Mediziner wie Pfleger ihren weiteren Tätigkeiten nachgehen können. Freiwillige spielen somit eine wichtige, sozial unterstützende Rolle in der letzten Lebensphase.

### 11.2 Die Koordination von Freiwilligkeit im Rahmen der ambulanten Palliativversorgung – eine Widerspenstige und ihre Zähmung?

Folgt man den statistischen Schätzungen bzgl. der demographischen Entwicklung in der Schweiz, so steigt in den kommenden 30 Jahren die Zahl der Todesfälle um gut 50% (Nationale Strategie Palliative Care, 2010–2012). Bei Erhebungen der Wün-



■ **Abb. 11.1** Ebenen und Akteure des (ambulanten) Palliative-Care-Praxisfelds Luzern (LU)

sche zum Sterbeort geben zwischen 65 und 75% der Befragten »zu Hause« als bevorzugten Ort an (Nationale Strategie Palliative Care, 2010–2012). Aus diesen Zahlen lässt sich ein erhöhter Bedarf an Leistungen im Bereich der ambulanten Pflege und Betreuung am Lebensende antizipieren. Hierbei steigt nicht nur: »[...] die Nachfrage an qualifizierten Gesundheitsfachpersonen [...], sondern auch der Bedarf an unbezahlter Arbeit und Unterstützung«, heißt es in der Nationalen Strategie »Palliative Care« 2013–2015 von Bund und Kantonen der Schweiz (Nationale Strategie Palliative Care, 2013–2015, S. 40).

Wir haben in unserem Forschungsprogramm über Jahre hinweg eine Organisation bei der Integration von Freiwilligen im Bereich der Sterbebegleitung forschend und beratend begleitet (Jiranek et al., 2012), haben die Belastung von Hospizfreiwilligen empirisch untersucht (Golücke et al., 2007) und berichten hier über die Koordination von Freiwilligen im Palliative-Care-Bereich.

Vor dem Hintergrund der geschilderten Entwicklung beteiligten wir (Hochschule Luzern und ETH Zürich) uns an einem Forschungsprojekt, welches im Rahmen der Initiative »Begleitung in

der letzten Lebensphase« der Caritas Luzern (2011–2013) durchgeführt wurde (Gentile et al., 2013). Da es sich, methodisch gesprochen, um eine vertiefte Fallstudie handelt, war es naheliegend, mit einem qualitativen Forschungsansatz zu arbeiten und auf eine standardisierte Vollerhebung zu verzichten. Gewählt wurde die Methode des leitfadengestützten Interviews, wobei zur Entwicklung der Leitfäden vorgängig ein Expertenworkshop durchgeführt wurde. Die Ergebnisse und die Erarbeitung der Handlungsempfehlungen wurden sowohl in Einzelgesprächen mit Experten als auch in einem Abschlussworkshop vermittelt und erarbeitet. Insgesamt wurden 60 Personen befragt (13 aus verschiedenen Institutionen; 20 Freiwillige; 7 Freiwilligenkoordinatoren; 8 Angehörige; 12 Personen aus dem Schweizer Hausbetreuungsdienst »Spitex«), was die komplexen Herausforderungen im Bereich der ambulanten Palliative Care und der darin tätigen Akteure widerspiegelt (■ Abb. 11.1). Über diese breite Auswahl und Abstützung erhält die Studie spezifische Aussagekraft für das Feld und kann als vertiefte Fallanalyse gewertet werden.

Ein grundlegendes Ziel des Projekts war es, die Lebenswelt der Patienten und Angehörigen im

Kontext der ambulanten Palliativversorgung möglichst gut nachzuvollziehen. Grund hierfür war das Bestreben, die handlungspraktischen Herausforderungen im Rahmen der Koordination von Freiwilligen im ambulanten Setting aufzuzeigen.

### 11.2.1 Welche Fragen sollten beantwortet werden?

Das Projekt ging dem Erkenntnisinteresse nach, wie das interorganisationale Zusammenspiel unterschiedlicher Akteure gestaltet sein muss, damit eine verbesserte Unterstützung der Patienten und Angehörigen durch Freiwillige ermöglicht werden kann. Daran ausgerichtet wurden folgende Fragen untersucht:

1. Welcher Nutzen entsteht durch eine an der Lebenswelt von Patienten und Angehörigen orientierte Koordination von formellen Freiwilligen im Setting der ambulanten Palliative Care?
2. Welche Hindernisse gibt es bei der Vermittlung und dem Einsatz von Freiwilligen?
3. Welche Handlungsfelder lassen sich für die im Feld tätigen Institutionen und Akteure (z. B. Kirche, Caritas, Spitex, Angehörige etc.) in Hinblick auf die ersten beiden Fragen identifizieren?

Die ersten beiden Fragestellungen werden hier in verkürzter Form dargestellt, jedoch mit beispielhaften Zitaten aus den Gesprächen illustriert. Sie dienen als Grundlage für die anschließende Integration der Befunde im Hinblick auf die zentralen Herausforderungen einer interorganisationalen Koordination von Freiwilligkeit im Rahmen der ambulanten Palliative Care. Hierbei orientieren wir uns an den Aufgaben der Organisation, d. h. einer integrativen Perspektive auf die Koordinations-, Orientierungs- und Motivationsaufgaben im Feld der ambulanten Palliativversorgung. Mit dieser Integration werden die Bemühungen um das Zusammenspiel der unterschiedlichen Akteure im Feld auf der Mikro-, Meso- und Makroebene systematisch dargestellt.

### 11.2.2 Nutzenaspekte und Hindernisse von Freiwilligenarbeit

Versucht man den Einsatz von Freiwilligen im Bereich der ambulanten Palliative Care zu systematisieren, so gelingt dies gut entlang der 4 Dimensionen des Konzepts der »Sozialen Unterstützung« (Social Support nach Fringer, 2011). Soziale Unterstützung meint eine Ressource, mit welcher durch die Beziehung zu anderen Personen (hier Freiwillige) funktionale und psychosoziale Bedürfnisse von Angehörigen und Patienten befriedigt werden. Folgende Formen sozialer Unterstützung – die wir durch Kernaussagen verschiedener Akteure aus dem Forschungsprojekt zu illustrieren versuchen – werden genannt (Fringer, 2011, S. 24ff):

- **Instrumentelle Unterstützung:** Entlastung, Beistand sowie Pflege und Beobachtung der Bedürftigen (Einkaufen gehen, Herbeirufen von ärztlicher Hilfe bei Veränderung der Erkrankung).
  - »Es hat eine Phase gegeben, als der Vater sehr böse war mit der Mutter und da kamen wir auch an die Grenzen. Da mussten wir beginnen mit Medikamenten zu arbeiten. Beim Einsatz von Freiwilligen war es auch wieder eine Grenzsituation, wir wollten uns mehr abgrenzen. Es ging darum, den Vater zu hüten, damit die Mutter mal raus konnte. Die Freiwilligen waren dann alleine beim Vater. Die haben sich sehr für sein Leben interessiert. Er ist dadurch richtig aufgeblüht. Vor allem eine Freiwillige konnte so gut zuhören und das hat ihn so inspiriert und hat ihm einen Selbstwert gegeben, wo wir manchmal keine Geduld mehr hatten.« (Angehöriger (A) 1)
- **Informationelle Unterstützung:** Schulung, Anleitung und Beratung der Bedürftigen (Tipps für Problemlösungen oder Hinweise darauf, wo man entsprechende Lösungen finden könnte).
  - »Die Frau B., das war eine ganz tolle Frau. Wir haben lange Gespräche geführt und sie hat mir tolle Leute geschickt.« (A2)
- **Emotionale Unterstützung:** Empathie und Anteilnahme in belastenden Situationen, Ermutigung und Förderung in unsicheren Ent-

scheidungsbeziehungen sowie Anregung und Erhöhung des Selbstwertgefühls des anderen (Patient und Angehörige).

- »Das war eine Ressource. Die kommen einige Stunden und haben Zeit, auf den Patienten einzugehen, ihm zuzuhören. Als er manchmal nur schon die Stimme hörte von den Freiwilligen, fing er an zu strahlen. Das fand ich gewaltig.« (A1)
- »Mir gab es die Sicherheit, dass ich gehen konnte.« (A3)
- **Anerkennende Unterstützung:** Bestätigung der Handlungen, Entscheidungen und Aktionen sowie Aussagen des anderen.
  - »Sie haben dann viel über die Reisen gesprochen, da ist er immer wieder wie aufgeleuchtet.« (A8)
  - »Mit einer Freiwilligen habe ich noch sehr viel Kontakt. Sie war auch mal mit einem Mexikaner verheiratet und jetzt treffe ich sie noch manchmal.« (A3)
  - »Irgendwie haben die den Faden zu ihm gefunden. Es waren sehr aufgestellte Frauen. Ich hatte lieber Frauen, mein Mann hat auf sie angesprochen.« (A1)

Mit dem Begriff der Ressource wird eine positive Wirkung hinsichtlich des Gesundheitszustands der Angehörigen verbunden. So kann soziale Unterstützung i. S. einer gestärkten Widerstandsfähigkeit gegenüber belastenden Bedingungen im alltäglichen Miteinander der Palliativpflege (Radbruch & Payne, 2011) zur Minderung oder Vermeidung von gesundheitsbeeinflussenden Stressoren beitragen, was eine längerfristige Pflege zu Hause fördern kann. Im Rahmen des Projekts wurde dies nicht nur von den Angehörigen und den Freiwilligen aufgrund von eigenen Erfahrungen so berichtet. Weiter zeigt sich dies auch in den Nennungen von Institutionenvertretern, die in den Freiwilligen eine willkommene und hinsichtlich spezifischer Leistungen unverzichtbare Ressource bei der Pflege im ambulanten Setting sehen:

- »Freiwillige sind wie Scharniere zwischen Professionellen und Angehörigen. Sie überbrücken etwas, was fehlt.« (Institutionenvertreter (I) 1)

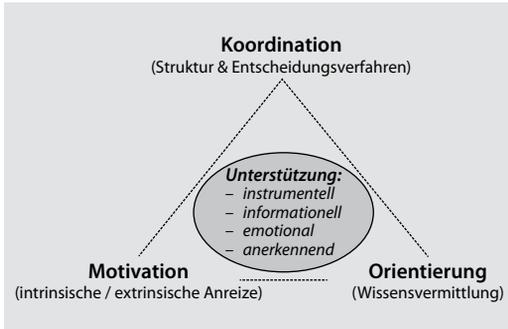
- »Heute heißt es ja oft, was nicht bezahlt ist, besitzt keinen Wert. Das ist bei der Freiwilligenarbeit nicht so.« (I3)
- »Es würde die äußerste Verästelung des Nervensystems der Palliative Care fehlen ohne die Freiwilligen. Diese äußerste Verästelung ist ganz wichtig, dort ist das Feine, vieles ging länger, wird später erkannt, oder wäre zu Hause gar nicht möglich ohne die Freiwilligen, sondern würde nur noch im Spital oder im Heim gehen.« (I2)

Neben den positiven Effekten der Unterstützung kommen auch die erfolgskritischen Voraussetzungen einer solchen Beziehung zwischen der Geber- und Empfängerseite in das Blickfeld:

- » Zum Beispiel mag aus Sicht des«Social Support«-Gebers die Unterstützung positiv sein, wohingegen der Empfänger sie als negativ erlebt. Hierbei wird deutlich, dass die Qualität von »Social Support« jeweils unterschiedlich vom Geber und Empfänger betrachtet werden kann. Darüber hinaus gibt es nicht nur einen Einfluss vom Geber auf den Nehmer von »Social Support«, sondern das Feedback des Empfängers hat ebenfalls wiederum einen Einfluss auf den Geber. (Fringer, 2011, S. 27)

In dieser Betrachtungsweise der Beziehungsgestaltung kommt die hohe Spezifität und Wandelbarkeit der Unterstützungsbeziehung zum Ausdruck. Mit Blick auf die Befragung der Angehörigen scheint sich dies dann weiter zuzuspitzen, wenn systemfremde Geber (formelle Freiwillige) auftreten. Im Gegensatz zu Vertretern des Familiensystems (Verwandte) und den informellen Freiwilligen (Nachbarn oder Bekannte) fehlte hier bei den befragten Angehörigen eine Beziehungsgrundlage (sei dies auch nur schon eine flüchtige Bekanntschaft) und eine Vorstellung darüber, welches die gegenseitigen Rollenerwartungen und Handlungsorientierungen (Geulen, 1982) sind. Entsprechend berichten die befragten Angehörigen von Mehraufwand bzgl. der wiederkehrenden Aufgabe, systemfremde Geber im eigenen Haushalt zu integrieren und längerfristig zu halten:

- »Nein, immer andere Freiwillige das geht nicht. Es ‚menschelt‘ halt.« (A6)



■ **Abb. 11.2** Die Aufgaben der Organisation (in Anlehnung an Osterloh & Frost, 2000)

- »Wir hatten einmal in der Woche jemanden vom Schweizerischen Roten Kreuz. Da hat mein Mann gesagt, dass ihm das zu viel wird. Er hatte das Gefühl, dass er gar nicht mehr zu Hause war. Für ihn war das gar nicht so eine große Entlastung.« (A3)
- »Sie [die Schwester; a.d.A.] wusste nicht, wer da kommt. Bei der Spitex wusste sie, die kommen vorbei, um sie zu waschen etc.« (A5)

Mit dieser Einsicht verdeutlicht sich auch die Herausforderung, welche für eine gezielte und nutzenbringende Koordination von Freiwilligen entsteht: Die passgenaue Integration von Freiwilligen im institutionellen Handlungsfeld der ambulanten Palliative Care (Schneider & von Heyek, 2005).

In diesem bislang noch wenig institutionalisierten Handlungsfeld (im Vergleich etwa zum Setting der Pflege im Hospiz oder im Spital) stehen die Aushandlung und die Verständigung bzgl. der Ausgestaltung von Rollen und damit verbundenen Handlungen in unterschiedlichen Kontexten als wiederkehrende Aufgabe an. Dies stellt sich nicht nur als Herausforderung für die Beziehung zwischen Angehörigen, Patienten und Freiwilligen dar, sondern wird auch zur Aufgabe von Fachorganisationen wie z. B. der Spitex, der Caritas oder der Pro Senectute, welche sich um die gezielte und optimale Koordination von Freiwilligen im Bereich der ambulanten Palliative Care bemühen. Welche konkreten Aufgaben sich auf den unterschiedlichen Handlungsebenen ergeben, wird im folgenden Abschnitt erläutert.

### 11.2.3 Das Setting »ambulante Palliative Care« als interorganisationales Gestaltungsfeld

Die Lebenswelt der Angehörigen und Patienten fordert institutionelle Antworten im Setting der ambulanten Palliative Care, welche mit den etablierten Rollenzuteilungen wie z. B. der traditionellen Pflege nicht mehr zu beantworten sind. Der Prozess der institutionellen Verschiebung und Neugestaltung von Rollen (z. B. die Schaffung des Spitex-Brückendienstes, welcher als ergänzendes Angebot zur klassischen ambulanten Pflege, als spezialisierter Pflegedienst für palliative Betreuung ins Leben gerufen wurde) löst neben neuen Handlungsmöglichkeiten auch Unsicherheit aus, was auf allen 3 untersuchten Ebenen (Makro-, Mikro- und Mesoebene, ■ Abb. 11.1) erkennbar wurde.

Um für unsere Fragestellung einen integrativen Blick der Problemlage zu erhalten, orientieren wir uns systematisch an den **Aufgaben der Organisation**: die Koordinations-, die Orientierungs- und die Motivationsaufgabe (Osterloh & Frost, 2000, S. 183f; ■ Abb. 11.2), welche das Zusammenspiel zentraler Dimensionen einer funktionierenden Organisation abbilden, und zwar innerhalb einer Organisation als auch interorganisationale durch die kooperativen Verbindungen zwischen verschiedenen Organisationen:

- **Koordinationsaufgabe:** Diese Aufgabe bezieht sich auf die Fähigkeit, die für die Organisation(en) relevante Koordination, d. h. Arbeitsteilung zu generieren. Es geht um die Frage, wie Weisungen und Regeln oder Selbstabstimmungsprozesse (Kommunikation, Konsens und Vertrauen) bestimmt werden können, welche eine zielführende Arbeitsteilung zwischen Organisationen und deren Einheiten schaffen.
- **Orientierungsaufgabe:** Sie bezieht sich auf die Fähigkeit, das für die Organisation(en) relevante Wissen zu generieren. Es geht um die Frage, wie Organisationsstrukturen gewährleisten, dass relevante Probleme wahrgenommen werden, dass Strategien und Handlungsalternativen entwickelt werden und wie das Wissen der Organisationsmitglieder weitergegeben werden kann.

- **Motivationsaufgabe:** Diese Aufgabe bezieht sich auf die Fähigkeit, die für die Organisation(en) relevante, eher extrinsische Motivation zu generieren. Es geht um die Frage, wie die Bereitschaft der Mitglieder zur Befolgung von Weisungen und Regeln, zur Selbstabstimmung sowie zum Wissenstransfer sichergestellt werden kann.

Erst im ausgewogenen Zusammenspiel dieser 3 Aufgabenbereiche der Organisation (■ Abb. 11.2), so die konzeptionelle Überlegung, sind die gesetzten Ziele, hier die erfolgreiche (inter-)organisationale Koordination von Freiwilligen im Bereich ambulanter Palliative Care, optimal zu erreichen. Die Aufgaben der Organisation bieten in dieser Form einen geeigneten Orientierungsrahmen, um Ungleichgewichte zu verorten und Verbesserungsvorschläge zu benennen. Wir leisten diese Einordnung im Anschluss an die kurze Übersicht zentraler Ergebnisse aus dem Projekt.

#### 11.2.4 Organisationale Aufgabenanalyse: Koordination, Orientierung und Motivation

Betrachtet und beschreibt man die institutionellen Rahmenbedingungen des Settings ambulante Palliative Care Luzern aus einer organisationalen Perspektive, zeigen sich spezifische, aber verallgemeinerbare Eigenschaften und Ungleichgewichte. Diese werden im Anschluss in Bezug auf die Koordinations-, die Orientierungs- und die Motivationsaufgabe beschrieben.

#### Die Koordinationsaufgabe

Unter dem Koordinationsaspekt wird deutlich, dass die Lebenswelt der Angehörigen und Patienten stark auf Selbstabstimmungsprozessen wie der informellen Kommunikation, einer hohen Konsensorientierung sowie auf Vertrauen aufbaut. Diese wenig formalisierte Form der Koordination lässt den Angehörigen und Patienten die notwendige Freiheit und die ein- und abgeforderte Flexibilität, auf die dynamischen und schlecht planbaren Rahmenbedingungen im Krankheitsverlauf zu reagieren (Radbruch & Payne, 2011). Freiwilligen erlaubt

dieses weniger enge Regelkorsett zum einen, den eigenen Autonomieanspruch, im Sinne des vorhandenen Gestaltungsspielraums, umzusetzen sowie auf die Anforderungen der Angehörigen und Patienten zu reagieren. Wie weiter oben beschrieben, liegt in der passgenauen Kopplung der Beziehung großes Potenzial für eine erfolgreiche Einbindung der Ressource Freiwilligkeit, was über diese Koordinationsform gestützt werden kann.

- »Je unkomplizierter und rollenbewusster die Koordinationsleistung, desto mehr würde es den Angehörigen und Patienten bringen.« (I7)

Herausfordernd ist die selbstabgestimmte Form der Koordination für das unterstützende organisationale Feld, welches sich aus den Koordinatoren von Freiwilligen und den unterschiedlichen Institutionen (Spitex, Caritas, etc.) zusammensetzt.

Wie sich in den Befragungen zeigte, stellt die weitestgehend selbstabgestimmte Freiwilligenkoordination dann eine Herausforderung für Koordinatoren dar, wenn diese im Sinne der Qualitätssicherung einen bestimmten Betreuungsstandard wiederholt erbringen müssen. Hier zeigen sich noch große Unterschiede in der Auslegung der Koordinationsfunktion, z. B. hinsichtlich:

- der Wahl des Koordinationsmodells (eine einzelne Koordinationsperson oder abwechselnde Koordinatoren in der Gruppe),
- der Suche nach Freiwilligen (über eine Kontaktliste oder über einen relativ intensiven und persönlichen Such- und Betreuungsprozess der Freiwilligen) oder
- der organisationalen Einbindung der Koordinationsrolle (angestellte, d. h. entschädigte, oder frei-gemeinnützige Tätigkeit).

Weit weniger in Selbstabstimmungsprozessen befinden sich die meisten Fachinstitutionen bzw. deren Vertreter. Gerade die Abrechnung über festgelegte Leistungsaufträge bestimmt den Handlungs- und Entscheidungsspielraum der professionellen Akteure wesentlich (Ärzte, Sozialberatung, Spitex Grundversorgung) und erschwert das flexible Reagieren auf die wechselnden Bedürfnisse der Angehörigen und Patienten sowie der Freiwilligen. Mehr Freiheitsgrade genießt hier der Spitex-Brückendienst, welchem aufgrund seiner erweiterten

Aufgabenbereiche (z. B. längere Beratungszeiten, psychosoziale Betreuung der Patienten und der Angehörigen, Koordination unterschiedlicher Institutionen im Feld ambulante Palliative Care etc.) ein breiterer Handlungsspielraum im Betreuungsprozess zugestanden wird.

### Die Orientierungsaufgabe

Die Möglichkeit, sich flexibel und informell auf anstehende Herausforderungen im Pflegeprozess (Veränderungen im Krankheitsverlauf) einstellen zu können, ist für Angehörige und Patienten sowie für Freiwillige von zentraler Bedeutung. Auf der Ebene der Orientierungsaufgabe entstehen dadurch andere Herausforderungen. So ist der Bedarf an Informationsaustausch aufgrund der hoch dynamischen Situation im ambulanten Setting sehr groß. Dadurch kommt dem Wissens- und Informationsmanagement in und zwischen den verschiedenen Institutionen eine herausragende und herausfordernde Funktion zu:

- »Einerseits die Befindlichkeit von den Freiwilligen selber und andererseits will ich natürlich wissen, was muss ich der nächsten Freiwilligen für die nächste Nacht mitteilen« (Koordinatoren von Freiwilligen (K) 2)
- »Ich frage auch ganz ausführlich beim Telefonieren. Wie war das für dich, was machst du jetzt, bist du traurig, wie gehst du damit um und wie kannst du das verarbeiten [bei einem Todesfall; Anm. d. Autoren]?« (K2)
- »Bei einem Privateinsatz kommt man zu 99% mit den Angehörigen ins Gespräch. Das funktioniert eigentlich gut.« [...] »Die Spitex sieht man vielleicht einmal, wenn man dort ist, aber da wird nicht groß diskutiert.« (K3)
- »Jeder führt den Fall [ambulanter Patient und Angehörige; Anm. d. Autoren]. Es ist ein Gerangel geworden und es dient nicht unbedingt der Klärung.« (I2)

Das Management der Wissensgenerierung (Welche Informationen sind die wichtigen und richtigen?), des Transfers (Wer muss wann welche Information erhalten?) und der Wissensspeicherung (Für wen muss wie und wo Informationszugang ermöglicht werden?) innerhalb und zwischen den Organisationseinheiten wird vor diesem Hintergrund

immer wichtiger. Das heißt konkret, dass sowohl Wissen der Koordinatoren (für die Beratung der Freiwilligen) als auch Erfahrungsberichte der Freiwilligen für die Gestaltung von Unterstützungsleistungen systematisch zusammengetragen und anderen Akteuren (dem Spitex-Brückendienst oder den Angehörigen) zugänglich gemacht werden müssen.

- »Die Koordinatorin hat eine zentrale Rolle. Sie informiert sehr gut über alle wichtigen Informationen. Sie meldet uns auch mit Name bei den Angehörigen an. In den Heimen informiert sie uns sogar, wann Angehörige vor Ort sind.« (Freiwilligen Fokusgruppen F1)

Dieser Kommunikationsvorgang ist inhaltlich noch wenig standardisiert und hinsichtlich der Informationsprozesse (wer gibt welche Patienteninformation an welche Institution weiter und welche Information betrifft nur die Freiwilligen und deren Koordination?), was nicht zuletzt auch mit den individuellen Bedürfnissen der Freiwilligen zu tun hat:

- »Es ist schön, Informationen zu haben. Die Situation, wenig zu wissen, schätze ich jedoch auch. Es ist schön, total unvoreingenommen (mit einigen Sätzen von der Koordinatorin) zu gehen und den Rest zu erleben. Da erfährt man auch Geschichten (das kann die Koordinatorin auch nicht alles erzählen), das sind ganz wertvolle Momente. Informationen geben Sicherheit, aber es kann auch wieder anders sein, wenn man vor Ort ist.« (F2)

### Die Motivationsaufgabe

Mit der Motivationsaufgabe ist die Sicherung der Bereitschaft zur Einhaltung von Regeln bzw. Absprachen über die Umsetzung von Betreuungsstandards sowie die konkreten Abläufen gemeint. Wenn wir uns im Setting »ambulante Palliative Care« um die Gewinnung und Steuerung der Ressource Freiwilligkeit bemühen, erhält diese Aufgabe aufgrund des Autonomieanspruchs der Freiwilligen besondere Bedeutung.

Das Setting »ambulante Palliative Care« profitiert von einer hohen zivilgesellschaftlichen und persönlichen Engagementbereitschaft der Freiwilligen, welche als intrinsische Motivation umschrieben werden kann. Der Erhalt dieser Motivation kann wesentlich durch die Ausgestaltung der bei-

den anderen Organisationsaufgaben geprägt und sichergestellt werden:

- **Koordinationsaufgabe:** In diesen Bereich gehört eines der aktuellsten Handlungsfelder im Freiwilligenmanagement, die oft zu vernehmen: die Forderung nach der professionellen Einbindung der Freiwilligen und deren Führung. Im Hinblick auf die Motivationsfrage kommt dem Umgang mit dem Autonomieanspruch der Freiwilligen besonderes Augenmerk zu:
  - »Wenn es so ein Bildungsniveau geben würde, wenn man Anforderung stellen würde – Professionalisierung. Das wäre dann auch eine Kontrolle und das wäre nicht gut.« (F1)
  - »Ich würde es nicht gerne gegen Bezahlung machen. Für mich ist das unbezahlbar, wir wären ja gar nicht zu bezahlen (lachen).« (F2)

Ebenfalls kritisch zu betrachten ist die wiederholt geäußerte Tendenz, Freiwillige aus Kostengründen zu engagieren:

- »Manchmal fragen sich die Freiwilligen, ob sie ein Ersatz sind von den Pflegefachpersonen. Die Koordinatorin hat das Thema auch angesprochen. Das macht mir jeweils schon auch weh, wenn die Pflegepersonen so rumrennen.« (F1)
- **Orientierungsaufgabe:** Mit der Führung der Freiwilligen ist immer auch deren Versorgung mit relevanten Informationen in Bezug auf den Einsatzbereich verbunden: Dies schafft Bedarf nach einem systematischen Informationsmanagement in Bezug auf die Schulung, die Begleitung und die Nachbetreuung von Freiwilligen.
  - »Die Koordinatorin gibt sehr ausführliche Rückmeldungen über einen selbst und auch über den weiteren Verlauf des Patienten.« (F1)
  - »Wir werden [von den Pflegekräften; Anm. d. Autoren] nicht immer ernst genommen, es ist besser, wenn die Koordinatorin das übernimmt.« (F2)
  - »Ich laufe manchmal dem System ‚an den Karren‘ [hier Heimpersonal; Anm. d. Autoren]. Ich teile das auch mit und sage es auch der Koordinatorin, weil sie weiß, an wen man sich wenden muss.« (F2)

Motivationsaufgaben stehen aber auch in und zwischen den Institutionen und deren Vertretern auf der Agenda. Wenn auch nicht ausgeprägt, so sind doch auch kritische Stimmen aus den Befragungen zu vernehmen, welche hinsichtlich unterschiedlicher Handlungsspielräume, Kompetenzzuschreibungen und Tätigkeitsfeldern in Bezug auf die Freiwilligen von sog. Rosinenpickern sprechen.

- »Ich glaube, es gibt oft eine ganz subtile Eifersucht zwischen den Ehrenamtlichen und den Hauptberuflichen. Die Ehrenamtlichen haben oft dieses Gefühl – zumindest in den langen Prozessen – ich kenne diese Person so gut, ich verstehe sie so gut, ich habe einen ganz engen Kontakt, ich bin eigentlich mindestens so wichtig, wie die Schwester. Und die Pflegenden haben oft diese Ebene von sozialer und spiritueller Begleitung, die zur Palliative Care dazugehört. Und ein Stück weit nehmen die uns das weg, was zu unserer Professionalität gehört und das Ganze hat mit Geld zu tun. Es ist natürlich auch schwierig zum Abrechnen, aber ich habe das all die Jahre oft erlebt, dass es subtil richtig arbeitet in diesem Spannungsfeld.« (I1)

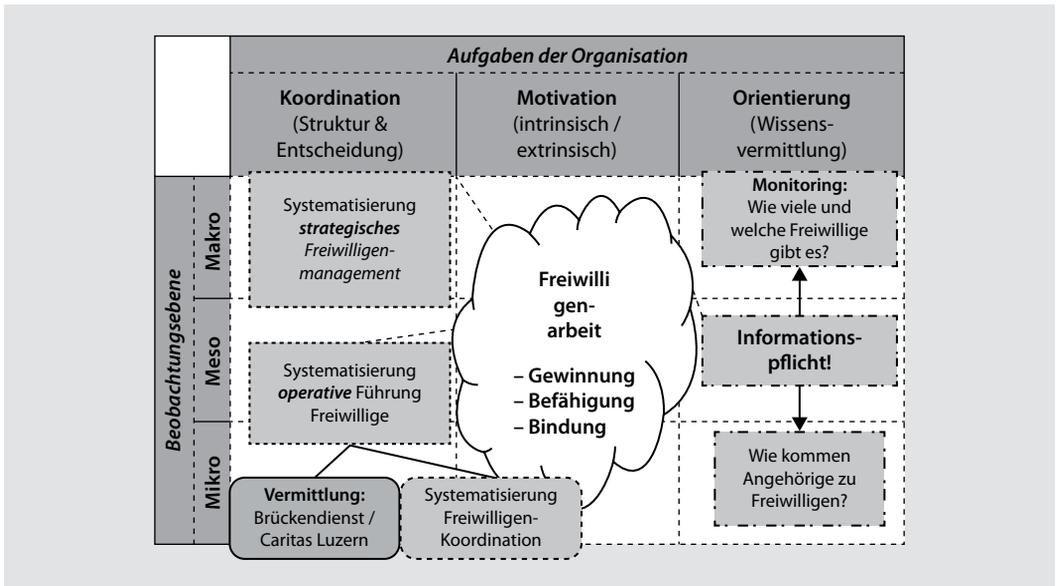
Die aus den unterschiedlichen Koordinationslogiken (Leistungsverträge vs. Selbstabstimmung) entstehenden (latenten) Konflikte in den Kompetenzfeldern der Akteure sind in der weiteren Entwicklung der ambulanten Palliative Care mit erhöhter Aufmerksamkeit zu beobachten.

### 11.2.5 Handlungsfelder für die ambulante Palliative Care

Im Folgenden werden die Handlungsfelder für das Setting ambulante Palliative Care Luzern aufgezeigt. Diese werden im Spannungsfeld der **Aufgaben der Organisation** dargestellt, was die Grundüberlegung einer integrierten Betrachtung dieser Handlungsfelder (■ Abb. 11.3) noch einmal verbildlicht.

Auf der Mikro- und Mesoebene konnten folgende Handlungsfelder identifiziert werden:

- **Systematisierung der operativen Führung von Freiwilligen:** Als zentrale Aufgabe der Begleitung von Freiwilligen sind die Weiter-



■ **Abb. 11.3** Organisationale Handlungsfelder »ambulante Palliative Care Luzern«

bildung, die (Einsatz-)Information und Reflexion zu nennen. Hierbei geht es weniger um ein strategisches Freiwilligenmanagement, als um eine tätigkeits- und aufgabenbezogene Förderung und Unterstützung, welche einen lebensweltorientierten Einsatz der Freiwilligen unterstützen soll. Hier besteht mittlerer Handlungsbedarf.

- **Systematisierung der Freiwilligenkoordination:** Mittlerer Handlungsbedarf besteht bezüglich eines fortlaufenden Abgleichs des Freiwilligeneinsatzes mit den Anforderungen der Lebenswelt der Angehörigen und Patienten, bspw. der Kontext-, Aufgaben- und Rollenklärung für eine möglichst passgenaue Zusammenführung der Anspruchsgruppen. Hier sind die Freiwilligenkoordinatoren angesprochen, die ihre Dienste entlang systematisierter Prozesse leisten und somit auch qualitativ hoch halten.
- **Stärkung der Vermittlungsinstanzen:** Die Freiwilligenkoordinatoren und der Spitex-Brückendienst sind in ihren Rollen als Freiwilligenvermittler und hinsichtlich der zu leistenden Koordinationsaufgaben gegenüber Freiwilligen, Angehörigen und Institutionen-

vertretern für ein angemessenes Engagement von Freiwilligen zu stärken; dies stellt somit ein zu förderndes Handlungsfeld dar.

Auf der Makro- und Mesoebene (■ Abb. 11.3) konnten folgende Handlungsfelder identifiziert werden:

- **Systematisierung des strategischen Freiwilligenmanagements:** Mittlerer Handlungsbedarf besteht hinsichtlich einer Klärung der Zuständigkeit der Koordination und dem Einsatz von Freiwilligen im Feld der ambulanten Palliativversorgung. Dies gilt innerhalb wie auch zwischen den Institutionen. Hier wäre eine gezielte und strukturell abgesicherte interorganisationale Koordination ein zentrales Anliegen, um nicht zuletzt auch latent vorhandenen Interessenskonflikten zwischen den Institutionen begegnen zu können.
- **Informationspflicht bezüglich des Angebots von Freiwilligenarbeit:** Großer Handlungsbedarf besteht hinsichtlich einer systematischen Information über die Möglichkeiten und die Bedingungen des Einsatzes von Freiwilligen im Rahmen der ambulanten Palliativversorgung. Ohne Wissen über die Möglichkeit des Einsatzes von Freiwilligen, werden diese z. B.

von den Angehörigen oft nicht in Betracht gezogen.

- **Systematisches Freiwilligenmonitoring:** Großer Handlungsbedarf besteht in Bezug auf eine Übersicht sowohl hinsichtlich der Anzahl der im Bereich palliative Begleitung tätigen Freiwilligen als auch in Bezug auf die vorhandenen Kompetenzen sowie die eingesetzten Standards der Freiwilligenkoordination.

### 11.2.6 Ausblick: Auf dem Weg zur »Zähmung« der Widerspenstigen ...

Eine lebensweltliche Perspektive der ambulanten Palliative Care einnehmend, wurden im Rahmen des Projekts »Begleitung in der letzten Lebensphase« die organisationalen Rahmenbedingungen für den Einsatz von Freiwilligen untersucht. Wie die Ergebnisse der Fallstudie zeigen, besteht im untersuchten Kontext noch Handlungsbedarf, was die (inter-)organisationale Wahrnehmung, Führung und Steuerung der Ressource Freiwilligkeit und deren passgenauen Einsatz im ambulanten Feld anbelangt:

- Auf der Mikro- und Mesoebene gilt es, dem stark individualisierten und dynamischen Unterstützungsbedarf der Angehörigen und Patienten gerecht zu werden. Hier sind eine enge Begleitung der Freiwilligen durch Coachings, Supervision und Führung und ein systematisches Wissensmanagement in und zwischen den Institutionen von zentraler Bedeutung. Dies nicht zuletzt um die Bereitschaft, d. h. auch die Motivation der Freiwilligen zum Engagement aufrechtzuerhalten.
- Auf der Makro- und Mesoebene gilt es, einen engeren Austausch zwischen den beteiligten Institutionen zu fördern. Dieser sollte in Hinblick auf die Ressource der Freiwilligkeit folgende Handlungsfelder fokussieren: Wo und wie viele Freiwillige gibt es, welche sich im Rahmen der ambulanten Palliative Care engagieren möchten? Wie und durch wen soll die Freiwilligenkoordination zwischen den Institutionen verantwortet werden?

Es sind diese Handlungsfelder, welche die anstehende Institutionalisierung des Feldes der ambulanten Palliative Care weiter konkretisieren werden. Als Herausforderung hinsichtlich der institutionellen Einbindung der Freiwilligen kann folgendes festgehalten werden: Die Krux ist, wie etwas zielgerichtet gesteuert werden kann, was sich nicht gerne steuern lässt, weil es freiwillig ist!?

Wie die Antwort auf diese Herausforderung ausfällt, hängt nicht zuletzt von der Anpassungsbereitschaft und -möglichkeit der bestehenden institutionellen Rahmenbedingungen, den darin tätigen Akteuren sowie der grundsätzlichen Kenntnis des Angebots von Freiwilligenarbeit im Bereich der ambulanten Palliative Care ab.

### Literatur

- Fringer, A. (2011). *Pflegenden Angehörigen ehrenamtlich helfen. Bürgerschaftliches Engagement im Spannungsfeld öffentlicher Interessen*. Marburg: Tectum.
- Gentile, G.-C., Wächter, M. & Wehner T. (2013). *Begleitung in der letzten Lebensphase. Eine lebensweltorientierte Untersuchung im Praxisfeld der Palliative Care. Studie im Auftrag der Caritas Luzern. Schlussbericht*. Verfügbar unter ► [http://www.hslu.ch/sozialarbeit/s-forschung-entwicklung/s-projektsuche.htm?proj\\_id=5462](http://www.hslu.ch/sozialarbeit/s-forschung-entwicklung/s-projektsuche.htm?proj_id=5462) [11.07.2014].
- Geulen, D. (1982). Soziales Handeln und Perspektivenübernahme. In D. Geulen (Hrsg.), *Perspektivenübernahme und soziales Handeln* (S. 24–72). Frankfurt/M.: Suhrkamp.
- Golüke, C., Güntert, S. & Wehner, T. (2007). Freigemeinnützige Tätigkeit als Ressource für psychosoziale Gesundheit – dargestellt an einer Studie im Hospizbereich. In P. G. Richter, R. Rau & S. Mühlpfordt (Hrsg.), *Arbeit und Gesundheit* (S. 343–365). Lengerich: Pabst.
- Gronemeyer, R. & Heller, A. (2007). Stirbt die Hospizbewegung am eigenen Erfolg? In A. Heller, K. Heimerl, & S. Husebo (Hrsg.), *Wenn nichts mehr zu machen ist, ist noch viel zu tun* (S. 576–586). Freiburg: Lambertus.
- Jiraneck, P., Brauchli, R. & Wehner, T. (2014). Beyond paid work: voluntary work and its salutogenic implications for society. In G. F. Bauer & O. Hämmig (Hrsg.), *Bridging occupational, organizational and public health* (S. 209–229). Heidelberg: Springer.
- Jiraneck, P., Güntert, S. T. & Wehner, T. (2012). Organisationale Einbettung freiwillig Tätiger. In T. Wehner, & G.-C. Gentile (Hrsg.), *Corporate Volunteering: Unternehmen im Spannungsfeld von Effizienz und Ethik* (S. 231–242). Wiesbaden: Gabler.
- Nationale Strategie Palliative Care (2010–2012). Bundesamt für Gesundheit (BAG)/Schweizerische Konferenz der

kantonalen Gesundheitsdirektorinnen und -direktoren (GDK). Verfügbar unter: ► <http://www.gdk-cds.ch/index.php?id=879> [19.09.2014]

Nationale Strategie Palliative Care (2013–2015). Bundesamt für Gesundheit (BAG) / Schweizerische Konferenz der kantonalen Gesundheitsdirektorinnen und -direktoren (GDK). Verfügbar unter: ► <http://www.gdk-cds.ch/index.php?id=879> [19.09.2014]

Osterloh, M. & Frost, J. (2000). *Prozessmanagement als Kernkompetenz: wie Sie Business Reengineering strategisch nutzen können* (3. aktual. Aufl.). Wiesbaden: Gabler.

Radbruch, L. & Payne, S. (2011). Standards und Richtlinien für Hospiz- und Palliativversorgung in Europa Teil 1. Weissbuch zu Empfehlungen der Europäischen Gesellschaft für Palliative Care (EAPC). *Zeitschrift für Palliativmedizin*, 12, 216–227.

Schneider, W. & Heyek, J. von (2005). »Sterben dort, wo man zuhause ist ...« – Zur institutionellen Ordnung des Lebensendes in der ambulanten Hospizarbeit. In: M. Ewers & D. Schaeffer (Hrsg.), *Am Ende des Lebens. Versorgung und Pflege von Menschen in der letzten Lebensphase*. Bern: Huber.

# Gesellschaftlicher Kontext

- Kapitel 12**      **Neue Formen der Freiwilligenarbeit – 195**  
*Max Neufeind, Stefan T. Güntert und Theo Wehner*
- Kapitel 13**      **Das »Schweizer Milizsystem«: Engagement von  
Bürgern in Schule, Kirche und politischer  
Gemeinde – 221**  
*Hanna Ketterer, Stefan T. Güntert, Jeannette Oostlander und  
Theo Wehner*
- Kapitel 14**      **Ein deutsch-schweizerischer Vergleich von Motiven  
(potenziell) Freiwilliger – 247**  
*Isabel T. Strubel, Elisabeth Kals, Patrick Jiranek  
und Theo Wehner*
- Kapitel 15**      **Der Einfluss struktureller und kultureller Faktoren auf  
die Motivation Freiwilliger – ein Ländervergleich – 265**  
*Max Neufeind, Hanna Ketterer und Theo Wehner*

Freiwilligenarbeit findet als »bürgerschaftliches Engagement« das Interesse der Öffentlichkeit. Internationale wie nationale Surveys legen eine vergleichende Perspektive nahe und mutmaßen zumindest über die Gründe unterschiedlicher »Engagementquoten« in verschiedenen Gesellschaften. Was die zeitliche Dimension betrifft, so werfen Veränderungen der Art und des Umfangs der Freiwilligenarbeit ebenfalls die Frage auf, ob diesen Entwicklungen gesellschaftlicher Wandel zugrunde liegt. Von »neuer Freiwilligenarbeit« ist häufig die Rede. ► Kap. 12 stellt mit der Eventfreiwilligenarbeit und dem sog. Voluntourismus 2 neue Formen der Freiwilligenarbeit vor; diese weisen neben vielen Gemeinsamkeiten auch einige Unterschiede zur klassischen Freiwilligenarbeit auf; ihre wachsende Bedeutung wird die Freiwilligenlandschaft nicht unverändert lassen. Eine »alte« Freiwilligenarbeit, die in der Regel gar nicht als solche bezeichnet wird, ist die sog. Miliztätigkeit in der Schweiz. Bürger engagieren sich auf kommunaler Ebene im Bereich der Schule, in der Kirche oder in der politischen Gemeinde, indem sie sich für ein Amt zur Wahl stellen. Diesen Tätigkeiten, die zunehmend unter Rechtfertigungsdruck geraten, widmet sich ► Kap. 13. In ► Kap. 14 werden die Motive freiwillig Engagierter sowie aktuell Nichtfreiwilliger für eine Freiwilligentätigkeit im sozialen Bereich miteinander verglichen; dabei werden zusätzlich 2 Organisationen, die sowohl in der Schweiz als auch in Deutschland aktiv sind, einander gegenübergestellt. Die Befunde unterstreichen die große Bedeutung der Organisationsbedingungen – und nicht etwa der Nationalität – hinsichtlich der Motive für Freiwilligenarbeit. ► Kap. 15 geht der Frage nach, welche Faktoren auf gesellschaftlicher Ebene die unterschiedliche Relevanz verschiedener Beweggründe für freiwilliges Engagement erklären können. Es zeigt sich, dass sowohl kulturelle Faktoren, wie die Rolle von Werten, als auch strukturelle Faktoren, wie wirtschaftliche, soziale und politische Strukturen, die Bedeutung der verschiedenen Motive bestimmen.

# Neue Formen der Freiwilligenarbeit

*Max Neufeind, Stefan T. Güntert und Theo Wehner*

- 12.1      Drei Entwicklungen zu neuen Formen der  
Freiwilligenarbeit – 196**
  
- 12.2      Eventfreiwilligenarbeit – 198**
  - 12.2.1    Bedeutung – 198
  - 12.2.2    Wer engagiert sich in eventbezogenen Formen der  
Freiwilligenarbeit? – 199
  - 12.2.3    Motivation von Eventfreiwilligen – 200
  - 12.2.4    Tätigkeitsgestaltung in der Eventfreiwilligenarbeit – 204
  - 12.2.5    Implikationen für Freiwilligenkoordinatoren und -manager – 206
  
- 12.3      Voluntourismus – 207**
  - 12.3.1    Bedeutung – 208
  - 12.3.2    Wer engagiert sich als Voluntourist? – 209
  - 12.3.3    Motivation von Voluntouristen – 210
  - 12.3.4    Tätigkeit und Erlebnis vor Ort – 213
  - 12.3.5    Fazit – 215
  
- 12.4      Neue Formen der Freiwilligenarbeit – Chance oder  
Bedrohung? – 216**
  - Literatur – 217**

Freiwilligenarbeit findet in einem gesellschaftlichen Kontext statt. In dem Maße, in dem sich Gesellschaft verändert, verändert sich auch Freiwilligenarbeit. Neue Formen des Engagements kommen hinzu. In diesem Kapitel schauen wir uns 3 Engagementformen an, die charakteristisch sind für den Wandel der Freiwilligenarbeit: Freiwilligenarbeit bei Großevents, Freiwilligenarbeit, die mit Reisen verbunden ist, auch Voluntourismus genannt, und virtuelle Freiwilligenarbeit. Wir gehen der Frage nach, wer aus welchen Beweggründen in diesen neuen Formen aktiv wird, und versuchen zu erörtern, welche Bedeutung diese Formen für die Engagementlandschaft als Ganzes haben.

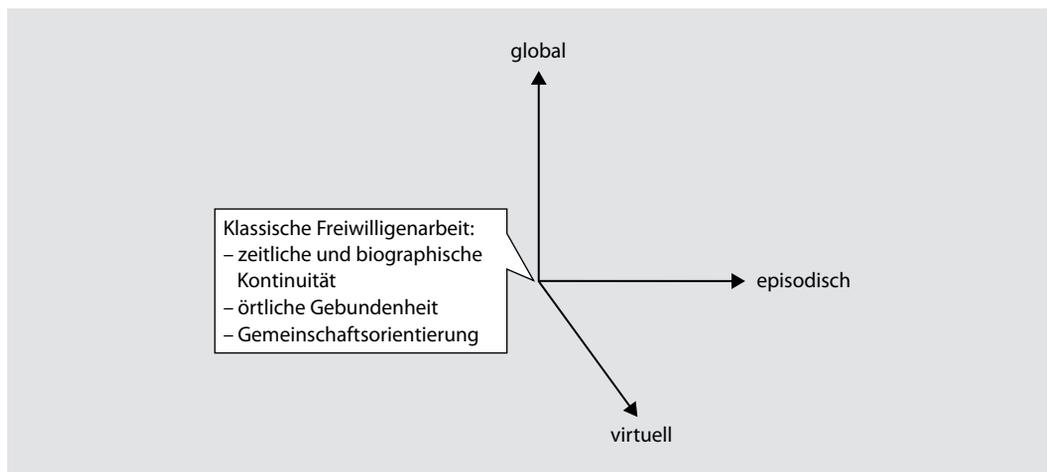
## 12.1 Drei Entwicklungen zu neuen Formen der Freiwilligenarbeit

Auch wenn das Interesse am Bürgerengagement in den letzten 2 Dekaden stark zugenommen hat, so ist Freiwilligenarbeit sicherlich kein neues Phänomen. Die meisten antiken Gesellschaften kannten Formen des Dienstes für das Gemeinwesen und seit dem 18./19. Jahrhundert finden sich Formen des Bürgerengagements, die wir im heutigen Sinne als Freiwilligenarbeit bezeichnen würden. **Klassische Freiwilligenarbeit**, so der Begriff den wir im Laufe dieses Kapitels verwenden wollen, ist gekennzeichnet durch Gemeinschaftsorientierung, zeitliche und biographische Kontinuität sowie ein gewisses Maß an örtlicher Gebundenheit. Nun ist aber festzustellen, dass die Engagementlandschaft sich in den letzten Jahren deutlich gewandelt hat. Im Zuge gesellschaftlicher Modernisierungs- und Individualisierungstrends (Beck & Beck-Gernsheim, 2002; Beck et al., 1994), begünstigt durch technologische Entwicklungen, Digitalisierung sowie gestiegene Mobilität, verändert sich auch die Freiwilligenarbeit, in Bezug auf die Motive der Freiwilligen wie auch die Art und Dauer ihres Engagements (Anheier & Salamon, 1999; Hacket & Mutz, 2002; Putnam, 2000). Freiwillige suchen zunehmend nach Engagementformen, die zu ihrer Biographie passen, die spektakuläre Erlebnisse versprechen und die gesellschaftliche Probleme adressieren, die gerade »in« sind (Hustinx & Lammertyn, 2003). Freiwilliges Engagement wird weniger berechenbar und

verliert an Kontinuität (Erlinghagen, 2000; Hacket & Mutz, 2002; Safrit & Merrill, 2000). Insbesondere 3 Entwicklungen hin zu *neuen* Formen der Freiwilligenarbeit sind zu beobachten (■ Abb. 12.1):

**1. Vom kontinuierlichen Ehrenamt zur episodischen und Eventfreiwilligenarbeit** Wenn Menschen sich freiwillig engagieren, dann tun sie dies üblicherweise regelmäßig und über einen längeren Zeitraum hinweg. In Deutschland sind Freiwillige im Durchschnitt seit 10 Jahren engagiert, zwei Drittel der Freiwilligen engagieren sich regelmäßig mit 3 oder mehr Stunden pro Woche (Gensicke & Geiss, 2010). Dieses Bild des »Langzeitfreiwilligen« verdeckt oftmals den Blick darauf, dass ein beträchtliches Maß an Freiwilligenarbeit in einmaligen Projekten, bei Großereignissen und bei lokalen Events geleistet wird. Am sichtbarsten sind dabei sicherlich internationale Ereignisse wie Europa- und Weltmeisterschaften im Fußball, Olympische Spiele oder große Musikfestivals. Allein bei den Olympischen Sommerspielen 2012 in London waren 70.000 Freiwillige aktiv. Zugleich findet Freiwilligenarbeit vermehrt als kurzfristiges oder unregelmäßiges Engagement für eine Organisation statt. In den USA steigt zwar die Anzahl der freiwillig Tätigen, die Anzahl der durch einen Freiwilligen geleisteten Stunden sinkt jedoch, und teilweise ersetzt unregelmäßiges regelmäßiges Engagement (Brudney & Gazley, 2006).

**2. Vom lokalen Engagement zum globalen Voluntourismus** Steigende Einkommen, wachsende Mobilität und neue Kommunikationsmöglichkeiten haben den weltweiten Tourismus zu einem zentralen gesellschaftlichen Phänomen des 20. Jahrhundert gemacht. Seit den 1980er Jahren entwickeln sich alternative Formen des Tourismus, die je nach Ausrichtung als ökologisch, nachhaltig oder auch »sanft« bezeichnet werden. Eine der am schnellsten wachsenden Formen des alternativen Tourismus ist Voluntourismus. Voluntourismus meint die Kombination von touristischen Reisen mit Freiwilligenarbeit und findet meistens im Ausland statt. Die Mittlerfunktion zwischen dem Freiwilligen und dem Einsatzort übernehmen entweder Organisationen vor Ort, gemeinnützige Organisationen im Heimatland der Freiwilligen



■ **Abb. 12.1** Drei Entwicklungen zu neuen Formen der Freiwilligenarbeit

oder gewinnorientierte Unternehmen aus der Tourismusbranche. Voluntourismuseinsätze sind sehr vielfältig und können im sozialen oder ökologischen Bereich, aber auch in Projekten mit einem Fokus auf Gesundheit, Bildung oder Kultur stattfinden. Während die klassische Freiwilligenarbeit meist einen klaren Bezug zu einer – mehr oder weniger eng – lokal begrenzten Gemeinschaft hat, so orientieren sich Voluntouristen häufig an globalen Problemen, wie etwa dem Klimawandel, oder versuchen, ihren Werten (bspw. Hilfe für Notleidende oder Pflege von Kulturgütern) jenseits der Heimat in praktischem Tun Ausdruck zu verleihen. Laut einer Umfrage des amerikanischen Reisemagazins *Condé Nast Traveler* hat sich die Zahl der Voluntouristen in den USA in 10 Jahren verdoppelt (Lovitt, 2008).

**3. Von der stationären zur virtuellen Freiwilligenarbeit** Das Internet ist innerhalb der letzten 10 Jahre zu einem zentralen Ort des Informationsaustausches, der Wertschöpfung und der sozialen Interaktion geworden. Somit stellt sich die Frage, inwiefern prosoziale Verhaltensweisen der »Offline-Welt« in virtuelle Formen übersetzt beziehungsweise durch diese ersetzt werden (Sproull et al., 2005). Der Begriff der virtuellen Freiwilligenarbeit meint Formen freiwilligen Engagements, die ganz oder teilweise über das Internet vermittelt stattfinden (Ellis & Cravens, 2000). Zu den

geleisteten Tätigkeiten zählen z.B. Beispiel Beratung, Forschung, Übersetzungsleistungen oder auch Webdesign (Cravens, 2006). Virtuelle Freiwilligenarbeit gesteht den Freiwilligen ein sehr hohes Maß an zeitlicher und örtlicher Flexibilität zu. Durch die örtliche Ungebundenheit hat virtuelle Freiwilligenarbeit das Potenzial, die Mitarbeit von Personen zu ermöglichen, die üblicherweise aus Mobilitätsgründen von der Freiwilligenarbeit ausgeschlossen sind, z. B. Menschen mit Behinderungen oder ältere Personen. Zugleich sind Personen, die sich in der virtuellen Freiwilligenarbeit engagieren, in der Regel gut ausgebildet und haben einen hohen sozioökonomischen Status (Amichai-Hamburger, 2008), sodass sie momentan vor allem für hochqualifizierte Arbeiten eingesetzt werden (Sproull et al., 2005). Systematische Erhebungen über den Umfang virtueller Freiwilligenarbeit liegen bisher noch nicht vor. Ein bekanntes Beispiel für virtuelle Freiwilligenarbeit ist der »Online Volunteering Service« der Vereinten Nationen. Die Plattform vermittelt virtuelle Freiwillige an Nichtregierungsorganisationen, die in der Entwicklungszusammenarbeit tätig sind. Die Freiwilligentätigkeiten reichen von Schreibaufgaben über die Gestaltung von Webseiten bis hin zu elaborierten wissenschaftlichen Analysen. Bisher sind etwa 20.000 Freiwillige und 2000 Nichtregierungsorganisationen registriert.

Dabei ist es wichtig zu betonen, dass diese 3 Entwicklungen in unterschiedlichen Kombinationen auftreten. So gibt es z. B. kontinuierliche virtuelle Formen des Engagements, wie die Pflege des Betriebssystems Linux, episodische physische Formen des Engagements, wie bei Großevents, und episodische virtuelle Formen des Engagements, wie die sporadische Mitarbeit an der Online-Enzyklopädie Wikipedia oder, auch wenn man über die Einordnung als Form von Freiwilligenarbeit streiten mag, die Beteiligung an Crowdsourcing-Plattformen.

In den Theorien und Erhebungen zur Freiwilligenarbeit spielen neue Formen der Freiwilligenarbeit bisher noch eine untergeordnete Rolle. In Freiwilligensurveys werden sie oftmals nicht (gesondert) erfasst, Theorien des freiwilligen Engagements werden vor allem in Stichproben klassischer Freiwilliger validiert. Das Ziel des folgenden Kapitels ist es daher, für die 2 zahlenmäßig wichtigsten neuen Formen der Freiwilligenarbeit, nämlich **Eventfreiwilligenarbeit** und **Voluntourismus**, erste empirische und theoretische Publikationen zusammenzufassen und eigene Forschungsergebnisse vorzustellen.

## 12.2 Eventfreiwilligenarbeit

Freiwilligeneinsätze im Rahmen von Großereignissen haben in den letzten Jahren deutlich an Bedeutung gewonnen. Mehrere 10.000 Freiwillige engagieren sich bei den Olympischen Spielen und den Welt- und Europameisterschaften im Fußball, aber auch bei Papstbesuchen rund um die Welt. Viele dieser Events wären ohne den Einsatz von Freiwilligen in der heutigen Form nicht möglich. Aber auch auf lokaler Ebene findet Freiwilligenarbeit immer häufiger als einmaliges, kurzfristiges oder episodisches Engagement statt. Gerade für junge Freiwillige scheinen episodische Formen des Engagements besonders attraktiv zu sein (Hustinx & Lammertyn, 2003). Trotzdem gibt es erst relativ wenige Studien, die die in diesem Buch diskutierten Aspekte von Freiwilligenarbeit im Kontext zeitlich begrenzter Freiwilligenarbeit untersuchen. Im Folgenden sollen 4 Fragen näher beleuchtet werden:

1. Wie bedeutend sind eventbezogene Formen von Freiwilligenarbeit?

2. Wer engagiert sich in diesen neuen Formen der Freiwilligenarbeit?
3. Welche Motive verfolgen die involvierten Personen? Unterscheiden sich diese von jenen klassischer Freiwilliger?
4. Wie sind Freiwilligentätigkeiten, die eine kurze Dauer haben, gestaltet? Welche Rolle spielt die Gestaltung für die Zufriedenheit und das weitergehende Engagement der Beteiligten?

### 12.2.1 Bedeutung

Ohne Zweifel ist der Verein die häufigste Organisationsform freiwilligen Engagements im deutschsprachigen Raum: In Deutschland finden 49% aller Freiwilligentätigkeiten im organisationalen Kontext eines Vereins statt (Gensicke & Geiss, 2010). Zudem sind die meisten Freiwilligen sehr langfristig engagiert. Im Durchschnitt werden die Freiwilligentätigkeiten bereits seit 10 Jahren ausgeübt (Gensicke & Geiss, 2010). Ähnliche Zahlen finden sich für die Schweiz und Österreich (Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, 2013; Stadelmann-Steffen et al., 2010). Doch durch die Unterteilung in formelle Freiwilligenarbeit, also Freiwilligenarbeit, die innerhalb von Vereins- oder Organisationsstrukturen ausgeübt wird, informelle Freiwilligenarbeit, die außerhalb solcher Organisationsstrukturen stattfindet, und Spenden werden kurzfristige und eventbezogene Formen von Freiwilligenarbeit in den Monitoren meist nicht erfasst und spielen so auch in der Freiwilligenforschung nur eine untergeordnete Rolle (Kemp, 2002).

In Bezug auf episodisches Engagement gibt der deutsche Freiwilligensurvey lediglich an, dass 6% der Freiwilligen sich unregelmäßig engagieren (Gensicke & Geiss, 2010). Dem Schweizer Freiwilligenmonitor ist zu entnehmen, dass 20% der Befragten ihr Engagement als »temporär« bezeichnen (Stadelmann-Steffen et al., 2010). Brudney (2005) hat für die USA den Versuch unternommen, den Umfang episodischer Freiwilligenarbeit auf Basis der Daten der Organisation »Independent Sector« zu bestimmen, und festgestellt, dass 31% aller Freiwilligen episodisch tätig sind. Zudem lässt sich den Daten einer alle 2 Jahre stattfindende Befragung

der Freiwilligen in den USA entnehmen, dass 41% aller Freiwilligentätigkeiten einmalige Aktivitäten darstellen und dass diese zwischen 1987 und 1998 an Bedeutung gewonnen haben (Weitzman et al., 2002). Damit lässt sich auch für den deutschsprachigen Raum die Vermutung formulieren, dass episodische Formen des Engagements an Popularität gewinnen werden.

Für die eventbezogenen Formen der Freiwilligenarbeit ist es weniger sinnvoll, eine Zahl bestimmen zu wollen, da die resultierende Größe immer von der Definition dessen abhängen wird, was als Event bezeichnet wird. Nichtsdestoweniger ist festzustellen, dass die Zahl freiwillig Engagierter bei Großevents stetig zunimmt. Dies lässt sich z. B. an der Zahl der Freiwilligen bei den Olympischen Spielen verdeutlichen: Von 29.000 bei den Sommerspielen 1984 in Los Angeles und 35.000 in Barcelona 1992 (de Moragas et al., 2000) stieg die Zahl auf 100.000 in Peking 2008 und 70.000 in London 2012. Natürlich ist zu beachten, dass kulturelle und soziale Unterschiede zwischen Ländern und Regionen einen relativ großen Einfluss auf die strukturellen Bedingungen des Engagements haben und ein Anstieg der Zahl der Freiwilligen nicht uneingeschränkt als Trend zu betrachten ist. Die Tatsache aber, dass mehr als 12.000 Freiwillige bei der Fußball-Weltmeisterschaft 2006 in Deutschland tätig waren und mehr als 10.000 Freiwillige die Fußball-Europameisterschaft 2008 in Österreich und der Schweiz unterstützt haben, macht zumindest deutlich, dass die Freiwilligenforschung im deutschsprachigen Raum sich mit dem Phänomen Eventfreiwilligkeit beschäftigen sollte. Dies ist umso mehr der Fall, als die Organisatoren von Großereignisse ein deutliches Interesse daran haben, eine »Workforce« von Freiwilligen zu kultivieren, die für mehrere solcher Events zur Verfügung steht (Farrell et al., 1998; Green & Chalip, 2004; Williams et al., 1995). Einige Studie geben erste Hinweise auf die Existenz einer solchen »Workforce«: Coyne und Coyne (2001) berichten, dass 79%

In der Schweiz gibt es mit »Swiss Olympic Volunteer« seit 2010 eine landesweite Plattform für Freiwilligenarbeit im Schweizer Sport. Ziel ist es, zwischen Personen, die sich

ehrenamtlich im Schweizer Sport engagieren möchten, Sportveranstaltern, die ihre Veranstaltung nur dank Freiwilligen durchführen können, und Sportvereinen, die das Engagement ihrer ehrenamtlichen Helfer besser planen und honorieren möchten, zu vermitteln. Das Engagement der Freiwilligen wird mit »Volunteer Points« honoriert, die von den Freiwilligen gegen Produkte und Dienstleistungen eingetauscht werden können (für eine Diskussion der »Bezahlung« von Freiwilligenarbeit ► Kap. 1 und ► Kap. 5). Aktuell sind mehrere 10.000 Freiwillige registriert.

der Freiwilligen bei einem Golf-Event auch schon an vorherigen Events teilgenommen hatten. Somit kann festgehalten werden, dass episodisches und eventbezogenes Engagement zunehmend relevante gesellschaftliche Phänomene sind, die in der Breite der Freiwilligenforschung bisher aber nur wenig Beachtung finden.

### 12.2.2 Wer engagiert sich in eventbezogenen Formen der Freiwilligenarbeit?

Wer eine Freiwilligenarbeit ausübt, ist üblicherweise gut ausgebildet, erwerbstätig und verfügt über ein mittleres bis höheres Einkommen (Gensicke & Geiss, 2010; Musick & Wilson, 2008). Zudem ist er meist regelmäßig und seit längerer Zeit in irgendeiner Form freiwillig tätig (Gensicke & Geiss, 2010). Aber gilt diese Charakterisierung auch für Eventfreiwillige? Oder finden sich hier, wie häufig vermutet wird, hauptsächlich erlebnisorientierte junge Erwachsene, die an einem kontinuierlichen Engagement wenig Interesse haben? Bisherige Erhebungen im angelsächsischen Raum widersprechen eher dieser Vermutung (z. B. Kemp, 2002). Mehr als die Hälfte der Bewerber für Freiwilligentätigkeiten bei den Olympischen Sommerspielen in Sydney 2000 war über 60 Jahre alt (Baum & Lockstone, 2007).

Für den deutschsprachigen Raum liegen noch wenige Erkenntnisse über den soziodemographi-

schen Hintergrund von Eventfreiwilligen vor. Daher haben wir bei der Fußball-Europameisterschaft 2008 (im Folgenden EURO 2008) die soziodemographischen Charakteristika der Freiwilligen erfasst. Hierzu wurden alle 2000 sog. Host City Volunteers der deutschsprachigen Spielorte in der Schweiz kontaktiert, 870 nahmen an der Befragung, die 1 Woche vor dem Event stattfand, teil. Das durchschnittliche Alter der Befragten betrug 43 Jahre (SD = 16), wobei ein Viertel unter 30 und ein Drittel über 50 Jahre alt war. Eventfreiwillige rekrutieren sich somit nicht überwiegend aus einer Altersgruppe. Das Bildungsniveau war relativ hoch: 40% der Befragten hatten einen Hochschulabschluss, 35% einen Berufsschulabschluss. Der große Teil der Befragten (50%) war in einer Angestelltenposition beschäftigt, 10% waren selbstständig, 13% in der Ausbildung. Nur 3% der Befragten war arbeitslos. Somit unterscheiden sich die von uns befragten Eventfreiwilligen in Bezug auf ihre soziale Stellung *nicht* von klassischen Freiwilligen, die in Vereinen tätig sind.

Dies ist auch darin begründet, dass der Großteil der Befragten sich nicht nur bei Events engagiert. Gut 40% der Befragten waren auch im Rahmen einer Organisation freiwillig tätig und weitere 40% waren in der Vergangenheit im Rahmen einer Organisation engagiert. Damit hatten nur 20% dieser Eventfreiwilligen keinen Bezug zur klassischen Freiwilligenarbeit. Diese 20% setzten sich folgendermaßen zusammen: 16% der Befragten waren nur bei diesem Event engagiert und hatten keinerlei vorherige Freiwilligenerfahrung, 4% der Befragten haben sich auch schon bei früheren Events engagiert. Diese Ergebnisse deuten an, dass sich Freiwillige bei Großevents nur zum Teil aus einer »Event Volunteer Workforce« und ausschließlich am Event interessierten Bürgern rekrutieren, im Fall der EURO 2008 waren dies zum großen Teil (80%) Bürger, die einen Bezug zur klassischen Form der Freiwilligenarbeit haben.

In den zahlreichen von uns geführten qualitativen Interviews mit klassischen Freiwilligen beschreiben einige, warum sie sich auch bei Events engagieren. Es wird deutlich, dass die klassischen Freiwilligen zum einen in Phasen, in denen sie nicht in der klassischen Freiwilligenarbeit engagiert sind oder sein können, Events aufsuchen. Dass

aber zum anderen im Engagement für ein Event auch Erwartungen an die Freiwilligenarbeit erfüllt werden, die die klassische Freiwilligenarbeit aktuell nicht erfüllt. So berichtet ein Freiwilliger: »Ich arbeite im Winter nicht im Behindertenfahrdienst, daher habe ich mich mal für ein Wochenende als Freiwilliger für ein World-Cup-Rennen gemeldet. Das war wohl Neugier und auch der Wunsch, näher dabei sein zu wollen.« Und ein anderer formuliert: »Hier bei der Vogelwarte sind wir ja nur auf uns gestellt. Ich wollt beim Schwingerfest auch mal mit anderen Freiwilligen zusammenkommen.«

### Fazit

In Bezug auf soziodemographische Merkmale unterscheiden sich Eventfreiwillige nicht maßgeblich von den klassischen Freiwilligen. Oftmals engagiert sich ein und dieselbe Person sowohl in der klassischen Freiwilligenarbeit als auch der eventbezogenen Freiwilligenarbeit.

## 12.2.3 Motivation von Eventfreiwilligen

Ein großer Teil der sozialwissenschaftlichen Freiwilligenforschung widmet sich der Frage nach der Motivation. Warum leisten Menschen freiwillig Arbeit, ohne dafür bezahlt zu werden? Wie in ► Kap. 4 und ► Kap. 6 dargelegt, reichen Begriffe wie Altruismus oder Egoismus nicht aus, um die komplexe Motivation zur Freiwilligenarbeit zu beschreiben. Hilfreicher ist ein **funktionaler Ansatz**, der annimmt, dass freiwilliges Engagement ganz unterschiedliche Funktionen für unterschiedliche Individuen haben kann. Um zu verstehen warum jemand sich engagiert, so der funktionale Ansatz nach Clary et al. (1998), muss man daher untersuchen, welche Funktionen das Engagement für die jeweilige Person erfüllt. Clary et al. (1998) unterscheiden 6 Funktionen: eine Erfahrungsfunktion, eine Karrierefunktion, eine Schutzfunktion, eine Selbstwertfunktion, eine Funktion der sozialen Anpassung und eine Wertefunktion (für eine detaillierte Diskussion des funktionalen Ansatzes ► Kap. 4).

Wie steht es aber um die Motivation, sich für einmalige Großereignisse zu engagieren? Die meisten Erhebungen zur Motivation von episo-

dischen und Eventfreiwilligen greifen auf nicht standardisierte Ad-hoc-Fragebögen zurück, so dass Vergleiche zwischen klassischer und Eventfreiwilligenarbeit, aber auch unterschiedlichen Events, nur bedingt möglich sind. Die Ergebnisse dieser Untersuchungen weisen jedoch darauf hin, dass einige der von Clary et al. (1998) beschriebenen Funktionen auch für episodische und Eventfreiwillige eine Rolle spielen:

- Freiwilliges Engagement mit dem Ziel, etwas Neues zu lernen oder neue Fähigkeiten zu erwerben, wird mit der **Erfahrungsfunktion** beschrieben. Mehrere Autoren haben diese Funktion auch bei Eventfreiwilligen gefunden (Elstad, 1996; Green & Chalip, 2004; Williams et al., 1995).
- Die **Karrierefunktion** bezieht sich auf die Möglichkeit, karriererelevante Erfahrungen zu machen und berufliche Möglichkeiten auszuloten. In mehreren Studien zur Eventfreiwilligkeit war diese Funktion relevant (Gora & Nemerowicz, 1991; Phillips & Phillips, 2000). In einer australischen Studie von Andrew (1996) war der Erwerb von Fähigkeiten und Fertigkeiten das zweitwichtigste Motiv, sich zu engagieren. In der Studie von Williams et al. (1995) war die Möglichkeit, karriererelevante Kontakte zu knüpfen, jedoch kaum relevant für die teilnehmenden Freiwilligen.
- Die **Schutzfunktion** bezieht sich auf das Bedürfnis, negative Gefühle der Schuld oder des Selbstzweifels abzubauen. Bisher hat sich in keiner Studie im Eventkontext diese Funktion als relevant herausgestellt.
- Freiwilligenarbeit hat eine **Selbstwertfunktion**, wenn sie das Selbstwertgefühl steigert und die persönliche Entwicklung fördert. Wohlbefinden und Selbstwertgefühl sind auch im Eventkontext bedeutsame Motive (Elstad, 1996; Green & Chalip, 2004).
- Die **Funktion Soziale Anpassung** bezieht sich auf Beziehungen zu anderen Personen. Freiwillige engagieren sich, um Zeit mit Menschen zu verbringen, die ihnen wichtig sind, oder um den Erwartungen zu entsprechen, die andere Menschen an sie stellen. Diese Funktion war in mehreren Studien ein zentrales Motiv für

Eventfreiwilligenarbeit (Elstad, 1996; Williams et al., 1995).

- Freiwilliges Engagement erfüllt eine **Wertefunktion**, wenn sie den Freiwilligen erlaubt, Einstellungen und Werthaltungen auszudrücken und zu verwirklichen. In etablierten Instrumenten, wie dem VFI von Clary et al. (1998), bezieht sich diese Werthaltung vor allem darauf, Bedürftigen helfen zu wollen. Da die Empfänger des Engagements bei Events meist nicht im eigentlichen Sinne bedürftig sind – man denke etwa an die Besucher eines Festivals oder eines Fußballturniers – scheint die Wertefunktion im Eventkontext weniger bedeutsam zu sein. Jenseits der Bedürftigkeit spielt die Wertefunktion im Sinne eines »sense of community« (Omoto & Snyder, 2002) jedoch durchaus eine Rolle (Bussell & Forbes, 2002; Wymer et al., 1996). In der Studie von Farrell et al. (1998) etwa hatten die 4 wichtigsten Motive einen klaren Gemeinschaftsbezug. Auch bei Coyne & Coyne (2001) war der »community spirit« ein zentrales Motiv.

Aufbauend auf diesen Ergebnissen haben wir in 2 Studien die Motivation von Eventfreiwilligen untersucht. Zum einen bei einem Großereignis, der Fußball-Europameisterschaft 2008. Zum anderen bei einem lokalen, gemeindebezogenen Event, der »Aktion 72 Stunden«. Dazu wurde das am besten validierte Instrument zur Erfassung der Motivation von Freiwilligen, das **Volunteer Functions Inventory (VFI)** von Clary et al. (1998), in der deutschen Version von Oostlander et al. (2014) verwendet. Zudem wurde der VFI um eine von uns entwickelte **Erlebnissfunktion** und, im Fall der Fußball-Europameisterschaft 2008, eine **Funktion Bürgerschaftlichkeit** erweitert (für beide Funktionen s. Güntert et al., 2014).

#### Erlebnis als Funktion freiwilligen Engagements

Fragt man die bei Großereignissen tätigen Freiwilligen nach ihrer Motivation, so betonen diese oftmals das »Dabeisein«, das »Teil eines größeren Ganzen sein« und das »besondere Erlebnis«, das ihnen das Engagement bietet. Auch wenn hier die Erfahrungsfunktion des Volunteer Functions Inventory (VFI) von Clary et al. (1998) anzuklingen scheint, so ist die Funktion, die die Eventfreiwilligen hier äußern, mit der Erfahrungsfunktion nur unzureichend beschrieben. Denn während bei der

Erfahrungsfunktion der Aufbau und die Nutzung von Kompetenzen zentral sind, so formulieren die Eventfreiwilligen tätigkeitsinhärente belohnende Aspekte ihres Engagements. Güntert et al. (2014) haben daher das VFI um eine Erlebnisfunktion erweitert und konnten zeigen, dass diese nicht nur die wichtigste Funktion für die befragten Eventfreiwilligen war, sondern dass es bei dieser Funktion tatsächlich um tätigkeitsinhärente Aspekte geht: Bei den Freiwilligen, die eine hohe Ausprägung dieser Funktion aufwiesen, hatte Autonomie in der Freiwilligentätigkeit einen besonders starken positiven Effekt auf die Zufriedenheit und die Fortsetzungsin-tention. Inwiefern die Erlebnisfunktion auf klassische Frei-willigenarbeit übertragbar ist, bleibt zu diskutieren.

Die untersuchten Events lassen sich wie folgt be-schreiben:

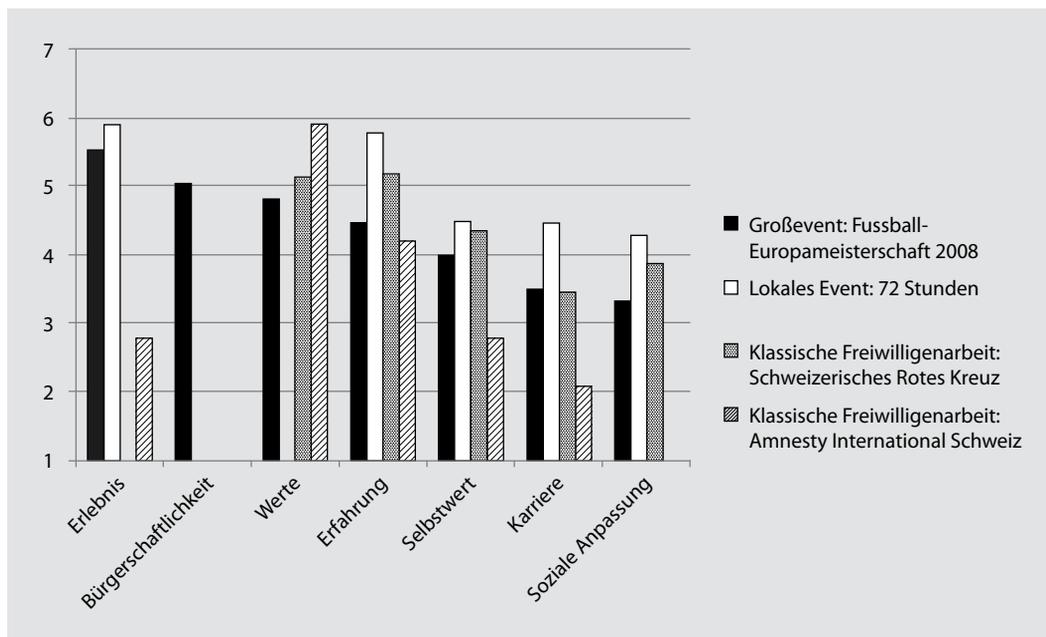
- Die »**Aktion 72 Stunden**« ist eine Sozialaktion von Jugendverbänden in Deutschland, der Schweiz und Österreich, die in der Schweiz im Jahr 2010 zum zweiten Mal stattfand. Die be-teiligten Aktionsgruppen wählten oder erhiel-ten jeweils eine gemeinnützige soziale, ökolo-gische, interkulturelle oder politische Aufgabe, die sie (nach einer Phase der Vorbereitung) an einem bestimmten Datum innerhalb von 72 Stunden lösen mussten. Im Jahr 2010 waren über 28.000 Kinder und Jugendliche an diesen Aktionen beteiligt. Wir haben 321 Gruppenlei-ter dieser Aktionen vor und nach ihrem Enga-gement befragt. Die befragten Gruppenleiter waren junge Erwachsene mit einer hohen Bin-dung an die Gemeinde. Das Durchschnittsalter lag bei 23 Jahren, je die Hälfte der Teilnehmer war männlich beziehungsweise weiblich. Das Bildungsniveau war relativ hoch. Mehr als die Hälfte der Befragten hatte mindestens einen gymnasialen Abschluss.
- Die **EURO 2008** war eines der größten Ereig-nisse der Schweiz in den letzten Jahren und mit Abstand die größte je in der Schweiz durchgeführte Sportveranstaltung (Bundesamt für Sport, 2007). Wir haben 870 der »Host City Volunteers« der deutschsprachigen Spielorte in der Schweiz befragt (für eine Beschreibung der Stichprobe ► Abschn. 12.2.2). Diese Freiwilligen wurden vor allem beim Public Viewing, beim Verkehrsdienst und für die Gästebetreuung eingesetzt. Alle Freiwilligen wurden auf ihre Tätigkeit vorbereitet und erhielten ein Outfit

sowie freie Verpflegung. Neben der Befragung vor dem Event wurden die Freiwilligen auch während und 2 Wochen nach dem Event befragt. 280 Freiwillige nahmen an allen 3 Befragungszeitpunkten (vor, während und nach dem Event) teil.

In ■ Abb. 12.2 ist die Bedeutung der unterschied-lichen Funktionen von Freiwilligenarbeit für Freiwillige bei der EURO 2008 und der »Aktion 72 Stunden« dargestellt. Zum Vergleich sind, so-weit sie erhoben wurden, die Werte von klassischen Freiwilligen des Schweizerischen Roten Kreuzes (525 Befragte, mittleres Alter 47 Jahre) und Am-nesty International Schweiz (285 Befragte, mittleres Alter 48 Jahre) angegeben. Die berichteten Unter-schiede sind statistisch signifikant.

Es zeigt sich zunächst, dass die Erlebnisfunkti-on die wichtigste Funktion für Eventfreiwillige ist. Für klassische Freiwillige von Amnesty Internati-onal spielt sie dagegen kaum eine Rolle. Eventfrei-willigen geht es aber nicht nur um das Erleben eines konkreten Ereignisses. Die Freiwilligen der EURO 2008 berichten, dass sie sich auch aus einer Verant-wortung als Bürger heraus engagieren. Zudem ist die Wertefunktion, entgegen manchen Vorurteilen, bei ihnen zwar deutlich schwächer ausgeprägt als bei klassischen Freiwilligen von Amnesty Interna-tional, liegt aber nur knapp unter dem Niveau der Freiwilligen des Roten Kreuzes.

Die Funktion Soziale Anpassung hingegen spielt bei den Freiwilligen der EURO 2008 eine klar schwächere Rolle als bei klassischen Freiwilligen des Roten Kreuzes. Das Engagement von Freunden und Verwandten, und der Druck, es ihnen gleich zu tun, scheint somit ein weniger wichtiges Motiv für die Freiwilligenarbeit bei Großevents zu sein. Interessanterweise findet sich bei den Freiwilligen des lokalen Events »Aktion 72 Stunden« eine Aus-prägung der Funktion Soziale Anpassung, die sogar noch über der klassischer Freiwilliger liegt. Eine Er-klärung mag darin liegen, dass die beteiligten Frei-willigen eine sehr hohe Bindung an ihre Gemeinde haben. In Bezug auf die Selbstwertfunktion gibt es keine eindeutigen signifikanten Unterschiede zwi-schen den Freiwilligen der beiden Events und den Freiwilligen des Roten Kreuzes. Im Vergleich zu klassischen Freiwilligen von Amnesty International



■ **Abb. 12.2** Vergleich der Wichtigkeit der 6 Funktionen von Freiwilligentätigkeit nach Clary et al. (1998) sowie der Funktionen Erlebnis und Bürgerschaftlichkeit (Güntert et al., 2014) bei Eventfreiwilligen und klassischen Freiwilligen

zeigen Eventfreiwillige aber eine deutlich größere Bedeutung der Selbstwertfunktion.

Interessanterweise sind Karriereüberlegungen nicht generell stärker ausgeprägt bei Eventfreiwilligen. Eine besonders starke Karrierefunktion hatte die Freiwilligenarbeit für die Gruppenleiter der »Aktion 72 Stunden«. Dies ist sicherlich zum Teil auf die Führungsfunktion dieser Freiwilligen zurückzuführen, spiegelt zugleich aber auch das junge Alter der Befragten wider: In vielen Studien ist eine stärkere Bedeutung der Karrierefunktion bei jungen Freiwilligen gefunden worden (z. B. Okun & Schultz, 2003). Die Freiwilligen der EURO 2008 und die klassischen Freiwilligen des Roten Kreuzes unterscheiden sich nicht in Bezug auf die Karrierefunktion. Bei den Freiwilligen von Amnesty International, die ihre Arbeit (auch) als politisches Engagement verstehen, spielt diese Funktion kaum eine Rolle. Schließlich zeigt sich, dass die Bedeutung der Erfahrungsfunktion – der Wunsch also, durch die Freiwilligenarbeit Neues zu lernen und zu erfahren – sich je nach Art des Events unterscheidet. Für die Gruppenleiter der »Aktion 72 Stunden« ist diese Funktion wichtiger als für die

Rotkreuzfreiwilligen, für die Freiwilligen des Großevents EURO 2008 hingegen weniger wichtig.

Nun unterscheiden sich aber auch Eventfreiwillige deutlich in Bezug auf ihre Motivation. Daher ist es aufschlussreich, die Motive, die Freiwilligenerfahrung und demographische Merkmale gemeinsam zu betrachten. Im Rahmen einer Clusteranalyse (ein Verfahren zur Entdeckung von Ähnlichkeitsstrukturen in einem Datensatz) der Freiwilligen der EURO 2008 fallen vor allem 2 Cluster auf:

- **Eventkarrieristen:** Für die Freiwilligen in diesem Cluster (30% der Stichprobe) sind Erlebnis, Erfahrung und Karriere besonders wichtige Funktionen des Engagements. Die Freiwilligen sind relativ jung, 27 Jahre im Durchschnitt. Über 70% geben an, sich auch nach dem Event bei weiteren Events engagieren zu wollen. Ein Drittel dieser Gruppe ist noch nie in einer Organisation freiwillig tätig gewesen. Knapp 30% dieser Gruppe ist aktuell in einer Organisation freiwillig tätig.
- **Die guten Bürger:** Für die Freiwilligen in diesem Cluster (35% der Stichprobe) sind

Bürgerschaftlichkeit, Werte und Soziale Anpassung besonders wichtige Funktionen. Die Freiwilligen sind eher älter, 64 Jahre im Durchschnitt. Nur 50% geben an, sich auch nach dem Event bei weiteren Events engagieren zu wollen. Gut 60% dieser Gruppe ist aktuell in einer Organisation freiwillig tätig, nur 6% sind noch nie in einer Organisation freiwillig tätig gewesen. Aus den qualitativen Interviews mit klassischen Freiwilligen, die wir unabhängig von der EURO 2008 geführt haben, ergibt sich zudem, dass Menschen sich aus derselben Motivation heraus sowohl für klassische als auch für Eventfreiwilligentätigkeiten engagieren. So berichtet eine Freiwillige: »Ich will Menschen begegnen. Das kann ich beim Besuchsdienst im Krankenhaus genauso wie als Swiss Olympic Volunteer. Ich habe momentan halt Zeit für beides.«

Somit zeigt sich, dass das gleiche Event ganz unterschiedliche Freiwillige mit ganz unterschiedlichen Beweggründen anziehen kann. Damit ist zum einen eine zentrale Herausforderung für Freiwilligenmanager beschrieben. Zum anderen wird aber auch deutlich, dass Eventfreiwilligenarbeit kein homogenes Phänomen ist.

## Fazit

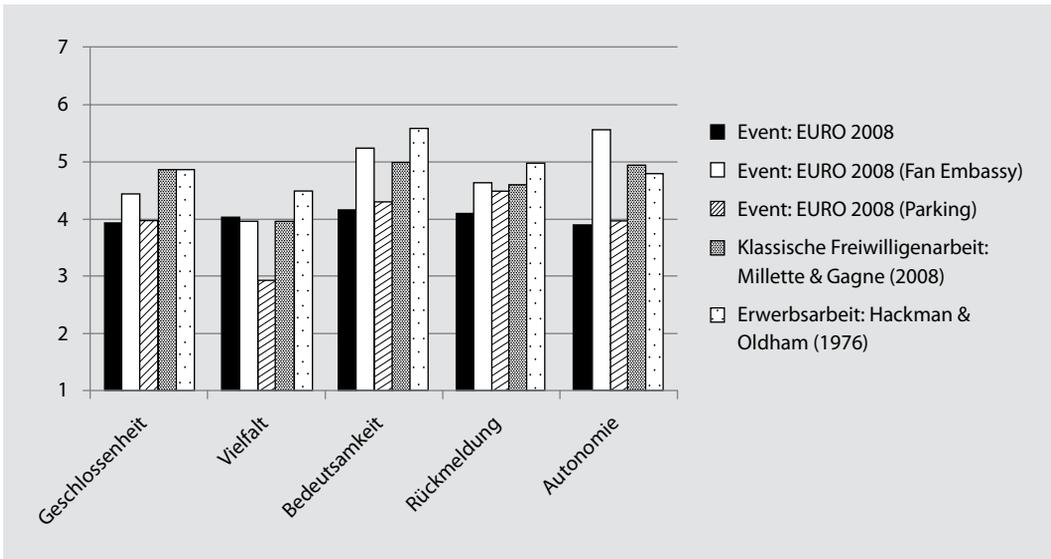
Insgesamt zeigen unsere Ergebnisse, dass sich die Motive von Eventfreiwilligen und klassischen Freiwilligen zwar teilweise unterscheiden, es aber auch deutliche Überschneidungen gibt. Gemeinsam ist beiden Gruppen der Wunsch, Erfahrungen zu sammeln und Neues zu erleben, sowie eine gewisse Wertorientierung des Engagements. Im Unterschied zur klassischen Freiwilligenarbeit ist der Erlebnischarakter des Engagements für Eventfreiwilligen besonders wichtig.

### 12.2.4 Tätigkeitsgestaltung in der Eventfreiwilligenarbeit

Neben der Frage nach dem **Warum**, also der Motivation, beschäftigt sich die psychologische Erforschung freiwilliger Arbeit zunehmend mit der Frage nach dem **Was**, also der Gestaltung und Organisa-

tion von freiwilliger Arbeit. Auch wenn Freiwilligenarbeit keine Erwerbsarbeit ist, da unbezahlt, so ist sie doch »Arbeit in dem Sinne, dass diese Arbeit unter anderen Umständen auch bezahlt werden könnte« (Mieg & Wehner, 2002, S. 18). Viele Freiwilligentätigkeiten könnten von ihrer Struktur und Organisiertheit her Arbeitstätigkeiten sein, mehr als ein Viertel der Freiwilligentätigkeiten in Deutschland gelten als arbeitsmarktnah (Gensicke & Geiss, 2010). So scheint es oftmals angebracht zu sein, von *Freiwilligenarbeit* zu sprechen. Folglich haben arbeits- und organisationspsychologische Konzepte und Instrumente in den letzten Jahren Eingang in die Freiwilligenforschung gefunden. Eine zentrale Fragestellung ist dabei die der **Qualität** von Freiwilligenarbeit. Qualität im Sinne jener Kriterien menschengerechter Arbeit, die für den Bereich der Erwerbsarbeit entwickelt wurden. Damit verbunden ist die Frage nach dem Einfluss, den diese Qualität auf die Zufriedenheit, Verbundenheit und Fortsetzungsintention von Freiwilligen hat. Anders formuliert: Heißt »etwas Gutes tun« auch eine Tätigkeit auszuführen, die »gut« ist im Sinne arbeits- und organisationspsychologischer Erkenntnisse?

Mit Blick auf die klassische Freiwilligenarbeit (► Kap. 8) haben in den letzten Jahren mehrere Autoren den Versuch unternommen, die Eigenschaften von Freiwilligentätigkeiten anhand arbeitspsychologischer Instrumente zu erfassen (z. B. Millette & Gagné, 2008). In der Arbeitspsychologie dienen Tätigkeitsmerkmale zur Beschreibung der Art, wie eine Tätigkeit erledigt wird, sowie zur Erfassung der Bandbreite und Ausgestaltung der Aufgaben, die bei dieser Arbeit anfallen. Das am häufigsten angewandte Modell zur Beschreibung von Tätigkeitseigenschaften ist das **Job Characteristics Model** von Hackman und Oldham (1976). Hackman und Oldham gehen davon aus, dass intrinsische Motivation, erhöhte Arbeitszufriedenheit, bessere Qualität der Arbeitsleistung und reduzierte Fluktuation an 3 Grundbedingungen geknüpft sind: erlebte Sinnhaftigkeit, erlebte Verantwortlichkeit und Kenntnis über die Ergebnisse der eigenen Aktivitäten. Diese Grundbedingungen wiederum ergeben sich aus den Merkmalen einer Aufgabe, den sog. Kerndimensionen [► Kerndimensionen motivierender Aufgabengestaltung nach Hackman und Oldham (1976)].



■ **Abb. 12.3** Vergleich der Tätigkeitsmerkmale nach Hackman und Oldham (1976) bei Eventfreiwilligentätigkeiten, klassischen Freiwilligentätigkeiten und Erwerbstätigkeiten

In zahlreichen Studien konnte gezeigt werden, dass diese Merkmale das **Motivationspotenzial** einer Tätigkeit bestimmen und dass dieses Motivationspotenzial deutlich mit der Zufriedenheit, der affektiven Verbundenheit und der Leistung von Mitarbeitern, aber auch von Freiwilligen verbunden ist

- **Rückmeldung durch die Tätigkeit:** Das Ausmaß, in dem der Arbeitsplatz und die Aufgaben so gestaltet sind, dass der/die Tätige direkt und deutlich erkennt, wie gut er/sie die Tätigkeit erledigt.

#### Kerndimensionen motivierender Aufgabengestaltung nach Hackman und Oldham (1976)

- **Vielfalt der Aufgaben:** Die Bandbreite an unterschiedlichen Aufgaben, die an einem Arbeitsplatz anfallen.
- **Geschlossenheit:** Das Ausmaß, in dem eine Arbeit das Erstellen von vollständigen, in sich abgeschlossenen Produkten oder Leistungen beinhaltet.
- **Bedeutsamkeit der Aufgabe:** Das Ausmaß, in dem eine Arbeit das Leben anderer Menschen innerhalb oder außerhalb der Organisation beeinflusst.
- **Autonomie:** Die Freiheit und Unabhängigkeit, selbstständige Entscheidungen treffen zu können.

(Dailey, 1986; Millette & Gagné, 2008; Morgeson & Humphrey, 2006).

Im Gegensatz zur klassischen Freiwilligenarbeit beschränkt sich die Analyse der Arbeitsgestaltung von eventbezogener Freiwilligenarbeit bisher auf Ad-hoc-Instrumente und deskriptive Befragungen (z. B. Downward & Ralston, 2006). Eine Erfassung anhand validierter arbeitspsychologischer Instrumente steht nach Kenntnisstand der Autoren bisher noch aus. Daher haben wir in unserer Befragung der Freiwilligen der EURO 2008 auch die im Job Characteristics Model von Hackman und Oldham (1976) spezifizierten 5 Tätigkeitsmerkmale erfasst. Eingesetzt wurde die deutsche Version von Schmidt et al. (1985). Die Ergebnisse sind in ■ Abb. 12.3 dargestellt. Alle berichteten Unterschiede sind statistisch signifikant.

Es zeigt sich, dass die Gestaltung der Freiwilligentätigkeiten bei der EURO 2008 über alle Tä-

tigkeitsmerkmale hinweg weniger motivierend ausfällt als bei Tätigkeiten, die man üblicherweise in der Erwerbsarbeit findet. Auch im Vergleich zur klassischen Freiwilligenarbeit sind die Tätigkeiten bei der EURO 2008, mit Ausnahme der Dimension Vielfalt, schlechter gestaltet. Es gibt jedoch eine große Varianz zwischen den Tätigkeiten. Die Freiwilligen, die in den sog. **Fan Embassies** (Information und Hilfe für Besucher der EURO 2008) tätig waren, berichten eine sehr motivierende Tätigkeitsgestaltung, während die Freiwilligen im Aufgabenbereich **Parking** eine sehr wenig motivierende Tätigkeitsgestaltung berichten.

Aber ist die Gestaltung von Freiwilligentätigkeiten überhaupt bedeutsam für Eventfreiwillige? Studien im Kontext klassischer Freiwilligenarbeit haben gezeigt, dass die Gestaltung von Freiwilligentätigkeiten einen Einfluss hat auf die Zufriedenheit von Freiwilligen und ihre Bereitschaft, sich weiterhin zu engagieren. Untersuchungen dieser Art liegen für die eventbezogene Freiwilligenarbeit bisher noch kaum vor (Doherty, 2009). Daher haben wir in unserer Analyse der Freiwilligenarbeit bei der EURO 2008 auch untersucht, welche Tätigkeitseigenschaften als Erfolgsfaktoren angesehen werden können. Dazu wurden, wie in Neufeind et al. (2013) dargestellt, hierarchische Regressionsanalysen durchgeführt. Zunächst zeigte sich, dass Tätigkeitseigenschaften auch im Eventkontext einen deutlichen Einfluss auf die Zufriedenheit von Freiwilligen haben. Gut 37% der Varianz der Zufriedenheit konnte erklärt werden. Dieser Anteil erklärter Varianz ist beachtlich, da Tätigkeitsmerkmale und Zufriedenheit zu unterschiedlichen Zeitpunkten erfasst wurden: die Tätigkeitsmerkmale während des Engagements, die Zufriedenheit nach dem Engagement.

Zudem haben wir den Einfluss von Tätigkeitseigenschaften auf die Intention, sich in Zukunft für ein ähnliches Event zu engagieren, untersucht. Dazu wurde ein Differenzwert aus der Fortsetzungsintention, wie sie Freiwillige vor dem Engagement angaben, und der Fortsetzungsintention nach dem Engagement gebildet. Es zeigte sich, dass 11% der Varianz dieses Differenzwerts durch Tätigkeitseigenschaften erklärt werden können. Wie schon für die klassische Freiwilligenarbeit gezeigt wurde, hat die Gestaltung von Tätigkeiten bei Events also einen signifikanten Einfluss auf das zukünftige

Engagement der beteiligten Freiwilligen. Den stärksten positiven Einfluss hatten bei der EURO 2008 die Tätigkeitseigenschaften **Aufgabenvielfalt** und **Rückmeldung durch die Aufgabe**.

### Fazit

Freiwilligentätigkeiten bei Großevents scheinen weniger motivierend gestaltet zu sein als Tätigkeiten in der Erwerbsarbeit und in der klassischen Freiwilligenarbeit. Die Varianz zwischen den Eventtätigkeiten ist jedoch groß. Wie in der klassischen Freiwilligenarbeit hat die Gestaltung der Tätigkeiten einen deutlichen Einfluss auf die Zufriedenheit und Fortsetzungsintention von Eventfreiwilligen.

## 12.2.5 Implikationen für Freiwilligenkoordinatoren und -manager

Aus der hier dargestellten Empirie lassen sich Implikationen für Freiwilligenkoordinatoren und -manager ableiten. Drei zentrale Punkte sollen hier skizziert werden:

- Bei der Rekrutierung von Freiwilligen und dem Marketing für das Engagement bei Großveranstaltungen sollten die Funktionen betont werden, die den funktionalen Bedürfnissen der potenziellen Freiwilligen entsprechen. In mehreren Studien konnte gezeigt werden, dass die Passung von Anwerbebotschaften und den Motiven der zukünftigen Freiwilligen einen starken Einfluss darauf hat, ob die Rekrutierung gelingt oder nicht (Clary et al., 1998; Clary et al., 1994; DeBono, 1987). Freiwilligenkoordinatoren und -manager, die Freiwillige für eine Großveranstaltung gewinnen wollen, müssen in der Lage sein, eine Vielfalt von Motiven anzusprechen und deren Verwirklichung zu ermöglichen (Farrell et al., 1998). Bei den von uns untersuchten Eventfreiwilligen war das Erleben von etwas Außergewöhnlichem klar die wichtigste Funktion. Den Freiwilligen ging es aber auch darum, einer bestimmten Werthaltung durch ihr Engagement Ausdruck zu verleihen oder auch sich beruflich weiterzuentwickeln. Ein Beispiel, wie bei der Anwerbung von Freiwilligen deren herausgehobene Stellung betont werden kann, waren die Olym-

pischen Spiele 2012 in London. »Are you a Games Maker?«, lautete hier einer der Slogans.

- Es gilt aber zu bedenken, dass Eventfreiwillige nicht homogen sind hinsichtlich ihrer Motive. Welche Aspekte der Freiwilligenarbeit Organisationen bewerben, bestimmt also auch, wer sich für diese Tätigkeiten interessieren wird. Bei der EURO 2008 z. B. engagierten sich die »guten Bürger« (eher älter, eher in der klassischen Freiwilligenarbeit beheimatet) vor allem aus einer Werthaltung heraus. Es ging ihnen darum, die eigene Gemeinde, Stadt oder das eigene Land gut dastehen zu lassen. Auch das Engagement der Freunde und Bekannten spielte eine wichtige Rolle. Den »Eventkarrieristen« (eher jung, wollen sich auch bei weiteren Events engagieren) ging es eher um Erlebnis und Erfahrung. Das Engagement sollte hier auch dem beruflichen Fortkommen dienen. Während Letztere sich sicher durch einen Slogan wie »Are you a Games Maker?« angesprochen fühlen, könnte für Erstere ein anderer Slogan passender sein.
- Es ist nicht egal, was Eventfreiwillige tun. Eventfreiwilligenarbeit ist mehr als nur Dabeisein. Freiwilligenarbeit ist eine Tätigkeit und sollte auch als solche bewusst gestaltet werden. Die Organisatoren von Großveranstaltungen haben meist ein großes Interesse daran, eine »Volunteer Workforce« aufzubauen, auf die auch bei zukünftigen Veranstaltungen zurückgegriffen werden kann. Unsere Analysen der EURO 2008 haben gezeigt, dass die Gestaltung der Tätigkeiten und die Zufriedenheit sowie Bereitschaft zum zukünftigen Engagement deutlich zusammenhängen. Freiwillige mit vielfältigen Tätigkeiten, die Rückmeldung über die eigene Leistung erlaubten, waren deutlich zufriedener und eher bereit, sich auch in Zukunft zu engagieren. Wer also an einer »Volunteer Workforce« interessiert ist, sollte diese Erkenntnisse bei der Gestaltung des Einsatzes von Freiwilligen berücksichtigen.

## 12.3 Voluntourismus

Jedes Jahr reisen zehntausende junge Menschen ins Ausland, um in sozialen Einrichtungen, landwirtschaftlichen Initiativen oder Naturschutzgebieten Freiwilligenarbeit zu leisten. Teilweise zahlen sie dafür 3- bis 4-stellige Eurobeträge an Mittlerorganisationen. Während für einige Kommentatoren diese Tätigkeiten nicht mehr sind als Urlaub mit einer Prise gutem Gewissen, ein »nettes Besspassungsprogramm für Leute, die im Ausland rumhängen wollen« (Spiegel Online, 2010) oder sogar »Egotrips ins Elend« (Süddeutsche Zeitung Magazin, 2008), so sehen andere hier eine neue Form der Freiwilligenarbeit entstehen: Voluntourismus.

Nach einer Definition von Wearing meint der Begriff **Voluntourismus** »those tourists who, for various reasons, volunteer in an organized way to undertake holidays that may involve the aiding or alleviating the material poverty of some groups in society, the restoration of certain environments, or research into aspects of society or environment« (Wearing, 2001, S. 1). Es geht also um eine organisierte Form von Freiwilligenarbeit, die mit einer Reise, meist in ein anderes Land, verbunden wird. Diese Freiwilligenarbeit kann darauf ausgerichtet sein, die Not von Menschen zu lindern, natürliche Umgebungen wiederherzustellen oder mehr über bestimmte Aspekte einer Gesellschaft oder der Natur zu erfahren. Dabei kann die Dauer des Einsatzes von weniger als einer Woche bis zu einem halben Jahr dauern und sowohl in einem direkten Nachbarland als auch auf der anderen Seite des Globus stattfinden. Typische Freiwilligenaktivitäten, denen Voluntouristen nachgehen, sind beispielsweise Unterrichten, Unterstützung bei der Ernte, archäologische Arbeiten, »community development« oder medizinische Versorgung. Die Art der Freiwilligenaktivitäten hängt jedoch stark von der Ausrichtung der vermittelnden Organisationen ab.

Während das Phänomen Voluntourismus in den letzten Jahren deutlich an Aufmerksamkeit gewonnen hat, so spielt diese Form der Freiwilligenarbeit in der Freiwilligenforschung bisher kaum eine Rolle. In diesem Beitrag werden daher erste Antworten auf die folgenden 4 Fragen gegeben:

1. Wie bedeutend ist Voluntourismus?
2. Wer engagiert sich als Voluntourist?

3. Warum engagieren sich Menschen als Volun-touristen? Unterscheiden sich die Motive von jenen klassischer Freiwilliger?
4. Wie wichtig ist Volun-touristen das konkrete Erlebnis und die Tätigkeit vor Ort?

Viele weitere Fragen stellen sich sicherlich in Bezug auf die Effektivität und Legitimität von Volun-tourismus als einer Form der Entwicklungszusammenarbeit. Diese Fragen können allerdings im Rahmen dieses in erster Linie psychologischen Beitrags nicht behandelt werden. Für einen Überblick sei auf Holmes und Smith (2009), Ingram (2011) sowie Guttentag (2009) verwiesen.

### 12.3.1 Bedeutung

Reisen in andere Länder mit Freiwilligenarbeit zu verbinden, ist sicherlich kein neues Phänomen. Beispiele für Freiwilligenarbeit in anderen Ländern gab es, so Rochester et al. (2010), schon im 19. Jahrhundert. Als Beginn des organisierten Einsatzes von Freiwilligen im Ausland kann die Gründung von 3 Organisationen gelten. Im Jahr 1920 gründete der Schweizer Ingenieur Pierre Ceresole »Service Civil International«, 1958 folgte die britische Organisation »Volunteer Service Overseas«, 1961 das »U.S. Peace Corps«. Zu einem Breitenphänomen ist Freiwilligenarbeit jenseits der Heimat aber erst in den letzten 2 Jahrzehnten geworden. Begünstigt wurde diese Entwicklung durch einen Zugewinn an Wohlstand, Mobilität und Freizeit in westlichen Gesellschaften, globale Kommunikationsmöglichkeiten, aber auch durch einen postmaterialistischen Wertewandel (Rössel, 2011). Viele junge Menschen der »Generation Y« (zwischen 1980 und 2000 geboren) wollen zwischen dem Schulabschluss und dem Beginn des Studiums »etwas Sinnvolles machen«. In den USA gibt es einen Trend hin zu »Alternative Breaks« als Alternative zum »Spring Break«. Zugleich suchen Menschen, die sich freiwillig engagieren wollen, vermehrt nach Möglichkeiten, die zu ihrer momentanen biographischen Situation passen (Hustinx & Lammertyn, 2003).

### Alternative Breaks

Der Spring Break ist eine meist 1-wöchige Pause des Studienbetriebs an amerikanischen Colleges und Universitäten. Während des Spring Breaks suchen Studierende oft Ferienorte auf, um ausgiebig zu feiern. Bei einem Alternative Break verreist eine Gruppe von Studierenden, um, meist nach einer Phase gemeinsamer Vorbereitung, im Ausland (häufig in der Karibik und in Südamerika) Freiwilligenarbeit zu leisten.

Wie bedeutsam ist also das Phänomen Volun-tourismus? Laut einer amerikanischen Befragung hat sich die Zahl der Volun-touristen von 2002 auf 2008 verdoppelt (Lovitt, 2008). Über die Hälfte der Personen, die 2008 vom amerikanischen Reisemagazin *Condé Nast Traveler* befragt wurden, gab an, an Volun-tourismus interessiert zu sein. Da die meisten Volun-touristen aber als Touristen einreisen, ist es fast unmöglich, eine globale Zahl für Volun-tourismus zu bestimmen. Die folgenden Zahlen können jedoch die Popularität des Phänomens verdeutlichen: Die Suchanfrage »volunteering abroad« erzeugt bei der Suchmaschine Google etwa 6 Mio. Treffer, die Suchanfrage »Freiwilligenarbeit Ausland« etwa 200.000.

In Deutschland hat im Jahr 2008 das Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) den neuen entwicklungspolitischen Freiwilligendienst »Weltwärts« ins Leben gerufen. Junge Freiwillige zwischen 18 und 28 Jahren können im Rahmen des Programms kostenfrei in Ländern des globalen Südens Freiwilligenarbeit leisten. Dafür stellt das BMZ aktuell 29 Mio. Euro pro Jahr bereit. Seit Beginn des Programms haben sich über 20.000 Freiwillige engagiert. »Weltwärts« ist somit einer der größten Freiwilligendienste Europas. Auch die Vereinten Nationen vermitteln unter dem Label »United Nations Volunteers« weltweit Freiwillige zur Unterstützung von Entwicklungsprogrammen.

Neben diesen institutionellen Anbietern sowie Anbietern, die mit karitativen Organisationen verbunden sind, handelt es sich bei vielen anderen Anbietern um gewinnorientierte Unternehmen. Somit bezieht sich, anders als bei der Milizarbeit (► Kap. 13) oder anderen Formen (gering-) vergüteter Freiwilligenarbeit, die monetäre Dimension des Volun-tourismus meist nicht auf die Bezahlung der Freiwilligen sondern auf die Bezahlung durch die Freiwilligen. Das Beratungsunternehmen

■ Tab. 12.1 Volontouristen: eine Typisierung

Status	Junge Erwachsene	Ältere Erwachsene
Engagiert in der klassischen Freiwilligenarbeit	M. ist 25 Jahre alt und lebt in Deutschland. Sie hat gerade ihr Studium in Politik und nordischer Philologie abgeschlossen. Bevor sie mit dem Masterstudium beginnt, hat sie einige Monate Pause. Sie nutzt diese Zeit für einen knapp 3-wöchigen Freiwilligeneinsatz in Island. In einem Nationalpark wird sie Bäume pflanzen und Wege wiederherstellen. Dieser praktische Einsatz ist für M. zwar neu, in Deutschland ist sie aber in verschiedenen Umweltverbänden freiwillig tätig. Dort wird sie sich auch nach ihrem Einsatz weiterhin engagieren. Ihr Engagement beträgt etwa 4 Stunden pro Woche.	C. ist 51 Jahre alt, Ingenieur und lebt in der Schweiz. Er wird in seinen Sommerferien in einem 2-wöchigen Einsatz in Armenien dabei helfen, einen botanischen Garten instand zu setzen. Freiwilligenarbeit zu leisten ist für C. nichts Neues. Über viele Jahre hinweg hat er sich 2–3 Stunden wöchentlich in einer Genossenschaft engagiert, die Segelschiffe zur Verfügung stellt.
Aktuell nicht in der klassischen Freiwilligenarbeit engagiert	A. ist 21 Jahre alt, lebt in der Schweiz und wird im Herbst mit dem Studium zur Textildesignerin beginnen. Sie geht im Sommer in ein 2-wöchiges Workcamp nach Island. Dort wird sie dabei helfen, eine alte Kirche zu renovieren. Anschließend wird sie durch Island reisen. Es ist für A. das erste Mal, dass sie Freiwilligenarbeit leistet. Sie war bisher weder in der Schweiz noch im Ausland freiwillig tätig. Sie hat auch nicht vor, sich nach dem Einsatz zu Hause zu engagieren. Es gehe in erster Linie darum, etwas zu erleben, sagt sie.	A. ist 55 Jahre alt, Psychologin und lebt in Deutschland. Sie verbringt regelmäßig 1-mal pro Jahr ihre Ferien mit SCI in einem Workcamp. Sie ist seit dem Jugendalter freiwillig engagiert, macht aber in Deutschland keine Freiwilligenarbeit mehr, da sie keine Zeit dafür hat. Ihr nächster Einsatz findet in Nepal statt und dauert 4 Wochen. Sie unterrichtet dort Deutsch. Sie sucht sich jeweils Länder aus, die sich stark von Deutschland unterscheiden, und in denen sie sich trotzdem auf Englisch verständigen kann. Dies ist für sie vor allem in Afrika und Asien der Fall.

»Tourism Research and Marketing« schätzt die jährlichen Ausgaben für touristische Freiwilligeneinsätze auf etwa 2 Mrd. US-Dollar [Tourism Research and Marketing (TRAM), 2008]

Volontourismus hat sich also in den letzten Jahren zu einem gesellschaftlich wie wirtschaftlich bedeutsamen Phänomen entwickelt.

### 12.3.2 Wer engagiert sich als Volontourist?

Laut Holmes und Smith (2009) kann man davon ausgehen, dass die meisten Volontouristen eher jung sind, üblicherweise zwischen 18 und 25 Jahre alt. Frauen scheinen stärker vertreten zu sein als Männer. Da Volontourismus aber in den nationalen und internationalen Freiwilligensurveys nicht

erfasst wird, liegen keine belastbaren Daten über die demographische Zusammensetzung von Volontouristen vor. Anstelle demographischer Angaben werden in ■ Tab. 12.1 daher, basierend auf Interviews, die Christine Kuhn (für eine genauere Beschreibung der von den Autoren betreuten Studie s. Kuhn, 2013) mit Volontouristen der deutschen und Schweizer Division von »Service Civil International« (SCI) geführt hat, die zum Zeitpunkt der Interviews kurz vor ihrem Einsatz standen, 4 beispielhafte Typen von Volontouristen vorgestellt. Diese Typisierung soll zeigen, dass es sowohl jüngere als auch ältere Volontouristen gibt und dass der Volontourismus sowohl eine Ergänzung von klassischem freiwilligem Engagement als auch ein Ersatz für klassisches freiwilliges Engagement sein kann.

### 12.3.3 Motivation von Volontouristen

Zur Motivation von Volontouristen liegen bereits einige Befunde vor. In einer der ersten Studien, durchgeführt von Rehberg (2005), wurden Personen, die sich bei Caritas Schweiz und dem Zentrum für Information, Beratung und Bildung (cinfo) über mögliche Kurzzeiteinsätze im Ausland erkundigt hatten, die also potenzielle Freiwillige waren, nach ihrer Motivation befragt. Rehberg identifizierte 12 Motive, die er 3 Gruppen zuordnete:

1. **Etwas Positives erreichen für andere.** Zu dieser Gruppe gehören die Motive Helfen, Veränderung bewirken wollen, ethische Werte verwirklichen wollen sowie sich nützlich fühlen.
2. **Streben nach etwas Neuem.** Zu dieser Gruppe gehören die Motive interkulturellen Austausch suchen, der Wunsch nach Abwechslung, vertraut werden mit einer neuen Kultur, Kontakt sowie Lernen und Sprachkenntnisse erweitern.
3. **Die Suche nach dem Selbst.** Zu dieser Gruppe gehören die Motive Persönlichkeitsentwicklung, persönliche Grenzen entdecken und überschreiten sowie sich beruflich entwickeln wollen.

Eine ähnliche Mischung aus Altruismus, Abenteuerlust und Selbstverwirklichung fanden auch Hudson und Inkson (2006) in einer Befragung der Freiwilligen der neuseeländischen Organisation »Volunteer Service Abroad« (VSA). Das Motiv des persönlichen Wachstums konnte Tieszen (2012) in einer Stichprobe junger kanadischer Volontouristen bestätigen. Müller und Reeh (2010) untersuchten Volontouristen, die sich in 3 Naturschutzprojekten in Namibia engagierten und deren Einsatz maximal einen Monat dauerten. Die Freiwilligen kamen primär aus westlichen Ländern, vor allem aus Großbritannien und Deutschland. Neben altruistischen Beweggründen erwies sich die Erlebnis- und Abenteuerlust, also die zweite Motivgruppe nach Rehberg (2005), als ein zentrales Motiv. Auch Aspekte der Selbsterfahrung und der Persönlichkeitsbildung, also die dritte Motivgruppe nach Rehberg (2005), spielten eine Rolle. Hinzu kamen Beweggründe wie Kontakt und Gruppendynamik. Eine weitere qualitative Studie ist kürzlich von Coren und Gray (2012)

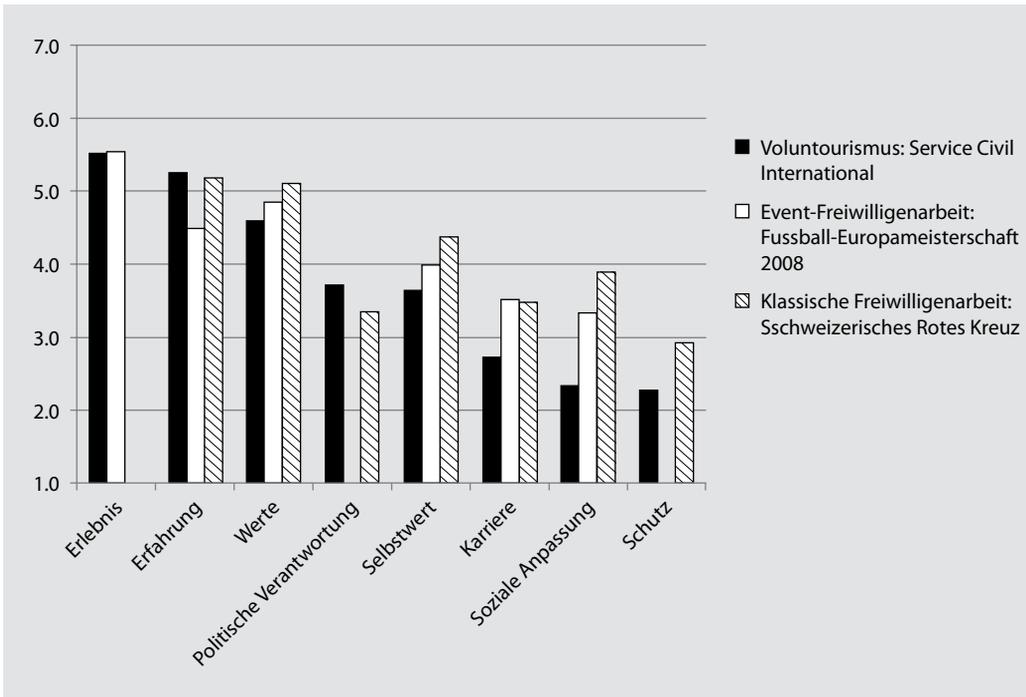
durchgeführt worden. Sie befragten 8 europäische Volontouristen, die einen 2- bis 4-wöchigen Einsatz in einem Naturschutzprojekt in Thailand leisteten. Das am häufigsten beschriebene Motiv dieser Gruppe war »Herausforderungen erleben zu wollen«. Aber auch Umweltschutz und kulturelle Erfahrungen spielten eine Rolle. Der Aspekt der Erholung rangierte an vierter Stelle. Karrieremotive waren weniger wichtig. Grischke (2011) befragte Weltwärts-Freiwillige (► Abschn. 12.3.1) vor ihrer Ausreise nach Benin und fand eine hohe Bedeutsamkeit von Motiven der Erfahrung und des Kompetenzerwerbs.

Interessanterweise gab es zwar mehrere Ansätze, die Ergebnisse von Volontouristenbefragungen dem »Volunteer Functions Inventory« (VFI) von Clary et al. (1998), der in der Freiwilligenforschung am häufigsten genutzten Motivtaxonomie, zuzuordnen (Andresen & Gustschin, 2013; Unstead-Joss, 2008), eine Untersuchung der Motive von Volontouristen mit Hilfe des Inventars steht aber unseres Wissens noch aus. Somit ist es bisher nur eingeschränkt möglich, die Motive von Volontouristen mit denen anderer Freiwilliger zu vergleichen und so die eventuellen Besonderheiten des Phänomens zu beschreiben.

Um diese Forschungslücke zu schließen, haben wir im Rahmen der Studie von Kuhn (2013) 54 Deutsche und Schweizer, die sich in den letzten 3 Jahren im Rahmen von »Service Civil International« (SCI) freiwillig im Ausland engagiert haben, gebeten, den VFI von Clary et al. (1998) auszufüllen (für eine Beschreibung des VFI ► Abschn. 12.2.3). Verwendet wurde die deutsche Version von Oostlander et al. (2014). Der Fragebogen enthielt zudem die von uns entwickelte **Erlebniskonzeption** (Güntert et al., 2014) und die Funktion **Politische Verantwortung** (Bierhoff et al., 2007).

#### Stichprobe Service Civil International

Das Durchschnittsalter der Befragten lag bei 31 Jahren, der Frauenanteil bei 73%. Rund die Hälfte der Befragten hatte einen höheren Bildungsabschluss von einer Universität oder einer Fachhochschule. Über die Hälfte der befragten Personen war noch in einer Ausbildung, 38% waren berufstätig. Neben der quantitativen Erhebung haben wir mit 10 Personen, die kurz vor ihrem Einsatz als SCI-Freiwillige standen, qualitative Interviews geführt. Acht der interviewten Personen lebten in der Schweiz, 2 in Deutschland. Die Stichprobe bestand aus 9 Frauen und einem Mann. Das Durchschnittsalter der



■ **Abb. 12.4** Vergleich der Wichtigkeit der 6 Funktionen von Freiwilligentätigkeit nach Clary et al. (1998) sowie der Funktionen Politische Verantwortung (Bierhoff et al., 2007) und Erlebnis (Güntert et al., 2014) bei Eventfreiwilligen und klassischen Freiwilligen

Interviewten lag bei 29 Jahren. Zwei Interviewte hatten einen Masterabschluss, 4 einen Bachelor. Bei 3 Personen war die Hochschulreife der höchste Bildungsabschluss. Eine Person befand sich in der Berufslehre.

In ■ **Abb. 12.4** ist die Bedeutung der unterschiedlichen Motive, oder Funktionen in der Terminologie von Clary et al. (1998), abgetragen. Als Referenzwerte sind die Ausprägungen von Eventfreiwilligen und klassischen Freiwilligen angegeben. Die berichteten Unterschiede sind statistisch signifikant. Es zeigt sich, dass Erlebnis, Erfahrung und der Ausdruck einer Werthaltung die wichtigsten Funktionen für Freiwillige des SCI sind. Der Schutz vor unangenehmen Gefühlen, die Erwartungen anderer oder auch Karriereüberlegungen spielen hingegen kaum eine Rolle für Freiwillige des SCI. Politische Verantwortung und Selbstwert haben eine mittlere Bedeutung.

Vergleicht man die Volontouristen des SCI mit Eventfreiwilligen, etwa bei der Fußball-Europameisterschaft 2008, so ist für beide Gruppen Er-

lebnis das zentrale Motiv. Es gibt aber auch signifikante Unterschiede. Erfahrungen zu sammeln und Neues zu lernen ist für die Volontouristen wichtiger als für die Eventfreiwilligen. Den Eventfreiwilligen sind hingegen Karriereüberlegungen und die Erwartungen anderer deutlich wichtiger. Auch die Wertefunktion und die Steigerung des Selbstwerts spielten bei den Eventfreiwilligen eine größere Rolle.

Nimmt man klassische Freiwillige, etwa beim Schweizerischen Roten Kreuz, als Referenzgruppe, so weisen auch hier beide Gruppen ein gemeinsames zentrales Motiv auf, nämlich Erfahrung. Zugleich gibt es Unterschiede. Die Erwartungen anderer sind für die klassischen Freiwilligen signifikant wichtiger als für die Freiwilligen des SCI. Auch Schutz, Karriere, Selbstwert und Werte sind für die klassischen Freiwilligen wichtigere Funktionen. Das Motiv Politische Verantwortung hingegen ist für die SCI-Freiwilligen wichtiger als für die klassischen Freiwilligen.

Um den Unterschied zwischen der Motivation zur Freiwilligenarbeit allgemein und dem Voluntourismus genauer spezifizieren zu können, wurde im Fragebogen an die SCI-Freiwilligen zudem die folgende offene Frage gestellt: »Aus was für Gründen haben Sie sich für einen Einsatz im Ausland entschieden und nicht für eine Freiwilligenarbeit im eigenen Land?« Auch hier wurde zunächst der Abenteuer- und Erlebnischarakter des Voluntourismus betont. »Es erschien mir spannender«, »Fernweh«, »Abenteuerlust« oder »Interesse am Fremden« sind hier typische Aussagen. Häufig wird dies verknüpft mit der Hoffnung, etwas »Authentisches« zu erleben: das »Kennenlernen der echten Kultur« jenseits der »Touristenfolklore«. Neben dem Abenteuer- und Erlebnisaspekt werden von den befragten Voluntouristen die Lernmöglichkeiten betont. Damit ist sowohl das Erlernen und Praktizieren einer Fremdsprache als auch das Verständnis für eine fremde Kultur, aber auch der tiefere Einblick in Konflikte und Problemzusammenhänge gemeint. Darüber hinaus äußerten die Befragten aber auch instrumentalistischere Motive, wie etwa »Schönes mit dem Nützlichen zu verbinden« und »günstig zu reisen«.

Neben der Erfassung durch Fragebögen sind wir den Motiven für Voluntourismus auch in 10 qualitativen Interviews mit SCI-Freiwilligen, die kurz vor ihrem Einsatz standen, nachgegangen. Auch hier war die Aussicht auf ein besonderes Erlebnis, ein Abenteuer, die zentrale Motivation. In 7 von 10 Interviews wurde dieses Motiv beschrieben. So antwortet A., eine deutsche 55-jährige Psychologin, auf die Frage, was sie zum Voluntourismus motiviert: »Ich möchte mich einfach überraschen lassen. Ich erwarte, dass ich in Nepal etwas erlebe, das mich völlig überrascht. Darauf freue ich mich.«

Bei der Beschreibung dieser Erwartung eines besonderen Erlebnisses sprechen die zukünftigen Freiwilligen jedoch weniger über ein Abenteuer im Sinne von »Spaß haben«, sondern betonen eher, etwas lernen zu wollen. Erfahrungen zu sammeln und Neues kennen zu lernen ist ein Motiv, das sich bei allen Interviewten findet. So berichtet A. weiter: »Ich habe gemerkt, dass mich Länder in Afrika und Asien am meisten beeindrucken, gerade weil es dort so fremd für mich ist. Dort sehe ich sehr viel Neues, viel, was anders ist. Ich mache Workcamps,

weil ich so mehr Kontakt habe mit den Leuten als im Hotel. Dadurch lerne ich sehr viel.« Eine andere deutsche Freiwillige von SCI (25 Jahre, Studentin) sagt: »Ich möchte viel lernen dabei, vor allem, wie man sich für die Umwelt einsetzen kann. Aber auch über biologische Zusammenhänge. Was für Arten nach Island gekommen sind, und was sie dort für Auswirkungen haben auf die Natur.« Und S. (33 Jahre alt, Schweizer Primarlehrerin) antwortet auf die Frage nach der Motivation: »Ich bin sehr interessiert an Menschen und habe auch hier in der Schweiz viel mit Menschen zu tun, die aus dem Kosovo kommen. Ich hoffe, dass ich nach meinem Einsatz diese Leute besser verstehen kann.« In ähnlicher Weise formuliert M. (29 Jahre alt, Schweizer Mittelschullehrerin): »Ich interessiere mich einfach für diese Gegend. Also ich hätte jetzt nicht unbedingt in alle Länder gehen wollen, um solche Projekte zu machen. Aber schon wegen meiner Ausbildung, dem Geschichtsstudium, interessiert mich der Balkankonflikt sehr. Auch im Hinblick auf zukünftiges Unterrichten über dieses Thema. Daher finde ich es interessant, mir etwas mehr Einblick in diese Gegend zu verschaffen.«

Viele Freiwillige betonen aber auch das körperliche Tätigsein. So sagt R. (19 Jahre alt, Schweizerin, steht kurz vor dem Studium): »Also ich arbeite gerne. Ich will da schon richtig anpacken können, nicht nur so etwas rumputzen.« Und M. (19 Jahre alt, Schweizer Studentin) antwortet: »Ich will etwas machen, was Abwechslung bringt, etwas, um mal so körperlich zu arbeiten.« Die körperliche Arbeit wird auch als bewusster Ausgleich zum Beruf verstanden. So beschrieb ein Freiwilliger: »Ich arbeite beruflich vor allem mit dem Kopf. Die harte körperliche Arbeit im Workcamp ist der ideale Ausgleich zum Berufsleben.«

Zudem formulierten einige Freiwillige, dass es ihnen gar nicht so sehr um den gesellschaftlichen Sinn ihres Engagements geht, sondern vielmehr um ihr individuelles Erlebnis von etwas Neuem und Anderem. S. (33 Jahre alt, Schweizer Primarlehrerin) sagt: »Ich glaube, es ist nicht mal unbedingt die Sinnfrage, warum ich dorthin gehe. Ich weiß nicht, wie gut oder sinnvoll es ist, was wir da machen. Ich glaube, ich bin einfach neugierig.«

### Fazit

Neben dem Ausdruck und der Verwirklichung einer bestimmten Werthaltung sind besondere Erlebnisse und Lernerfahrungen zentrale Motive für Volontouristen. Sie wollen »das Nützliche mit dem Angenehmen verbinden«. Neben dem Erleben von Abenteuer geht es Volontouristen vor allem darum, ein Land, eine Kultur oder ein politisches, soziales oder ökologisches Problem kennen zu lernen und besser zu verstehen. Karriereüberlegungen und das Engagement des sozialen Umfelds sind, im Vergleich zur klassischen Freiwilligenarbeit, weniger wichtig.

### 12.3.4 Tätigkeit und Erlebnis vor Ort

Eine Reihe von Studien hat sich in den vergangenen Jahren der Motivation von Volontouristen gewidmet. Wenn man aber die von Volontouristen geleistete Freiwilligenarbeit als eine Tätigkeit versteht (Mieg & Wehner, 2002), dann gilt es nicht nur zu erheben, *warum* Menschen in ihren Ferien Freiwilligenarbeit im Ausland leisten, sondern auch zu untersuchen, welche Rolle das *Erlebnis* vor Ort spielt.

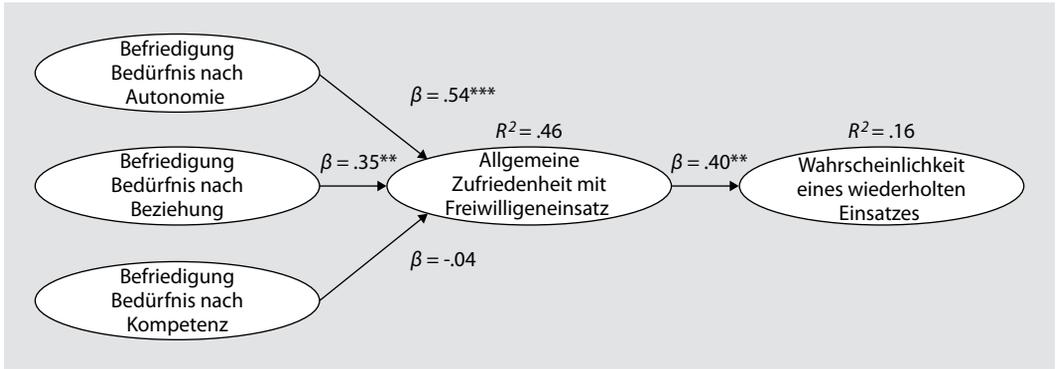
Da Volontourismus eine in hohem Maße selbst gewählte Tätigkeit ist, bietet es sich an, auf die **Selbstbestimmungstheorie** (Deci & Ryan, 2000; Ryan & Deci, 2000b) zurückzugreifen. Die Selbstbestimmungstheorie (s. auch ► Kap. 5) ist eine humanistische Motivationstheorie, die nicht nur quantitative Motivationsaspekte wie Intensität oder Ausdauer (s. etwa Vroom, 1964), sondern auch die Qualität der Motivation unterscheidet. Ein zentrales Konzept ist dabei das der **psychologischen Grundbedürfnisse** (Ryan & Deci, 2000a). Die Selbstbestimmungstheorie nimmt an, dass die Befriedigung von 3 psychologischen Grundbedürfnissen, nämlich nach **Autonomie**, nach **Kompetenz** und nach **Beziehung**, die Voraussetzung dafür ist, dass Motivation als selbstbestimmt erfahren wird. Den Prototypen selbstbestimmter Motivation stellt die sog. intrinsische Motivation dar. Diese hängt wiederum mit einer Vielzahl von Wohlbefindensindikatoren und den Einstellungen von Individuen in Bezug auf ihre Tätigkeiten zusammen (Gagné & Deci, 2005).

Die Bedeutung der Erfüllung psychologischer Grundbedürfnisse ist nicht nur im Erwerbsarbeitskontext demonstriert worden, sondern hat auch in die Freiwilligenforschung Einzug gehalten. Gagné (2003) konnte zeigen, dass die Erfüllung der Bedürfnisse nach Autonomie, Kompetenz und Beziehung mit dem Umfang des freiwilligen Engagements korreliert. Oostlander et al. (2013) untersuchten 247 Freiwillige, die im Rahmen des Schweizer Projekts »Generationen im Klassenzimmer« (► Kap. 4) regelmäßig eine Schulklasse besuchen und die Lehrperson sowie die Kinder unterstützen. Auch hier bestimmte die Erfüllung psychologischer Grundbedürfnisse, mediiert über selbstbestimmte Motivation (für den Begriff der Mediation s. ► Anhang), die Zufriedenheit von Freiwilligen. Wurden psychologische Grundbedürfnisse erfüllt, so war die Motivation zum Engagement in erster Linie selbstbestimmt, was wiederum die Zufriedenheit steigerte.

Boezeman und Ellemers (2009) haben kürzlich vorgeschlagen, den Einfluss der einzelnen Bedürfnisse getrennt zu betrachten, da sie einen unterschiedlichen Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit von Freiwilligen sowie auf deren Absicht, sich weiterhin zu engagieren, haben können. In einer Stichprobe von 105 niederländischen Freiwilligen, die sich im Bereich Freizeitaktivitäten für Menschen mit geistiger Behinderung engagierten, fanden Boezeman und Ellemers (2007), dass die Befriedigung der Bedürfnisse nach Beziehung und Kompetenz die Arbeitszufriedenheit der Freiwilligen steigerte, während die Befriedigung des Autonomiebedürfnisses keinen signifikanten Beitrag zur Arbeitszufriedenheit leistete.

Während die bisherigen Studien Freiwillige untersuchten, die sich im eigenen Land engagieren, liegt noch keine Studie für den Kontext des Volontourismus vor. Daher haben wir im Rahmen unserer Befragung von SCI-Freiwilligen (vgl. Kuhn, 2013) auch untersucht, inwieweit die Erfüllung der 3 Bedürfnisse nach Autonomie, Kompetenz und Beziehung während des Engagements die allgemeine Zufriedenheit der Freiwilligen mit ihrem Einsatz sowie die Wahrscheinlichkeit eines wiederholten Einsatzes bestimmt.

Dazu verwendeten wir eine auf freiwilliges Engagement adaptierte und ins Deutsche übersetzte



■ **Abb. 12.5** Überblick über die Ergebnisse der Regressionsanalysen: Befriedigung psychologischer Grundbedürfnisse als Voraussetzung für die Zufriedenheit und Fortsetzungsintention von Volontouristen

Version der »Work-Related Basic Need Satisfaction Scale« (W-BNS) nach van den Broeck et al. (2010). Mit der Subskala **Autonomie** wurde das Erleben von Entscheidungsfreiheit während der Freiwilligenarbeit erfasst (Beispiel: »Ich fühlte mich frei, meine Freiwilligenarbeit so zu machen, wie ich es für das Beste hielt«). Mit der Subskala **Kompetenz** wurde erhoben, ob der oder die Freiwillige eine Aufgabe erfolgreich ausführen und geforderte Standards erfüllen konnte (Beispiel: »Ich fühlte mich kompetent in meiner Freiwilligenarbeit«). Schließlich erfragte die Subskala **Beziehung**, ob sichere und respektvolle Beziehungen aufgebaut und aufrechterhalten werden konnten (Beispiel: »Ich fühlte mich in meiner Freiwilligenarbeit als Teil einer Gruppe«). Zur Erfassung der allgemeinen Zufriedenheit wurden die 3 von Boezeman und Ellemers (2009) eingesetzten Items in einer deutschen Übersetzung verwendet. Zur Bestimmung der Wahrscheinlichkeit eines wiederholten Einsatzes wurden die Freiwilligen gebeten, die folgende Frage zu beantworten: »Wie wahrscheinlich ist es, dass Sie – wenn Sie die zeitlichen und finanziellen Möglichkeiten dazu haben – in Zukunft wieder Freiwilligenarbeit im Ausland leisten werden?«

Es zeigte sich in Regressionsanalysen (► Anhang), dass in unserer Stichprobe von Volontouristen die Erfüllung der Bedürfnisse nach Autonomie und Beziehung einen signifikanten Einfluss auf die allgemeine Zufriedenheit der Freiwilligen hatte (■ Abb. 12.5). Die Erfüllung des Bedürfnisses nach Kompetenz hatte jedoch keinen Einfluss.

Insgesamt erklärt die Bedürfnisbefriedigung 46% der Varianz der Zufriedenheit. In einem zweiten Schritt wurde die Rolle der Bedürfnisbefriedigung für die Wahrscheinlichkeit eines wiederholten Einsatzes untersucht. Zunächst war festzustellen, dass die allgemeine Zufriedenheit einen signifikanten Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit eines wiederholten Einsatzes hat und 16% der Varianz dieser Wahrscheinlichkeit erklärt. Zugleich konnte mit Hilfe von Mediationsanalysen (► Anhang) nach Hayes (2012) gezeigt werden, dass der Einfluss der Erfüllung der 3 Bedürfnisse (Autonomie, Kompetenz und Beziehung) auf die Wahrscheinlichkeit eines wiederholten Einsatzes vollständig über die Zufriedenheit mit dem Einsatz mediiert wird. Mit anderen Worten: Die Bedürfnisbefriedigung bestimmt die Zufriedenheit, die dann wiederum die Wahrscheinlichkeit eines wiederholten Einsatzes bestimmt. Diese Zusammenhänge sind noch einmal übersichtsartig in ■ Abb. 12.5 dargestellt.

Unsere Befunde replizieren die Ergebnisse der von Boezeman und Ellemers (2009) untersuchten Freiwilligenarbeit mit geistig Behinderten insofern, als dass die Befriedigung der Bedürfnisse nach Autonomie und Beziehung, nicht aber nach Kompetenz, die Zufriedenheit der Freiwilligen bestimmt. Jedoch war bei den von uns untersuchten Volontouristen das Bedürfnis nach Autonomie bedeutsamer als das Bedürfnis nach Beziehung. Dies mag an der großen Bedeutung des Erlebnismotivs liegen (► Abschn. 12.3.3): Güntert et al. (2014) konnten zeigen, dass Entscheidungsraum und Autonomie bei der Freiwilligen-

ligentätigkeit insbesondere die Zufriedenheit und Fortsetzungsintention jener Freiwilligen erhöhen, die sich aufgrund eines ausgeprägten Erlebnismotivs für die Tätigkeit entschieden haben. Dieser Befund steht in Einklang mit der Selbstbestimmungstheorie: Gerade an intrinsisch motiviertem Handeln, bei dem das Erlebnis des Tätigseins selbst belohnenden Charakter hat, erkannte diese Theorie den Stellenwert von Autonomie als ein grundlegendes psychologisches Bedürfnis des Menschen.

Wie kann man nun erklären, dass die Befriedigung des Bedürfnisses nach Kompetenz für die von uns untersuchten Volontouristen weniger wichtig war, obschon Erlebnis und Erfahrung zentrale Motive sind, und bei anderen Freiwilligen, wie etwa den Teilnehmern an »Generationen im Klassenzimmer«, die Oostlander et al. (2011) untersucht haben, die Befriedigung des Bedürfnisses nach Kompetenz durchaus eine Rolle spielt? Zunächst bestätigt dies die schon von Oostlander et al. (2011) geäußerte Vermutung, dass es von der Art der Freiwilligenarbeit abhängt, welche Kombination von Bedürfnissen die Zufriedenheit von Freiwilligen bestimmt. Eine Erklärung, warum Kompetenz für Volontouristen weniger wichtig ist, könnte sein, dass das Bedürfnis nach Kompetenz vor allem auf das Gefühl abzielt, eine Tätigkeit aufgrund einer erworbenen Kompetenz gut und sicher meistern zu können. Dies ist für viele klassische Freiwillige, zum Beispiel in der ersten Hilfe, der Fall. Volontouristen geht es hingegen eher darum, neue, bisher unbekannte Erfahrungen zu machen, um Erlebnisse jenseits des Alltags. So könnte man kritisch formulieren, dass einige Volontouristen schon durch ihre reine Anwesenheit in einem entfernten, vermeintlich unsicheren und weniger komfortablen Land das Gefühl haben, etwas zu leisten, während Freiwillige, die sich innerhalb des eigenen soziokulturellen Kontexts engagieren, eher das Gefühl haben, eine gewisse Kompetenz mitbringen zu müssen, um einen positive Effekt zu erzielen.

Um die quantitativen Ergebnisse qualitativ anzureichern, haben wir den SCI-Freiwilligen die folgende Frage gestellt: »Wenn Sie an Ihren Freiwilligeneinsatz zurückdenken, welche eindrückliche Situation oder welches besondere Erlebnis haben Sie dabei in Erinnerung?« In den Antworten spiegeln sich die in der Selbstbestimmungstheorie

beschriebenen Bedürfnisse nach Beziehung, Autonomie und Kompetenz wider. Fast alle Freiwilligen betonen dabei das hohe Maß sozialer Einbindung. Eindrücklich erlebten die Freiwilligen das »herzliche Miteinander zwischen den Freiwilligen« sowie »Verbundenheit und Gruppengefühl«. Ein Freiwilliger berichtet: »Es hat sich ein Gemeinschaftsgefühl entwickelt, das ich als sehr positiv wahrgenommen habe.« Ein anderer sagt: »Mir ist besonders der Zusammenhalt der internationalen Gruppe und die Herzlichkeit im Umgang miteinander in Erinnerung.« Noch spezifischer beschreibt dies ein Dritter: »Eindrücklich war für mich vor allem die Gruppendynamik. Bereits nach kurzer Zeit entwickelte sich eine verschworene, solidarische Gruppe. Und das obwohl die Teilnehmenden aus unterschiedlichsten Ländern und Schichten kamen. Teilweise sogar aus Ländern, die sich eigentlich feindlich gegenüberstehen, wie Serbien und Kosovo. Dies war jedoch nie zu spüren.« In einigen Aussagen klingt auch das Bedürfnis nach Kompetenzerleben an: »Mein eindrücklichstes Erlebnis war, als kleine und schwächige Frau dauernd unterschätzt zu werden und den Machos zu zeigen, dass ich auch körperlich arbeiten kann«, das Erleben von Autonomie zeigt sich in Aussagen wie »Am eindrücklichsten war für mich, zum ersten Mal alleine zu reisen.«

### 12.3.5 Fazit

In der psychologischen Freiwilligenforschung spielt das Phänomen Volontourismus bisher kaum eine Rolle. In diesem Kapitel haben wir daher die vorliegenden Forschungsergebnisse zur Frage der Motivation vorgestellt und diese zu den Befunden in der klassischen Freiwilligenarbeit in Bezug gesetzt. Zudem haben wir aktuelle eigene Forschung vorgestellt, die sich insbesondere der Bedeutung der *Freiwilligentätigkeit* und des konkreten Erlebens vor Ort widmet. Zusammenfassend kann man festhalten, dass Volontouristen nicht »nur mal kurz die Welt retten« wollen. Auch wenn Volontourismus meist mit einer bestimmten Werthaltung verbunden ist, so geht es Volontouristen vor allem um besondere Erlebnisse und Lernerfahrungen. Somit ist der Volontourismus auch Aus-

druck einer generellen Entwicklung der Individualisierung im freiwilligen Engagement (Hackett & Mutz, 2002; Hustinx & Lammertyn, 2003; Putnam, 2000). Während das klassische freiwillige Engagement zumeist durch das Engagement und die Erwartungshaltung des sozialen Umfelds angestoßen wird (Paik & Navarre-Jackson 2011; van Goethem et al., 2014) und innerhalb einer mehr oder weniger lokalen Gemeinschaft seinen Ausdruck findet, entspricht der Voluntourismus einer individuelleren Entscheidung in Bezug auf Feld, Ort und Form des Engagements und hat eine starke Selbstverwirklichungskomponente. Zugleich scheint das Engagement als Voluntourist mehr als eine Form der »symbolischen Selbstergänzung« (Wicklund & Gollwitzer, 1985) zu sein. Den beteiligten Freiwilligen geht es nicht nur darum, die eigene Person um ein aufregendes Engagement zu erweitern. Vielmehr erwarten Voluntouristen eine Form des Tätigseins, die das Erleben von Autonomie und Beziehung ermöglicht. Somit könnte die These aufgestellt werden, dass die wachsende Bedeutung des Voluntourismus nicht nur Ausdruck der Individualisierung des freiwilligen Engagements ist, sondern auch der bewussten Suche nach Tätigkeiten, die Bedürfnissen Rechnung tragen, die im Alltag unbefriedigt bleiben.

## 12.4 Neue Formen der Freiwilligenarbeit – Chance oder Bedrohung?

Die großen gesellschaftlichen Veränderungsprozesse – ob Individualisierung, Mobilität oder Wertewandel – spiegeln sich ohne Frage auch in der Freiwilligenarbeit wider. Zu den klassischen Formen der Freiwilligenarbeit sind neue hinzugekommen. In erster Linie sind dies episodische und Eventfreiwilligenarbeit, Voluntourismus und virtuelle Freiwilligenarbeit. Aber was bedeuten diese neuen Formen der Freiwilligenarbeit für klassische Freiwilligenorganisationen und die dort tätigen Koordinatoren? Stellen sie eine Bedrohung oder vielmehr eine Chance dar?

Zunächst ist auf Basis der in diesem Kapitel dargestellten Befunde festzuhalten, dass die in den neuen Formen der Freiwilligenarbeit engagierten

Personen sich nicht grundsätzlich von den klassischen Freiwilligen unterscheiden. Die von uns befragten Voluntouristen und Eventfreiwilligen kamen, wie bei der klassischen Freiwilligenarbeit, aus allen Altersgruppen und verfügten über ein höheres Bildungsniveau. Auch die Motive waren keineswegs neu: Bestimmte Werte zu verwirklichen und Erfahrungen zu sammeln, sind zentrale Funktionen der klassischen Freiwilligenarbeit, die sich auch bei den von uns befragten »neuen« Freiwilligen deutlich wiederfinden. Zudem fallen klassische und neue Formen der Freiwilligenarbeit oftmals auf ein und dieselbe Person. Unter den von uns befragten Voluntouristen gab es zwar Personen, bei denen der Voluntourismus das klassische Engagement ersetzt, bei vielen stellt der Voluntourismus jedoch eine Ergänzung des klassischen Engagements dar. Ein ähnliches Bild bietet sich bei den Freiwilligen bei der Fußball-Europameisterschaft 2008: Fast die Hälfte der befragten Freiwilligen war in der klassischen Freiwilligenarbeit engagiert. Somit ist festzuhalten, dass die Befürchtung, neue Formen würden die klassische Freiwilligenarbeit erodieren und die dort Engagierten »abwerben«, durch unsere Ergebnisse nur wenig gestützt wird.

Zugleich ist aber festzustellen, dass sowohl für die von uns befragten Voluntouristen als auch die Eventfreiwilligen die Freiwilligentätigkeit vor allem eine **Erlebniszfunktion** hat. Damit ist gemeint, dass die Freiwilligen in ihrem Engagement etwas erleben wollen, dass sie in ihrem Alltag üblicherweise nicht erleben können. Gerade für die jüngere Generation *reflexiver* Freiwilliger, für die Freiwilligenarbeit ein Mittel zur Selbstverwirklichung und zur Ergänzung des individuellen Erfahrungsraums darstellt (Hustinx & Lammertyn, 2003), scheint diese Funktion von Freiwilligenarbeit besonders wichtig zu sein. Inwiefern kann aber die klassische Freiwilligenarbeit diese Funktion erfüllen? Es wird sicherlich nicht möglich sein, in der Leselernhilfe oder im Hospiz Freiwilligen Erfahrungen wie in einem Naturpark in Costa Rica zu bieten. Klassische Freiwilligenorganisationen sollten aber durchaus darüber nachdenken, episodische Formen des Engagements oder Freiwilligenevents mit einem stärkeren Erlebnischarakter anzubieten. Denn zum einen lassen sich so Freiwillige für die klassische Freiwilligenarbeit

rekrutieren. Zum anderen erlaubt es Freiwilligen, die momentan kein kontinuierliches Engagement leisten können, ihre Verbindung zur Organisation aufrechtzuerhalten. Dies scheint insbesondere deshalb relevant, weil viele Freiwillige ihr Engagement abbrechen, sobald sich ein »volles« Freiwilligenengagement und andere Tätigkeiten nicht mehr vereinen lassen (Haski-Leventhal et al., im Druck).

Eine weitere Implikation bezieht sich auf klassische Freiwilligenorganisationen, deren Freiwillige sich bei Events engagieren. Denn oftmals wird für (inter-)nationale Großereignisse auf die bestehende lokale zivilgesellschaftliche und Vereinsstruktur zurückgegriffen, um Freiwillige zu rekrutieren. Die Ergebnisse von Neufeind et al. (2013) zeigen, dass die Art und Weise, wie Freiwillige bei Großevents eingesetzt und behandelt werden, einen signifikanten Einfluss auf die Fortsetzungsentention der Freiwilligen für weitere Events *und* im klassischen Bereich hat. Eine schlechte Gestaltung von Eventfreiwilligentätigkeiten kann negative Effekte auf das klassische Engagement der Freiwilligen haben. Organisationen, die von Eventveranstaltern angefragt werden, ihre Freiwilligen »zur Verfügung zu stellen«, sollten also einen kritischen Blick auf die Ausgestaltung der Freiwilligentätigkeiten haben. Denn: Freiwilliges Engagement ist inhärent prekär, da Freiwillige ihr Engagement jederzeit aufgeben können (Mieg & Wehner, 2002). Vielen klassischen Freiwilligenorganisationen ist es dennoch gelungen, über Vertrauen, Reziprozität und eine motivierenden Tätigkeitsgestaltung ein hohes Commitment ihrer Freiwilligen zu erreichen. Sie sollten daher selbstbewusst den Anspruch formulieren, dass das Eventengagement ihrer Freiwilligen keine Gefährdung für dieses Commitment darstellt.

## Literatur

- Amichai-Hamburger, Y. (2008). Potential and promise of online volunteering. *Computers in Human Behavior* 24(2), 544–562.
- Andresen, M. & Gustschin, T. (2013). Volunteering abroad – A career-related analysis of international development aid workers. In M. Andresen, A. Al Ariss & M. Walther (Hrsg.), *Self-initiated expatriation: Individual, organizational, and national perspectives* (S. 183–204). London: Routledge.
- Andrew, J. (1996). Motivations and expectations of volunteers involved in a large scale sports event: A pilot study. *Australian Leisure March*, 21–25.
- Anheier, H. & Salamon, L. M. (1999). Volunteering in cross-national perspective: Initial comparisons. *Law and Contemporary Problems* 62(4), 43–66.
- Baum, T. & Lockstone, L. (2007). Volunteers and mega sporting events: Developing a research framework. *International Journal of Event Management Research* 3(1), 29–41.
- Beck, U. & Beck-Gernsheim, E. (2002). *Individualization: Institutionalized individualism and its social and political consequences*. London: Sage.
- Beck, U., Giddens, A. & Lash, S. (1994). *Reflexive modernization: Politics, tradition and aesthetics in the modern social order*. Stanford: Stanford University Press.
- Bierhoff, H. W., Schülken, T. & Hoof, M. (2007). Skalen der Einstellungsstruktur ehrenamtlicher Helfer (SEEH). *Zeitschrift für Personalpsychologie* 6, 12–27.
- Boezeman, E. J. & Ellemers, N. (2007). Volunteering for charity: Pride, respect, and the commitment of volunteers. *Journal of Applied Psychology* 92(3), 771–785.
- Boezeman, E. J. & Ellemers, N. (2009). Intrinsic need satisfaction and the job attitudes of volunteers versus employees working in a charitable volunteer organization. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 82(4), 897–914.
- Broeck, A. van den, Vansteenkiste, M., Witte, H., Soenens, B. & Lens, W. (2010). Capturing autonomy, competence, and relatedness at work: Construction and initial validation of the Work-related Basic Need Satisfaction scale. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 83(4), 981–1002.
- Brudney, J. L. (2005). Designing and managing volunteer programs. In R. D. Herman (Hrsg.), *The Jossey-Bass Handbook of nonprofit leadership and management* (S. 310–344). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Brudney, J. L. & Gazley, B. (2006). Moving ahead or falling behind? *Nonprofit Management & Leadership* 18(3), 259–276.
- Bundesamt für Sport. (2007). *Wirtschaftliche Wirkungen der UEFA EURO 2008 in der Schweiz*. Magglingen, Schweiz: Bundesamt für Sport.
- Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz. (2013). *Freiwilliges Engagement in Österreich*. Wien: Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz.
- Bussell, H. & Forbes, D. (2002). Understanding the volunteer market: The what, where, who and why of volunteering. *International Journal of Nonprofit and Voluntary Sector Marketing* 7(3), 244–257.
- Clary, E. G., Snyder, M., Ridge, R. D. & Copeland, J. (1998). Understanding and assessing the motivations of volunteers: A functional approach. *Journal of Personality and Social Psychology* 74(6), 1516–1530.
- Clary, E. G., Snyder, M., Ridge, R. D., Miene, P. K. & Haugen, J. A. (1994). Matching messages to motives in persuasion: A functional approach to promoting volunteerism. *Journal of Applied Social Psychology* 24(13), 1129–1149.

- Coren, N. & Gray, T. (2012). Commodification of volunteer tourism: A comparative study of volunteer tourists in Vietnam and in Thailand. *International Journal of Tourism Research* 14(3), 222–234.
- Coyne, B. S. & Coyne, E. J. (2001). Getting, keeping and caring for unpaid volunteers for professional golf tournament events. *Human Resource Development International* 4(2), 199–216.
- Cravens, J. (2006). Involving international online volunteers: Factors for success, organizational benefits, and new views of community. *The International Journal of Volunteer Administration* 24(1), 15–23.
- Dailey, R. C. (1986). Understanding organizational commitment for volunteers: Empirical and managerial implications. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly* 15(1), 19–31.
- DeBono, K. G. (1987). Investigating the social-adjustive and value-expressive functions of attitudes: Implications for persuasion processes. *Journal of Personality and Social Psychology* 52(2), 279–287.
- Deci, E. L. & Ryan, R. M. (2000). The »what« and »why« of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry* 11(4), 227–268.
- Doherty, A. (2009). The volunteer legacy of a major sport event. *Journal of Policy Research in Tourism, Leisure and Events* 1(3), 185–207.
- Downward, P. M. & Ralston, R. (2006). The sports development potential of sports event volunteering: Insights from the XVII Manchester Commonwealth Games. *European Sport Management Quarterly* 6(4), 333–351.
- Ellis, S. J. & Cravens, J. (2000). *The virtual volunteering guidebook*. Palo Alto, CA: Impact Online.
- Elstad, B. (1996). Volunteer perceptions of learning and satisfaction in a mega- event: The case of the XVII Olympic Winter Games in Lillehammer. *Festival Management & Event Tourism* 4, 75–86.
- Erlinghagen, M. (2000). Arbeitslosigkeit und ehrenamtliche Tätigkeit im Zeitverlauf. Eine Längsschnittdanalyse der westdeutschen Stichprobe des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) für die Jahre 1992 und 1996. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 52(2), 291–310.
- Farrell, J. M., Johnston, M. E. & Twynam, G. D. (1998). Volunteer motivation, satisfaction, and management at an elite sporting competition. *Journal of Sport Management* 12, 288–300.
- Gagné, M. (2003). The role of autonomy support and autonomy orientation in prosocial behavior engagement. *Motivation and Emotion* 27(3), 199–223.
- Gagné, M. & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior* 26(4), 331–362.
- Gensicke, T. & Geiss, S. (2010). *Hauptbericht des Freiwilligen-surveys 2009*. Berlin: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.
- Goethem, A. A. J. van, Hoof, A. van, Aken, M. A. G. van, Orobio de Castro, B. & Raaijmakers, Q. A. W. (2014). Socialising adolescent volunteering: How important are parents and friends? Age dependent effects of parents and friends on adolescents' volunteering behaviours. *Journal of Applied Developmental Psychology*, 35(2), 94–101.
- Gora, J. A. & Nemerowicz, G. (1991). Volunteers: Initial and sustaining motivations in service to the community. *Research in the Sociology of Health Care* 9, 233–246.
- Green, B. C. & Chalip, L. (2004). Paths to volunteer commitment: Lessons from the Sydney Olympic Games. In R. A. Stebbins & M. Graham (Hrsg.), *Volunteering as leisure/leisure as volunteering: An international assessment*. Wallingford: CAB International.
- Gritschke, H. (2011). Motive für den Kompetenzerwerb im Freiwilligendienst Weltwärts. In H. Gritschke, C. Metzner & B. Overwien (Hrsg.), *Erkennen, Bewerten, (fair-)Handeln: Kompetenzerwerb im globalen Wandel* (S. 318–343). Kassel: Kassel University Press.
- Güntert, S. T., Neufeind, M. & Wehner, T. (2014). Motives for event volunteering: Extending the functional approach. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*. Advance online publication. doi:10.1177/0899764014527797
- Guttentag, D. A. (2009). The possible negative impacts of volunteer tourism. *International Journal of Tourism Research* 11(6), 537–551.
- Hackett, A. & Mutz, G. (2002). Empirische Befunde zum bürgerschaftlichen Engagement. *Aus Politik und Zeitgeschichte* 9, 39–46.
- Hackman, J. R. & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250–279.
- Haski-Leventhal, D., Perold, H., Ibrahim, B., Metz, E., Wang, L. & Hogg, E. (im Druck). Volunteering in various life stages: Youth, elderly, and parental volunteering. In D. Horton Smith, C. Rochester, R. Stebbins & J. Grotz (Hrsg.), *Palgrave Handbook of volunteering and nonprofit organisations*. London: Palgrave.
- Hayes, A. F. (2012). *PROCESS: A versatile computational tool for observed variable moderation, mediation, and conditional process modeling*. Verfügbar unter: ► <http://www.afhayes.com/public/process2012.pdf> [17.06.14].
- Holmes, K. & Smith, K. A. (2009). *Managing volunteers in tourism: Attractions, destinations and events*. Oxford: Elsevier.
- Hudson, S. & Inkson, K. (2006). Volunteer overseas development workers: The hero's adventure and personal transformation. *Career Development International* 11(4), 304–320.
- Hustinx, L. & Lammertyn, F. (2003). Collective and reflexive styles of volunteering: A sociological modernization perspective. *Voluntas* 14(2), 167–187.
- Ingram, J. (2011). Volunteer tourism: how do we know it is »making a difference«? In A. M. Benson (Hrsg.), *Volunteer tourism: Theoretical frameworks and practical applications* (S. 211–222).
- Kemp, S. (2002). The hidden workforce: Volunteers' learning in the Olympics. *Journal of European Industrial Training* 26(2), 109–116.

- Kuhn, C. (2013). *Motive und Bedürfnisse von Volunteer Tourists: Freiwilligenarbeit im Ausland zwischen Hilfe und Ferien*. Unveröffentlichte Bachelorarbeit an der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften. Verfügbar unter: ► [http://www.zhaw.ch/fileadmin/user\\_upload/psychologie/Downloads/Bibliothek/Arbeiten/BA/ba0234.pdf](http://www.zhaw.ch/fileadmin/user_upload/psychologie/Downloads/Bibliothek/Arbeiten/BA/ba0234.pdf) [10.07.2014]
- Lovitt, R. (2008). *The value of voluntourism*. Verfügbar unter: ► [http://www.nbcnews.com/id/23262573/ns/travel-rob\\_lovitt\\_columns/t/value-voluntourism/](http://www.nbcnews.com/id/23262573/ns/travel-rob_lovitt_columns/t/value-voluntourism/) [19.09.13].
- Mieg, H. A. & Wehner, T. (2002). Frei-gemeinnützige Arbeit. Eine Analyse aus Sicht der Arbeits- und Organisationspsychologie. *Harburger Beiträge zur Psychologie und Soziologie der Arbeit* 33, 1–30.
- Millette, V. & Gagné, M. (2008). Designing volunteers' tasks to maximize motivation, satisfaction and performance: The impact of job characteristics on volunteer engagement. *Motivation and Emotion* 32, 11–22.
- Moragas, M. de, Moreno, A. & Paniagua, R. (2000). The evolution of volunteers at the Olympic Games. In M. de Moragas, A. Moreno & N. Puig (Hrsg.), *Global society and the Olympic movement* (S. 133–154). Lausanne: International Olympic Committee.
- Morgeson, F. P. & Humphrey, S. E. (2006). The Work Design Questionnaire (WDQ): Developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work. *Journal of Applied Psychology* 91(6), 1321–1339.
- Müller, D. & Reeh, T. (2010). Volunteer tourism in Namibia. *Zeitschrift für Tourismuswissenschaft* 2(1), 19–36.
- Musick, M. A. & Wilson, J. (2008). *Volunteers: A social profile*. Bloomington: Indiana University Press.
- Neufeind, M., Güntert, S. T. & Wehner, T. (2013). The impact of job design on volunteers' intention to continue: Insights from the European Football Championship 2008. *European Sport Management Quarterly* 13(5), 537–556.
- Okun, M. A. & Schultz, A. (2003). Age and motives for volunteering: Testing hypotheses derived from socioemotional selectivity theory. *Psychology and Aging* 18(2), 231–239
- Omoto, A. M. & Snyder, M. (2002). Considerations of community: The context and process of volunteerism. *American Behavioral Scientist* 45(5), 847–867.
- Oostlander, J., Güntert, S. T., Schie, S. van & Wehner, T. (2014). Volunteer Functions Inventory (VFI): Konstruktvalidität und psychometrische Eigenschaften der deutschen Adaptation. *Diagnostica*. Advance online publication. doi:10.1026/0012-1924/a000098
- Oostlander, J., Güntert, S. T. & Wehner, T. (2011). Freiwilligenarbeit aus der Perspektive der Selbstbestimmungstheorie, 7. *Tagung der Fachgruppe Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftspsychologie der Deutschen Gesellschaft für Psychologie*. Rostock.
- Oostlander, J., Güntert, S. T. & Wehner, T. (2013). Linking autonomy-supportive leadership to volunteer satisfaction: A self-determination theory perspective. *Voluntas*. Advance online publication. doi:10.1007/s11266-013-9395-0
- Paik, A. & Navarre-Jackson, L. (2011). Social networks, recruitment, and volunteering: Are social capital effects conditional on recruitment? *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly* 40(3), 476–496.
- Phillips, A. S. & Phillips, C. R. (2000). Using skills gained through volunteerism in job searches: A workable strategy. *Journal of Business and Psychology* 14, 573–575.
- Putnam, R. D. (2000). *Bowling alone: The collapse and revival of american community*. New York: Simon & Schuster.
- Rehberg, W. (2005). Altruistic individualists: Motivations for international volunteering among young adults in Switzerland. *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations* 16(2), 109–122.
- Rochester, C., Payne, A. E. & Howlett, S. (2010). *Volunteering and Society in the 21st Century*. Houndmills: Palgrave Macmillan.
- Rössel, J. (2011). Ronald Inglehart: Daten auf der Suche nach einer Theorie – Analysen des weltweiten Wertewandels. In S. Moebius & D. Quadflieg (Hrsg.), *Kultur. Theorien der Gegenwart* (S. 722–733). Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.
- Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2000a). The darker and brighter sides of human existence: Basic psychological needs as a unifying concept. *Psychological Inquiry* 11(4), 319–338.
- Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2000b). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist* 55(1), 68.
- Safrit, R. D. & Merrill, M. (2000). Management implications of contemporary trends in voluntarism in the United States and Canada. *Voluntary Action* 3(1), 73–88.
- Schmidt, K.-H., Kleinbeck, U., Ottmann, W. & Seidel, B. (1985). Der Job Diagnostic Survey (JDS). *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie* 29, 162–172.
- Spiegel Online (2010). Junge Freiwillige: Als blondes Punk-Mädchen in Indonesien. Verfügbar unter: ► <http://www.spiegel.de/schulspiegel/ausland/junge-freiwillige-als-blondes-punk-maedchen-in-indonesien-a-709313.html> [28.04.2014].
- Sproull, L., Conley, C. & Moon, J. Y. (2005). Prosocial behavior on the net. In Y. Amichai-Hamburger (Hrsg.), *The social net: Understanding human behavior in cyberspace* (S. 139–161). New York: Oxford University Press.
- Stadelmann-Steffen, I., Traunmüller, R., Gundelach, B. & Freitag, M. (2010). *Freiwilligen-Monitor Schweiz 2010*. Zürich: Seismo.
- Süddeutsche Zeitung Magazin (2008). Egotrips ins Elend. Verfügbar unter: ► <http://sz-magazin.sueddeutsche.de/texte/anzeigen/24384> [28.04.2014]
- Tiessen, R. (2012). Motivations for learn/volunteer abroad programs: Research with Canadian youth. *Journal of Global Citizenship & Equity Education* 2(1).
- Tourism Research and Marketing (TRAM). (2008). *Volunteer tourism: A global analysis*. Arnhem: Atlas.
- Unstead-Joss, R. (2008). An analysis of volunteer motivation: Implications for international development. *Voluntary Action* 9(1), 3–20.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. New York: Wiley.

- Wearing, S. (2001). Volunteer tourism experiences that make a difference. Oxon: CABI
- Weitzman, M. S., Jalandoni, N. T., Lampkin, L. M. & Pollak, T. H. (2002). *The new nonprofit almanac and desk reference*. Hoboken, NJ: Jossey-Bass.
- Wicklund, R. & Gollwitzer, P. (1985). Symbolische Selbstergänzung. In D. Frey & M. Irle (Hrsg.), *Theorien der Sozialpsychologie* (Bd. 3, S. 30–55). Bern: Huber.
- Williams, P. W., Dossa, K. B. & Tompkins, L. (1995). Volunteerism and special event management: A case study of Whistler's Men's World Cup of Skiing. *Festival Management and Event Tourism* 3, 83–95.
- Wymer, W. W., Riecken, G. & Yavas, U. (1996). Determinants of volunteerism: A cross-disciplinary review and research agenda. *Journal of Nonprofit and Voluntary Sector Marketing* 4(4), 3–26.

# Das »Schweizer Milizsystem«: Engagement von Bürgern in Schule, Kirche und politischer Gemeinde

*Hanna Ketterer, Stefan T. Güntert, Jeannette Oostlander und Theo Wehner*

- 13.1 Bürgerschaftliches Engagement: Freiwilligkeit für das demokratische Gemeinwesen – 222**
  - 13.1.1 Bürgerschaftliches Engagement in der Schweiz: Zur Entstehung und Ideengrundlage des Schweizer Milizsystems – 224
  - 13.1.2 Aktuelle Herausforderungen: schwindendes Engagement im Milizsystem und dessen mögliche Ursachen – 225
  - 13.1.3 Durch Bürgersinn, Gemeinsinn oder Wir-Sinn zur Miliztätigkeit? – 226
  - 13.1.4 Empirische Befundlage zur Miliztätigkeit – 227
- 13.2 Die Besonderheiten der Miliztätigkeit – 228**
- 13.3 Eigene Studienergebnisse zu Miliztätigen im Kanton Zürich – 232**
  - 13.3.1 Wer sind die Miliztätigen? – 232
  - 13.3.2 Die Motivation der Miliztätigen – 232
  - 13.3.3 Erwerbsarbeit oder Freiwilligentätigkeit – wo wird die Miliztätigkeit verortet? – 237
  - 13.3.4 Anerkennung der Miliztätigkeit – 238
  - 13.3.5 Erfolgsfaktoren für die Zufriedenheit mit der Miliztätigkeit – 240
- 13.4 Diskussion – 242**
- Literatur – 245**

Wer sich heute freiwillig engagieren möchte, kann aus einer Vielzahl von Vereinen und Bewegungen mit vielfältigen Zielen und Zielgruppen – die lokal, regional und teilweise global aktiv sind – auswählen. Angesichts eines solchen Angebots stellt sich die Frage, wie es um die Bereitschaft bestellt ist, sich als Bürger für die Gemeinde, in der man lebt, zu engagieren. Das bürgerschaftliche Engagement, das im Zentrum dieses Beitrags steht, die sog. Miliztätigkeit, ist in der Schweiz kulturhistorisch besonders verankert und fester Bestandteil des demokratischen Selbstverständnisses. Bürger engagieren sich auf kommunaler Ebene im Bereich der Schule, der Kirche oder der politischen Gemeinde, indem sie sich für ein Amt zur Wahl stellen. Schwierigkeiten, freiwillige Kandidaten für die Milizämter zu finden, treten jedoch vermehrt auf. Wir fragen daher zunächst allgemein, was es braucht, damit sich Bürger in ihren Gemeinden engagieren. Auf der Grundlage eigener empirischer Studien arbeiten wir Besonderheiten der Miliztätigkeit in Abgrenzung zur Freiwilligenarbeit und Erwerbsarbeit heraus. Die Ergebnisse zeigen, dass neben dem Einsatz für die Gemeinschaft vor allem das Bedürfnis nach Bereicherung und Gestaltungsmöglichkeiten für die Aufnahme der Miliztätigkeit entscheidend sind. Für gering bis mäßig erwerbstätige Personen – häufig Frauen – und ältere Menschen stellt die Beteiligung am Milizsystem eine Form der sozialen Integration dar; sie ermöglicht Sinngenerierung, soziale Sichtbarkeit und Anerkennung. Darüber hinaus stellt die Zusammenarbeit zwischen Laien und Professionellen im Milizsystem eine wichtige Ressource für soziale Innovation bereit.

### 13.1 Bürgerschaftliches Engagement: Freiwilligkeit für das demokratische Gemeinwesen

Stellen wir uns einen Greenpeace-Aktivisten vor, der sich auf der Straße gegen die fortschreitende Abholzung der Regenwälder einsetzt. Denken wir jetzt an den Nachbarn, der sich in seinem Amt als Gemeinderat an der Gestaltung der Lokalpolitik beteiligt. Beide Personen engagieren sich freiwillig. Doch handelt es sich auch in beiden Fällen um Freiwilligenarbeit?

Während viele den Greenpeace-Aktivisten ohne lange zu zögern als Freiwilligen bezeichnen, erscheint diese Bezeichnung für den Gemeinderat eher unzulänglich. Dass wir beim Nachbarn vielmehr davon sprechen, dieser sei im Gemeinderat tätig als dass er Freiwilliger sei oder Freiwilligenarbeit leiste, weist daraufhin, dass dieses Engagement gesellschaftlich für relativ selbstverständlich oder natürlich angesehen wird. Ein solches Engagement muss alltagssprachlich womöglich nicht mit einem Begriff expliziert werden, da es auf einem basalen Zusammenhang beruht: Es geht hier darum, dass sich Menschen in den Gemeinden einbringen, in denen sie leben. Es ist hier der Nachbar, der – nicht als beliebige Person, sondern als Bürger, d. h. als Mitglied eines demokratischen Gemeinwesens – seine freie Zeit verwendet, um öffentliche Angelegenheiten mitzugestalten. Wie dem Gemeinderat geht es auch dem Greenpeace-Freiwilligen um politische Interessen und demokratische Mitbestimmung. Das Engagement des Greenpeace-Freiwilligen ist jedoch weniger auf das nationalstaatliche Gemeinwesen als auf die globale Gemeinschaft gerichtet und keinesfalls von seinem Bürgerstatus abhängig.

Durch ein Engagement in der Gemeinde beteiligen sich Bürger an der Res publica, worunter diejenigen öffentlichen Angelegenheiten zusammengefasst werden, die das Gemeinwesen für sich als relevante Herausforderungen ansieht (Cicero, 1979/54-51). Um das Engagement der Bürger in den Gemeinden, denen sie angehören, definitiv von der klassischen Freiwilligenarbeit abzugrenzen, verwenden wir im Folgenden den Begriff des bürgerschaftlichen Engagements. Im Gegensatz zum Bundesnetzwerk für Bürgerschaftliches Engagement, das darunter u. a. auch Nachbarschaftshilfe, formelle und informelle Freiwilligenarbeit versteht, benutzen wir den Begriff des bürgerschaftlichen Engagements in einem engen Sinn, um damit die freiwillige Beteiligung von Bürgern an Gemeindeangelegenheiten zu bezeichnen.

Bürgerschaftliches Engagement kann als Beitrag zur Bürgergesellschaft (► Bürgergesellschaft) verstanden werden. Der wesentliche Vorzug bürgerschaftlichen Engagements liegt nach Röpke (2012) in seiner Diversität: »Es achtet auf Werte und Tugenden wie die Ausbildung praktischer Ver-

nunft, politische Beteiligung, Selbstwirksamkeit und sozialen Zusammenhalt, die in einer Gesellschaft nicht einfach durch bezahlte Dienstleistungen substituiert werden können« (Röbke, 2012, S. 30). Die Gemeinwohlorientierung der Handlung wird als herausragendes Merkmal bürgerschaftlichen Engagements betrachtet (Münkler & Bluhm, 2001). Es muss jedoch kritisch hinterfragt werden, inwiefern der öffentliche Diskurs vom bürgerschaftlichen Engagement als einem Dienst zum Wohle der Allgemeinheit berechtigt ist. Aus sozialpsychologischer Perspektive wäre es naiv anzunehmen, dass eine Tätigkeit, die gesellschaftlich gemeinwohlorientiert konzipiert ist, für das Individuum nicht sehr wohl auch eigennützige Funktionen erfüllen kann.

### Bürgergesellschaft

Zu den prominentesten Beobachtern der Bürgergesellschaft zählt Alexis de Tocqueville, der die postrevolutionären Entwicklungen in Frankreich mit dem demokratischen System in Amerika verglich. Desillusioniert angesichts des Ausgangs der Französischen Revolution bereiste er Amerika im 19. Jahrhundert und war begeistert von der Vielfalt der bürgerlichen Vereinigungen und dem regen zivilgesellschaftlichen Leben, das er dort antraf. Seiner Meinung nach setzten sich in Frankreich nicht die Ideale der Revolution und das Gemeinwohl durch, sondern die (vor allem wirtschaftlichen) Interessen einer numerisch knappen Mehrheit. Er nannte dieses Phänomen »**Tyrannie der Mehrheit**«. Seine Beobachtungen in Amerika gaben ihm neue Hoffnung für die Demokratie. Als entscheidendes Gegengewicht zur Tyrannie der Mehrheit sah er die in Amerika beobachteten dezentralen Machtverhältnisse und die politische Partizipation der Bürger auf lokaler Ebene.

In Tocquevilles Worten:

- » Die Demokratie gibt dem Volk nicht die gewandteste Regierung, aber sie bringt das zustande, was die geschickteste Regierung nicht beizubringen vermag, sie verbreitet in dem ganzen sozialen Körper eine unruhige Geschäftigkeit, einen Überschuss an Kraft, einen Tatwillen, die ohne jene unmöglich sind und die, wenn die Bedingungen nur einigermaßen günstig sind, Wunder vollbringen. Darin liegen ihre wahren Vorzüge. (De Tocqueville, 1987/1835, S. 366)

Im vorliegenden Kapitel sollen die Besonderheiten des bürgerschaftlichen Engagements in Abgrenzung zur Freiwilligenarbeit, wie sie in diesem

Buch behandelt wird, konzeptionell und empirisch dargestellt werden. Hierzu betrachten wir das bürgerschaftliche Engagement im Schweizer Kontext, da es als sog. Schweizer Milizsystem hier in besonderem Maße verankert ist. Das Milizsystem beruht auf einem Staats- und Bürgerverständnis, das der Souveränität des Volkes und dem Prinzip der Selbstbestimmung oberste Priorität zuweist und dadurch die Einheit von Staat und Gesellschaft anstrebt. Die Selbstbestimmung der Bürger wird im Schweizer Kontext auch als sog. Milizprinzip bezeichnet und »bedeutet in seiner ursprünglichen und reinen Form die Pflicht jedes dazu fähigen Bürgers zur ehrenamtlichen und nebenamtlichen Ausübung öffentlicher Aufgaben in Armee und Politik« (Riklin, 1982, S. 7). Die freiwillige Milizarmee, in der Bürger als ehrbare und wehrbare Männer (Riklin, 1982) agieren, ist eine Urzelle dieser Staatsauffassung, welche auch das allgemeine Verständnis der Begrifflichkeiten – Miliz, Milizionäre, Milizprinzip – geprägt hat.

Das Schweizer Milizsystem geht jedoch über die Freiwilligenarmee hinaus. Es stellt ein institutionelles Kennzeichen des demokratischen Systems der Schweiz dar: Es zielt darauf ab, die Partizipation von Schweizer Bürgerinnen und Bürgern an der Gestaltung der Res publica abzusichern, indem der Professionalität im öffentlichen Sektor bewusst Schranken gesetzt werden. Ein Exkurs zur Partizipation vermittelt einen Einblick in das politikwissenschaftliche Verständnis dieses Begriffs (► Partizipation). Wenn wir von Professionalität sprechen, verstehen wir darunter die Ausführung einer Tätigkeit, die eine berufliche Qualifizierung voraussetzt. Im Milizsystem sind jedoch nicht professionell Angestellte, sondern Laien die zentralen Akteure. Laien übernehmen Ämter nicht nur in der politischen Gemeinde, was ebenso für andere Demokratien gilt, sondern auch in Laienbehörden oder sog. Exekutivbehörden (da sie mit ausführender Gewalt ausgestattet sind) von Schulen, Kirchen und der Feuerwehr. Durch die Übernahme sowohl strategischer als auch administrativer Aufgaben tragen Schweizer Bürgerinnen und Bürger, in Zusammenarbeit mit professionell Angestellten, zur Dienstleistungsfähigkeit der lokalen Gemeinde bei. Konkret heißt dies, dass bspw. der mitten im Erwerbsleben stehende Schreiner in seiner

Gemeinde auch in der Schulpflege anzutreffen ist und dort – wenn er Schulpflegepräsident ist – als Vorgesetzter der Schulleitung fungiert und bei der lohnwirksamen Beurteilung der Lehrpersonen aktiv mitentscheidet. Er erfüllt in diesem Wahlamt nicht nur traditionelle Aufgaben in der sozialen Vermittlung zwischen Schule und lokaler Öffentlichkeit, sondern ist zunehmend auch in das Schulmanagement, z. B. in Organisation, Führung und Personalentwicklung, eingebunden. Generell wird mit dem Milizprinzip die Verschränkung vielzähliger Lebenswirklichkeiten und die Integration eines breiten Spektrums individueller Perspektiven, Interessen und Fähigkeiten assoziiert.

### Partizipation

Die Partizipation der Bürger ist Kernstück der Demokratie seit ihrem Bestehen. Sowohl die Güte des demokratischen Systems als auch seine Legitimation wird an den Beteiligungszahlen bemessen. Heute wird westlichen Demokratien im Hinblick auf die Partizipation der Bürger nicht selten eine Problemdiagnose erstellt. Tatsächlich lässt sich ein Rückgang in der allgemeinen Wahlbeteiligung, in Mitgliederzahlen der großen Volksparteien (Gabriel, 2013, S. 383) sowie schwindendes Vertrauen in das Steuerungsvermögen etablierter Politik beobachten (Crouch, 2004). Crouch bezeichnet das Phänomen, dass demokratische Institutionen – periodische Wahlen, Wahlkämpfe, Parteikonkurrenz und Gewaltenteilung – zwar institutionell verankert ergo theoretisch funktionstüchtig sind, aber nur ungenügend durch die freiwillige Beteiligung der Bürger ausgefüllt werden, als postdemokratisches Dilemma. Gleichzeitig haben sich die Formen der politischen Beteiligung vervielfältigt und ausdifferenziert. Beschränkte sich politische Beteiligung in den 1950/60er Jahren auf die Stimmabgabe bei Wahlen und die Mitarbeit in politischen Organisationen, versuchen Bürger heute auf vielfältige Art und Weise politischen Einfluss zu nehmen. Sie nehmen auf persönlichem, brieflichem Weg oder online zu Politikern Kontakt auf, führen Unterschriftenaktionen durch, beteiligen sich an Protestdemonstrationen, wirken an Planungsprozessen mit oder verfassen Leserbriefe (vgl. van Deth, 2008; Gabriel, 2011). Auch die Schweizer Direktdemokratie, die als beispielhaft darin gilt, Unmittelbarkeit zwischen den Bedürfnissen der Bürger und dem politischen Prozess herzustellen, weist einen Rückgang in der allgemeinen Wahlbeteiligung auf. Die vergleichende Demokratieforschung zeigt, dass plebiszitäre Elemente wie die Volksinitiative oder der Volksentscheid und garantierte Meinungs- und Vereinigungsfreiheit nicht notwendig Garant für die Stimmabgabe sind. Folgt man dem Democracy Barometer, einem standardisierten Instrument zur länderübergreifenden Bewertung der Güte von Demokratien, stellt man für die Schweiz im Zeitraum 2000–2007 einen Rückgang in der politischen Beteiligung um ca. 10% auf nationaler wie kommunaler Ebene fest (Democracy Barometer, n.d.b).

Für die Darstellung der Miliztätigkeit greift der vorliegende Text auf eigene Fragebogenerhebungen zu Miliztätigen und ihrer Tätigkeit in politischen Gemeinden, Schulpflegen und Kirchenpflegen im Kanton Zürich zurück. Zwei Ziele werden dabei verfolgt: Zum einen wird die Miliztätigkeit konzeptionell und empirisch von der Freiwilligenarbeit und der Erwerbsarbeit abgegrenzt, zum anderen wird über die Untersuchung individueller Motive zur Aufnahme der Miliztätigkeit insbesondere der Frage nach der Gemeinwohlorientierung eines Engagements im Milizsystem nachgegangen.

### 13.1.1 Bürgerschaftliches Engagement in der Schweiz: Zur Entstehung und Ideengrundlage des Schweizer Milizsystems

Die Idee der Selbstverwaltung Schweizer Bürgerinnen und Bürger im Milizsystem ist in den Schweizer Alteidgenossenschaften im 13. und 14. Jahrhundert entstanden. Folgt man Geser kann das Milizsystem als eine Form »herrschaftsfremder Selbstverwaltung« (Geser, 1987, S. 16) betrachtet werden, da die nebenamtliche Gestaltung politisch-administrativer Ämter der Zentralisierung von Macht, der Herausbildung von Sonderinteressen und dem Missbrauch von Macht vorbeugt (S. 17). Ein solches System fügte sich in ein kleinräumiges und homogenes Gemeinwesen (Patry, 2010, S. 188), es entsprach dem dezentralen Föderalismus und dem Prinzip der Selbstregierung (Riklin, 1982). Als Urzellen des Milizsystems gelten die Landsgemeinde, der Militärdienst und die landwirtschaftliche Allmende (Riklin, 1982, S. 223). Aufgrund der geopolitischen Kleinräumigkeit dürften auch lokale Strukturen, insbesondere Anerkennung aus dem lokalen und privaten Umfeld die individuelle Beteiligung am Milizsystem reguliert haben. Mit Tönnies (1887) lässt sich hieraus die These formulieren, dass eher die *Gemeinschaft* als die *Gesellschaft* Gegenstand der Miliztätigkeit ist. Nach Tönnies (1887) bezeichnet Gemeinschaft die Beziehungen des Ortes (Nachbarschaft), des Blutes (Verwandschaft) und des Geistes (Freundschaft), die er als naturwüchsig, gefühlsmäßig, selbstzweckhaft und lebendig beschreibt und von der Gesellschaft als vertragli-

che und mechanische Tauschbeziehung anonymer Marktteilnehmer abgrenzt.

Vor dem Hintergrund gesellschaftlicher Ablehnung zentralisierter Machtverhältnisse stellt das Milizsystem in der Laienbehörde die Einheit von Staat und Gesellschaft dar (Kussau et al., 2007). Es setzt auf die helvetische Tugend der Bürgerbeteiligung und auf staatlich geschaffene und an Staatsbürgerschaft geknüpfte »Beteiligungsmöglichkeiten« (Kussau et al., 2007, S. 6, kursiv im Original). Kussau und Wehner (2007) bezeichnen die Laienbehörde auch als »paradoxe Form einer nicht freiwilligen Beteiligungsnotwendigkeit, die auf freiwilliger Teilnahme beruht«. Jedoch bestimmt nicht nur der helvetische Republikanismus die politische Kultur der Schweiz, sondern vielmehr das Zusammenspiel von Republikanismus und Liberalismus. Im Milizsystem treffen diese beiden gegenläufigen ideellen Strömungen auf empfindliche Weise aufeinander: Es reiben sich republikanische Tugenden mit liberalen Wertorientierungen der Schweizer Gesellschaft. Kussau et al. (2007) beschreiben dieses Phänomen mit folgenden Worten:

- » Die republikanische Idee setzt, anders als der Liberalismus, nicht beim *Individuum* als Bezugspunkt politischen Handelns an; sie stellt vielmehr *kollektive* Bedürfnisse und Notwendigkeiten in den Vordergrund. Pocht der Liberalismus auf die [!] *Freiheit von* – vom Staat, von der Bürokratie, von Regulierungen aller Art, so setzt ein Republikanismus auf die *Freiheit zu* tätiger Beteiligung an öffentlichen Angelegenheiten. Individuelle Wohlfahrt ist identisch mit öffentlicher Wohlfahrt, partizipatives Engagement unverzichtbarer Sollwert. Erst Beteiligung an öffentlichen Belangen schafft und verbürgt politische Freiheit. Streng formuliert Gottfried Keller das republikanische Ideal: »Aber wehe einem Jeden, der nicht sein Schicksal an dasjenige der öffentlichen Gemeinschaft bindet, denn er wird nicht nur keine Ruhe finden, sondern dazu noch allen innern Halt verlieren und der Missachtung des Volkes preisgegeben sein [...] Nein, es darf keine Privatleute mehr geben!« (S. 5, kursiv im Original)

Versteht man die Mitgestaltung des Gemeinwesens als eine republikanische Bürgertugend, verlangt sie von Schweizer Bürgerinnen und Bürgern nicht nur, an der Urne am Wahl- oder Abstimmungstag ihren Rechten nachzukommen, sondern sich auch in Form einer regelmäßigen, tätigen Beteiligung an der *Res publica* zu verpflichten. In Folge des Engagements erhalten Bürgerinnen und Bürger Leistungsrechte, d. h. im Gegenzug zur Beteiligung erhalten Bürger das Recht, die Laienbehörde selbst zu kontrollieren, zu organisieren sowie politisch zu gestalten. In diesem Prozess werden Bürger zu Eigentümern der Laienbehörde, wird die Verwaltung öffentlicher Angelegenheiten an Bürgerinnen und Bürger rückgebunden und die Verselbstständigung staatlicher Macht verhindert (Kussau et al., 2007). Im Gegensatz dazu schließen liberale Wertorientierungen, die den Bürger von normativer Regulierung befreien, Passivität oder Nichtbeteiligung am Gemeinwesen nicht aus. Dies lässt die republikanische Bürgertugend der Beteiligung prekär werden, wobei die Anzahl an vakanten Milizämtern Ausdruck der liberalen Freiheit zur Nichtbeteiligung ist. Problematisch wird es für die Zukunftsfähigkeit einer Gesellschaft, sobald die Funktionsfähigkeit bestimmter Bereiche des öffentlichen Lebens aufgrund unzureichender freiwilliger Beteiligung eingeschränkt ist. Bleiben die in der Schweiz jährlich ausgeschriebenen Milizämter zu großen Teilen unbesetzt, ist die Gesellschaft in ihrer Funktionsfähigkeit gefährdet.

### 13.1.2 Aktuelle Herausforderungen: schwindendes Engagement im Milizsystem und dessen mögliche Ursachen

Das Milizsystem ist in jüngster Zeit verstärkt unter Kritik geraten, da Milizämter in vielen Gemeinden unbesetzt bleiben oder durch Rücktritte aufgegeben wurden (s. etwa Ladner et al., 2010; Kussau & Wehner, 2007). Angesichts der Vakanzen, Rücktritte und Verfassungsänderungen (Abschaffung der Schulpflege bspw. im Kanton Aargau) wird das Potenzial der Laienbehörde zunehmend in Frage gestellt und die Notwendigkeit von Professionalisierung verstärkt diskutiert. In diesem Zusammen-

hang spricht auch der Think Tank »Avenir Suisse« von der »Krise des Milizsystems« (Müller, 2013) und schlägt eine allgemeine Bürgerdienstpflicht für Schweizer Staatsbürger und Nichtstaatsangehörige mit permanentem Wohnsitz in der Schweiz vor (Schwarz & Meister, 2013).

Aus den vorliegenden Daten lässt sich das Ausmaß der ausgemachten Krise schwer abschätzen, da seit den Anfängen des Gemeindemonitoring in den 1980er Jahren kontinuierlich von Schwierigkeiten der Gemeinden, geeignete Kandidaten für ausgeschriebene Milizämter zu finden, berichtet wird (Geser et al., 1996; Ladner et al., 2000, 2010). Diese Schwierigkeiten sind auch im Zusammenhang mit rückgängiger politischer Partizipation auf der kommunalen Ebene und einer Abnahme an Parteimitgliedern insgesamt zu betrachten (Ladner & Meuli, 2005; Ladner, 2008, 2011; Kriesi & Trechsel, 2008). Dies hat zur Folge, dass Gemeinderäte zunehmend parteilos (Geser et al., 2011) und auch in Schulpflegen nur noch weniger als 60% der Miliztätigen Parteimitglieder sind (■ Tab. 13.2).

Unterdessen bleibt die Problematik der Nichtbeteiligung im öffentlichen Diskurs zentral, wobei verschiedene Vermutungen über ausbleibendes Engagement im Milizsystem angeführt werden, die auf Spannungen zwischen dem modernen Lebensstil und einem traditionellen Engagement zurückgeführt werden (Meuli & Geser, 2011). Gestiegene Anforderungen an Miliztätige in Kommunalämtern hinsichtlich Zeit, Einsatz und Leistung rieben sich – so die Vermutungen – an individualisierten Lebensstilen, beruflicher Mobilität und individueller Karriereplanung. Ein Engagement für die lokale Gemeinde sei nicht (mehr) kompatibel mit den Möglichkeiten und Anforderungen in einer modernen, globalisierten Arbeitswelt, welche die Einheit von Berufsleben und Dorfpolitik unterliefen.

Ein theoretischer Erklärungsansatz für schwindendes bürgerschaftliches Engagement stellt die Individualisierungstheorie zur Verfügung (Beck, 1983, 1986; Giddens, 1990). Diese betrachtet ausbleibendes Engagement vor dem Hintergrund der Auflösung traditioneller Zugehörigkeits- und Identifikationsstrukturen, z. B. Zugehörigkeit zu Partei, Glaubensgemeinschaft, Gewerkschaft. Laut Keupp et al. (1999) gewinnt in einem solchen Szenario die individuelle Fähigkeit zur Selbsteinbet-

tung oder Selbsttätigkeit an Bedeutung: Während früher vorgefertigte Identitätspakete, die der Lebensbewältigung dienten, zur Verfügung standen, muss das Individuum heute Passungs- und Identitätsarbeit leisten, um Lebenskohärenz herzustellen (Keupp, 2012). Individuelle Identitätsarbeit kann in verschiedenen Lebensbereichen geübt werden. In Anbetracht der »Ambivalenz wachsender Optionenspielräume« (Habermas, 1998, S. 126), d. h. der zunehmenden Zahl an Möglichkeiten individueller Betätigung jenseits von Erwerbsarbeit, ist jedoch fraglich, inwiefern sich Identitätsarbeit gerade die Laienbehörde suchen sollte.

### 13.1.3 Durch Bürgersinn, Gemeinsinn oder Wir-Sinn zur Miliztätigkeit?

Für unser Thema ergibt sich folgende Frage: Was sind die Voraussetzungen für bürgerschaftliches Engagement und inwiefern unterscheidet sich die individuelle Motivation zur Übernahme eines Milizamts von der Motivation zur Freiwilligenarbeit? Gibt es so etwas wie ein spezifisches Grundmotiv – etwa Gemeinsinn oder gar einen expliziten Bürgersinn – für die Miliztätigkeit?

Zu Anfang wurde die Gemeinwohlorientierung als Kernmerkmal bürgerschaftlichen Engagements im Allgemeinen und der Miliztätigkeit im Besonderen hervorgehoben. Wenn dieses Kriterium zutrifft, kann gefragt werden, ob die Ausrichtung am Gemeinwohl auch in den Beweggründen der Bürger reflektiert wird. Setzen sich Bürger wirklich zum Wohle der Gesellschaft ein? Im Zusammenhang mit der Untersuchung bürgerschaftlichen Engagements stellen Münkler und Bluhm (2001) den Unterschied zwischen Gemeinwohl als einem normativen Ideal und Gemeinsinn als motivationale Handlungsdisposition der Bürger heraus (S. 13). Sie vertreten die Ansicht, dass Gemeinwohl und Gemeinsinn in einem komplementären Verhältnis existieren: Für jedes gemeinwohlorientierte Engagement der Bürger – ein Engagement zum Zweck bestimmter normativer Ideale – bedarf es eines minimalen Gemeinsinns, damit eine Person sich überhaupt für ein normatives Gemeinwohlideal interessiert. In einem Beitrag in der Fachzeitschrift *Neue Soziale Bewegungen* definiert Münkler (2000)

die individuelle Motivation zum bürgerschaftlichen Engagement nochmals enger, nämlich als Bürgersinn. In Bezug auf den »guten Bürger« der klassischen Politiktheorie wird hier unter Bürger verstanden, »wer mit den besonderen Rechten des Bürgerstatus auch besondere Pflichten übernommen hat und *um diese Verpflichtung weiß*, wer sich für allgemeine Belange engagiert und an der Hervorbringung kollektiver Güter beteiligt ist« (S. 23, kursiv hervorgehoben durch die Autoren). Münkler versteht unter Bürgersinn ein knappes soziomoralisches Gut, dessen Zweck und Ziel die Reproduktion der jeweiligen Gemeinschaft ist.

Corsten und Kauppert (2007) kritisieren die Notwendigkeit des Bürgersinns zur Aufnahme bürgerschaftlichen Engagements, insbesondere die Idee des Bürgersinns als Repräsentation des Gemeinwesens bzw. als Reflexionskompetenz der bürgerschaftlich Engagierten. Durch die Einführung der Kategorie des Wir-Sinns bringen Corsten und Kauppert die These zur Komplementarität von Gemeinwohl und Gemeinsinn auf eine elementare Ebene. Den Wir-Sinn fassen sie dabei auf als ein handlungspraktisches Orientierungsmuster, welches definiert ist als »*die Sensibilität eines Akteurs (Individuums) für eine spezifische Form sozialer Praxis*« (S. 32, kursiv im Original, Klammer ergänzt durch die Autoren). Als Beispiele führen sie das praktische Vermögen des Fußballtrainers an, die Mannschaft zu motivieren, oder dasjenige des Lehrers, Stoff an die Schüler zu vermitteln. Nur durch einen solchen Wir-Sinn – einen »Sinn und Geschmack für *bestimmte Formen gelingender sozialer Praxis*« (Corsten & Kauppert, 2007, S. 348, kursiv im Original) – kann das Gemeinwohl für Individuen lebenspraktisch relevant werden; nur hierdurch kann es dazu kommen, dass Individuen ein bürgerschaftliches Engagement beginnen. Diese Position widerspricht entschieden Münklers (2000) Postulat eines bewussten Bürgersinns als Voraussetzung für bürgerschaftliches Engagement. In dem Modell von Corsten und Kauppert (2007) zur Erklärung bürgerschaftlichen Engagements wird neben dem Wir-Sinn auch das Konzept der fokussierten Motive eingeführt. Fokussierte Motive wie z. B. das Motiv, sich durch die Schöffentätigkeit an einer am allgemeinen Rechtsempfinden orientierten Rechtsprechung zu beteiligen, werden im biografischen

Lebensvollzug ausgebildet und bestimmen diesen. Im Gegensatz zu abstrakten Motiven wie »Spaß haben«, die sich beliebig erfüllen lassen, definieren die Autoren fokussierte Motive als Motive, die nur in bestimmten praktischen Feldern, wie z. B. dem bürgerschaftlichen Engagement, eingelöst werden können. Bürgerschaftliches Engagement wird dann als Produkt der Passung des Wir-Sinns eines Individuums mit dessen fokussierten Motiven betrachtet (Corsten & Kauppert, 2007, S. 360).

Empirisch umgesetzt zeigt das Modell folgende Ergebnisse: In einer qualitativen Studie von Corsten et al. (2008, S. 178f) mit Schöffen – Laienrichtern, die sich an den Urteilen der Judikative beteiligen – lässt sich belegen, dass Individuen in der Mehrheit der Fälle die Schöffentätigkeit nicht aus einem spezifischen Interesse an der Tätigkeit beginnen. Vielmehr sind sie in der Mehrzahl der Fälle bereits stark in das lokale Gemeinschaftsleben und in die lokale Politik eingebunden und weisen ein ausgeprägtes Interesse am lokalen öffentlichen Leben auf. Durch das Schöffenamt versuchen sie, sich verstärkt im öffentlichen Raum zu positionieren. Nur vereinzelt sind Schöffen von einem Wir-Sinn geleitet, der darauf abzielt, gemeinsam mit professionellen Richtern eine objektivierte Urteilsbasis herzustellen. Die Ergebnisse von Corsten et al. (2008) zeigen darüber hinaus, dass im bürgerschaftlichen Engagement als Schöffe – wie in der Freiwilligenarbeit – Anerkennung, die Erweiterung eigener Kompetenzen, aber auch Erfahrungen der Selbstwirksamkeit und zeitliche Ressourcen eine bedeutende Rolle spielen.

### 13.1.4 Empirische Befundlage zur Miliztätigkeit

Die empirische Befundlage zum bürgerschaftlichen Engagement im Schweizer Milizsystem auf der Ebene der Gemeinden ist relativ überschaubar, insbesondere was Untersuchungen individueller Motive zur Beteiligung im Milizsystem anbelangt. So bleibt die These Gesers (2007), dass die Miliztätigkeit in einer individualistischen Gesellschaft zwar erhalten bleibe, jedoch »eher an Zielen ‚persönlicher Selbstverwirklichung‘ als am traditionellen ‚Dienst an der Gemeinde‘« (Geser, 2007, S. 7) orientiert

sei, nicht empirisch abgesichert. In Anlehnung an Keupps (2002) Ausführungen der gesteigerten Bedeutung von Selbstentfaltungswerten im bürgerschaftlichen Ehrenamt für Heranwachsende, geht Geser (2007) davon aus, dass ein langfristiges Engagement im Milizsystem unwahrscheinlicher wird, weil die Miliztätigkeit nur so lange ausgeführt wird, wie sie einen Gewinn an interessanten Erlebnissen und Erfahrungen einbringt. In einer der wenigen (aktuellen) gesamtschweizerischen Studien, in der Geser et al. (2011, S. 76) die Motivation von Exekutivmitgliedern untersuchten, erweisen sich 2 Motive als ausschlaggebend für die Aufnahme der Miliztätigkeit: die aktive Mitgestaltung der Gemeinde und der Wunsch, einen Dienst an der Allgemeinheit zu leisten. Die Autoren betonen, dass das Motiv, einen Dienst an der Allgemeinheit zu leisten – an anderer Stelle formuliert als »im Auftrag der Gesellschaft tätig sein« (Geser et al., 2011, S. 76) –, von politischen Interessen und dem Motiv, eigene Ideen zu realisieren, differenziert werden muss. Außerdem zeigen sie, dass mit zunehmender Gemeindegröße die Vielfalt der Motive zunimmt; in kleinen Gemeinden dominiert das Motiv eines Diensts an der Allgemeinheit. Dass in größeren Gemeinden eine Vielfalt an Motiven bedeutsam wird, betrachten die Autoren als Grund, weshalb sich in Städten trotz hoher Arbeitsbelastung ausreichend freiwillige Kandidaten finden lassen. Die Studie zeigt des Weiteren, dass instrumentelle Motive wie der individuelle Nutzen für die eigene politische oder berufliche Karriere sowie die finanzielle Entschädigung des Amts praktisch keine Rolle spielen.

Die Betrachtung der individuellen Motivation zur Aufnahme der Miliztätigkeit steht auch im Zentrum des vorliegenden Kapitels. Indem wir individuelle Motive von Miliztätigen in der politischen Gemeinde, der Schulpflege und der Kirchenpflege im Kanton Zürich untersuchen, versuchen wir, auch die Rolle von Gemeinsinn und Bürgersinn für eine Beteiligung am Milizsystem zu beurteilen. Wir werden zeigen, dass in dem gemeinwohlorientierten Milizsystem sehr wohl selbstbezogene Motive von Bedeutung sind. Der Dienst an der Gesellschaft erfüllt für das Individuum vielfältige Funktionen, die mit dem individuellen Lebenskontext variieren. Bevor diese Ergebnisse im Detail dargestellt wer-

den, beschreiben wir im folgenden Abschnitt die wichtigsten Eigenschaften der Miliztätigkeit und stellen dar, wie in unseren Studien Miliztätige selbst ihre Tätigkeit im Vergleich mit Freiwilligentätigkeit und Erwerbsarbeit einschätzen.

## 13.2 Die Besonderheiten der Miliztätigkeit

Auf Grundlage aller eigenen qualitativen und quantitativen Forschungsergebnisse fassen wir in **Tab. 13.1** die wichtigsten Eigenschaften der Miliztätigkeit im Vergleich zur Freiwilligentätigkeit und Erwerbstätigkeit zusammen. Die Miliztätigkeit lässt sich auf vielzähligen Dimensionen zwischen der Erwerbstätigkeit und der Freiwilligentätigkeit einordnen. Hinsichtlich des individuellen Autonomieanspruchs, der Organisiertheit der Tätigkeit und des Auftretens von Konflikten besitzt die Miliztätigkeit größere Gemeinsamkeiten mit der Erwerbsarbeit als mit der Freiwilligenarbeit. Spannungen, die sich ergeben aus der individuellen Freiheit in der Ausführung der Miliztätigkeit einerseits und der Eingebundenheit des Miliztätigen in die bürokratischen Strukturen der Laienbehörde andererseits, illustrieren Kernsätze aus Interviews mit Miliztätigen (► Laientum im Behördenkontext).

### Laientum im Behördenkontext

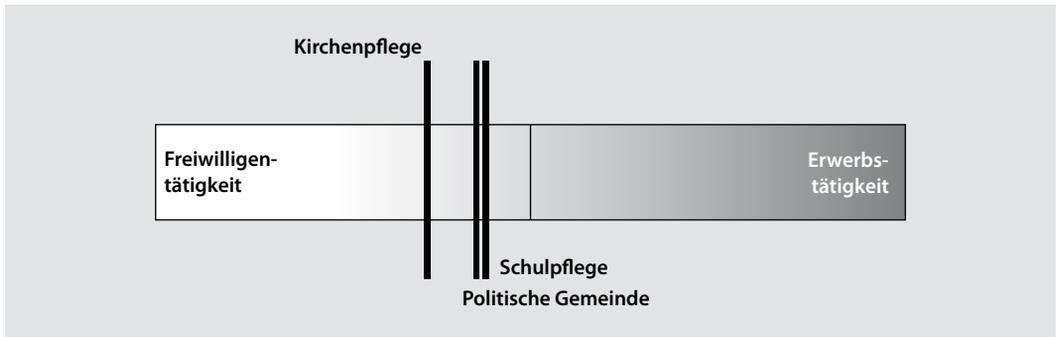
- »Ich habe noch erlebt, dass Laienwissen kein Schimpfwort war.«
- »Wir sind sehr eingeschränkt durch Vorgaben; Laie bleibt man hier nicht lange.«
- »Ich weiß heute, was Bürokratismus ist, auch wenn ich das nicht gutheiße.«
- »Es ist nicht die Sitzungszeit die nervt, es sind die Dossiers.«
- »Mir werden mehr Machtgelüste unterstellt als eine demokratische Auffassung.«
- »Ich bin froh, dass ich auch noch andere freiwillige Dienste mache.«
- »Ich bin da nicht reingerutscht, weiß aber nicht, wie ich gut wieder rauskomme.«
- »Ständig zwischen den Stühlen kann man schlecht sitzen.«

■ Tab. 13.1 Besonderheiten der Miliztätigkeit im Vergleich zur Freiwilligentätigkeit und Erwerbstätigkeit

Merkmale der Tätigkeit	Freiwilligentätigkeit	Miliztätigkeit	Erwerbstätigkeit
<b>Tätigsein</b>	Tätigsein jenseits von Erwerbsarbeit	Tätigsein jenseits von Erwerbsarbeit, aber mit Orientierung an Effizienz, Output und Leistung	Eher Dienst bzw. Leistungserbringung im Vordergrund
<b>Individuelle Voraussetzungen</b>	Laienwissen Laienfertigkeiten Laienerfahrung als Grundlage und Wert	Vom Laienstatus hin zur Professionalisierung	Expertenwissen, fachliche Fähigkeiten, Fachausbildung als Notwendigkeit
<b>Autonomie in der Wahl und Ausführung der Tätigkeit</b>	Autonomieanspruch	Im Spannungsfeld von Autonomie und Bürokratie Zunehmend administrative Verpflichtungen	Organisationale und administrative Struktur als Rahmenbedingung
<b>Rollen und soziale Beziehungen</b>	Bedingte Rollenklarheit Zuständigkeits- und Beziehungskonflikte bei Rollenunklarheit Eher keine Ziel- und Mittel-Konflikte	Zuständigkeits- und Beziehungskonflikte aufgrund von Hierarchie zwischen Laien und Professionellen	Rollenklarheit durch Arbeitsvertrag Eher Zielkonflikte Auch Zuständigkeits- und Beziehungskonflikte
<b>Form der Tätigkeit</b>	Zumeist nicht ausgeschrieben	Vom Staat ausgeschrieben und/oder an Staatsbürgerschaft geknüpft Amt	Vom Arbeitgeber ausgeschrieben Stelle
<b>Auswahlkriterien</b>	Motivation und vorherige Erfahrungen	Parteiproporz in Schulpflege und politischer Gemeinde	Standardisierter Bewerbungsprozess
<b>Institutionalisierung des Ein- und Austritts</b>	Selten Wahl (z. B. ins Ehrenamt)	Wahl ins Amt Wiederwahl Rücktritt Amtszwang	Annahme des Jobangebots Kündigung
<b>Finanzielle, zeitliche und örtliche Abhängigkeit</b>	Finanzielle Unabhängigkeit Zumeist zeitliche und örtliche Gebundenheit	Zeitliche und örtliche Gebundenheit	Existenzsichernd
<b>Entschädigung</b>	Unbezahlt oder Entschädigung für Zeitaufwand	Geringfügige Entschädigung (Sitzungsgelder)	Entlohnung Externe Anreizsysteme (z. B. Boni)

Obleich es sowohl in der Freiwilligenarbeit als auch im Milizsystem um Tätigsein jenseits der Erwerbsarbeit geht und damit um Tätigkeiten, die – befreit von der Notwendigkeit der Existenzsicherung – primär dem individuellen Autonomieanspruch genügen müssen, erfüllt die Freiwilligenarbeit Letzteren in stärkerem Maße als die Miliztätigkeit. In der Freiwilligenarbeit ist die Autonomie des freiwillig Tätigen Grundlage und Wesenskern, denn der

Freiwillige wählt seine Tätigkeit selbst, eher selten wird sie von der Freiwilligenorganisation in Form einer Stelle ausgeschrieben, und er bestimmt zu einem gewissen Grad auch eigenständig, wie er die Tätigkeit ausführen möchte. Miliztätige hingegen sind durch bürokratische Strukturen und administrative Verpflichtungen, wie sie der Erwerbsarbeit jenseits unternehmerischer Selbstständigkeit eigen sind, im autonomen Handeln stark beschränkt. Die



■ **Abb. 13.1** Subjektive Verortung der Miliztätigkeit zwischen Freiwilligentätigkeit und Erwerbstätigkeit

Miliztätigkeit ist stärker als die Freiwilligentätigkeit an den Erwerbsarbeitsnormen der Effizienz, der Output-Orientierung und Leistungserbringung ausgerichtet. Fachliche Fähigkeiten und Expertenwissen, welche für die erfolgreiche Bewerbung auf eine Stelle im Arbeitsmarkt notwendig sind, sind zwar keine formalen Bedingungen für die Übernahme des Milizamts, Laienfertigkeiten und Laienerfahrungen scheinen im Milizsystem umgekehrt jedoch keine besondere Wertschätzung zu finden.

Im Gegensatz zur Freiwilligenarbeit, die hauptsächlich auf die Motivation der Freiwilligen und deren vorherige Erfahrungen setzt, müssen Milizkandidaten den formalen Auswahlkriterien der Staatsbürgerschaft und häufig dem Parteiproporz genügen. Überdies ist der Ein- und Austritt in das Milizamt zu einem Grad institutionalisiert, den die Freiwilligenarbeit außer beim Ehrenamt nicht kennt. Milizkandidaten werden auf befristete Zeit ins Amt gewählt und können von diesem auch wieder zurücktreten. Anders jedoch als bei der Freiwilligenarbeit können der Rücktritt oder die Verweigerung angenommener Amtspflichten bei der Miliztätigkeit zum Amtszwang führen.

Im Gegensatz zur Erwerbstätigkeit und analog zur Freiwilligentätigkeit ist auch die Miliztätigkeit nicht existenzsichernd. Wenngleich die geringfügige Entschädigung in der Regel kein Kriterium für die Aufnahme der Miliztätigkeit darstellt und somit keine finanzielle Abhängigkeit des Miliztätigen vom Milizamt festzustellen ist, bestehen sowohl klare zeitliche als auch örtliche Abhängigkeiten im Milizsystem. Dies bedeutet, dass geregelt ist, wann, wie häufig und an welchem Arbeitsplatz, d. h. in

welchem Ressort und in welcher Kommission, der Miliztätige seine Aufgaben zu erledigen hat. Auch Freiwillige sind örtlich und zeitlich gebunden, da sie in der Regel mit anderen Freiwilligen innerhalb organisationaler Rahmenbedingungen zusammenarbeiten und da sie sich an die Bedürfnisse der Empfänger ihrer Dienstleistungen anpassen müssen. In der Milizbehörde erfordert die Notwendigkeit der Zusammenarbeit mit professionell Angestellten jedoch ein stärkeres Maß an Rollenklarheit und eine präzisere Aufgabenzuweisung. Obgleich Miliztätige, wie Freiwillige, keinen Arbeitsvertrag besitzen, sind Zuständigkeitskonflikte und Beziehungskonflikte aufgrund einer unklaren Rollenbeschreibung im Milizsystem eher unwahrscheinlich. Vielmehr rühren Zuständigkeitskonflikte und Beziehungskonflikte von den hierarchischen Arbeitsbeziehungen zwischen Laien und Professionellen her. Konflikte in Bezug auf definierte Ziele (Zielkonflikte) bzw. in Bezug auf die Wege und Mittel zur Erreichung dieser Ziele (Mittelkonflikte) sind in der Freiwilligenarbeit aufgrund der großen Autonomie des Freiwilligen in der Wahl und Ausführung der Tätigkeit eher selten; über die Miliztätigkeit hin zur Erwerbstätigkeit nehmen Mittel- und Zielkonflikte eher zu.

Die Tatsache, dass die Miliztätigkeit Eigenschaften sowohl mit der Freiwilligenarbeit als auch mit der Erwerbstätigkeit teilt, spiegelt sich auch wider in der subjektiven Verortung der Miliztätigkeit durch die von uns befragten Miliztätigen aus der politischen Gemeinde, Schulpflege und Kirchenpflege im Kanton Zürich (■ **Abb. 13.1**).

Lässt man die Miliztätigen ihre Tätigkeit auf einem Kontinuum zwischen Freiwilligentätigkeit (Stufe 1) und Erwerbsarbeit (Stufe 9) verorten, so ordnen Mitglieder der Kirchenpflege die Miliztätigkeit stärker der Freiwilligentätigkeit als der Erwerbsarbeit zu ( $M = 3.91$ ,  $SD = 1.68$ ). Miliztätige in der politischen Gemeinde und in der Schulpflege hingegen verorten ihre Tätigkeit im Durchschnitt in der Mitte des Kontinuums (politische Gemeinde:  $M = 4.45$ ,  $SD = 1.73$ ; Schulpflege:  $M = 4.53$ ,  $SD = 1.76$ ) und somit genau zwischen der Freiwilligenarbeit und der Erwerbsarbeit. Eine Erklärung für die subjektive Verortung der Miliztätigkeit zwischen Freiwilligen- und Erwerbsarbeit lässt sich aus der Analyse der individuellen Motive für die Aufnahme der Miliztätigkeit gewinnen, die wir in ► Abschn. 13.3.2 genauer betrachten.

#### ■ Was weiß man über die Einstellungen und Bewertungen der Miliztätigen?

Die Literatur zur Miliztätigkeit ist überschaubar, da die Miliztätigen nicht systematisch beobachtet werden und die Miliztätigkeit in den meisten Erhebungen wie der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (► [www.sake.bfs.admin.ch](http://www.sake.bfs.admin.ch)) und dem Freiwilligenmonitor (Stadelmann-Steffen et al., 2010) unter formeller Freiwilligenarbeit subsumiert wird. So stellt bereits die Bestimmung der aktuellen Zahl an Miliztätigen in der Schweiz eine Herausforderung dar. Allein mithilfe des Schweizer Gemeindefollowing (Ladner et al., 2010), das aus politikwissenschaftlicher und steuerungspolitischer Perspektive in unregelmäßigen Abständen seit 1988 die Reformaktivitäten der Schweizer Gemeinden erfasst, können die Miliztätigen der politischen Gemeinde grob beschrieben werden. Das Gemeindefollowing ermittelt für jede Gemeindeexekutive in der Regel die folgenden Informationen: die Zahl der Miliztätigen, Geschlechterverteilung, das zeitliche Volumen, den Entschädigungsaufwand, die zeitliche Belastung, Parteienzusammensetzung und die Schwierigkeit, Milizämter mit qualifizierten Kandidaten zu besetzen. Die wichtigste aktuelle Studie von Geser et al. (2011) erfasste zusätzlich individuelle Motive zur Aufnahme der Miliztätigkeit der heute 15.000 Miliztätigen aus insgesamt etwa

40.000 Miliztätigen in den Schweizer Gemeindeexekutiven. Zu Miliztätigen in anderen Bereichen wie der Schul- oder Kirchenpflege fehlten vergleichbare Daten. Hier setzten die Studien der ETH-Forschungsgruppe an. Vor dem Hintergrund aktueller Debatten um die Zukunftsfähigkeit des Milizsystems wurden die Erfassung individueller Motive zur Aufnahme der Miliztätigkeit sowie Aspekte der Tätigkeitsgestaltung und des organisationalen Kontexts ins Zentrum gestellt.

Mit einer ersten Fragebogenerhebung unter Schulpflegern im Kanton Zürich nahmen wir unsere Forschung im Januar 2005 auf. Die Erhebung hatte eine Rücklaufquote von 58% und umfasste 1321 Teilnehmer aus der Schulpflege (SP). Die zweite schriftliche Befragung wurde unter Kirchenpflegern im Kanton Zürich im Herbst 2006 durchgeführt, wobei die Rücklaufquote von 65% ebenfalls hoch ausfiel. Die hier berichteten Befunde gehen auf 876 Kirchenpfleger (KP) zurück. Die dritte schriftliche Befragung in den 171 politischen Gemeinden des Kantons Zürich wurde im Frühjahr 2010 durchgeführt. Die Rücklaufquote belief sich auf 55%, die hier berichteten Ergebnisse gehen auf 596 Miliztätige in den Gemeindeexekutiven der politischen Gemeinde (PG) zurück.

Folgende Fragen sollten beantwortet werden:

1. Wer sind die Miliztätigen?
2. Warum engagieren sich Individuen in der politischen Gemeinde, der Schul- oder Kirchenpflege?
3. Welche Anerkennung erleben die Miliztätigen?
4. Wovon hängt die Zufriedenheit mit ihrer Tätigkeit ab?

In den folgenden Abschnitten stellen wir Ergebnisse eigener Studien dar und diskutieren diese vor dem Hintergrund der vorgestellten Konzepte des Bürgersinns, Gemeinsinns und Wir-Sinns. Die konzeptionellen Überlegungen dienen nicht der Ableitung und »strengen« Überprüfung von Hypothesen. Vielmehr sollen sie als ein Angebot verstanden werden, über bürgerschaftliches Engagement nachzudenken. Die uns zur Verfügung stehenden Daten sollen helfen, Ideen und Konzepte zu illustrieren.

### 13.3 Eigene Studienergebnisse zu Miliztätigen im Kanton Zürich

#### 13.3.1 Wer sind die Miliztätigen?

Um zu klären, wer sich am Milizsystem beteiligt, untersuchten wir zunächst die soziodemographischen Eigenschaften der Miliztätigen in der politischen Gemeinde (PG), der Schulpflege (SP) und der Kirchenpflege (KP) (■ Tab. 13.2). Der Vergleich zeigt, dass die Miliztätigen eine heterogene Gruppe bilden: Sowohl innerhalb einer Milizart als auch zwischen den Milizarten bestehen deutliche Unterschiede in Bezug auf die Verteilung der Geschlechter, des Alters und der Erwerbsarbeit sowie im zeitlichen Aufwand, der für das jeweilige Amt aufgebracht wird, und in der Dauer des Engagements.

Engagieren sich in den Gremien der politischen Gemeinden vorwiegend Männer, beteiligen sich in der Schul- und Kirchenpflege überwiegend Frauen. Die ältesten Milizgremien finden wir in der politischen Gemeinde, dort sind 80% der Miliztätigen im Alter von 45–64 Jahren. In der Schulpflege bringen sich überwiegend Personen im Alter von 35–54 Jahren ein, in der Kirchenpflege engagieren sich größtenteils Personen im Alter von 35–64 Jahren. Der Anteil der unter 34-Jährigen ist in allen 3 Gruppen im Vergleich zu den anderen Altersgruppen sehr klein. Die Miliztätigen bilden eine Gruppe von Personen mit eher hohem Bildungsniveau, wie dies auch für die Freiwilligenarbeit zutrifft.

Die Erwerbsverteilung in der politischen Gemeinde unterscheidet sich von derjenigen der anderen Laienbehörden darin, dass ca. die Hälfte der Miliztätigen in der politischen Gemeinde mit einem Vollzeitpensum erwerbstätig ist. In der Schul- und Kirchenpflege hingegen geht nur etwa jeder Dritte einer Vollzeitverwerbsarbeit nach. Außerdem gibt jeder zweite Kirchenpfleger und 43% der Schulpfleger an, neben der Miliztätigkeit zusätzlich auch noch klassische Freiwilligenarbeit zu leisten.

Die Rekrutierung in das Milizamt geschieht in der Schulpflege und der politischen Gemeinde in der Regel über die Anfrage durch die Partei oder in der Kirchenpflege über die Anfrage eines Mitglieds der Laienbehörde. Nur eine Minderheit in jeder Milizart gibt an, aktiv nach einer Möglichkeit

des Engagements gesucht zu haben. Bemerkenswert ist, dass in der politischen Gemeinde und der Schulpflege der Anteil der Personen, die Mitglied einer Partei sind, deutlich von 100% entfernt ist. Die Kirchenpflege und die politische Gemeinde zeigen eine ähnliche Verteilung, was die Dauer der Zugehörigkeit ihrer Mitglieder betrifft; für weniger als ein Drittel der Mitglieder war es die erste Amtsperiode. In der Schulpflege hingegen befand sich eine knappe Mehrheit der Mitglieder zum Zeitpunkt der Erhebung in der ersten Amtsperiode. Im Hinblick auf den monatlichen Zeitaufwand für die Miliztätigkeit setzen sich die Miliztätigen in der politischen Gemeinde klar von den Schulpflägern und Kirchenpflegern ab.

#### 13.3.2 Die Motivation der Miliztätigen

Im Folgenden vergleichen wir die Miliztätigen in der politischen Gemeinde, der Schul- und der Kirchenpflege hinsichtlich ihrer Beweggründe zur Aufnahme des Milizamts. Innerhalb der Milizgruppen analysieren wir zusätzlich, inwiefern individuelle Motive mit der jeweiligen Beschäftigungssituation (von »nicht erwerbstätig« bis »mit einem 100%-Pensum erwerbstätig«) zusammenhängen. Die Motive wurden in den hier berichteten Studien – im Gegensatz zu den Studien zur Freiwilligenarbeit – nicht mit einem standardisierten Inventar erhoben. Einige der eigens formulierten 14 Items (► Anhang), z. B. die Aussagen »Ich wollte Erfahrungen sammeln, die mir für den Beruf nützen« oder »Ich wollte neue Menschen kennen lernen«, sind mit den Funktionen der Freiwilligenarbeit, die das Instrumentarium des funktionalen Ansatzes differenziert, vergleichbar (► Kap. 4).

Um die Liste der 14 Aussagen zu strukturieren, wählten wir das Verfahren der Faktorenanalyse (genauer: der Hauptkomponentenanalyse; ► Anhang). Diese Methode ermöglicht es, Gruppen einander ähnlicher Aussagen zu identifizieren. Für alle 3 Milizarten lassen sich die Motivaussagen zu 4 Themen gruppieren. Für das erste Thema wählen wir den Begriff des »Gestaltenwollens«; 4 Aussagen repräsentieren dieses Thema:

- »Ich wollte Einfluss nehmen auf Dinge, die mir wichtig sind« (Einfluss)

■ Tab. 13.2 Soziodemographische Merkmale der Miliztätigen

Merkmale		Milizart		
		Politische Gemeinde (N = 596)	Schulpflege (N = 1321)	Kirchenpflege (N = 876)
Geschlecht	weiblich	25%	57%	58%
	männlich	75%	43%	42%
Alter	≤34 Jahre	1%	6%	5%
	35–44 Jahre	10%	43%	26%
	45–54 Jahre	38%	38%	33%
	55–64 Jahre	42%	11%	26%
	≥65 Jahre	9%	2%	10%
Bildung: Fachhochschul- oder Universitätsabschluss		43%	41%	51%
Erwerbstätigkeit	Nicht erwerbstätig	17%	25%	28%
	1–49%-Pensum	10%	19%	15%
	50–69%-Pensum	9%	11%	12%
	70–99%-Pensum	13%	9%	13%
	100%-Pensum	51%	36%	32%
Mitglied einer Partei		64%	57%	nicht erhoben
Freiwilligentätigkeit		nicht erhoben	43%	50%
Amtsperiode	erste	30%	51%	31%
	zweite	32%	33%	39%
	dritte	19%	10%	19%
	≥ vierte	19%	6%	11%
Zeitlicher Aufwand (in Stunden pro Monat)		M = 56.4 (SD = 37.6)	M = 35.8 (SD = 22.0)	M = 25.0 (SD = 18.6)
Rekrutierungswege <sup>a</sup>	Angefragt von Partei	52%	51%	nicht erhoben
	Angefragt von Mitglied der Laienbehörde	30%	33%	71%
	Person hat aktiv nach Enga- gement gesucht	20%	25%	13%

<sup>a</sup>Mehrfachnennungen waren möglich; berichtet werden die 3 häufigsten Wege, über die Miliztätige für das Amt rekrutiert wurden.

- »Ich wollte etwas bewirken« (Bewirken)
- »Ich wollte mit meinen Erfahrungen die Zukunft der nächsten Generation mitgestalten« (Mitgestalten)

- »Ich interessierte mich für die Schule/Kirche/Gemeinde und/oder die konkreten Aufgaben der Behörde« (Interesse)

Das zweite Thema bezieht sich auf Funktionen der Miliztätigkeit, die wir als »Bereicherung« beschreiben. Fünf Aussagen nennen Aspekte der Miliztätigkeit, die einen Grund darstellen können, sich für dieses Engagement zu entscheiden:

- »Ich habe nach einer sinnvollen Aufgabe gesucht« (Sinnvoll)
- »Ich wollte Arbeit finden, die mir Spaß macht« (Spaß)
- »Ich suchte einen Ausgleich zu meinen anderen Tätigkeiten im Beruf und/oder im Haushalt und in der Familie« (Ausgleich)
- »Ich wollte Menschen kennen lernen« (Menschen)
- »Ich wollte meine Kompetenzen und Kenntnisse erweitern« (Kompetenz)

Drei Aussagen beziehen sich auf einen instrumentellen Nutzen der Miliztätigkeit:

- »Ich wählte die Tätigkeit als Zugang zu weiteren politischen Ämtern« (Zugang)
- »Ich wollte durch die Tätigkeit etwas dazuverdienen« (Verdienen)
- »Ich wollte Erfahrungen sammeln, die mir für den Beruf nützen« (Beruf)

Das vierte Thema schließlich bilden die folgenden Aussagen:

- »Ich fühlte, dass dieses Engagement von mir erwartet wird« (Erwartet)
- »Ich wollte mich für die Gemeinschaft nützlich machen« (Gemeinschaft)

Die Struktur der Motivaussagen ist als erster Befund hervorzuheben. Die Gesellschaft mitgestalten und Verantwortung übernehmen zu wollen, ist ein facettenreiches motivationales Thema. In Bezug auf das Gestaltenwollen zeigt die Faktorenanalyse, dass dieses Motiv sowohl die Einflussnahme auf persönliche Anliegen als auch das Interesse an der Gemeinde und den Gemeindeaufgaben beinhaltet. Hingegen stellt das Bestreben, sich für die Gemeinschaft nützlich machen zu wollen, einen eigenständigen Beweggrund dar, der mit dem Gefühl von Erwartung – vielleicht sogar mit der Erfahrung von Verpflichtung – assoziiert ist. Dieses gemeinschaftsbezogene Motiv geht über die Gestaltung lokaler Gemeindeangelegenheiten hinaus.

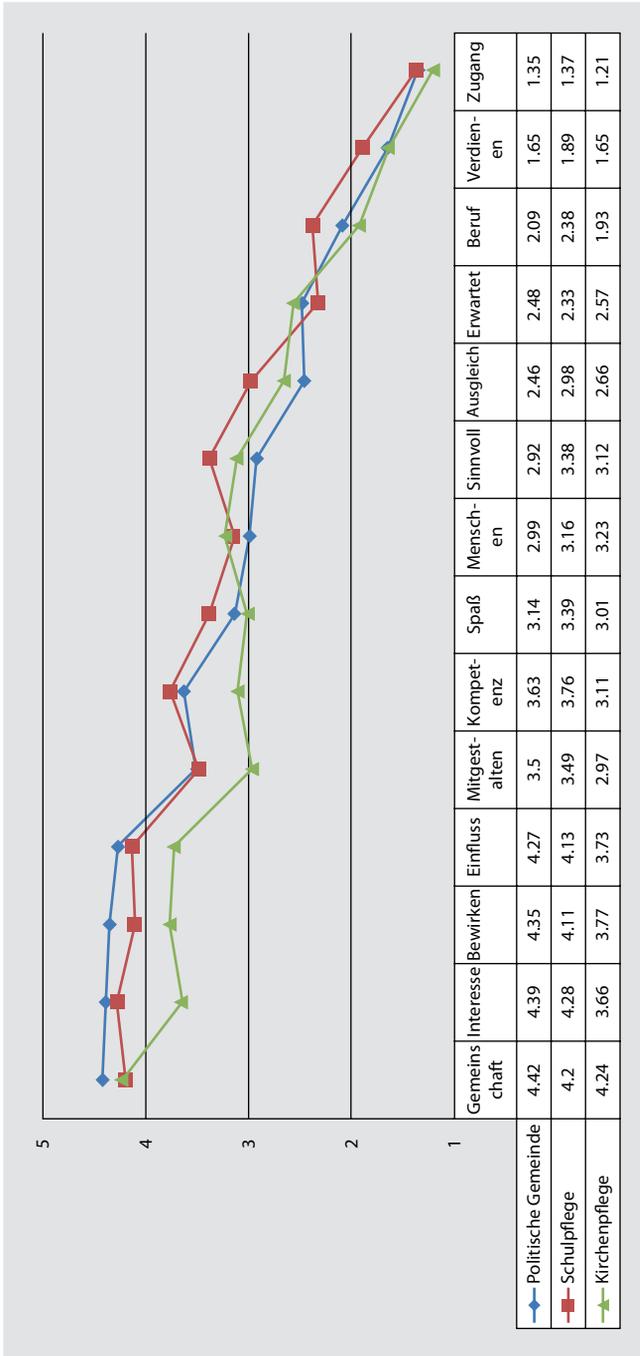
## Bedeutsamkeit verschiedener Beweggründe

Die Studienteilnehmer wurden gebeten, die Motivaussagen auf einer Skala von 1 (unwichtig) bis 5 (wichtig), rückblickend auf den Zeitpunkt der Aufnahme des Milizamts, einzustufen. Mittelwerte für die Bedeutsamkeit verschiedener Beweggründe sind in ■ Abb. 13.2 dargestellt.

Unabhängig davon, ob es sich um die politische Gemeinde, die Schul- oder die Kirchenpflege handelt, sind die entscheidenden Beweggründe für die Aufnahme einer Miliztätigkeit dieselben. Sie für die Gemeinschaft nützlich machen zu wollen, rangiert – über alle Milizarten hinweg – an erster Stelle. Gefolgt wird dieses Motiv von den Beweggründen aus dem Themenfeld des Gestaltenwollens. Die Miliztätigen interessieren sich für die Gemeinde und die konkreten Aufgaben; sie wollen etwas bewirken, mitgestalten und Einfluss nehmen auf persönliche Anliegen.

Die Beweggründe, in denen zum Ausdruck kommt, dass die Miliztätigkeit für die handelnde Person eine Bereicherung darstellt, liegen hinsichtlich ihrer Relevanz im »Mittelfeld«. Ein Blick auf die Standardabweichungen (►Anhang) zeigt jedoch, dass die Bedeutsamkeit eben dieser Motive sehr unterschiedlich eingestuft wird. Dies bedeutet, dass es sehr wohl Personen gibt, für die die bereichernden Aspekte der Tätigkeit ein wichtiges Motiv zur Aufnahme des Milizamts darstellen. Wir werden weiter unten sehen, dass die Einstufung der Motive rund um das Thema der Bereicherung mit der Beschäftigungssituation der jeweiligen Person zusammenhängt.

Instrumenteller Nutzen der Miliztätigkeit stellt keinen bedeutsamen Beweggrund dar, das Engagement aufzunehmen. Unabhängig von der Milizart spielen die finanzielle Entschädigung, der Nutzen für den Beruf oder die »Sprungbrettfunktion«, also der erleichterte Zugang zu anderen Ämtern, keine wesentliche Rolle. Einer Erwartung entsprochen zu haben, ist zwar ein bedeutsameres Motiv als die instrumentellen Beweggründe; dieser Aspekt bleibt jedoch vergleichsweise unwichtig gegenüber dem Gestaltenwollen und der Bereicherung.



▣ **Abb. 13.2** Bedeutsamkeit verschiedener Motive für die Aufnahme einer Miliztätigkeit. Die Instruktion lautete: »Als Sie Ihre Miliztätigkeit begonnen haben, wie wichtig waren für Sie die folgenden Gründe?« Angegeben sind Mittelwerte der Einstufung auf einer Skala von 1 (unwichtig) bis 5 (wichtig)

## Unterschiede zwischen den Milizarten

Zwischen den 3 Milizarten zeigen sich Unterschiede, was die Bedeutsamkeit verschiedener Motive betrifft. Während das Motiv, sich für die Gemeinschaft nützlich machen zu wollen, von allen Milizgruppen für gleichermaßen bedeutsam gehalten wird, halten die Miliztätigen der politischen Gemeinde und der Schulpflege die Beweggründe aus dem Themenbereich des Gestaltenwollens für deutlich wichtiger als Kirchenpfleger. Schulpfleger und Miliztätige in der politischen Gemeinde wollen stärker Einfluss nehmen und die Zukunft der nächsten Generation mitgestalten, sie gelangen aus Interesse am jeweiligen gesellschaftlichen Gestaltungsfeld und an den konkreten Aufgaben zum Engagement.

Bei den Motiven aus dem Themenfeld der Bereicherung zeigen sich zwar ebenfalls Unterschiede zwischen den Milizarten, doch spiegeln sich darin stärker die demographischen Besonderheiten: Sowohl in der Schul- als auch in der Kirchenpflege ist der Anteil nicht oder mit nur geringem Pensum erwerbstätiger Personen beachtlich, während eine knappe Mehrheit der Miliztätigen in der politischen Gemeinde zu 100% erwerbstätig ist. Berücksichtigt man die unterschiedlichen Motive in Abhängigkeit von der Beschäftigungssituation, so bleiben kaum bedeutsame Unterschiede zurück, die etwas über Besonderheiten der Milizarten in Bezug auf die Aspekte der Bereicherung aussagen könnten. Mit einer Ausnahme: Den Miliztätigkeiten in der Schulpflege und der politischen Gemeinde liegt stärker als der Tätigkeit in der Kirchenpflege das Motiv zugrunde, die eigenen Kompetenzen und Kenntnisse zu erweitern. In der Kirchenpflege hingegen entspricht »Bereicherung« stärker dem Wunsch nach einer sinnvollen Aufgabe und danach, neue Menschen kennen lernen zu können.

Was das Motiv des Nutzens für den Beruf betrifft, so bleibt der »Vorsprung« der Schulpflege gegenüber der politischen Gemeinde und der Kirchenpflege auch dann bestehen, wenn die demographischen Besonderheiten der Schulpflege (Frauen, jüngere und nicht oder nur gering erwerbstätige Personen sind stark vertreten) kontrolliert werden.

## Einfluss des Alters

Insgesamt fallen die Unterschiede zwischen den Altersgruppen vergleichsweise gering aus. Sofern Unterschiede vorliegen, zeigen sie ein ähnliches Muster bei den verschiedenen Milizarten, so dass wir Alterseffekte für alle 3 Milizarten kombiniert präsentieren. Es ist bemerkenswert, dass sich die Altersgruppen hinsichtlich der Motive der beiden großen Bereiche des Gestaltenwollens und der Bereicherung kaum voneinander unterscheiden. Was die instrumentellen Motive betrifft, so ist der Nutzen für den Beruf – wenig überraschend – für ältere Personen (55 Jahre oder älter;  $M = 1.84$ ,  $SD = 1.08$ ) weniger wichtig als für jüngere Personen (44 Jahre oder jünger;  $M = 2.40$ ,  $SD = 1.23$ ). Der Aussage, das Engagement sei von ihnen erwartet worden, stimmen ältere Personen ( $M = 2.81$ ,  $SD = 1.33$ ) stärker zu, während jüngere Personen ( $M = 2.22$ ,  $SD = 1.22$ ) eine derartige Verpflichtung weniger erleben. In Bezug auf den Beweggrund, sich für die Gemeinschaft nützlich machen zu wollen, zeigt sich ein deutlich schwächerer, jedoch ähnlich gerichteter Alterseffekt: Ältere Menschen ( $M = 4.41$ ,  $SD = .76$ ) halten dieses Motiv für bedeutsamer als jüngere Menschen ( $M = 4.14$ ,  $SD = .87$ ).

## Einfluss der Beschäftigungssituation

Innerhalb der Milizgruppen betrachten wir die Einstufung der Motive differenziert nach den 5 Kategorien der Beschäftigungssituation (vgl. ■ Tab. 13.2): nicht Erwerbstätige, gering Erwerbstätige (1–49 %-Pensum), mäßig Erwerbstätige (50–69 %-Pensum), stark Erwerbstätige (70–99 %-Pensum) und Vollzeitwerbstätige (100 %-Pensum).

In Bezug auf das Motivthema der Bereicherung, welche die Miliztätigkeit bietet, zeigen sich für alle 3 Milizarten übereinstimmende Effekte der Beschäftigungssituation. Das Streben nach einer bereichernden Tätigkeit stellt generell für die nicht Erwerbstätigen einen bedeutsamen Beweggrund dar, während für Erwerbstätige mit hohem oder Vollzeitbeschäftigungsgrad die Miliztätigkeit diese Bereicherungsfunktion nicht zu erfüllen braucht. Besonders stark sind die Effekte der Beschäftigungssituation in der Schulpflege, gefolgt von der Kirchenpflege und schließlich der politischen Gemeinde. Zur Illustration wählen wir die Aussage

»Ich habe nach einer sinnvollen Aufgabe gesucht«. Für nicht erwerbstätige Schulpfleger ist dieser Beweggrund eher wichtig ( $M = 3.97$ ,  $SD = 1.24$ ), während vollzeiterwerbstätige Schulpfleger dieses Motiv für deutlich weniger relevant halten ( $M = 2.86$ ,  $SD = 1.42$ ). Die starke Einbettung in den Arbeitsmarkt und die Herausforderungen, denen vollzeiterwerbstätige Miliztätige bereits am Arbeitsplatz begegnen, bieten eine mögliche Erklärung, weshalb Bereicherung für die Gruppe Vollzeiterwerbstätiger für die Aufnahme des Milizamts weniger wichtig ist als für andere. Nicht oder mit nur geringem Pensum erwerbstätige Personen hingegen suchen in der Miliztätigkeit eine sinnvolle Aufgabe, die Spaß macht, Ausgleich zu anderen Lebensbereichen bietet und die Erweiterung eigener Kompetenzen und sozialer Kontakte ermöglicht.

Was das Thema des Gestaltenwollens – d. h. die Motiv Aspekte der Einflussnahme, des Interesses etc. – betrifft, so zeigen sich keine vergleichbaren Effekte der Beschäftigungssituation. In Bezug auf die instrumentellen Motive finden sich jedoch Unterschiede. Es fällt auf, dass im Gegensatz sowohl zu nicht erwerbstätigen ( $M = 2.26$ ,  $SD = 1.23$ ) als auch zu vollzeiterwerbstätigen Schulpfleger ( $M = 2.25$ ,  $SD = 1.21$ ) mäßig erwerbstätige Schulpfleger ( $M = 2.64$ ,  $SD = 1.30$ ) den Grund nicht für unwichtig halten, durch ihre Miliztätigkeit relevante Arbeitserfahrung zu sammeln. Möglicherweise betrachten mäßig erwerbstätige Schulpfleger das Milizamt auch als ein Feld, das aufgrund der Erfahrungen, die dort zu sammeln sind, ein Sprungbrett in die Vollzeiterwerbsarbeit darstellt.

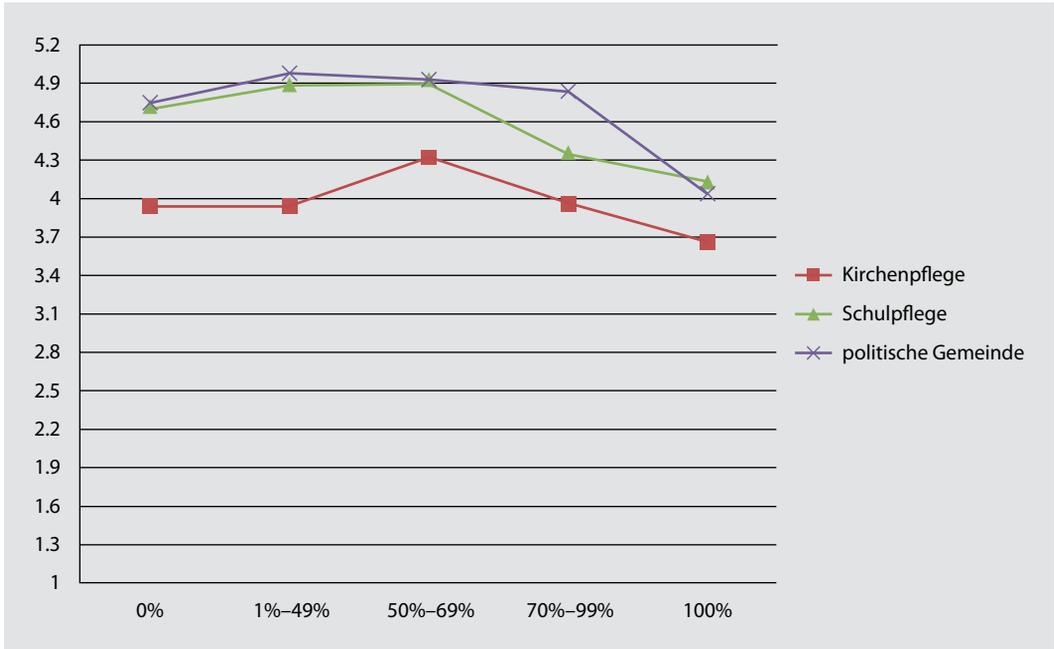
Die lebenspraktische Bedeutsamkeit der Miliztätigkeit – die Variabilität der Motive zur Aufnahme der Miliztätigkeit in Abhängigkeit des individuellen Lebenskontexts – zeigt sich auch bei dem Motiv, etwas dazuverdienen zu wollen. Bei allen 3 Milizarten zeigt sich ein ähnliches Muster, so dass wir die Effekte erneut kombiniert präsentieren: Besonders gering bis mäßig erwerbstätige Personen ( $M = 1.96$ ,  $SD = 1.08$ ) halten den Aspekt der finanziellen Entschädigung im Vergleich zu den Vollzeiterwerbstätigen ( $M = 1.57$ ,  $SD = .82$ ) noch eher für einen relevanten Beweggrund. Hier zeigt sich, dass für gering bis mäßig erwerbstätige Personen bei Amtsübernahme die Miliztätigkeit eher als Erwerbsarbeit und damit als Arbeit, die entlohnt werden sollte, be-

wertet wird – eine Interpretation, die durch den Befund des folgenden Abschnitts gestützt wird.

### 13.3.3 Erwerbsarbeit oder Freiwilligentätigkeit – wo wird die Miliztätigkeit verortet?

Wie in der vorangegangenen Betrachtung der Beweggründe zur Miliztätigkeit untersuchten wir auch die Verortung der Miliztätigkeit zwischen Freiwilligen- und Erwerbsarbeit unserer Studienteilnehmer (vgl. ► Abschn. 13.2) in Abhängigkeit von der Beschäftigungssituation. Wie bereits erwähnt (■ Abb. 13.1) stufen Mitglieder der Schulpflege und der politischen Gemeinde ihre Tätigkeit zwischen den Polen Freiwilligen- und Erwerbsarbeit ein, während Kirchenpfleger die Miliztätigkeit eher als Freiwilligenarbeit beurteilen. Darüber hinaus finden wir (■ Abb. 13.3), dass nicht Erwerbstätige, gering und mäßig Erwerbstätige die Tätigkeiten am ehesten dem Pol der Erwerbsarbeit zuordnen, während Vollzeiterwerbstätige diese am weitesten entfernt von der Erwerbsarbeit verorten. Analog zur Analyse der Motive lässt sich dieser Trend damit erklären, dass die Miliztätigkeit für nicht Erwerbstätige, gering und mäßig Erwerbstätige Funktionen der Erwerbsarbeit übernimmt, die bei anderen Miliztätigen in der Erwerbsarbeit abgedeckt werden, z. B. Möglichkeiten zur Gestaltung oder eine Bereicherung im Sinne einer sinnvollen Aufgabe oder der Erweiterung persönlicher Kenntnisse und Kompetenzen.

Zur Interpretation dieser »Verschiebung« der Miliztätigkeit in Richtung der Erwerbsarbeit wollen wir jene Begriffe heranziehen, die sich in der in ► Kap. 2 dargestellten Studie als charakteristisch für die Erwerbsarbeit in Abgrenzung zur Freiwilligenarbeit erwiesen haben. Ein Aspekt, den Personen, die sowohl Freiwilligenarbeit als auch Erwerbsarbeit leisten, eher der Erwerbsarbeit zuordnen, ist das Wachsen an Herausforderungen. Dieses Potenzial der Erwerbsarbeit passt sehr gut zu den bereichernden Aspekten der Miliztätigkeit, die eben gerade von jenen Miliztätigen, die nicht oder mit nur geringem Pensum erwerbstätig sind, als bedeutsame Beweggründe für das eigene Engagement eingestuft wurden.



■ **Abb. 13.3** Subjektive Verortung der Miliztätigkeit in Abhängigkeit von der Beschäftigungssituation. Angegeben sind Mittelwerte der Einordnung auf einer Skala von 1 (Freiwilligentätigkeit) bis 9 (Erwerbstätigkeit)

### 13.3.4 Anerkennung der Miliztätigkeit

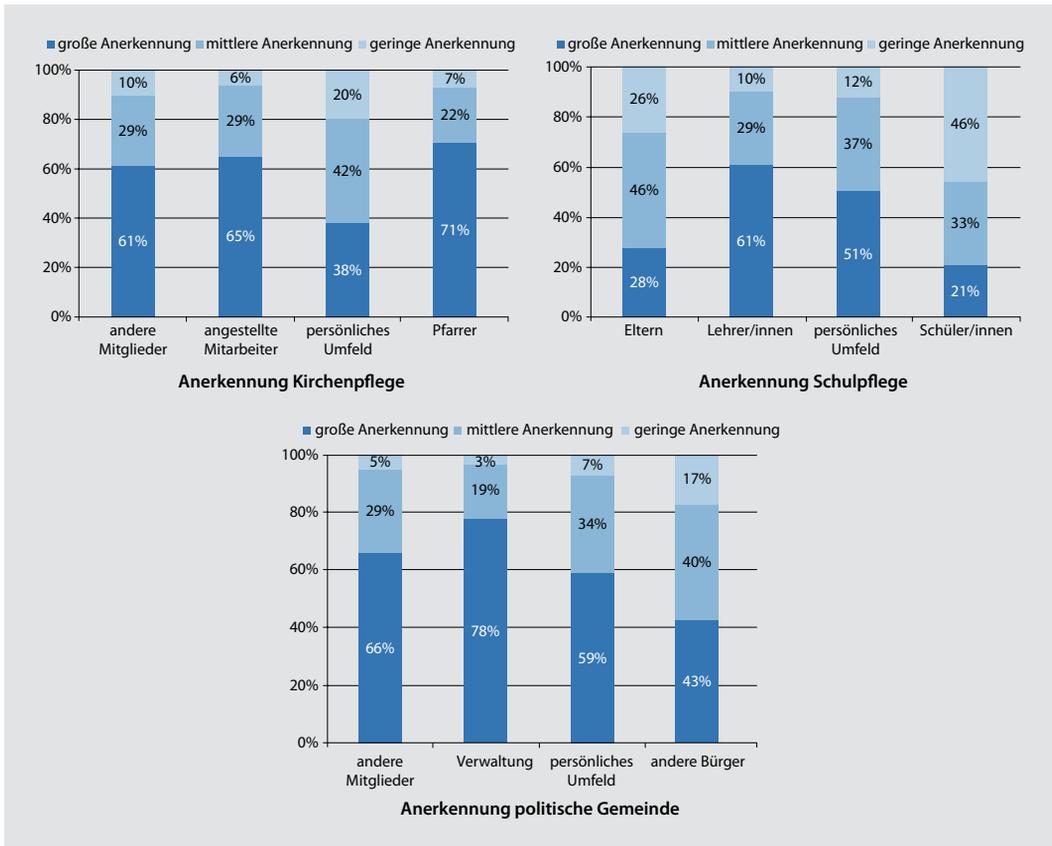
Wertschätzung für geleistete Arbeiten und Anerkennung des Engagements durch das familiäre, soziale und organisationale Umfeld spielen in allen Tätigkeitsbereichen eine wichtige Rolle und waren somit auch Gegenstand unserer Erhebungen. Unsere Auswertung stellt zum einen die organisationspraktische Wertschätzung der Miliztätigkeit, die die organisationale Einbettung der Tätigkeit betont, und zum anderen die Relevanz der Alltagspraxis für die subjektive Erfahrung von Anerkennung heraus. Am größten ist für die Miliztätigen die Anerkennung von Seiten der angestellten Mitarbeiter und von anderen Mitgliedern der Laienbehörde.

Die Studienteilnehmer wurden gebeten, die Anerkennung und Wertschätzung ihres Engagements durch verschiedene Akteure auf einer Skala von 1 (sehr gering) bis 5 (sehr groß) einzustufen. Für die Darstellung in **Abb. 13.4** wurden die Anerkennungswerte zu 3 Kategorien – geringe, mittlere und große Anerkennung – zusammengefasst.

Abgebildet ist für jede Milizart der prozentuale Anteil derjenigen, die von einem Akteur eine geringe, mittlere oder große Anerkennung berichten.

Am deutlichsten zeigt sich die organisationspraktische Wertschätzung für die politische Gemeinde, wo eine eindeutige Mehrheit der Miliztätigen eine große Anerkennung seitens der in der Verwaltung angestellten Mitarbeiter berichtet. Zwei Drittel der Miliztätigen in der politischen Gemeinde finden gleichzeitig, dass ihr Engagement von anderen Mitgliedern der Laienbehörde große Wertschätzung erfährt. Im Vergleich hierzu wird die Anerkennung aus der Bevölkerung, von Mitbürgern, als nur mäßig eingeschätzt: Weniger als die Hälfte der Miliztätigen in der politischen Gemeinde finden, dass andere Bürger ihr freiwilliges Engagement anerkennen.

In der Schulpflege erlebt über die Hälfte der Miliztätigen die Wertschätzung von Seiten der Lehrerschaft als groß. Nur knapp jeder dritte Schulpfleger findet, dass sein Engagement von den Eltern der Schüler stark wertgeschätzt wird, und noch geringer ist der Anteil derjenigen Schulpfleger, die



■ **Abb. 13.4** Anerkennung und Wertschätzung für die Militztätigkeit von Seiten verschiedener Akteure. Die Instruktion lautete: »Wie groß sind Anerkennung und Wertschätzung von ...?« Angegeben sind für jede Militzart die prozentualen Anteile derjenigen Personen, die eine geringe, mittlere und große Anerkennung berichten

die Anerkennung von Seiten der Schüler als groß einschätzen. Die Alltagspraxis scheint hier die Anerkennung zu bestimmen, denn mit Schülern und Eltern müssen Schulpfleger nicht oder nur wenig kooperieren, um Problemlösungen zu erarbeiten.

In der Kirchenpflege stellt für mehr als zwei Drittel der Militztätigen der Pfarrer als Oberhaupt der Kirchenhierarchie die wichtigste Anerkennungsquelle dar. Wie in der politischen Gemeinde und der Schulpflege berichtet eine Mehrheit der Kirchenpfleger ausserdem, dass ihre Tätigkeit große Wertschätzung durch die angestellten Mitarbeiter erfährt. Im Gegensatz zur geringen Anerkennung, die Militztätige der politischen Gemeinde von den Bürgern berichten, beurteilen Kirchenpfleger die Anerkennung von anderen Mitgliedern der Kir-

chengemeinde als eher groß. Dieses Ergebnis kann als Indiz für eine besondere Rolle der gemeinschaftlichen Beziehungen in der Kirchenpflege betrachtet werden.

Die Anerkennung aus dem persönlichen Umfeld, d. h. die Wertschätzung der Amtsausführung durch die eigene Familie, Verwandte, Freunde und Nachbarn, wird von den meisten Militztätigen der politischen Gemeinde und von der Mehrheit der Schulpfleger als groß beschrieben. In der Kirchenpflege findet nicht einmal die Hälfte, dass ihre Tätigkeit vom persönlichen Umfeld stark wertgeschätzt wird. Möglicherweise wird ein Engagement in der Kirchenpflege aufgrund einer großen Identifikation mit der eigenen Kirchengemeinde stärker als Selbstverständlichkeit als in der politischen

Gemeinde oder in der Schulpflege betrachtet, und in einer säkularen Gesellschaft eher als ein privates Interesse aufgefasst, vergleichbar einer Freiwilligenarbeit für einen kulturellen Verein. Dass jeder zweite Schulpfleger angibt, seine Tätigkeit würde vom persönlichen Umfeld wertgeschätzt, mag auch damit zusammenhängen, dass Partner und Kinder unmittelbarer vom Engagement betroffen sind.

Obschon die quantitativen Befunde ein relativ positives Bild der Anerkennung der Miliztätigkeit zeichnen, sind Anerkennungsdefizite und Konflikte sehr wohl existent. Wie prekär Anerkennung ist, wird besonders deutlich mit Blick auf die Kernsätze aus Interviews mit Miliztätigen (► Kernsätze zu Anerkennungsdefiziten und Konflikten).

#### Kernsätze zu Anerkennungsdefiziten und Konflikten

- »Das Miteinander in der Behörde ist gut; das Gegeneinander mit den Schulleuten ist es nicht.«
- »Die Schüler haben keinen Respekt vor den Lehrpersonen, die haben keinen Respekt vor der Schulpflege.«
- »Wir sind der Müllkübel für die Eltern, die Lehrpersonen und wer weiß noch für wen.«
- »Das ist ein Kindergarten, kein Schulhaus, und wir sind angeblich nur überflüssig.«
- »Der Pfarrer behandelt uns wie von der Kanzel herab.«
- »Selbst die Partei steht nicht mehr wirklich hinter uns und dem Milizsystem.«
- »Verständnis bekommt man nur von anderen Milizionären.«

### 13.3.5 Erfolgsfaktoren für die Zufriedenheit mit der Miliztätigkeit

Auch wenn behauptet wird, dass Anforderungen an Leistung und Effizienz in der Schulpflege (Kussau & Wehner, 2007) und die Komplexität der Aufgaben der politischen Gemeinde gestiegen sind (Ladner et al., 2010), sind die Miliztätigen gemäß unseren Daten im Allgemeinen sehr zufrieden mit

ihrer Tätigkeit. Auf einer 5-stufigen Skala zur Zufriedenheit mit der Miliztätigkeit, die verschiedene Facetten der Zufriedenheit bündelt, schätzen die Miliztätigen ihre Zufriedenheit mit der Tätigkeit im Durchschnitt als hoch ein ( $M = 4.22$ ,  $SD = .60$ ).

Um genauer zu bestimmen, welche Faktoren die Zufriedenheit mit der Miliztätigkeit erklären, und um eine Aussage über die Güte der Miliztätigkeit zu treffen, untersuchten wir die Zufriedenheit der Miliztätigen, die Merkmale der Tätigkeit und des organisationalen Kontexts korrelationsanalytisch. Wie bereits bei den Aussagen über die Beweggründe, wählten wir die Faktorenanalyse als Methode zur Verdichtung der Items, um die wichtigsten und voneinander möglichst gut unterscheidbaren Facetten der Tätigkeitsmerkmale und des organisationalen Kontexts zu bestimmen. Die Items wurden zu insgesamt 6 Skalen verdichtet. Neben der Skala für Zufriedenheit wurden die folgenden 5 Skalen gebildet, wobei sich die ersten 3 auf Merkmale der Tätigkeit selbst, die anderen beiden auf Merkmale des organisationalen Kontexts beziehen:

1. **Kreativität und Initiative**, z. B. »Die von mir ausgeübte Tätigkeit bietet Raum für kreative Ideen«, »Die von mir ausgeübte Tätigkeit ermöglicht, eigenverantwortlich Entscheidungen zu treffen«
2. **Persönliches Wachstum**, z. B. »Die von mir ausgeübte Tätigkeit ist vielfältig und abwechslungsreich«, »Die von mir ausgeübte Tätigkeit bietet die Möglichkeit, neue Dinge kennen zu lernen«
3. **Kooperation**, z. B. »Die von mir ausgeübte Tätigkeit ermöglicht es, mit anderen zusammenzuarbeiten«, »Die von mir ausgeübte Tätigkeit bietet die Möglichkeit, enge Kontakte zu Menschen aufzubauen«
4. **Persönliche Unterstützung**, z. B. »Wenn Probleme auftauchen, finde ich einen Ansprechpartner«, »Ich werde gut über Dinge informiert, die für meine Tätigkeit wichtig sind«
5. **Belastende Rahmenbedingungen**, z. B. »Der Leistungsdruck bei der Tätigkeit ist hoch«, »Es gibt bei meiner Tätigkeit als Mitglied der Exekutivbehörde Aufgaben, die mich überfordern«

■ **Tab. 13.3** Erfolgsfaktoren für die Zufriedenheit der Miliztätigen

Merkmal/Erfolgsfaktor	Politische Gemeinde	Schulpflege	Kirchenpflege
Kreativität und Initiative	.28	.46	.46
Persönliches Wachstum	.35	.42	.41
Kooperation	.29	.32	.33
Persönliche Unterstützung	.32	.38	.48
Belastung	-.10	-.09	-.19

Dargestellt sind Produkt-Moment-Korrelationen (►Anhang) zwischen verschiedenen Merkmalen der Tätigkeit und des organisationalen Kontexts auf der einen und der Zufriedenheit der Miliztätigen auf der anderen Seite. Alle Korrelationen sind statistisch signifikant ( $p < .01$ ).

Die Korrelationsanalysen (►Tab. 13.3) zeigen, dass je nach Milizgruppe unterschiedliche Faktoren mit der Zufriedenheit zusammenhängen. Außer bei den belastenden Rahmenbedingungen finden wir mittlere bis große Korrelationen (►Anhang). Die Erfolgsfaktoren für die Zufriedenheit der Miliztätigen in der politischen Gemeinde unterscheiden sich von denjenigen in der Schul- und Kirchenpflege. Die Zufriedenheit mit der Tätigkeit steht bei Schul- und Kirchenpflegern in einem starken Zusammenhang mit Aspekten der Gestaltung: Die Zufriedenheit hängt primär mit den Möglichkeiten zusammen, welche die Miliztätigkeit für Kreativität, Initiative und persönliches Wachstum bietet. Für Miliztätige in der politischen Gemeinde hingegen ist zwar persönliches Wachstum durch die Bewältigung vielfältiger und abwechslungsreicher Aufgaben wichtig, Kreativität und Initiative tragen jedoch wenig zur individuellen Zufriedenheit bei. Dies hat womöglich auch damit zu tun, dass die Aufgaben, die Miliztätige in der politischen Gemeinde ausführen, nur eingeschränkt Raum für die Realisierung kreativer Ideen und für Eigeninitiative zulassen und es vielmehr um das Ausführen administrativer Aufgaben geht, oder dass die Zufriedenheit in der politischen Gemeinde von gänzlich anderen Faktoren wie z. B. der Durchsetzung von Parteiinteressen abhängig ist.

Der soziale Kontext der Miliztätigkeit spielt generell eine sekundäre Rolle für die Zufriedenheit. Das heißt, dass die Zusammenarbeit mit anderen

oder die Möglichkeit, enge soziale Kontakte im Milizamt aufzubauen, im Vergleich zu den Gestaltungsmöglichkeiten zweitrangig sind, unabhängig davon, ob es sich um die politische Gemeinde, die Schul- oder die Kirchenpflege handelt.

Die persönliche Unterstützung bei der Tätigkeit hängt in unterschiedlichem Maße mit der Zufriedenheit zusammen. Von Mitgliedern in der politischen Gemeinde über Schulpfleger hin zu Kirchenpflegern wird die persönliche Unterstützung für die Zufriedenheit wichtiger. Dies bedeutet, dass Faktoren wie die Verfügbarkeit eines Ansprechpartners bei Problemen, das Angebot von Informationen über die auszuführende Tätigkeit und Möglichkeiten zur Weiterbildung in der Kirchenpflege in erheblichem Maße zur Zufriedenheit der Kirchenpfleger beitragen, in der politischen Gemeinde hingegen nur gering. An der Bedeutsamkeit der persönlichen Unterstützung für die Zufriedenheit der Kirchenpfleger zeigt sich erneut, dass in der Kirchenpflege Gemeinschaftlichkeit eine wichtige Rolle spielt.

Schließlich zeigt die Korrelationsanalyse einen negativen Zusammenhang zwischen belastenden Rahmenbedingungen und der Zufriedenheit mit der Miliztätigkeit. Unabhängig von der Milizgruppe sind hoher Leistungsdruck, Nicht-abschalten-Können und Überforderung durch die Aufgaben abträglich für die individuelle Zufriedenheit, auch wenn die zugehörigen negativen Korrelationen niedriger sind als etwa in der Erwerbsarbeit.

### 13.4 Diskussion

Dieses Kapitel ist auf der Grundlage eigener Studien zur Schweizer Miliztätigkeit in der politischen Gemeinde, der Schul- und der Kirchenpflege den Besonderheiten dieser Art von Engagement in Abgrenzung zur Freiwilligenarbeit und Erwerbsarbeit sowie in Bezug auf die Gemeinwohlorientierung nachgegangen. Die Befunde zeigen zum einen, dass die Miliztätigkeit Eigenschaften und Funktionen sowohl mit der Freiwilligenarbeit als auch mit der Erwerbsarbeit teilt. Zum anderen machen die Ergebnisse deutlich, dass selbst in dem explizit zum Wohle des Schweizer demokratischen Gemeinwesens konzipierten Milizsystem ein individuelles freiwilliges Engagement eine persönliche Bereicherung darstellt.

#### ■ Miliztätigkeit zwischen Erwerbsarbeit und Freiwilligenarbeit

Wie bei der Freiwilligenarbeit geht es auch beim Engagement im Milizsystem um Tätigsein jenseits von Erwerbsarbeit. Jedoch kann nicht jede beliebige Person für ein Milizamt kandidieren, vielmehr ist die Beteiligung geknüpft an die Bedingungen von Staatsbürgerschaft und zumeist auch an die Zugehörigkeit zu einer Partei. Die Miliztätigkeit beschreibt somit bürgerschaftliches Engagement, das von Personen als Bürger und Parteimitglieder aufgenommen wird. Wie unsere Daten zeigen, ist der wichtigste Rekrutierungsweg ins Milizamt die Anfrage durch eine Partei oder ein Kirchenpflegetmitglied. Vergleichsweise selten ist die Miliztätigkeit ein selbst gesuchtes Engagement; am deutlichsten ist dies in der Kirchenpflege. Hierdurch rückt diese Art von Engagement in einen gesellschaftspolitischen Kontext, den die Freiwilligenarbeit so nicht kennt. Auch der Autonomieanspruch, den Freiwilligenarbeit für sich behauptet, ist bei der Miliztätigkeit aufgrund vielzähliger Faktoren (Wahlamt, Amtszwang, geringfügige Entschädigung, bürokratische Rahmenbedingungen etc.) stark beschränkt, wodurch die Tätigkeit näher an die Erwerbsarbeit als an die Freiwilligenarbeit rückt. Verstärkt wird diese Tendenz einerseits durch die starke organisationale Einbettung der Miliztätigkeit in die Laienbehörde, wo individuelle Gestaltungsmöglichkeiten in der Amtsausführung durch

bürokratisch-administrative Strukturen begrenzt sind, andererseits durch steigende Ansprüche an professionelle Fähigkeiten und Expertenwissen, die den Laienstatus des klassischen Freiwilligen unterlaufen. Dies gilt insbesondere für die Schulpflege, die von bildungsbürokratischen Entscheidungen abhängig ist.

Die Befunde zur Anerkennung von und Zufriedenheit mit der Miliztätigkeit unterstreichen insofern die Gemeinsamkeiten der Miliztätigkeit mit der Erwerbsarbeit, als dass sie die Bedeutung des organisationalen Kontexts hervorheben. Die Anerkennungswerte zeigen, dass das Engagement im Milizamt einerseits sehr stark von denjenigen Personen wertgeschätzt wird, mit denen die Miliztätigen durch ihre Tätigkeit in der Laienbehörde in direktem Kontakt stehen: Große Wertschätzung von Seiten professionell Angestellter und anderer Mitglieder der politischen Gemeinde, von der Lehrerschaft in der Schulpflege bzw. vom Pfarrer in der Kirchenpflege verweist auf die organisationspraktische Dimension der Anerkennung und hat ihre Parallelen in der Erwerbsarbeitswelt. Wenn andererseits die Miliztätigkeit in der Schulpflege und der politischen Gemeinde auch stark vom privaten Umfeld wertgeschätzt wird, verweist dies auf die direkte Betroffenheit des persönlichen Umfelds vom Engagement im Milizsystem, etwa in Schulanangelegenheiten. Die relativ geringe Anerkennung, die Kirchenpfleger vom persönlichen Umfeld für ihre Tätigkeit erfahren, kann gleichzeitig auch auf die Rolle und das Verständnis der Kirche in einer immer säkulareren Gesellschaft verweisen. Vor diesem Hintergrund wird die Beteiligung an der Kirchenpflege weniger als Beitrag für die Gesellschaft, sondern vielmehr als privates Interesse und Engagement für eine Organisation betrachtet, deren gesellschaftliche Bedeutung abnimmt.

Des Weiteren finden wir, dass die Zufriedenheit der Miliztätigen je nach Beteiligungsfeld von unterschiedlichen Faktoren abhängig ist. Wo in Schul- und Kirchenpflege ein starker Zusammenhang zwischen Kreativität, Initiative, persönlichem Wachstum und individueller Zufriedenheit besteht, ist in der politischen Gemeinde persönliches Wachstum alleine und zwar nur mäßig bedeutsam. Dieser Befund könnte auf strukturelle Unterschiede in den Beteiligungsfeldern zurückgeführt werden. Auf-

grund ihres Fokus auf ein gesellschaftliches Thema (Bildung beziehungsweise Religion) lassen Schul- und Kirchenpflege womöglich eher zu, dass Miliztätige Kreativität und eigene Ideen einbringen können. Hingegen erfordert die Vielzahl der Themen, die in der politischen Gemeinde behandelt werden, eine größere Reglementierung des Feldes, der Arbeits- und Entscheidungsprozesse. Dies hat zur Folge, dass Miliztätige der politischen Gemeinde in geringerem Maße enttäuscht werden, wenn sie Kreativität und eigene Ideen nur bedingt verwirklichen können, da sie diese Möglichkeiten weniger erwarten. Im Gegenzug beeinflussen hier vermutlich gänzlich andere Faktoren die individuelle Zufriedenheit, wie die Möglichkeit, politisch Einfluss zu nehmen und Interessen durchzusetzen.

#### ■ Gemeinwohlorientierung versus Vielzahl der Motive

Betrachtet man die Motive zur Aufnahme der Miliztätigkeit, so muss die Gemeinwohlorientierung vor dem Hintergrund der hier präsentierten Befunde hinterfragt werden. Die Ergebnisse zeigen, dass es zu einfach wäre, die Beteiligung am Milizsystem allein oder hauptsächlich durch Rückgriff auf das Bedürfnis, einen »Dienst an der Gesellschaft« leisten zu wollen, zu erklären. Es zeigt sich zwar, dass dieses Motiv bedeutsam ist, gleichzeitig aber – wie für die Freiwilligenarbeit (► Kap. 4) – eine Vielzahl weiterer Beweggründe für die Aufnahme der Miliztätigkeit ausschlaggebend ist. Die Daten machen deutlich, dass man sich zwar als Bürger für die Gemeinde engagiert, aber als Person Vorteile durch die Tätigkeit erfährt, da sie die Person bereichert und Gestaltungsmöglichkeiten bietet. Die hier berichteten Ergebnisse hinsichtlich der Bedeutsamkeit des Motivs, sich für die Gemeinschaft nützlich zu machen, und hinsichtlich der geringen Relevanz instrumenteller Motive (etwa des Strebens nach finanzieller Entschädigung oder beruflichem Nutzen) bestätigen die Befunde von Geser et al. (2011).

Welche Befunde sprechen für eine bedingte Gemeinwohlorientierung? Die Ergebnisse zeigen, dass neben dem Einsatz für die Gemeinschaft vor allem das Bedürfnis nach Bereicherung und Gestaltungsmöglichkeiten für die Aufnahme der Miliztätigkeit entscheidend sind. Miliztätige suchen nach einer

Tätigkeit, die eine sinnvolle Aufgabe verspricht, die Freude bereitet, einen Ausgleich zu anderen Lebensbereichen darstellt sowie die Erweiterung eigener Kompetenzen und soziale Kontakte ermöglicht. Zugleich wollen Miliztätige, besonders in der politischen Gemeinde und der Schulpflege, gestalten. Das Motivthema des Gestaltenwollens verdeutlicht, dass mit der Übernahme des Milizamts einerseits persönliche Anliegen, andererseits Gemeindegangeknüpfungen verknüpft sind. Denn obgleich die Miliztätigen an der Gemeinde und den Gemeindegangeknüpfungen in hohem Maße interessiert sind, geht es ihnen mit dem Engagement auch darum, auf Dinge Einfluss zu nehmen, die ihnen ganz persönlich wichtig sind. Deswegen ist nicht auszuschließen, dass das Milizsystem an vielen Stellen durch Partikularinteressen von Miliztätigen anstelle des Allgemeininteresses oder des Gemeinwohls beeinflusst wird.

Das ausgeprägte Interesse unter Miliztätigen in der politischen Gemeinde und in der Schulpflege (vermutlich vermengen sich persönliche und parteipolitische Interessen), nicht aber in der Kirchenpflege, steht im Einklang mit dem Untersuchungsergebnis von Corsten et al. (2008). Für das Schöffenamts finden diese Autoren, dass Individuen durch die Aufnahme des Engagements versuchen, ein bereits vorhandenes politisches Interesse und die eigene Positionierung im politischen Raum weiter auszubauen. Kirchenpfleger bewerten im Gegenzug die bereichernden Aspekte der Miliztätigkeit im Sinne einer sinnvollen Beschäftigung, die den Kontakt mit anderen Menschen ermöglicht, als wichtiger für die Aufnahme des Engagements. Über die allgemeine Betrachtung der Motive hinaus stellt die Analyse die Variabilität der Motive in Abhängigkeit vom individuellen Arbeitspensum heraus und unterstreicht damit die lebenspraktische Bedeutsamkeit der Miliztätigkeit. Die Suche bspw. nach einer bereichernden Tätigkeit wird in jeder betrachteten Milizgruppe als besonders wichtig für die Aufnahme der Miliztätigkeit berichtet, wenn die jeweilige Person nicht in den Arbeitsmarkt eingebunden ist. Für nicht Erwerbstätige erfüllt die Miliztätigkeit hier vermutlich Funktionen der Erwerbsarbeit, z. B. soziale Integration, Anerkennung und Sinngenerierung.

### ■ Wesentliche Unterschiede zwischen den Milizarten

Die in diesem Beitrag dargestellten empirischen Befunde zeigen Auffälligkeiten im Hinblick auf den Vergleich zwischen den Milizarten. Große Gemeinsamkeiten zeigen sich zwischen der politischen Gemeinde und der Schulpflege in Bezug auf die Motivation und die subjektive Einschätzung der Miliztätigkeit. In beiden Feldern ist das Gestaltenwollen für die Beteiligung von großer Bedeutung; beide Miliztätigkeiten werden im Gegensatz zur Kirchenpflege eher als Arbeit aufgefasst. Wie Güntert (2007) mit Hannah Arendts Begriffen festhält: »In diesem politischen Gestaltungsfeld wird sowohl gearbeitet als auch gehandelt« (S. 200). Mit Arendts (2005/1967) Unterscheidung zwischen »öffentlichen Angelegenheiten« und »öffentlichen Geschäften« lässt sich in diesem Zusammenhang schließen, dass Schulpfleger und Miliztätige der politischen Gemeinde die für den Erhalt des Gemeinwesens notwendigen Arbeiten, z. B. administrative Tätigkeiten, auf sich nehmen, um sich den »öffentlichen Angelegenheiten« widmen zu können. Die öffentlichen Angelegenheiten entsprechen dem eigentlichen politischen Handeln, was für Arendt bedeutet, die eigenen Positionen in die öffentliche Debatte einzubringen. Unter den öffentlichen Geschäften hingegen versteht Arendt jene Aufgaben z. B. administrativer Art, die für das Funktionieren und Fortbestehen des Gemeinwesens notwendig sind.

In der Kirchenpflege steht weniger das Gestaltenwollen als der Dienst an der lokalen Kirchengemeinde sowie an der Glaubensgemeinschaft im Zentrum. Die Tatsache, dass das Engagement in der Kirchenpflege nicht selbst gesucht ist, sondern aus der Zugehörigkeit zur Kirchengemeinde entsteht, soziale Kontakte und eine sinnvolle Aufgabe entscheidende Motive zur Übernahme des Kirchenamts darstellen, persönliche Unterstützung bei der Miliztätigkeit wichtig ist und die Miliztätigkeit als Freiwilligenarbeit eingeschätzt wird, sind Hinweise darauf, dass es in der Kirchenpflege um die Pflege einer enger gefassten Gemeinschaft geht. So lässt sich zusammenfassend die These formulieren, dass die Kirchenpflege der Gemeinschaft bei Tönnies (1887) entspricht, die Schulpflege und politische Gemeinde hingegen Tönnies' Konzept der Gesellschaft.

### ■ Bewertung des Milizsystems

Aus unserer Sicht stellt das Milizsystem eine wichtige gesellschaftliche Errungenschaft dar. Erstens wirkt das Milizsystem als gesellschaftlicher Integrationsmechanismus, denn die Miliztätigkeit erfüllt für Gruppen der Gesellschaft Funktionen, die diese Menschen andernfalls entbehrten. Für gering bis mäßig erwerbstätige Personen – häufig Frauen – und ältere Menschen stellt die Beteiligung am Milizsystem eine Form der sozialen Integration dar, sie ermöglicht Sinngenerierung, soziale Sichtbarkeit und Anerkennung. Darüber hinaus fördert die Miliztätigkeit Fähigkeiten und Kenntnisse, die auch in anderen Lebensbereichen nützlich sind. Zweitens stellt die Zusammenarbeit zwischen Laien und Professionellen im Milizsystem eine wichtige Ressource für soziale Innovation bereit, da Expertenwissen und Fachkompetenzen mit dem Wissen und der Erfahrung von Laien integriert werden. Drittens kann das Milizsystem angesichts des Rückgangs konventioneller Formen der politischen Partizipation in der Schweiz als ein Absicherungsmechanismus und als wichtiger Modus der politischen Sozialisierung betrachtet werden.

### ■ Expliziter Bürgersinn als Voraussetzung bürgerschaftlichen Engagements?

Zum Schluss muss die Frage nach der Notwendigkeit eines spezifischen Grundmotivs für bürgerschaftliches Engagement im Sinne eines expliziten Bürgersinns – d. h. eines Engagements, das aufgenommen wird im Bewusstsein des eigenen Status als Bürger – angesichts der Vielzahl an Funktionen, welche die Miliztätigkeit übernimmt, verneint werden. Um die Bedeutungsfacetten des Gemeinschaftsmotivs zu spezifizieren, d. h. um zu klären, inwiefern die Reflexion des eigenen Bürgerstatus oder der von Corsten et al. (2008) postulierte Wir-Sinn entscheidend für die Aufnahme der Miliztätigkeit ist, bedarf es weiterer, insbesondere qualitativer Forschung. Konkretisieren können wir jedoch die Einschätzung von Geser et al. (2011), dass »mit zunehmender Gemeindegröße immer vielfältigere Motivationen ins Spiel kommen« (S. 78). Diese These kann dahingehend präzisiert werden, dass sich weniger die individuelle Motivation zwischen Land und Stadt unterscheidet, sondern vielmehr die Vielfalt der Motive im urbanen Raum mit der

starken Heterogenität der dort vorhandenen Lebenskontexte zusammenhängt. Darin, dass die Miliztätigkeit für verschiedene Individuen verschiedene Funktionen übernehmen kann, besteht ein großer gesellschaftlicher Vorteil des Milizsystems. Wenn alltagspraktische Schwierigkeiten wie Zeitmangel oder individuelle Karriereorientierungen sich nicht zuspitzen, sollten sich weiterhin prinzipiell Kandidaten für Milizämter finden lassen. Diese Einschätzung wird gestützt durch eigene Daten, die zeigen, dass die Miliztätigen mehrheitlich dem Erhalt der milizförmigen Gemeinde zustimmen und damit eine Professionalisierung ablehnen.

Gemeinhin wird in der Individualisierung eine Gefahr für die Beteiligung am Gemeinwohl gesehen (vgl. Beck, 1983, 1986). Auch die von uns berichteten Alterseffekte – jüngere Menschen fühlen sich weniger verpflichtet, sich für die Gemeinschaft nützlich zu machen – können als Ausdruck derartiger gesellschaftlicher Entwicklungen gelesen werden. Diese Bedrohung scheint jedoch überzogen angesichts des Befunds, dass ein Engagement in einem gemeinnützigen Milizsystem immer auch eine individuelle Bereicherung darstellt. So ließe sich mit Keupp (2002) weniger der Bürgersinn als vielmehr die Selbstsorge als Voraussetzung bürgerschaftlichen Engagements festhalten: »Reflektierte und gelungene Selbstsorge, zu fragen, was ich will und was für mich gut ist, ist die Voraussetzung zur Bereitschaft im Alltag praktische Solidarität zu üben. Individualisierung entzieht Gemeinsinnorientierungen und Gemeinsinnhandlungen nicht automatisch den Boden« (S. 91).

## Literatur

- Arendt, H. (2005, usprgl. 1967). *Vita activa oder Vom tätigen Leben* (3. Aufl., Taschenbuchsonderausgabe). München: Piper.
- Beck, U. (1983). Jenseits von Stand und Klasse. In R. Kreckel (Hrsg.), *Soziale Ungleichheiten*, Sonderband 2 der Sozialen Welt (S. 35–74). Göttingen: Schwartz.
- Beck, U. (1986). *Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne*. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.
- Cicero, M. T. (1979/54–51). *De re publica/Vom Gemeinwesen*. Lateinisch/Deutsch. Übers. und hrsg. von Karl Büchner. Stuttgart: Reclam.
- Corsten, M. & Kauppert, M. (2007). Wir-Sinn und fokussierte Motive. Zur biografischen Genese bürgerschaftlichen Engagements. *Zeitschrift für Soziologie*, 36(5), 346–363.
- Corsten, M., Kauppert, M. & Rosa, H. (2008). *Quellen Bürger-schaftlichen Engagements: die biographische Entwicklung von Wir-Sinn und fokussierten Motiven*. Wiesbaden: VS.
- Crouch, C. (2004). *Post-democracy: A sociological introduction*. Oxford: Cambridge: University Press.
- Democracy Barometer (n.d.a). Website. Verfügbar unter: ► <http://www.democracybarometer.org/index.html> [16.06.14].
- Democracy Barometer (n.d.b). *Länderbericht Schweiz*. Verfügbar unter: ► [http://www.democracybarometer.org/country\\_reports/cr\\_Switzerland1990-2007.pdf](http://www.democracybarometer.org/country_reports/cr_Switzerland1990-2007.pdf) [16.06.14].
- Deth, J. W. van (2008). Politische Partizipation. In V. Kaina & A. Römmele (Hrsg.), *Politische Soziologie. Ein Studienbuch* (S. 141–161). Wiesbaden: VS.
- Gabriel, O. W. (2011). Von der parlamentarischen Demokratie zur Bürgergesellschaft? In G. Abels (Hrsg.), *Deutschland im Jubiläumjahr 2009. Blick zurück nach vorn* (S. 161–196). Baden-Baden: Nomos.
- Gabriel, O. W. (2013). Politische Partizipation. In J.W. van Deth (Hrsg.), *Politik im Kontext: ist alle Politik lokale Politik? Individuelle und kontextuelle Determinanten politischer Orientierungen* (S. 381–411). Heidelberg: Springer.
- Geser, H. (1987). Historische und aktuelle Aspekte nebenamtlicher Politik und Verwaltung in Schweizer Gemeinden. In H. Geser, P. Farago, R. Fluder & E. Gräub (Hrsg.), *Gemeindepolitik zwischen Milizorganisation und Berufsverwaltung: Vergleichende Untersuchungen in 223 deutschschweizer Gemeinden* (S. 16–33). Bern: Haupt.
- Geser, H. (2007). Die kommunale Milizverwaltung: Zukunfts- oder Auslaufmodell? Verfügbar unter: ► <http://www.geser.net/gem/001i.pdf> [16.07.2014]
- Geser, H., Höpflinger, F., Ladner, A. & Meuli, U. (1996). *Die Schweizer Gemeinden im Kräftefeld des gesellschaftlichen und politisch-administrativen Wandels*. Abschlussbericht des Nationalfondsprojekts Nr. 12-32586.92 »Aktuelle Wandlungstendenzen und Leistungsgrenzen der Gemeindeorganisation der Schweiz«. Zürich: Soziologisches Institut.
- Geser, H., Meuli, U., Ladner, A., Steiner, R. & Horber-Papazian, K. (2011). *Die Exekutivmitglieder in den Schweizer Gemeinden. Ergebnisse einer Befragung*. Glarus/Chur: Rüeegger.
- Giddens, A. (1990). *The consequences of modernity*. Stanford, CA: Stanford UP.
- Güntert, S. T. (2007). *Freiwilligenarbeit als Tätigsein in Organisationen: arbeits- und organisationspsychologische Studien zu Freiwilligen- und Miliztätigkeiten*. Zürich: Zentrum für Organisations- und Arbeitswissenschaften, Eidgenössische Technische Hochschule Zürich (ETHZ).
- Habermas, J. (1998). *Die postnationale Konstellation: Politische Essays*. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.
- Keupp, H. (2002). Zwischen Egotrip und Ehrenamt: Neue Formen der Solidarität und des bürgerschaftlichen Engagements. *Zeitschrift für Politische Psychologie*, 10(1/2), 87–98.

- Keupp, H. (2012). Vom Ringen um Identität in der spätmodernen Gesellschaft. In C. Cebulj & J. Flury (Hrsg.), *Heimat auf Zeit: Identität als Grundfrage ethisch-religiöser Bildung* (S. 13–40). Zürich: Theologischer Verlag.
- Keupp, H., Ahbe, T., Gmür, W., Höfer, R., Mitzscherlich, B., Kraus, W. & Straus, F. (1999). *Identitätskonstruktionen. Das Patchwork der Identitäten in der Moderne*. Reinbek b. Hamburg: Rowohlt.
- Kriesi, H. & Trechsel, A. H. (2008). *The politics of Switzerland. Continuity and change in a consensus democracy*. Cambridge: UP.
- Kussau, J., Güntert, S. T., Oertel, L. & Wehner, T. (2007). Milizsystem zwischen Freiwilligkeit und Erwerbsarbeit. *Zürcher Beiträge zur Psychologie der Arbeit*, 1.
- Kussau, J. & Wehner, T. (2007) Eine Milizbehörde am Scheideweg. Zur Freiwilligentätigkeit in der Schulpflege am Beispiel des Kantons Zürich. *Neue Zürcher Zeitung*, 10. Sept. 2007. Verfügbar unter: ► <http://www.nzz.ch/aktuell/startseite/eine-milizbehoerde-am-scheideweg-1.553069> [16.06.14].
- Ladner, A. (2008). Die Schweizer Gemeinden im Wandel: Politische Institutionen und lokale Politik. *Cahier de l'IDHEAP 238/2008*.
- Ladner, A. (2011). Wahlen in den Schweizer Gemeinden. Durchführung, Verlauf, Beteiligung und Ergebnisse 1988–2009. *Cahier de l'IDHEAP 263/2011*.
- Ladner, A., Arn, D., Friederich, U., Steiner, R. & Wichtermann, J. (2000). *Gemeindereformen zwischen Handlungsfähigkeit und Legitimation*. Bern: Institut für Politikwissenschaft und Institut für Organisation und Personal.
- Ladner, A. & Meuli, U. (2005). *Erosionstendenzen an der Parteilbasis*. Verfügbar unter: ► <http://www.socio.ch/par/ladmeu.pdf> [16.06.14].
- Ladner, A., Steiner, R., Horber-Papazian, K., Fiechter, J., Jacot-Descombes, C. & Kaiser, C. (2010). *Gemeindemonitoring 2009/2010. Bericht zur fünften gesamtschweizerischen Gemeindeschreiberbefragung*. KPM-Schriftenreihe Nr. 48. Bern: KPM.
- Meuli, U. & Geser, H. (2011). Personalnot in der Gemeindepolitik – Exekutivämter auf kommunaler Ebene sind schwierig zu besetzen. *Neue Zürcher Zeitung*, 20. Juli 2011. Verfügbar unter: ► <http://www.nzz.ch/aktuell/schweiz/personalnot-in-der-gemeindepolitik-1.11511878> [16.06.2014].
- Müller, A. (2013). *Ein Bürgerdienst für alle. Der freiwillige Einsatz im Milizsystem wird immer unbeliebter. Was tun?* Verfügbar unter: ► <http://www.avenir-suisse.ch/30372/> [16.06.14].
- Münkler, H. (2000). Ehre, Amt und Engagement. Wie kann die knappe Ressource Bürgersinn gesichert werden? *Forschungsjournal Neue Soziale Bewegungen*, 13, 22–32.
- Münkler, H. & Bluhm, H. (2001). Einleitung: Gemeinwohl und Gemeinsinn als politisch-soziale Leitbegriffe. In H. Münkler, H. Bluhm & K. Fischer (Hrsg.), *Gemeinwohl und Gemeinsinn. Historische Semantiken politischer Leitbegriffe*. Berlin: Akademie.
- Patry, E. (2010). *Das bedingungslose Grundeinkommen in der Schweiz: eine republikanische Perspektive*. St. Galler Beiträge zur Wirtschaftsethik, Bd. 45. Bern: Haupt.
- Riklin, A. (1982). Die Schweizerische Staatsidee. *Zeitschrift für Schweizerisches Recht*, 191, 217–246.
- Röbke, T. (2012). *Bürgerschaftliches Engagement und sozialstaatliche Daseinsvorsorge. Bemerkungen zu einer verwickelten Beziehung*. Betrifft: Bürgergesellschaft Nr. 38. Berlin: Friedrich Ebert Stiftung.
- Schwarz, G. & Meister, U. (2013). *Ideen für die Schweiz. 44 Chancen, die Zukunft zu gewinnen*. Zürich: Avenir Suisse und Verlag Neue Zürcher Zeitung.
- Stadelmann-Steffen, I., Traunmüller, R., Gundelach, B. & Freitag, M. (2010). *Freiwilligen-Monitor Schweiz 2010*. Zürich: Seismo.
- Tocqueville, A. de (1987, ursprgl. 1835). *Über die Demokratie in Amerika*. Zürich: Manesse.
- Tönnies, F. (1887). *Gemeinschaft und Gesellschaft*. Leipzig: Fues.

# Ein deutsch-schweizerischer Vergleich von Motiven (potenziell) Freiwilliger

*Isabel T. Strubel, Elisabeth Kals, Patrick Jiranek und Theo Wehner*

- 14.1 Motive und Kontext der Freiwilligenarbeit – 248**
- 14.2 Theoretischer Hintergrund – 249**
  - 14.2.1 Der funktionale Ansatz zur Erklärung von Freiwilligenarbeit – 249
  - 14.2.2 Gerechtigkeit als Motiv von Freiwilligenarbeit – 250
  - 14.2.3 Gesellschaftspolitische Motive von Freiwilligenarbeit in Deutschland und der Schweiz – 250
  - 14.2.4 Was motiviert unterschiedliche Gruppen von Menschen zur Freiwilligenarbeit? – 251
- 14.3 Methodisches Vorgehen bei der Befragung – 252**
  - 14.3.1 Wer wurde befragt? – 252
  - 14.3.2 Was und wie wurde gemessen? – 253
- 14.4 Ergebnisse des Motivvergleichs – 254**
  - 14.4.1 Motive von Freiwilligenarbeit – 254
  - 14.4.2 Gruppenunterschiede – 256
  - 14.4.3 Zusammenfassung der Befunde – 258
- 14.5 Diskussion und Ausblick – 259**
- Literatur – 261**

Was motiviert Menschen zur Freiwilligenarbeit? Gibt es dabei Unterschiede zwischen Deutschen und Schweizern? Unterscheiden sich die Beweggründe in Abhängigkeit von der Freiwilligenorganisation voneinander? Das vorliegende Kapitel widmet sich diesen Kontextfragen bezüglich der Motive von Freiwilligenarbeit. Dazu wird der sog. funktionale Ansatz, eine etablierte Theorie über die Motive Freiwilliger, um eine soziale Gerechtigkeitsfunktion erweitert. Vor diesem Hintergrund werden die Motive freiwillig Engagierter und die Motive aktuell Nichtfreiwilliger für eine Freiwilligentätigkeit im sozialen Bereich in Deutschland und der deutschsprachigen Schweiz miteinander verglichen. Zudem erfolgt ein Vergleich der Motive der Freiwilligen bei der Caritas und Amnesty International in jeweils beiden Ländern. Es zeigt sich, dass es Gemeinsamkeiten in den Motivmustern der Freiwilligen innerhalb der jeweiligen Organisationen, jedoch kaum Länderunterschiede gibt. Aus den Ergebnissen werden Implikationen für weitere Forschung sowie Empfehlungen für die Praxis abgeleitet.

## 14.1 Motive und Kontext der Freiwilligenarbeit

Regelmäßige Erhebungen wie der deutsche Freiwilligenurvey (Gensicke & Geiss, 2010) und der schweizerische Freiwilligenmonitor (Stadelmann-Steffen et al., 2010) belegen das öffentliche und politische Interesse am Thema der Freiwilligkeit in Deutschland und der Schweiz. Diese repräsentativen Bevölkerungsbefragungen untersuchen die Entwicklungsrichtungen der Freiwilligkeit und stellen so eine umfangliche, belastbare Datengrundlage zum Thema zur Verfügung. Dazu erfassen sie in erster Linie die Formen und das Ausmaß der Freiwilligenarbeit in verschiedenen Bevölkerungsgruppen und in zweiter Linie auch die Motive und Beweggründe Freiwilliger.

Dies ist nur konsequent. Denn gerade die Kenntnis der Motive der Freiwilligenarbeit kann wertvolle Anstöße geben, um einerseits freiwillig Engagierte zu halten und andererseits auch bislang nicht freiwillig Tätige für die Freiwilligenarbeit zu gewinnen. So fördert eine Passung zwischen Mo-

tiven und freiwilliger Tätigkeit die Zufriedenheit und Intentionen zu deren Fortsetzung (Clary et al., 1998; Stukas et al., 2009), und ein gezieltes Aufgreifen der individuell wichtigen Motive kann Menschen zur Aufnahme einer Freiwilligentätigkeit motivieren (Clary et al., 1994, 1998). Die Motive und Erwartungen an Freiwilligenarbeit, die in Freiwilligenmonitor und -survey untersucht werden, reichen dabei von »Spaß an der Tätigkeit« über die »Hilfe für andere Menschen« und das »Zusammenkommen mit anderen Menschen« bis hin zum »Erwerb von Qualifikationen« (Gensicke & Geiss, 2010; Stadelmann-Steffen et al., 2010). Die dabei verwendeten Messinstrumente für die Motive sind jedoch nicht teststatistisch geprüft.

Neben individuellen Motiven spielen auch gesamtgesellschaftliche Faktoren für die Ausprägung der Freiwilligenarbeit eine Rolle (z. B. Curtis et al., 2001; Plagnol & Huppert, 2010; Roose, 2010; Salamon & Sokolowski, 2001). Diese gesellschaftlichen Faktoren unterscheiden sich zwischen Ländern, weshalb auch die Motive der Freiwilligenarbeit in unterschiedlichen Gesellschaften verschieden sein könnten. Der vorliegende Beitrag fokussiert dabei mögliche Unterschiede zwischen der Freiwilligenarbeit in Deutschland und der deutschsprachigen Schweiz. So wird Freiwilligenarbeit in der Schweiz als »in der schweizerischen Kultur mit ihren spezifischen gesellschaftlichen und politischen Traditionen verankert« (Stadelmann-Steffen et al., 2010, S. 30) beschrieben. Freiwilligenarbeit spielt in der Schweiz eine große Rolle und wird mit der Bedeutung des Subsidiaritätsprinzips und der direkten schweizerischen Demokratie in Verbindung gebracht (Ammann, 2007; Stadelmann-Steffen et al., 2010). Letztere ist in der deutschsprachigen Schweiz besonders deutlich ausgeprägt (vgl. dazu die Indizes direkter Demokratie von Stutzer, 1999).

Gleichzeitig gibt es aber Hinweise darauf, dass sich die Ausprägung der Freiwilligkeit zwischen Deutschland und der Deutschschweiz stärker ähnelt als zwischen der Deutschschweiz und der lateinischen Schweiz (Ammann, 2007). Dies steht im Einklang mit der generell hohen kulturellen Ähnlichkeit zwischen Deutschland und der deutschsprachigen Schweiz (Hofstede & Hofstede, 2005). Im Spannungsfeld dieser Unterschiede und Gemeinsamkeiten ist deshalb ein Vergleich zwischen

Deutschland und der Deutschschweiz besonders interessant.

Bislang ist die Datenlage hierzu sehr schwach, da sich nicht nur die Definitionen von Freiwilligenarbeit, sondern auch die erfassten Motive zwischen dem deutschen Freiwilligensurvey und dem schweizerischen Monitor unterscheiden. Darüber hinaus geht es in diesen repräsentativen Umfragen vor allem um die Erfassung der Engagements und nicht um ihre psychologische Erklärung. Daher stellen die vorliegenden länderübergreifenden Studien, die einen direkten Vergleich der Freiwilligenarbeit in beiden Ländern ermöglichen, kaum Daten zur Verfügung, die über Engagementquoten hinausgehen.

Neben dem Forschungsinteresse besteht auch ein praktisches Interesse an solchen länderübergreifenden Daten, die die Motive von Freiwilligenarbeit untersuchen. Denn gerade aufgrund vieler Ähnlichkeiten zwischen den beiden Ländern, ihrer geographischen Nähe und ihrer gemeinsamen Sprache könnten so Freiwilligentätigkeiten länderübergreifend vernetzt werden. Dieses Anliegen spiegelt sich bereits in entsprechenden politischen Bemühungen wider, so etwa in den Vernetzungskonferenzen »Grenzen-Los!« (Ammann, 2011), die sich mit der Freiwilligenarbeit in Deutschland, Österreich und der Schweiz beschäftigen. Für Austausch und Zusammenarbeit ist daher eine länderübergreifende Betrachtung der Motive von Freiwilligenarbeit auf der Grundlage motivationspsychologischer Theorie mit einem teststatistisch geprüften und validierten Instrument von besonderem Interesse.

## 14.2 Theoretischer Hintergrund

### 14.2.1 Der funktionale Ansatz zur Erklärung von Freiwilligenarbeit

Warum engagieren sich Menschen unentgeltlich für die Allgemeinheit? Diese Frage, die fundamental für das Verständnis und die Förderung der Freiwilligenarbeit ist, zielt auf die Motivation der Freiwilligen. Der funktionale Ansatz (► Kap. 4) stellt einen bewährten Rahmen dar, um Freiwilligenarbeit aus dem motivationspsychologischen Blick-

winkel zu analysieren (Clary et al., 1998; Greenslade & White, 2005; Houle et al., 2005). Er geht davon aus, dass menschliche Einstellungen und Handlungen bestimmten psychologischen Zwecken dienen bzw. psychologische Funktionen erfüllen und dadurch motiviert sind. Dabei kann die gleiche Einstellung oder Handlung bei verschiedenen Individuen unterschiedliche Funktionen erfüllen. Angewendet auf die Freiwilligenarbeit bedeutet das, dass durch diese individuell unterschiedliche Funktionen erfüllt werden und auch Ausprägungen der Freiwilligkeit, die sich oberflächlich ähneln, auf sehr verschiedenen Motiven basieren können (Clary et al., 1998).

Auf der Grundlage funktionaler Theoriebildung (Katz, 1960; Smith et al., 1956) bestimmten Clary et al. (1998) die folgenden 6 Funktionen, die Freiwilligenarbeit erfüllen kann, und operationalisierten diese im Volunteer Functions Inventory (VFI):

- **Werte:** Durch die Freiwilligenarbeit sollen persönliche Werte ausgedrückt und umgesetzt werden.
- **Erfahrung:** Die Freiwilligenarbeit zielt darauf ab, Erfahrungen über andere Menschen und Situationen zu sammeln und eigene Fähigkeiten und Fertigkeiten zu erweitern.
- **Karriere:** Die freiwillige Tätigkeit dient dazu, berufsrelevante Fertigkeiten zu erwerben, Arbeitskontakte zu knüpfen und die eigenen Berufschancen zu verbessern.
- **Schutz:** Die Freiwilligenarbeit soll helfen, negative Emotionen zu vermeiden und eigene Probleme zu verarbeiten.
- **Selbstwerterhöhung:** Durch die Freiwilligentätigkeit wird eine Verbesserung des Selbstwertgefühls und persönliches Wachstum angestrebt.
- **Soziale Anpassung:** Die Freiwilligenarbeit dient der Stärkung sozialer Beziehungen und spiegelt den normativen Einfluss anderer Personen. Damit ähnelt die soziale Anpassungsfunktion konzeptuell in hohem Maße dem Konstrukt der subjektiven Norm (Jiranek et al., 2013).

Die Validität und die Bedeutung dieser 6 Funktionen haben sich in verschiedenen Anwendungsfeldern bestätigt (Clary et al., 1998; Greenslade & White, 2005; Houle et al., 2005). So ist es sowohl für die Aufnahme und Fortsetzung freiwilliger Tätigkeiten als auch für die Zufriedenheit bei ihrer Ausübung von hoher Bedeutung, dass die Funktionen, die dem jeweiligen Freiwilligen wichtig sind, von der Freiwilligenarbeit tatsächlich auch erfüllt werden (Clary et al., 1998; Stukas et al., 2009). Diese Passung zwischen Motiven und Tätigkeit wird auch als »matching« bezeichnet. Zudem wurde die Verwendung des Inventars auch für nicht freiwillig Engagierte validiert (Clary et al., 1998). Für diese Gruppe konnte gezeigt werden, dass erfolgreicher für Freiwilligenarbeit geworben werden kann, wenn gezielt die individuell bedeutsamen Motive angesprochen werden (Clary et al., 1994, 1998). Insofern ist auch die Beschäftigung mit den Motiven (potenziell) Freiwilliger für die Gestaltung gelingender Freiwilligenarbeit hochrelevant.

#### 14.2.2 Gerechtigkeit als Motiv von Freiwilligenarbeit

Ein wichtiges weiteres Motiv von Freiwilligenarbeit, das aber ursprünglich nicht in dem funktionalen Ansatz berücksichtigt wurde, ist die Gerechtigkeit. So konnte die psychologische Gerechtigkeitsforschung die Bedeutung von Gerechtigkeitswahrnehmungen für das Handeln in zahlreichen Kontexten zeigen: Gerechtigkeit erweist sich sowohl in Aufteilungsentscheidungen (Adams, 1965; Deutsch, 1985) als auch in Verfahren (Lind & Tyler, 1988; Thibaut & Walker, 1975) und im zwischenmenschlichen Umgang insgesamt als bedeutend (Bies & Moag, 1986). Forschung zu experimentellen Spielen demonstriert zudem, dass Menschen bereit sind, auf eigene Gewinne zu verzichten, um Gerechtigkeit herzustellen (Gummerum et al., 2008; Keller, 2010). Dies spricht zusammen mit weiteren Ergebnissen der psychologischen Gerechtigkeitsforschung dafür, dass ein eigenständiges Gerechtigkeitsmotiv existiert, das in vielen Handlungskontexten zum Tragen kommt (Lerner, 1977; Montada, 1998) und prosoziales Verhalten fördern kann (Bierhoff et al., 1986; Ross & Miller, 2002).

Obwohl auch Freiwilligenarbeit eine Form prosozialen Verhaltens darstellt (Penner et al., 2005), wurde der Zusammenhang zwischen Gerechtigkeitsvariablen und den Intentionen zu Freiwilligenarbeit und Engagementverhalten kaum untersucht. Eine der wenigen Ausnahmen bildet eine Studie von Moschner (1994, 1998). Darin konnte die Autorin einen Einfluss der Gerechtigkeitsdispositionen des Glaubens an eine gerechte Welt und der Gerechtigkeitszentralität auf die Zuschreibung sozialer Verantwortung und auf Freiwilligenarbeit belegen. Auch eine aktuelle Studie aus der Schweiz (Neufeld et al., 2014) zeigt, dass diese beiden Dispositionen zur Vorhersage von Freiwilligenarbeit beitragen (vgl. dazu auch ► Kap. 6). Der Glaube an eine gerechte Welt (Lerner, 1980) bezeichnet dabei die Überzeugung, dass es auf der Welt im Großen und Ganzen gerecht zugeht in dem Sinne, dass jeder bekommt, was er verdient, und verdient, was er bekommt (Lerner & Simmons, 1966). Die Gerechtigkeitszentralität erfasst die individuelle Bedeutung von Gerechtigkeit. Nach Dalbert (2001) kann sie als Beispiel eines expliziten Gerechtigkeitsmotivs angesehen werden, während der Glaube an eine gerechte Welt einen Indikator für ein implizites Gerechtigkeitsmotiv darstellt.

Vor diesem Hintergrund wurde der Ansatz weiterentwickelt und untersucht, inwiefern Gerechtigkeitsüberlegungen auch ein direktes Motiv für Freiwilligenarbeit im Sinne des funktionalen Ansatzes sind. In Ergänzung zu den 6 Motiven des VFI, die nicht als erschöpfend gesehen werden müssen (Shye, 2010), wurde daher die soziale Gerechtigkeitsfunktion als zusätzliche Funktion eingeführt (Jiraneck et al., 2013). Diese erfasst, inwiefern es den Befragten wichtig ist, durch ihre Freiwilligenarbeit soziale Gerechtigkeit zu fördern (► Kap. 6).

#### 14.2.3 Gesellschaftspolitische Motive von Freiwilligenarbeit in Deutschland und der Schweiz

Freiwilligenarbeit stellt, wie erwähnt, nicht nur ein individuelles, sondern auch ein gesellschaftliches Phänomen dar, das von zahlreichen gesamtgesellschaftlichen Bedingungen beeinflusst wird

(► Kap. 15). Hierzu zählen die Struktur und Organisation des Wohlfahrtsstaates, die ökonomische Situation, die religiöse Prägung, die Verfasstheit des politischen Systems etc. (z. B. Curtis et al., 2001; Plagnol & Huppert, 2010; Roose, 2010; Salamon & Sokolowski, 2001).

In Hinblick auf einen deutsch-schweizerischen Vergleich fällt insbesondere ein markanter Unterschied in den politischen Strukturen auf. Während in Deutschland politische Entscheidungen durch ein repräsentatives System bestimmt sind, ist die Schweiz durch direktdemokratische Partizipationsmöglichkeiten geprägt und gilt sogar bei einigen Autoren als das direktdemokratischste Land der Welt (Stadelmann-Steffen & Freitag, 2011). Dabei weisen insbesondere die deutschschweizerischen Kantone eine hohe Ausprägung der direkten Demokratie auf (Stutzer, 1999).

Diesen direktdemokratischen Strukturen wird eine positive Wirkung auf das Ausmaß von Beteiligung allgemein und Freiwilligenarbeit im Speziellen bescheinigt (z. B. Bühlmann & Freitag, 2007; Freitag, 2006). Dabei wird der folgende Wirkmechanismus angenommen: Da in direktdemokratischen Systemen ein Großteil der Verantwortung beim Bürger und nicht bei Staat und Regierung liegt, werden gesellschaftliche Bereiche, und damit auch private freiwillige Engagements, generell gestärkt (Stadelmann-Steffen & Freitag, 2011). Zudem sind direktdemokratische Systeme offener für den Einfluss von Organisationen, Verbänden und Vereinen. Diese können Interessen bündeln, sie als eigenständige politische Akteure artikulieren und wirkungsvoll in Entscheidungsprozesse einbringen. Insofern ermöglichen freiwillige Tätigkeiten es dem Einzelnen, im Rahmen einer Organisation seinen politischen Einfluss zu vergrößern. Dies ist durchaus ein wichtiger Anreiz für Freiwilligenarbeit (Freitag, 2006; Stadelmann-Steffen & Freitag, 2011). Darüber hinaus konnte gezeigt werden, dass direktdemokratische Verfahren zu einer stärkeren Netzwerkbildung und zu mehr Informationsaustausch zwischen Bürgern und Organisationen führen können (Anduiza et al., 2008). Auch dies ist wiederum förderlich für den Freiwilligensektor.

Ein weiteres Spezifikum der Schweiz ist das ausgeprägte Milizsystem, in dem ein großer Teil

politisch-administrativer Aufgaben nebenberuflich von Bürgern erfüllt wird (zum Milizsystem ► Kap. 13). Dieses stellt über die direkte Demokratie hinaus weitergehende Anforderungen an die Partizipationsbereitschaft der Bürger. Vor dem Hintergrund eines republikanischen Verständnisses, das Staat und Gesellschaft als Einheit sieht und öffentliche Wohlfahrt mit individueller Wohlfahrt gleichsetzt, ist die Mitwirkung an öffentlichen Angelegenheiten in Form der Miliztätigkeit Bürgerpflicht (Kussau et al., 2007). Diese Bürgerpflicht steht in einem gewissen Spannungsverhältnis zur Freiwilligkeit, denn während Bürger grundsätzlich zur Miliz verpflichtet sind, stellt Freiwilligenarbeit ein Angebot des Einzelnen an die Gemeinschaft dar (Ammann, 2007). Andererseits werden die Bürger dadurch »an die aktive öffentliche Teilhabe oder die Übernahme von Ämtern gewöhnt und für den Dienst am Gemeinwohl geschult« (Stadelmann-Steffen et al., 2010, S. 30). Ob und inwiefern sich diese vorbereitende Funktion in den Motiven für Freiwilligenarbeit ausdrückt, ist bislang unklar.

#### 14.2.4 Was motiviert unterschiedliche Gruppen von Menschen zur Freiwilligenarbeit?

Die vorliegende Studie zielt darauf ab, die beschriebenen Forschungslücken zu schließen, indem ein deutsch-schweizerischer Ländervergleich durchgeführt wird, der die Motive von Freiwilligenarbeit vergleichend untersucht. Dabei geht es neben einem Ländervergleich auch um ein weiteres Verständnis dafür, warum sich Menschen in bestimmten Organisationen engagieren oder eben nicht. Auf der Basis dieser Daten sollen zudem Empfehlungen abgeleitet werden, wie sich nicht freiwillig Engagierte zu Freiwilligenarbeit im sozialen Bereich, die aufgrund des demographischen Wandels an Bedeutung gewinnt, motivieren lassen könnten.

Als große Organisationen, die in starkem Maße auf Freiwilligentätigkeit angewiesen sind und sowohl in Deutschland als auch der Schweiz vertreten sind, wurden die Caritas und Amnesty International ausgewählt. Diese Organisationen leisten soziale und humanitäre Arbeit.

Im Einzelnen sollen die folgenden Fragen beleuchtet werden:

1. **Was motiviert Menschen zur Freiwilligenarbeit?**
  - a. Wie sind die einzelnen Funktionen bzw. Motive von Freiwilligenarbeit ausgeprägt?
  - b. Welche Motive sind nicht freiwillig Engagierten bei einer potenziellen Freiwilligentätigkeit im sozialen Bereich wichtig?
  - c. Wie hängen diese Motive mit Intentionen aktuell nicht Freiwilliger zu Freiwilligenarbeit im sozialen Bereich zusammen?
2. **Wie unterscheiden sich verschiedene Gruppen in ihren Motiven?**
  - a. Wie unterscheiden sich die Motive Freiwilliger zwischen Deutschland und der Schweiz?
  - b. Wie unterscheiden sich die Motive nicht freiwillig Engagierter für eine potenzielle Freiwilligentätigkeit im sozialen Bereich zwischen Deutschland und der Schweiz?
  - c. Wie unterscheiden sich die Motive Freiwilliger in Abhängigkeit von nationaler Herkunft und der Zugehörigkeit zu einer von 2 Freiwilligenorganisationen?

## 14.3 Methodisches Vorgehen bei der Befragung

### 14.3.1 Wer wurde befragt?

Zur Beantwortung dieser Fragenkomplexe wurde eine Gelegenheitsstichprobe von freiwillig Engagierten ( $N_D = 222$ ;  $N_{CH} = 210$ ) und nicht freiwillig Engagierten ( $N_D = 242$ ;  $N_{CH} = 513$ ) in Deutschland und der deutschsprachigen Schweiz querschnittlich befragt. Zusätzlich fand jeweils eine Befragung innerhalb der Organisationen Caritas ( $N_D = 282$ ;  $N_{CH} = 117$ ) und Amnesty International ( $N_D = 170$ ;  $N_{CH} = 296$ ) statt. Insgesamt beteiligten sich 2052 Personen an der vorzustellenden Studie.

Da sich die Fragestellungen in erster Linie auf Vergleiche zwischen den verschiedenen Gruppen beziehen, werden für die folgenden Analysen parallelisierte Stichproben betrachtet. Diese wurden nach Alter, Geschlecht, familiärer Situation und,

soweit es die Vergleichbarkeit zwischen Deutschland und der Schweiz erlaubte, dem Bildungsstand parallelisiert, um Einflüsse dieser Variablen auf die Vergleichsergebnisse zu minimieren. Die Kontrollvariablen wurden aufgrund der Erkenntnisse zum Einfluss soziodemographischer Merkmale auf freiwilliges Engagement ausgewählt (Gensicke & Geiss, 2010; Stadelmann-Steffen et al., 2010). Somit werden in der Folge 2 Stichproben betrachtet:

- eine Gelegenheitsstichprobe von  $N = 630$ , die je 125 Freiwillige und je 190 Nichtfreiwillige aus Deutschland und der deutschsprachigen Schweiz umfasst, sowie
- eine Organisationsstichprobe von  $N = 252$ , die aus je 63 Caritas- und Amnesty-International-Freiwilligen aus Deutschland und der deutschsprachigen Schweiz besteht.

### Stichprobenbeschreibung

Das Durchschnittsalter der Freiwilligen in der **Gelegenheitsstichprobe** ( $N = 630$ ) beträgt 32,7 Jahre ( $SD = 13,0$ ), jenes der Nichtfreiwilligen 31,1 Jahre ( $SD = 12,0$ ). Frauen sind mit 54,7% bei den Freiwilligen und 66,8% bei den Nichtfreiwilligen überrepräsentiert. Mehr als die Hälfte der Teilnehmer lebt in einer Partnerschaft (30,4% bzw. 34,6%) oder ist verheiratet (24,4% bzw. 26,3%). 40,0% der Freiwilligen und 33,8% der Nichtfreiwilligen sind ledig. Nur ein jeweils sehr kleiner Anteil ist geschieden (4,4% bzw. 4,7%) oder verwitwet (0,8% bzw. 0,6%). 25,8% bzw. 27,2% der Befragten haben Kinder. Etwa die Hälfte (46,4% bzw. 53,2%) hat Abitur, Matura oder eine abgeschlossene Berufsausbildung, 38,0% bzw. 33,0% verfügen über einen FH- oder Universitätsabschluss. Somit handelt es sich um eine eher junge Stichprobe, in der Menschen mit höherem Bildungsgrad überrepräsentiert sind. Letzteres steht im Einklang mit der allgemeinen Überrepräsentation gebildeter Menschen in der Freiwilligenarbeit (Gensicke & Geiss, 2010; Stadelmann-Steffen et al., 2010)

Die Freiwilligen der **Organisationsstichprobe** sind mit einem Durchschnittsalter von 54,0 Jahren ( $SD = 14,3$ ) deutlich älter, und Frauen sind mit 68,0% stärker überrepräsentiert. Diese Verschiebung in der Verteilung entspricht allerdings der Verteilung im sozialen und humanitären Engage-

ment, das stärker von weiblichen und älteren Engagierten getragen wird (Gensicke & Geiss, 2010; Stadelmann-Steffen et al., 2010). Die Befragten sind überwiegend verheiratet (53,2%). Seltener sind sie ledig (16,4%), geschieden (13,6%), leben in einer Partnerschaft (12,0%) oder sind verwitwet (4,8%). Mit 62,0% hat mehr als die Hälfte Kinder. Etwa ein Viertel (24,5%) gibt Abitur, Matura oder eine abgeschlossene Berufsausbildung als höchsten Bildungsabschluss an. Über einen FH- oder Universitätsabschluss verfügen 57,0% der Befragten. Damit sind Menschen mit höherem Bildungsgrad wiederum deutlich überrepräsentiert. Dies entspricht jedoch zum Teil dem oben erwähnten Trend.

### Regelmäßigkeit, Zeitaufwand und Dauerhaftigkeit der Freiwilligenarbeit

Die freiwillig Engagierten der **Gelegenheitsstichprobe** verbringen durchschnittlich 19,7 Stunden pro Monat mit ihrer zeitintensivsten Freiwilligenarbeit, die sie überwiegend (59,0%) mit wöchentlicher Regelmäßigkeit ausüben. Sie sind seit durchschnittlich 9,1 Jahren freiwillig tätig, wobei fast die Hälfte (47,8%) noch mindestens eine weitere Freiwilligentätigkeit ausübt, was ebenfalls den statistischen Erhebungen von Freiwilligenmonitoren oder -surveys entspricht. Ihre Freiwilligenarbeit leisten sie in den unterschiedlichsten Bereichen, wie z. B. in Sportvereinen, Jugendverbänden, kulturellen, kirchlichen oder sozial-karitativen Vereinen. In Bezug auf Regelmäßigkeit, Zeitaufwand und Dauer des Engagements unterscheiden sich die deutschen nicht von den schweizerischen Freiwilligen.

Die freiwillig Engagierten der **Organisationsstichprobe** verbringen durchschnittlich 15,6 Stunden im Monat mit ihrem Engagement bei der Caritas bzw. bei Amnesty International, wobei es dabei jedoch signifikante Unterschiede zwischen den 4 Teilstichproben gibt: Die Arbeitsstunden pro Monat reichen von 7,4 Stunden bei Amnesty International in der Schweiz über 11,6 Stunden bei Caritas in der Schweiz und 19,3 Stunden bei Amnesty International in Deutschland bis hin zu 24,6 Stunden bei der Caritas in Deutschland. Damit werden in Deutschland in diesen Stichproben weitaus mehr Arbeitsstunden abgeleistet als in der Schweiz. Die Freiwilligen aller 4 Teilstichproben engagie-

ren sich am häufigsten (54,8%) im wöchentlichen Rhythmus. Die bisherige Engagementdauer beträgt im Mittel 9,2 Jahre und etwa die Hälfte (51,0%) übt noch mindestens ein weiteres Engagement aus.

Zum Vergleich: Im deutschen Freiwilligenurvey (Gensicke & Geiss, 2010) gaben die freiwillig Engagierten ein monatliches Zeitbudget für ihre zeitaufwändigste freiwillige Tätigkeit von durchschnittlich 16 Stunden an. Bei Freiwilligenarbeit im sozialen Bereich betrug dies durchschnittlich sogar 21 Stunden. Dabei übten sie die Tätigkeit überwiegend (52%) ein- oder mehrmals in der Woche aus. 43% waren in mehr als einer Freiwilligentätigkeit aktiv. Die freiwillige Tätigkeit wurde seit durchschnittlich 10,2 Jahren ausgeübt. Der Schweizer Freiwilligenmonitor (Stadelmann-Steffen et al., 2010) berichtet einen durchschnittlichen Zeitaufwand von gut 14 Stunden pro Monat für die wichtigste formelle freiwillige Tätigkeit.

Die beiden Stichproben ordnen sich somit annehmbar in die national beobachteten Trends ein.

### 14.3.2 Was und wie wurde gemessen?

Der Fragebogen, der in einer Online- und einer Papierversion vorlag, erfasste neben soziodemographischen Daten und Angaben zur Freiwilligenarbeit Funktionen der Freiwilligenarbeit, die subjektive Norm, sich freiwillig zu betätigen, und die Intentionen zu zukünftiger Freiwilligenarbeit im sozialen Bereich. Freiwillig Engagierte sollten diese Fragen in Bezug auf ihre zeitaufwändigste Freiwilligentätigkeit beantworten. Die zum Zeitpunkt der Befragung nicht freiwillig Tätigen wurden aufgefordert, aus einer Liste von 5 regelmäßigen, organisierten, freiwilligen Tätigkeiten aus dem sozialen Bereich eine auszuwählen, die sie sich am ehesten für sich vorstellen konnten. Anschließend wurden sie gebeten, die Fragen im Sinne eines Gedankenexperiments für diese gewählte Tätigkeit zu beantworten. Ihre Angaben beziehen sich also jeweils auf potenzielle Freiwilligenarbeit im sozialen Bereich. Der Fragebogen umfasste die im Folgenden aufgeführten Skalen. Itembeispiele zum VFI finden sich in ► Kap. 4. Beispiele zu den übrigen Skalen können ▣ Tab. 14.1 entnommen werden.

■ Tab. 14.1 Itembeispiele

Soziale Gerechtigkeitsfunktion	Es ist mir bei meinem freiwilligen Engagement wichtig, gleiche Möglichkeiten für alle Menschen zu schaffen.
Subjektive Norm	Die Menschen, die mir wichtig sind, finden es wichtig, dass ich mich freiwillig engagiere.
Intentionen zur Freiwilligenarbeit im sozialen Bereich	Bitte geben Sie nun auch für folgende freiwillige Engagements an, wie wahrscheinlich es ist, dass Sie diese in Zukunft ausüben werden. Hierbei interessieren wir uns speziell für regelmäßige, organisierte Engagements zugunsten bedürftiger oder benachteiligter Menschen (z. B. Alte, Kranke oder Arme). Unterstützung bedürftiger, nicht verwandter Menschen (z. B. Einkaufen, Fahrdienst)

**Volunteer Functions Inventory** Die Funktionen Karriere, Selbstwerterhöhung, Schutz, Erfahrung und Werte wurden mit der validierten deutschen Übersetzung des VFI (Oostlander et al., 2014) erfasst. Die Items wurden auf einer 7-stufigen Skala von 1 (überhaupt nicht wichtig) bis 7 (sehr wichtig) gemessen.

**Soziale Gerechtigkeitsfunktion** Die neu entwickelte Skala zur sozialen Gerechtigkeit (Jiranek et al., 2013) ergänzt das VFI und erfasst, wie wichtig es den Befragten ist, durch ihre Freiwilligenarbeit zur Herstellung sozialer Gerechtigkeit beizutragen. Die Items sind analog zu den bewährten VFI-Items formuliert und wurden im Fragebogen zusammen mit diesen auf der gleichen Skala erfasst.

**Subjektive Norm** In Anlehnung an die Skala von Warburton und Terry (2000) messen 4 Items den wahrgenommenen sozialen Druck, sich freiwillig zu betätigen. Die Items wurden auf einer 7-stufigen Skala von 1 (stimme überhaupt nicht zu) bis 7 (stimme voll zu) beantwortet. Aufgrund der konzeptuellen Ähnlichkeit dieser Skala zur Skala »soziale Anpassung« des VFI wurde Letztere nicht zusätzlich erfasst.

**Intentionen zu Freiwilligenarbeit im sozialen Bereich** Mit einer 5 Items umfassenden Skala wurden die Intentionen zu zukünftigen regelmäßigen und organisierten freiwilligen Engagements zugunsten bedürftiger oder benachteiligter Menschen erfragt. Die Konzeption des Engagements entspricht der Definition von Wehner et al. (2006). Die Items wurden auf einer Skala von 1 (sehr un-

wahrscheinlich) bis 10 (sehr wahrscheinlich) erfasst. Diese Skala wurde nur innerhalb der Gelegenheitsstichprobe eingesetzt.

Die durchgeführten umfangreichen Item- und Skalenanalysen sprechen insgesamt für eine reliable und valide Messung der Variablen. (Methodischer Hinweis: Dazu wurden Hauptachsensfaktorenanalysen durchgeführt und die Variablen auf der Basis des Eigenwerteverlaufs der Hauptachsen, der Höhe der internen Konsistenzen und der Trennschärfen der Items gebildet.)

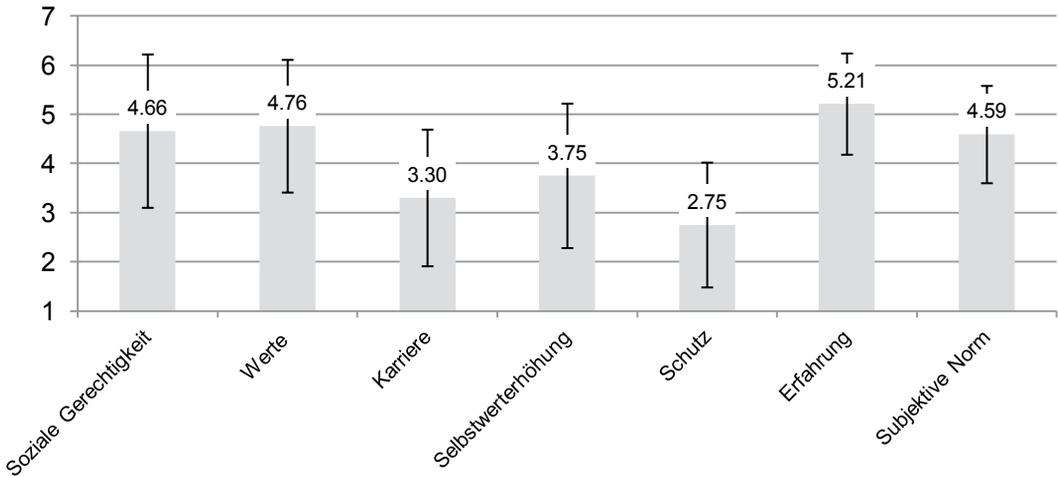
## 14.4 Ergebnisse des Motivvergleichs

Im Folgenden werden die Ergebnisse der Studie dargestellt. Damit sich der Leser ein unvoreingenommenes Bild machen kann, werden die Befunde zunächst, geordnet nach Fragestellungen, ohne Interpretation ausgeführt (► Abschn. 14.4.1, ► Abschn. 14.4.2), bevor sie in ► Abschn. 14.4.3 zusammengefasst und zueinander in Bezug gesetzt werden. Die weitergehende Interpretation und Diskussion der Befunde, auch in Hinblick auf Handlungsempfehlungen, erfolgt in ► Abschn. 14.5.

### 14.4.1 Motive von Freiwilligenarbeit

#### ■ Fragestellung 1a: Wie sind die einzelnen Funktionen bzw. Motive von Freiwilligenarbeit ausgeprägt?

Im Rahmen dieser Fragestellung werden zunächst die deskriptiven Befunde zu den Motivvariablen der Freiwilligen in der Gelegenheitsstichprobe be-



■ **Abb. 14.1** Mittelwerte und Streuungen (+/- eine Standardabweichung) der sozialen Gerechtigkeitsfunktion, der VFI-Funktionen (1 = überhaupt nicht wichtig, 7 = sehr wichtig) und der subjektiven Norm (1 = stimme überhaupt nicht zu, 7 = stimme voll zu) bei den Freiwilligen der Gelegenheitsstichprobe

trachtet. Zusätzlich zu den erfassten Skalen des VFI werden dabei auch die Ausprägung des Motivs zur Herstellung sozialer Gerechtigkeit sowie die subjektive Norm einbezogen. Einen Überblick über die jeweiligen Mittelwerte gibt ■ **Abb. 14.1**.

Insgesamt zeigen sich hohe und eher hohe Ausprägungen der Erfahrungs-, der sozialen Gerechtigkeits- und der Wertefunktion sowie der subjektiven Norm. Alle 4 Mittelwerte liegen signifikant über dem Skalenmittelpunkt von 4.

Die Ausprägung der Selbsterhöhungsfunktion liegt etwas unter dem Skalenmittelpunkt, die Funktionen Karriere und Schutz sind geringer ausgeprägt. Dennoch geben immerhin 24,4% bzw. 15,2% der Befragten an, dass ihnen die Selbsterhöhung- bzw. Karrierefunktion mindestens »eher wichtig« ist (Skalenmittelwert  $\geq 5$ ). Lediglich für die Schutzfunktion sind es nur 7,6%.

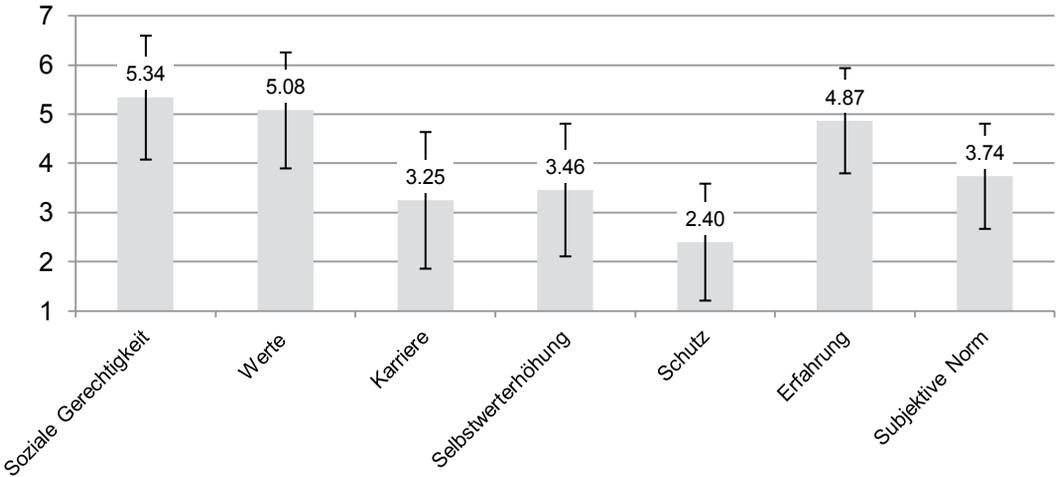
Betrachtet man die Anzahl der VFI-Skalen inklusive der Skala zur sozialen Gerechtigkeitsfunktion, die im Mittel mindestens als »eher wichtig« (Skalenmittelwert  $\geq 5$ ) angegeben wurden, so zeigt sich, dass für viele Personen mehrere Funktionen von Bedeutung sind. So sind 26,0% der Befragten 3 und 8,4% 4 Funktionen mindestens eher wichtig. 5,2% geben sogar bei 5 oder 6 Funktionen Mittelwerte von über 5 an.

#### ■ **Fragestellung 1b: Welche Motive sind nicht freiwillig Engagierten bei einer potenziellen Freiwilligentätigkeit im sozialen Bereich wichtig?**

Die nicht freiwillig Engagierten geben soziale Gerechtigkeit, Werte und Erfahrung als wichtige Motive für ein potenzielles freiwilliges Engagement im sozialen Bereich an, mit Werten, die bedeutsam über dem Skalenmittelpunkt liegen. Die subjektive Norm wird in mittlerem Ausmaß angegeben, während die Motive Selbsterhöhung, Karriere und Schutz geringer ausgeprägt sind (■ **Abb. 14.2**). Mindestens »eher wichtig« sind diese Funktionen jeweils 16,9% (Selbstwert), 14,9% (Karriere) und 4,8% (Schutz) der befragten Nichtfreiwilligen.

Auch die Nichtfreiwilligen geben an, dass ihnen bei einer potenziellen Freiwilligentätigkeit mehrere Funktionen mindestens eher wichtig sind. Für 24,8% der Befragten sind 3, für 11,1% 4 und für 4,2% 5 oder 6 Funktionen mindestens eher wichtig.

Ein Teil der nicht freiwillig Tätigen war bereits früher freiwillig tätig. Allerdings zeigen sich keine bedeutsamen Zusammenhänge zwischen den Motivvariablen und einer vergangenen Freiwilligentätigkeit. Einzig die subjektive Norm hängt schwach positiv (Pearson-Korrelation:  $r = .11$ ) mit einer früheren Freiwilligenarbeit zusammen.



■ **Abb. 14.2** Mittelwerte und Streuungen (+/- eine Standardabweichung) der sozialen Gerechtigkeitsfunktion, der VFI-Funktionen (1 = überhaupt nicht wichtig, 7 = sehr wichtig) und der subjektiven Norm (1 = stimme überhaupt nicht zu, 7 = stimme voll zu) bei den Nichtfreiwilligen der Gelegenheitsstichprobe

■ **Fragestellung 1c: Wie hängen diese Motive mit Intentionen aktuell nicht Freiwilliger zu Freiwilligenarbeit im sozialen Bereich zusammen?**

Neben der deskriptiv hohen Ausprägung der Funktionen soziale Gerechtigkeit, Werte und Erfahrung zeigt sich auch ein bedeutsamer Zusammenhang dieser Variablen mit den Intentionen der aktuell nicht freiwillig Tätigen, sich zukünftig freiwillig im sozialen Bereich zu betätigen. Die Wertefunktion korreliert mit diesen Intentionen mit .48\*\*, die soziale Gerechtigkeitsfunktion mit .46\*\* und die Erfahrungsfunktion mit .30\*\*. Auch die Schutzfunktion ( $r = .17^{**}$ ) und die subjektive Norm ( $r = .25^{**}$ ) gehen mit höheren Intentionen zur Freiwilligenarbeit im sozialen Bereich einher. Lediglich die Karriere- und Selbstwerterhöhungsfunktion hängen nicht signifikant mit diesen Intentionen zusammen.

**14.4.2 Gruppenunterschiede**

Im Rahmen dieser Fragestellung werden verschiedene Gruppen miteinander verglichen. Innerhalb der Gelegenheitsstichprobe werden zunächst die Freiwilligen und anschließend die Nichtfreiwilligen

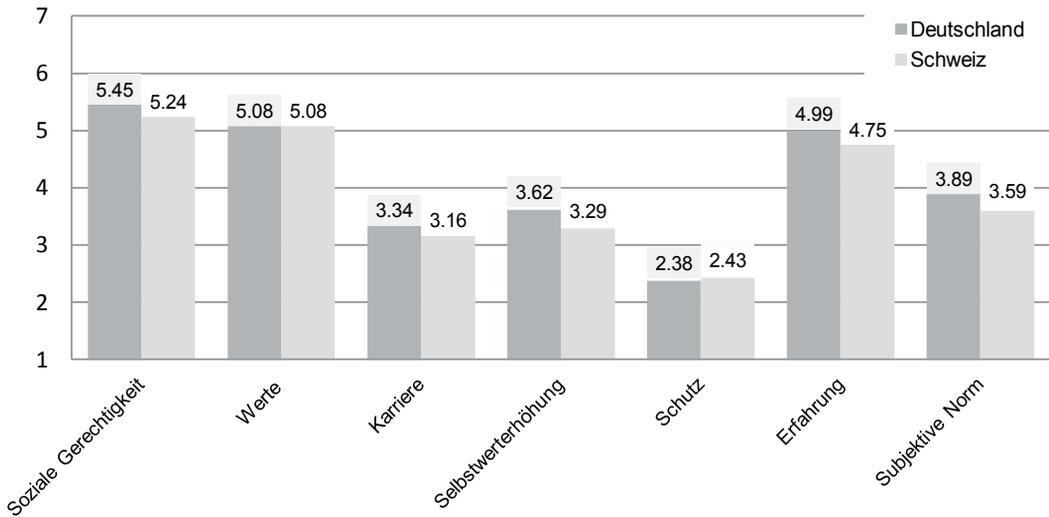
in Deutschland und der Schweiz verglichen. Die Organisationsstichprobe dient als Grundlage für einen kombinierten Länder- und Organisationsvergleich.

■ **Fragestellung 2a: Wie unterscheiden sich die Motive Freiwilliger zwischen Deutschland und der Schweiz?**

Betrachtet man die angegebenen Motive der Freiwilligen in Deutschland und der Schweiz im Vergleich, so zeigen sich keinerlei signifikante Unterschiede. Die Freiwilligen in Deutschland und der Deutschschweiz, jeweils als Gruppe betrachtet, ähneln sich somit deutlich hinsichtlich ihrer Motive für ihre Freiwilligentätigkeit. Auch in der subjektiven Norm zeigen sich keine Unterschiede.

■ **Fragestellung 2b: Wie unterscheiden sich die Motive nicht freiwillig Engagierter für eine potenzielle Freiwilligentätigkeit im sozialen Bereich zwischen Deutschland und der Schweiz?**

Sowohl die Erfahrungsfunktion als auch die Selbstwerterhöhungsfunktion sind bei den deutschen Nichtfreiwilligen überzufällig höher ausgeprägt als bei den schweizerischen. Die Differenz zwischen den jeweiligen Mittelwerten ist dabei statistisch be-



■ **Abb. 14.3** Mittelwerte der sozialen Gerechtigkeitsfunktion, der VFI-Funktionen (1 = überhaupt nicht wichtig, 7 = sehr wichtig) und der subjektiven Norm (1 = stimme überhaupt nicht zu, 7 = stimme voll zu) bei den Nichtfreiwilligen der Gelegenheitsstichprobe nach Ländern

deutsam und kann damit nicht auf Zufall zurückgeführt werden (dies wurde mit Hilfe der statistischen Prüfgröße  $t$  berechnet, wobei  $t = 2.16^*$  bzw.  $t = 2.40^*$ ). Auch die subjektive Norm wird von den deutschen Nichtfreiwilligen in höherem Ausmaß angegeben ( $t = 2.73^{**}$ ). Die Effektstärken aller 3 Unterschiede sind als niedrig einzustufen ( $d = 0.23$  für die Erfahrungsfunktion,  $d = 0.25$  für die Selbstwerterhöhungsfunktion,  $d = 0.28$  für die subjektive Norm). In den anderen Motivvariablen zeigen sich keine überzufälligen Unterschiede zwischen beiden Gruppen. ■ **Abb. 14.3** zeigt die Mittelwerte nach Ländern.

■ **Fragestellung 2c: Wie unterscheiden sich die Motive Freiwilliger in Abhängigkeit von nationaler Herkunft und der Zugehörigkeit zu einer von 2 Freiwilligenorganisationen?**

Um sowohl den Einfluss der Organisationszugehörigkeit als auch jenen der nationalen Herkunft auf die Motive zu untersuchen, wurden zweifaktorielle Varianzanalysen mit diesen beiden Faktoren berechnet. Beide Faktoren sind 2-fach gestuft, so dass sich 4 Merkmalskombinationen ergeben. Wie bereits anfangs erläutert, wurden die entsprechenden 4 Teilstichproben jeweils parallelisiert, um Stör-

einflüsse zu minimieren. Die tabellarische Darstellung (■ **Abb. 14.4**) zeigt, für welche Variablen sich signifikante Haupteffekte der nationalen Herkunft und der Organisationszugehörigkeit (links oben), der nationalen Herkunft oder der Organisationszugehörigkeit (links unten bzw. rechts oben) und keine signifikanten Haupteffekte ergeben (rechts unten).

**Varianzanalysen** ermöglichen es, mehr als 2 Gruppen hinsichtlich der Ausprägung einer abhängigen Variablen zu vergleichen. Sie beruhen auf der Zerlegung der gesamten Unterschiedlichkeit der Ausprägungen dieser Variablen in der Gruppe (Varianz) in die Anteile, die auf die Gruppenzugehörigkeit zurückgehen, und jene, die nicht auf die Gruppenzugehörigkeit zurückzuführen sind. Durch einen Vergleich dieser Varianzanteile lässt sich (mit Hilfe der Berechnung der Prüfgröße  $F$ ) ermitteln, ob sich Gruppen hinsichtlich der Ausprägung dieser abhängigen Variablen überzufällig voneinander unterscheiden.

Mit der **zweifaktoriellen Varianzanalyse** lassen sich Gruppen miteinander vergleichen, die sich durch die Kombinationen der Ausprägung zweier Merkmale, der sog. Faktoren (hier Land und Organisation), unterscheiden. Dabei wird überprüft, inwiefern die Ausprägung einer abhängigen Variablen (hier z. B. der sozialen Gerechtigkeitsfunktion) von dem ersten Faktor, dem zweiten Faktor und von der Wechselwirkung (Interaktion) zwischen den beiden Faktoren beeinflusst wird. Der isoliert betrachtete Einfluss eines Faktors wird als Haupteffekt bezeichnet. Wirkungen eines Faktors, die in Abhängig-

		Haupteffekt Land	
		signifikant	nicht signifikant
Haupteffekt Organisation	signifikant	Soziale Gerechtigkeitsfunktion <i>AI</i> ( $F=36.69^{**}$ ; $\eta_p^2=.132$ ) <i>Schweiz</i> ( $F=8.55^{**}$ ; $\eta_p^2=.034$ ) Erfahrungsfunktion <i>Caritas</i> ( $F=5.41^*$ ; $\eta_p^2=.022$ ) <i>Deutschland</i> ( $F=4.04^*$ ; $\eta_p^2=.023$ )	Wertefunktion <i>AI</i> ( $F=5.50^*$ ; $\eta_p^2=.022$ ) Subjektive Norm <i>AI</i> ( $F=4.22^*$ ; $\eta_p^2=.017$ )
	nicht signifikant	Selbstwerterhöhungsfunktion <i>Deutschland</i> ( $F=7.44^*$ ; $\eta_p^2=.031$ ) Schutzfunktion <i>Deutschland</i> ( $F=5.38^*$ ; $\eta_p^2=.023$ )	Karrierefunktion

■ **Abb. 14.4** Überblick über die Haupteffekte der Varianzanalyse in der Organisationsstichprobe ( $N = 252$   $^{**}p < .01$   $^*p < .05$ ). Kursive Angaben bezeichnen die Gruppe mit der höheren Ausprägung des Mittelwerts, den F-Wert und das partielle Eta-Quadrat

keit vom anderen Faktor auftreten, heißen **Interaktionseffekte**.

Das **partielle Eta-Quadrat** gibt den Anteil der durch einen Faktor erklärten Varianz an und ist um den Einfluss des zweiten Faktors bereinigt.

Sowohl bei der sozialen Gerechtigkeitsfunktion als auch bei der Erfahrungsfunktion ergeben sich signifikante Haupteffekte beider Faktoren. Dabei ist die soziale Gerechtigkeitsfunktion bei den Freiwilligen von Amnesty International und in der Schweiz höher ausgeprägt. Der Effekt der Organisation auf die soziale Gerechtigkeitsfunktion ist mit einem partiellen Eta-Quadrat von .132 als hoch zu bezeichnen. Die Erfahrungsfunktion wird von Caritas-Freiwilligen und in Deutschland als wichtiger angegeben. Ein alleiniger Haupteffekt der Organisation bzw. des Landes zeigt sich für die Wertefunktion und die subjektive Norm bzw. für die Selbstwerterhöhungsfunktion und die Schutzfunktion. Die ersten beiden Variablen sind bei den Freiwilligen von Amnesty International, die letzten beiden Funktionen bei den deutschen Freiwilligen höher ausgeprägt. Diese Effekte sind, mit der erwähnten Ausnahme der sozialen Gerechtigkeitsfunktion, jeweils klein. Auf die Karrierefunktion zeigen sich keine bedeutsamen Effekte. Es zeigen sich keine Interaktionseffekte.

### 14.4.3 Zusammenfassung der Befunde

Die referierten Befunde zu den 2 übergeordneten Fragestellungen der Motivgrundlagen von Freiwilligenarbeit und der Gruppenunterschiede lassen sich wie folgt zusammenfassen: Bestehender Freiwilligenarbeit liegt ebenso wie möglicher zukünftiger Freiwilligenarbeit eine Vielfalt von Motiven zugrunde. Dabei spielen einerseits für verschiedene Personen jeweils unterschiedliche Motive eine wichtige bzw. nachgeordnete Rolle und andererseits schließen sich aber auch auf der Ebene des Individuums verschiedenartige Motive nicht aus. Vielmehr liegen der Freiwilligenarbeit des Einzelnen mehrere unterschiedliche Motive in jeweils individueller Gewichtung zugrunde. Dies steht im Einklang mit den Annahmen des funktionalen Ansatzes von Clary et al. (1998).

Die Beweggründe, durch die eigene Freiwilligentätigkeit soziale Gerechtigkeit zu fördern, eigene Werte auszudrücken und neue Erfahrungen zu gewinnen, sind besonders hoch ausgeprägt. Gerade Personen, die sich zum Befragungszeitpunkt nicht freiwillig engagieren, geben diese als wichtige potenzielle Beweggründe für eine Freiwilligentätigkeit im sozialen Bereich an. Gleichzeitig zeigen sich für diese Motive in dieser Gruppe mittlere bis

hohe Zusammenhänge mit Intentionen zu Freiwilligenarbeit im sozialen Bereich. Gerade diese Funktionen scheinen also eine hohe motivationale Bedeutung für potenzielle Freiwilligentätigkeiten im sozialen Bereich zu haben.

Die subjektive Norm, sich freiwillig zu betätigen, ist bei den Freiwilligen in Deutschland und der Schweiz recht hoch ausgeprägt. Dies könnte bedeuten, dass freiwillig Engagierte eher aus einem sozialen Umfeld kommen, das Freiwilligenarbeit für wichtig hält und erwartet, oder dass sie sich durch ihre Freiwilligenarbeit eher in einem solchen Umfeld bewegen. Eine signifikante Rangkorrelation von .15\* zwischen der Dauer der Freiwilligentätigkeit und der subjektiven Norm bei den freiwillig Engagierten deutet darauf hin, dass sich die subjektive Norm im Laufe der Freiwilligentätigkeit eher verstärkt. Dies wird auch durch den Befund, dass die subjektive Norm bei den Befragten, die zum Erhebungszeitpunkt nicht freiwillig tätig waren, positiv mit einer früheren Freiwilligenarbeit zusammenhängt, gestützt. Umgekehrt wäre es auch möglich, dass eine höhere subjektive Norm zu längerer Freiwilligenarbeit führt.

In der Ausprägung der Motive für tatsächliche und potenzielle Freiwilligenarbeit in der Gelegenheitsstichprobe zeigen sich kaum Länderunterschiede. Folglich ähneln sich die Beweggründe für Freiwilligenarbeit in Deutschland und der deutschsprachigen Schweiz insgesamt betrachtet in hohem Maße.

Innerhalb der Gruppe der Freiwilligen der Organisationen Amnesty International und Caritas zeigen sich jedoch Gruppenunterschiede. Diese stehen sowohl im Zusammenhang mit der Organisationszugehörigkeit als auch mit dem Land, in dem sich die Organisation befindet. Dem Kontext, in Form der konkreten Organisation im entsprechenden Land, in dem freiwilliges Engagement stattfindet, kommt also Bedeutung in Hinblick auf die sehr differenzierte Ausprägung der Motive zu.

- Freiwilligenarbeit liegen vielfältige Motive zugrunde.
- Werte- und Gerechtigkeitsmotiven kommt eine hohe Bedeutung für die Gewinnung

von Menschen für Freiwilligenarbeit im sozialen Bereich zu.

- Motive freiwilliger Engagements in Deutschland und der Schweiz ähneln sich in hohem Maße.
- Die Motive der Freiwilligen unterscheiden sich in Abhängigkeit von der Freiwilligenorganisation im jeweiligen Land.

## 14.5 Diskussion und Ausblick

Im Rahmen der vorliegenden Studie wurden die Motive der Freiwilligenarbeit aktuell Freiwilliger und jene potenzieller sozialer Freiwilligenarbeit aktuell nicht Freiwilliger in Deutschland und der deutschsprachigen Schweiz erfasst und verglichen. Zusätzlich fand ein Vergleich der Freiwilligen zweier Organisationen, der Caritas und Amnesty International, in den beiden Ländern statt. Somit ist nicht nur ein Vergleich nach Herkunftsland und Organisationszugehörigkeit möglich, sondern die Stichprobenszusammensetzung ermöglicht darüber hinaus, den relativen Einfluss beider Variablen zu betrachten. Damit sind die dargestellten Befunde sowohl für die Forschung als auch für die Praxis relevant.

So bestätigt die Studie den zugrunde liegenden motivationspsychologisch fundierten Ansatz, auf dessen Basis vielfältige Motive der Freiwilligenarbeit konzipiert und erhoben worden sind. Dieser Ansatz schließt eine aktuelle Erweiterung bestehender Messinstrumente ein. In Hinblick auf das Engagementpotenzial wurden nicht nur Personen befragt, die bereits freiwillig tätig sind, sondern auch aktuell nicht freiwillig Engagierte. Auch für diese Nichtfreiwilligen wurden mögliche Motive für Intentionen erfasst, sich auf eine genau definierte Art freiwillig sozial zu engagieren. Die Studie deutet darauf hin, dass für nicht freiwillig Engagierte bestimmte Motive in Hinblick auf eine solche potenzielle Freiwilligenarbeit von besonders hoher Bedeutung sind. Allerdings ist es aufgrund des Untersuchungsdesigns nicht möglich, festzustellen, inwiefern diese Intentionen wirklich zur Auf-

nahme einer Freiwilligentätigkeit führen und ob sie sich im Laufe der Freiwilligenarbeit verändern. Für ein weitergehendes Verständnis dieser Zusammenhänge, deren Kenntnis für die Gewinnung Freiwilliger hochrelevant wäre, sollten die Intentionen zu Freiwilligenarbeit durch Verhaltensdaten validiert werden. Das heißt, es sollte erfasst werden, inwiefern Personen, die Intentionen zur Freiwilligenarbeit angeben, später tatsächlich freiwillig tätig werden. Längsschnittdaten, die die Untersuchung dieser Aspekte ermöglichen würden, wären daher von Vorteil. Je besser sich dabei die Zusammensetzung der Bevölkerung in der Zusammensetzung der Stichprobe spiegelt, umso eher lassen sich die Befunde verallgemeinern. Dennoch können bei großen Stichproben mit hoher Unterschiedlichkeit in den Variablen, wie es bei den vorliegenden Stichproben der Fall ist, durch Parallelisierungen Fehlervarianzen durch die Stichprobensummenausgleichung ausgeglichen werden.

Auf der Grundlage dieser empirischen Daten zeigt sich jeweils eine hohe Ähnlichkeit in den erfassten Motiven für Freiwilligenarbeit und für potenzielle Freiwilligenarbeit im sozialen Bereich in Deutschland und der Deutschschweiz. Dieser Befund fügt sich in das Bild deren generell hoher kultureller Ähnlichkeit (Hofstede & Hofstede, 2005). Zieht man allerdings in Betracht, dass Freiwilligenarbeit weitere Funktionen erfüllen kann, die nicht erfasst wurden, so könnte es sein, dass Unterschiede unterschätzt werden. Angesichts der unterschiedlichen Partizipationsmöglichkeiten und -erfordernisse in den beiden Ländern wäre ein Unterschied in der Gestaltungs- und Partizipationsfunktion, die Freiwilligenarbeit erfüllen kann, wahrscheinlich. Dies wird durch die hohe Zustimmung zur Aussage »Ich will durch mein Engagement die Gesellschaft zumindest im Kleinen mitgestalten« (Gensicke & Geiss, 2010, S. 12) unterstrichen. Und auch im Schweizer Freiwilligenurvey gibt es mit dem als bedeutsam erachteten Motiv »mit anderen etwas bewegen« (Stadelmann-Steffen et al., 2010, S. 88) eine Parallele. Eine weiterführende Analyse dieser Partizipationsfunktion könnte daher für zukünftige Ländervergleiche von Interesse sein.

Schließlich bestätigen die dargestellten Ergebnisse die hohe Bedeutung, die der neuen sozialen Gerechtigkeitsfunktion zukommt (► Abschn. 14.2.2). Dies ist ein Beleg dafür, dass Gerechtigkeit auch im Anwendungsfeld der Freiwilligenarbeit eine wichtige Rolle zukommt, die in zukünftiger Forschung zur Freiwilligkeit noch mehr Beachtung finden sollte.

Doch schon jetzt lassen sich aus den Befunden wichtige Folgerungen für die Praxis ableiten. Diese betreffen vor allem die Gewinnung Nichtfreiwilliger für die Freiwilligenarbeit.

Das Ansprechen von Werte- und Gerechtigkeitsmotiven bietet eine besondere Chance für die Gewinnung Freiwilliger für Freiwilligentätigkeiten im sozialen Bereich. Denn diese Motivgruppen sind bei den zum Befragungszeitpunkt nicht freiwillig Engagierten besonders hoch ausgeprägt und hängen, im Gegensatz zum Karriere- und Selbstwerterhöhungsmotiv, deutlich mit Intentionen zu Freiwilligenarbeit im sozialen Bereich zusammen. Daher sollte bei der Anwerbung neuer Freiwilliger darauf eingegangen werden, inwiefern man durch die beworbene Freiwilligentätigkeit Werte ausdrücken und zu sozialer Gerechtigkeit beitragen kann. Da die Passung zwischen den Motiven der Freiwilligen und der Tätigkeit jedoch nicht nur für den Einstieg, sondern gerade auch für die langfristige Zufriedenheit mit der Freiwilligenarbeit und deren Fortführung wichtig ist, ist dies jedoch nur dann nachhaltig, wenn die Freiwilligenarbeit tatsächlich geeignet ist, diese Funktionen auch zu erfüllen. Zu einer solchen Passung könnte eine genaue Beschreibung der Tätigkeiten, ähnlich den Arbeitsplatzbeschreibungen, beitragen. So könnten beispielsweise bereits freiwillig Engagierte berichten, was sie bei ihrer Freiwilligenarbeit tun, wo Schwierigkeiten liegen und wo besondere Gewinne.

Darüber hinaus sollten angesichts der Motivvielfalt, die sich in den Ergebnissen spiegelt, auch andere Motive in ihrer Breite angesprochen werden. Dabei sollte die Berechtigung unterschiedlichster Motive betont werden. Die Vorstellung, dass Freiwilligenarbeit beim Einzelnen entweder egoistisch, z. B. als funktional für die eigene Karriere, oder altruistisch als Möglichkeit des Ausdrucks

eigener Werte oder durch das Ziel, soziale Gerechtigkeit zu fördern, motiviert ist, sollte kritisch hinterfragt werden. Ein *Sowohl-als-auch* scheint hier zumeist eher zuzutreffen als ein *Entweder-oder*. Wenn die unterschiedlichen Motive gleichermaßen angesprochen und anerkannt werden, wird es wahrscheinlicher, dass Menschen wirklich die für sie passende Tätigkeit finden und langfristig motiviert bleiben.

Die Befunde des Organisationsvergleichs deuten darauf hin, dass es Gemeinsamkeiten in den Motivmustern der Freiwilligen der jeweiligen Organisationen in den jeweiligen Ländern gibt. Für Freiwilligenorganisationen kann es aufschlussreich sein, diese Gemeinsamkeiten zu kennen, um in der Gestaltung der Tätigkeiten und der internen Kommunikation entsprechend auf sie einzugehen. So könnten z. B. Organisationen, deren Freiwillige besonders motiviert sind, einen Beitrag zur Förderung sozialer Gerechtigkeit zu leisten, betonen, welche Möglichkeiten die einzelnen Tätigkeiten hierfür bieten, und auch die diesbezüglichen Erfolge der Organisation kommunizieren. Zudem erscheinen organisationspezifische Rekrutierungsstrategien sinnvoll. Diese Strategien sollten sich auf die Kernfunktionen der Freiwilligenarbeit in der Organisation konzentrieren.

Nach der hier zugrunde gelegten Konzeption von Freiwilligenarbeit (Wehner et al., 2006) findet diese organisiert, also in einem strukturierten, organisationalen Rahmen statt. Die Befunde sprechen für die hohe Bedeutung dieses organisationalen Rahmens hinsichtlich der Motivlagen der Freiwilligen. Daher sollte er, unter Berücksichtigung organisationspsychologischer Erkenntnisse, sorgfältig gestaltet werden, um Freiwilligenarbeit zu fördern (► Kap. 8, ► Kap. 9).

Schließlich zeigen die Vergleichsergebnisse, dass sich die Freiwilligen bzw. die aktuell nicht freiwillig Tätigen in Deutschland und der Deutschschweiz im Allgemeinen nicht bzw. kaum in ihren Motiven unterscheiden. Damit geht es nicht darum, in den verschiedenen Ländern länderspezifische Strategien zu entwickeln, um Freiwillige zu gewinnen und zu halten, sondern darum, über die nationale Herkunft hinweg dafür zu sorgen, dass

die freiwillige Arbeit die aktiv Tätigen befriedigt. Zudem könnte es hilfreich sein, genau dies auf einer Metaebene den freiwillig Tätigen mitzuteilen, um so die Identifikation mit der Arbeit und die soziale Verbundenheit untereinander zu fördern. Zusätzlich kann dies dabei helfen, Deutsche, die in der Schweiz, und Schweizer, die in Deutschland leben, hinsichtlich freiwilliger Tätigkeiten anzusprechen.

Zudem deuten die Ergebnisse des Ländervergleichs darauf hin, dass Befunde zur Freiwilligkeit in Deutschland und der deutschsprachigen Schweiz, die individuelle Motivlagen in den Blick nehmen, in hohem Maße vergleichbar sind. Dies spricht für eine verstärkte Zusammenarbeit der beiden Länder auf dem Gebiet der Freiwilligentätigkeit und Freiwilligenforschung und sollte sowohl die Vernetzung von Forschungsergebnissen zur Freiwilligkeit aus beiden Ländern als auch den Austausch über unterschiedliche Ansätze und Wirkungen von Engagementpolitik umfassen.

Wir danken dem Schweizerischen Nationalfonds und der Deutschen Forschungsgemeinschaft für die finanzielle Unterstützung der Studien.

## Literatur

- Adams, J. (1965). Inequity in social exchange. In L. Berkowitz (Hrsg.), *Advances in experimental social psychology* (Bd. 2, S. 267–299). New York: Academic Press.
- Ammann, H. (2007). Im Dienste der Res publica, in der Schweiz – und anderswo. *Der Bürger im Staat*, 57(4), 226–232.
- Ammann, H. (Hrsg.). (2011). *Grenzen-Los! Fokus Gemeinde: freiwilliges Engagement in Deutschland, Österreich und der Schweiz*. Zürich: Seismo.
- Anduiza, E., Font, J., Mas, P. & De Maya, S. (2008). The electoral impact of direct-democratic practices. *International Journal of Urban and Regional Research*, 32(2), 473–491.
- Bierhoff, H. W., Cohen, R. & Greenberg, J. (Hrsg.). (1986). *Justice in social relations*. New York, NY: Plenum.
- Bies, R. J. & Moag, J. S. (1986). Interactional justice: Communication criteria of fairness. In R. J. Lewicki, M. B. Sheppard & M. H. Bazerman (Hrsg.), *Research on negotiations in organizations* (S. 43–55). Greenwich, CT: JAI.
- Bühlmann, M. & Freitag, M. (2007). Freiwilligentätigkeit als Sozialkapital. Eine empirische Analyse zu den Rahmenbedingungen bürgerschaftlichen Vereinsengagements. In A. Franzen & M. Freitag (Hrsg.), *Sozialkapital. Grundlagen und Anwendungen, Sonderheft 47 der Kölner Zeit-*

- schrift für Soziologie und Sozialpsychologie* (S. 163–182). Wiesbaden: VS.
- Clary, E. G., Snyder, M., Ridge, R., Copeland, J., Stukas, A. A., Haugen, J. & Miene, P. (1998). Understanding and assessing the motivations of volunteers: A functional approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74, 1516–1530.
- Clary, E. G., Snyder, M., Ridge, R. D., Miene, P. K. & Haugen, J. A. (1994). Matching messages to motives in persuasion: A functional approach to promoting volunteerism. *Journal of Applied Social Psychology*, 24(13), 1129–1149.
- Curtis, J. E., Baer, D. E. & Grabb, E. G. (2001). Nations of joiners: Explaining voluntary association membership in democratic societies. *American Sociological Review*, 66(6), 783–805.
- Dalbert, C. (2001). *The justice motive as a personal resource: Dealing with challenges and critical life events*. New York: Kluwer.
- Deutsch, M. (1985). *Distributive justice. A social-psychological perspective*. New Haven: Yale University Press.
- Freitag, M. (2006). Bowling the state back in: Political institutions and the creation of social capital. *European Journal of Political Research*, 45, 123–152.
- Gensicke, T. & Geiss, S. (2010). *Hauptbericht des Freiwilligensurveys 2010: Ergebnisse der repräsentativen Trenderhebung zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und Bürgerschaftlichem Engagement: Zusammenfassung*. München: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Verfügbar unter: ► <http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/Publikationen/publikationen,did=165004.html> [19.01.2015].
- Greenslade, J. H. & White, K. M. (2005). The prediction of above-average participation in volunteerism: A test of the theory of planned behavior and the volunteers functions inventory in older Australian adults. *The Journal of Social Psychology*, 145, 155–172.
- Gummerum, M., Keller, M., Takezawa, M. & Mata, J. (2008). To give or not to give: Children's and adolescents' sharing and moral negotiations in economic decision situations. *Child Development*, 79(3), 561–567.
- Hofstede, G. & Hofstede, G. J. (2005). *Cultures and organizations: Software of the mind*. New York: McGraw-Hill.
- Houle, B. J., Sagarin, B. J. & Kaplan, M. F. (2005). A functional approach to volunteerism: Do volunteer motives predict task preference? *Basic and Applied Social Psychology*, 27, 337–344.
- Jiraneck, P., Kals, E., Humm, J. S., Strubel, I. T. & Wehner, T. (2013). Volunteering as a means to an equal end? The impact of a social justice function on intention to volunteer. *The Journal of Social Psychology*, 153(5), 520–541.
- Katz, D. (1960). The functional approach to the study of attitudes. *Public Opinion Quarterly*, 24, 163–204.
- Keller, M. (2010). Zwischen Fairness und Eigeninteresse: Intuition und Reflexion in ökonomischen Entscheidungen. In R. Rosenzweig (Hrsg.), *Geistesblitz und Neuronendonner: Intuition, Kreativität und Phantasie* (S. 107–120). Paderborn: Mentis.
- Kussau, J., Güntert, S. T., Roeck-Padrutt, A., Oertel, L. & Wehner, T. (2007). Milizsystem zwischen Freiwilligentätigkeit und Erwerbsarbeit. Teil 1: Quantitative und qualitative Zusammenfassung einer Schulpflege-Untersuchung. *Zürcher Beiträge zur Psychologie der Arbeit*, 1.
- Lerner, M. (1977). The justice motive: Some hypotheses as to its origins and forms. *Journal of Personality*, 45(1), 1–52.
- Lerner, M. (1980). *The belief in a just world: A fundamental delusion*. New York: Plenum.
- Lerner, M. & Simmons, C. H. (1966). The observer's reaction to the »innocent victim«: Compassion or rejection? *Journal of Personality and Social Psychology*, 4, 203–210.
- Lind, E. A. & Tyler, T. R. (1988). *The social psychology of procedural justice*. New York: Plenum.
- Montada, L. (1998). Gerechtigkeitsmotiv und Eigeninteresse. *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft*, 1(3), 413–430.
- Moschner, B. (1994). *Engagement und Engagementbereitschaft. Differentialpsychologische Korrelate ehrenamtlichen Engagements*. Regensburg: Roderer.
- Moschner, B. (1998). Ehrenamtliches Engagement und soziale Verantwortung. In B. Reichle & M. Schmitt (Hrsg.), *Verantwortung, Gerechtigkeit und Moral. Zum psychologischen Verständnis ethischer Aspekte im menschlichen Verhalten* (S. 73–86). Weinheim: Juventa.
- Neufeind, M., Jiraneck, P. & Wehner, T. (2014). Beyond skills and structure: Justice dispositions as antecedents of young citizens' volunteering and political participation. *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 24(4), 278–295.
- Oostlander, J., Güntert, S. T., Schie, S. van & Wehner, T. (2014). Volunteer Functions Inventory (VFI): Konstruktvalidität und psychometrische Eigenschaften der deutschen Adaptation. *Diagnostica*, 60(2), 73–85.
- Penner, L. A., Dovidio, J. F., Piliavin, J. A. & Schroeder, D. A. (2005). Prosocial behavior: Multilevel perspectives. *Annual Review of Psychology*, 56, 365–392.
- Plagnol, A. C. & Huppert F. A. (2010). Happy to help? Exploring the factors associated with variations in rates of volunteering across Europe. *Social Indicators Research*, 97, 157–176.
- Roose, J. (2010). Bürgerschaftliches Engagement in Europa. Ein Vergleich. *Forschungsjournal NSB*, 23(4), 19–30.
- Ross, M. & Miller, D. T. (Hrsg.). (2002). *The justice motive in everyday life*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Salamon, L. M. & Sokolowski, W. (2001). *Volunteering in cross-national perspective: Evidence from 24 countries. Working Papers of the Johns Hopkins Comparative Nonprofit Sector Project*, 40. Baltimore: The Johns Hopkins Center for Civil Society Studies.
- Shye, S. (2010). The motivation to volunteer: A systemic quality of life theory. *Social Indicators Research*, 98, 183–200.
- Smith, M., Bruner, J. & White, R. (1956). *Opinions and personality*. New York: Wiley.
- Stadelmann-Steffen, I. & Freitag, M. (2011). Making civil society work. Models of democracy and their impact on civic engagement. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 40(3), 526–551.

- Stadelmann-Steffen, I., Traunmüller, R., Gundelach, B. & Freitag, M. (2010). *Freiwilligen-Monitor Schweiz 2010*. Zürich: Seismo.
- Stukas, A. A., Worth, K. A., Clary, E. G. & Snyder, M. (2009). The matching of motivations to affordances in the volunteer environment: An index for assessing the impact of multiple matches on volunteer outcomes. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 38, 5–28.
- Stutzer, A. (1999). *Demokratieindizes für die Kantone der Schweiz. Working Paper No. 23*. Zürich: Institute for Empirical Research in Economics.
- Thibaut, J. & Walker, L. (1975). *Procedural justice: A psychological perspective*. Hillsdale: Erlbaum.
- Warburton, J. & Terry, D. J. (2000). Volunteer decision making by older people: A test of a revised theory of planned behavior. *Basic and Applied Social Psychology*, 22, 245–257.
- Wehner, T., Mieg, H. & Güntert, S. (2006). Frei-gemeinnützige Arbeit. In S. Mühlpfordt & P. Richter (Hrsg.), *Ehrenamt und Erwerbsarbeit* (S. 19–39). München: Hampp.

# Der Einfluss struktureller und kultureller Faktoren auf die Motivation Freiwilliger – ein Ländervergleich

*Max Neufeind, Hanna Ketterer und Theo Wehner*

- 15.1      Gesellschaftlicher Kontext und freiwilliges Engagement – 266**
  - 15.1.1      Gesellschaftlicher Kontext und Engagementquote – 266
  - 15.1.2      Gesellschaftlicher Kontext und Motivation zum Engagement – 268
  
- 15.2      Studie: Freiwilligenarbeit beim Roten Kreuz in Deutschland, Frankreich und der Schweiz – 272**
  - 15.2.1      Methode und Stichprobe – 273
  - 15.2.2      Ergebnisse und Diskussion – 273
  
- 15.3      Fazit – 276**
  
- 15.4      Implikationen – 277**
  - Literatur – 278**

Wer sich freiwillig engagiert, tut dies aus individuellen Motiven. Trotzdem sind bestimmte Beweggründe für ein Engagement in manchen Ländern wichtiger als in anderen. Wie lässt sich das erklären? In diesem Kapitel wollen wir uns anschauen, welche Faktoren auf gesellschaftlicher Ebene die Motive für freiwilliges Engagement beeinflussen können.

## 15.1 Gesellschaftlicher Kontext und freiwilliges Engagement

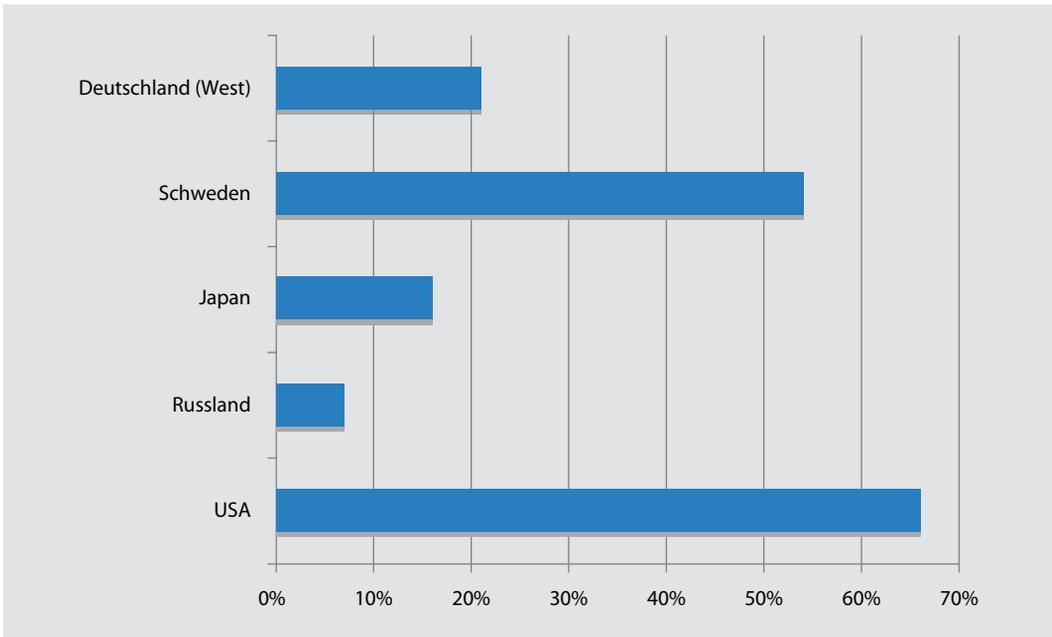
»Amerikaner jeden Alters, jeden Ranges, jeder Geistesrichtung schließen sich fortwährend zusammen. [...] Überall wo man in Frankreich die Regierung und in England einen großen Herrn an der Spitze [...] sieht, wird man in den Vereinigten Staaten mit Bestimmtheit eine Vereinigung finden.« Dies schrieb Alexis de Tocqueville (1835/1986, S. 248), französischer Politiker und Publizist, als er zu Beginn des 19. Jahrhunderts von einer Reise in die noch jungen Vereinigten Staaten von Amerika in das postrevolutionäre Frankreich zurückkehrte. Als einer der ersten Autoren macht de Tocqueville die Beobachtung, dass Form und Ausmaß der Zivilgesellschaft sich zwischen Ländern unterscheiden. Dies gilt auch heute noch: Über 40% der Erwachsenen in den USA oder in Schweden sind in der Freiwilligenarbeit tätig, in Spanien oder Litauen sind es weniger als 20% (Hodgkinson, 2003). Wie lassen sich diese Unterschiede erklären? Versucht man vorherzusagen, ob eine Person sich freiwillig engagiert oder nicht, so wird üblicherweise auf Faktoren auf individueller Ebene verwiesen. Je höher der sozioökonomische Status, je stärker das Engagement von Familie, Freunden und Bekannten, je ausgeprägter die Motivation (► Kap. 4) oder das Gerechtigkeitsempfinden (► Kap. 6), desto wahrscheinlicher ist es, dass eine Person freiwillig tätig ist. Neben der individuellen Ebene gibt es aber, wie in ► Kap. 14 schon angedeutet, eine Reihe von Faktoren auf gesellschaftlicher Ebene, die das Ausmaß und die Ausprägung freiwilligen Engagements in einem Land bestimmen. Welche Faktoren dies sind, wird in diesem Kapitel dargestellt. Zudem wird anhand einer vergleichenden Studie zur Motivation von Rotkreuz-Freiwilligen in Deutschland, Frankreich, der Deutschschweiz und der Roman-

die (französischsprachige Schweiz) gezeigt, inwiefern diese Faktoren tatsächlich zur Erklärung von Unterschieden beitragen.

### 15.1.1 Gesellschaftlicher Kontext und Engagementquote

Die Engagementquote bezeichnet den Anteil freiwillig Engagierter an der Bevölkerung. Dabei hängt die Höhe dieser Quote in starkem Maße von der Definition freiwilligen Engagements ab. So liegt die Engagementquote in Deutschland nach einer Erhebung des Instituts für Demoskopie Allensbach bei 18%, nach einer Erhebung des Eurobarometers bei 52% [Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ), 2009]. Unabhängig von der exakten Bestimmung ist aber festzustellen, dass die Engagementquote im Ländervergleich eine starke Variation aufweist (► Abb. 15.1).

Zur Erklärung dieser Unterschiede zwischen Ländern liegen unterschiedliche theoretische Ansätze vor, die sich in 2 Gruppen einteilen lassen: *kulturelle* und *strukturelle* Ansätze. **Kulturelle Ansätze** betonen Werte und Prinzipien, die in bestimmten Kulturen vorherrschen und in anderen nicht. So wurde beispielsweise gezeigt, dass die Engagementquote in den Ländern besonders hoch ist, in denen demokratische Prinzipien eine breite Unterstützung erfahren (Halman, 2003) oder in denen Selbstentfaltung ein zentraler kultureller Wert ist (Inglehart, 2003). **Strukturelle Ansätze** betonen hingegen die wirtschaftlichen, sozialen und politischen Strukturen eines Landes. Man versucht beispielsweise zu zeigen, dass die Engagementquote in den Ländern besonders hoch ist, die die institutionellen Merkmale einer liberalen Demokratie – freie Meinungsäußerung, Versammlungsfreiheit, etc. – aufweisen (Parboteeah et al., 2004). Innerhalb der strukturellen Ansätze hat die Idee des »Crowding-out« die meiste Aufmerksamkeit erfahren. Hinter dem Begriff steht die Annahme, dass in Ländern, in denen der Staat stark in die Bereitstellung von sozialen Dienstleistungen involviert ist, die Engagementquote eher niedrig ist, da die staatliche Intervention das Engagement zivilgesellschaftlicher Dienstleister verdrängt (Day & Devlin, 1996; Weisbrod, 1978). Obschon dieser Ansatz



■ **Abb. 15.1** Engagementquote in 5 ausgewählten Ländern (eigene Darstellung; Daten aus Hodgkinson, 2003)

möglicherweise zur Erklärung von Entwicklungen innerhalb von Gesellschaften und bestimmten sozialen Gruppen (Stadelmann-Steffen, 2011) beitragen kann, so ist er ungeeignet, um generelle Unterschiede in der Engagementquote zwischen Ländern zu erklären. Denn: Die Engagementquote und die Sozialquote eines Landes, also die Höhe der Ausgaben für sozialpolitische Zwecke im Verhältnis zur Wirtschaftsleistung, sind positiv korreliert (Salamon & Sokolowski, 2003; van Oorschot & Arts, 2005). Auch auf individueller Ebene gibt es Argumente gegen die These des »Crowding-out«: Nach aktuellen Daten des deutschen Freiwilligenveys engagieren sich Freiwillige, die mit Hauptamtlichen zusammenarbeiten und so tagtäglich mit der (staatlich) geförderten professionellen Erbringung sozialer Dienstleistungen konfrontiert sind, nicht weniger, sondern mehr (Emmerich, 2012).

Salamon und Kollegen (Anheier & Salamon, 1999; Salamon & Anheier, 1998; Salamon & Sokolowski, 2003) haben daher, aufbauend auf dem Ansatz der »Drei Welten des Wohlfahrtskapitalismus« von Esping-Andersen (1990), ein theoretisches Rahmenmodell entwickelt, um Unterschiede in der Häufigkeit und der Art der Freiwilligenarbeit

zwischen Ländern zu erklären. Die so entstandene **Social Origins Theory** geht davon aus, dass die heutige Form des Non-Profit-Sektors in unterschiedlichen Ländern in starkem Maße von historischen Entwicklungspfaden geprägt ist (■ Tab. 15.1). Dabei werden 4 Non-Profit-Regime unterschieden, die jeweils ein spezifisches Verhältnis von Sozialausgaben und Größe des Non-Profit-Sektors aufweisen: »Liberal« Länder, wie z. B. die USA, zeichnen sich durch eine niedrige Sozialquote und einen großen Non-Profit-Sektor aus. Freiwilligenarbeit stellt hier in erster Linie eine Form sozialer Dienstleistung dar, die nicht durch den Staat erbracht wird. »Sozialdemokratische« Länder, wie z. B. Schweden, weisen hingegen eine hohe Sozialquote und einen kleinen Non-Profit-Sektor auf. Freiwilligenarbeit hat hier häufig eine **expressive Funktion**, d. h. sie findet sich weniger im Bereich sozialer Dienstleistungen sondern vor allem in den Bereichen Hobby, Kultur, Erholung und Interessensvertretung [inwiefern dies wirklich dem sozialdemokratischen Modell von Zivilgesellschaft entspricht, wird kritisch von Wollebæk und Selle (2008) diskutiert]. In liberalen wie in sozialdemokratischen Ländern ist eine hohe Engagementquote vorzufinden. Dem gegen-

■ **Tab. 15.1** Non-Profit-Regime. (Mod. nach Salamon & Anheier, 1998)

Sozialquote	Kleiner Non-Profit-Sektor	Großer Non-Profit-Sektor
Hoch	Sozialdemokratische Gesellschaften (z. B. Schweden) Hohe Engagementquote (vor allem expressive Freiwilligenarbeit)	Korporatistische Gesellschaften (z. B. Deutschland) Niedrige bis mittlere Engagementquote
Niedrig	Etatistische Gesellschaften (z. B. Japan) Niedrige Engagementquote	Liberalen Gesellschaften (z. B. USA) Hohe Engagementquote (vor allem dienstleistungsbezogene Freiwilligenarbeit)

über stehen »etatistische« und »korporatistische« Länder. In etatistischen Ländern, wie etwa Japan, ist der Non-Profit-Sektor stark eingeschränkt. Aber auch die staatliche Fürsorge ist eher schwach, im Falle Japans, weil die Unternehmen eine fürsorgende Funktion übernehmen. Die Engagementquote ist hier niedrig. In korporatistischen Ländern, wie etwa Deutschland, wird die fürsorgende Funktion in erster Linie durch den Staat übernommen. Daneben gibt es aber die Tradition eines staatsnah organisierten und zu einem hohen Anteil staatlich finanzierten Non-Profit-Sektors im Bereich der sozialen Dienste und des Gesundheitswesens. Hinzu kommt ein stark ausgeprägtes Engagement im Bereich Kultur und Sport. In korporatistischen Ländern findet sich eine mittlere Engagementquote.

Salamon und Sokolowski (2003) haben diese Theorie auf 24 Ländern angewendet und konnten in der Tat Unterschiede in der Engagementquote erklären. Die Feststellung, dass Ausmaß und Form der Freiwilligenarbeit sich aus einer jeweils eigenen, historisch gewachsenen Konstellation von Staat und Zivilgesellschaft ergeben und dass Freiwilligenarbeit in unterschiedlichen Ländern eine unterschiedliche Funktion erfüllt, legt jedoch die

Überlegung nahe, dass neben der Variation der Engagementquote auch die Beweggründe für das Engagement sich systematisch zwischen Ländern unterscheiden sollten.

### 15.1.2 Gesellschaftlicher Kontext und Motivation zum Engagement

Wie im vorherigen Abschnitt beschrieben, beeinflusst der gesellschaftliche Kontext nicht nur die Häufigkeit freiwilligen Engagements, sondern auch die Funktion von Freiwilligenarbeit. In einigen Ländern haben Freiwilligenorganisationen in erster Linie eine expressive Funktion. Sie treten vor allem als politische Advokaten und weniger als Anbieter sozialer Dienstleistungen in Erscheinung (Seibel, 2010). Freiwilligenarbeit ist hier sehr stark mit individuellen Interessen und Überzeugungen verbunden. In anderen Ländern haben Freiwilligenorganisationen eine große Bedeutung als sozial-karitative Dienstleister. Daher kann man annehmen, wie Hustinx et al. (2010) aufbauend auf der Social Origins Theory argumentieren, dass der gesellschaftliche Kontext neben der Häufigkeit freiwilligen Engagements auch die Motivation für freiwilliges Engagement beeinflusst. Wie bei der Erklärung der Engagementquote so lassen sich auch bei der Erklärung der Motivation zum Engagement kulturelle und strukturelle Ansätze unterscheiden.

#### Strukturelle Ansätze

Strukturelle Ansätze untersuchen vor allem den Zusammenhang zwischen gesellschaftlichen Institutionen und der **altruistischen** sowie **karrierebezogenen Motivation** zum Engagement (damit soll an dieser Stelle nicht auf eine vereinfachte Altruismus-Egoismus-Dichotomie rekurriert werden; für eine vertiefte Diskussion der Motive ► Kap. 4 und ► Kap. 6).

#### ■ Sozialquote und altruistische Motivation

Hwang et al. (2005) haben die Motivation von Freiwilligen in Kanada und den USA verglichen und stellten fest, dass amerikanische Freiwillige stärker altruistisch motiviert waren als kanadische Freiwillige, kanadische Freiwillige hingegen stärker selbst-

bezogene Motive äußerten als amerikanische Freiwillige. Hwang et al. (2005) argumentieren, dass, obschon beide Länder liberale Demokratien sind, Kanada sich durch einen umfassenderen Wohlfahrtsstaat auszeichnet (wie etwa einen universellen Zugang zum öffentlichen Gesundheitswesen). Daher sollten es Amerikaner eher als Teil ihrer Rolle als Bürger sehen, ärmeren und benachteiligten Mitbürgern zu helfen, während Kanadier diese Rolle zum großen Teil durch den Wohlfahrtsstaat erfüllt sehen. Folglich sollten Amerikaner auch in stärkerem Maße altruistische Motive für ihr Engagement haben. Bei einem Vergleich von Ländern unterschiedlichen ökonomischen Entwicklungsstands (Bangladesch, Ghana, Polen und Südkorea) kam Ziemek (2006) zu einem ähnlichen Ergebnis: In den Ländern mit hoher Sozialquote war die altruistische Motivation schwächer ausgeprägt.

Aufbauend auf diesen Ergebnissen sowie der Social Origins Theory haben Hustinx et al. (2010) die These formuliert, dass Freiwillige vor allem dann altruistisch motiviert sind, wenn sie soziale Dienstleistungen erbringen, die von staatlicher Seite nicht erbracht werden. Folglich sollte man eine starke altruistische Motivation vor allem in »liberalen« Ländern wie den USA oder Großbritannien finden, eine mittlere altruistische Motivation in korporatistischen Ländern wie Deutschland oder Frankreich und eine schwache altruistische Motivation in sozialdemokratischen Ländern wie Schweden oder Norwegen. Hustinx et al. (2010) konnten diese Annahmen empirisch bestätigen: In ihrer Studie gaben chinesische, belgische und japanische Studierende, die freiwillig tätig waren, eine signifikant niedrigere altruistische Motivation an als US-amerikanische und kanadische Studierende. In einer Erweiterung der Stichprobe auf 12 Länder konnte die Forschungsgruppe (Handy et al., 2010) die Ergebnisse erneut bestätigen. Studierende in korporatistischen oder etatistischen Ländern (Indien, Japan, China, Niederlande, Belgien) wiesen eine niedrigere altruistische Motivation auf als Studierende in liberalen Ländern (USA, Großbritannien, Kanada).

#### ■ Signalwert und Karrieremotivation

Menschen engagieren sich, wie in ► Kap. 4 dargestellt, nicht nur in der Freiwilligenarbeit, um an-

deren zu helfen. Oft haben die Motive von Freiwilligen auch etwas mit der Person des oder der Freiwilligen zu tun. Ein Motiv ist dabei, karriere-relevante Erfahrungen zu machen und sich durch die Freiwilligenerfahrung berufliche Chancen zu eröffnen. Es gibt zahlreiche Hinweise darauf, dass Freiwilligenarbeit sich in diesem Sinne »lohnt«: Menschen, die sich freiwillig engagieren, weisen höhere Gehälter auf und haben sowohl bessere Jobs als auch bessere Karriereaussichten (Day & Devlin, 1998; Freeman, 1997; Katz & Rosenberg, 2005; Menchik & Weisbrod, 1987; Prouteau & Wolff, 2006). Eine Erklärung für den beruflichen Erfolg freiwillig Tätiger liegt darin, dass Freiwilligenarbeit potenziellen Arbeitgebern erwünschte Eigenschaften »signalisiert« (im Sinne der »Job Market Signaling«-Theorie von Spence, 1973). So signalisiert bspw. das freiwillige Engagement als Vereinsvorstand organisatorische und kommunikative Kompetenzen, die in der Funktion als Projektmanager oder Teamleiter von großer Relevanz sein können. Es ist davon auszugehen, dass in vielen Freiwilligentätigkeiten allgemeine Fertigkeiten erworben werden können, die auch im Erwerbsarbeitskontext anwendbar sind (Strauß, 2009). Diese Fertigkeiten sind sowohl kognitiver (z. B. argumentative Fähigkeiten oder Wissen über die Gestaltung organisationaler Abläufe) als auch nichtkognitiver Natur (z. B. Motivation, Zuverlässigkeit oder Teamfähigkeit). In der Tat weisen Personen, die sich freiwillig engagieren, meist ein hohes Maß an Umgänglichkeit, Verlässlichkeit, Flexibilität, sozialer Kompetenz und emotionaler Stabilität auf (z. B. Allen & Rushton, 1983), alles Eigenschaften, die häufig unter dem Begriff »Soft Skills« subsumiert und heute von Arbeitgebern stark nachgefragt werden.

Nun ist es aber plausibel anzunehmen, dass der **Signalwert** von Freiwilligenarbeit sich von Land zu Land unterscheidet. In Ländern, in denen extracurriculare Erfahrung und allgemeine Fertigkeiten wichtige Einstellungskriterien sind, sollte der Signalwert von Freiwilligenarbeit hoch und Karriereüberlegungen somit ein wichtiges Motiv sein. Hustinx et al. (2010) konnten zeigen, dass Freiwillige in den USA und Kanada, wo Freiwilligenarbeit einen hohen Signalwert hat, eine stärkere Karrieremotivation aufweisen als Freiwillige in Belgien, Finnland und Japan, wo Freiwilligenarbeit

einen niedrigen Signalwert hat. In einer erweiterten Stichprobe konnte die Forschungsgruppe (Handy et al., 2010) diese Ergebnisse bestätigen: In den USA, Kanada und Großbritannien fand sich eine signifikant stärkere Karrieremotivation als in Korea, Finnland und Japan.

Wie lässt sich aber bestimmen, welchen Signalwert Freiwilligenarbeit in einem spezifischen gesellschaftlichen Kontext hat? Hustinx et al. (2010) greifen dafür auf die Kriterien der Hochschulzulassung zurück: In Ländern, wo neben den Noten auch persönliche Bewerbungsschreiben und extracurriculare Erfahrung zählen, sollte der Signalwert von Freiwilligenarbeit höher sein als in Ländern, in denen nur die Noten zählen. Dieser Ansatz mag hilfreich sein, um die Motivation zur Freiwilligenarbeit von Studierenden zu verstehen, kann aber nicht dazu dienen, die Ausprägung des Karrieremotivs von Freiwilligen jenseits des universitären Kontexts zu erklären.

Uns erscheint es daher sinnvoll, Strauß (2009) folgend, Eigenschaften des marktwirtschaftlichen Rahmens als relevante strukturelle Faktoren zu betrachten. Insbesondere 2 Faktoren sollten eine Rolle spielen: Der Signalwert von Freiwilligenarbeit sollte zum einen davon abhängen, wie häufig Freiwillige ihre Freiwilligenerfahrung nutzen können, um erwünschte Eigenschaften zu signalisieren (also von der **Arbeitsmarktflexibilität**). Zum anderen sollte der Signalwert von Freiwilligenarbeit davon abhängen, welche Bedeutung allgemeine kognitive und nichtkognitive Fertigkeiten haben, die durch freiwilliges Engagement signalisiert werden können. Beide Faktoren variieren deutlich über Länder hinweg.

In »liberalen Marktwirtschaften«, wie den USA oder Großbritannien, findet sich eine deutlich höhere Arbeitsmarktflexibilität als in »koordinierten Marktwirtschaften« wie Schweden, Deutschland oder der Schweiz (Hall & Gingerich, 2009). Berufswechsel, Arbeitgeberwechsel und Phasen von Arbeitslosigkeit sind in liberalen Marktwirtschaften häufiger (Rubery & Grimshaw, 2003). Zudem ist in liberalen Marktwirtschaften der Anreiz größer, generelle Fähigkeiten zu entwickeln, die auch für andere Jobs genutzt werden können. In koordinierten Marktwirtschaften werden hingegen vor allem fachspezifische Kompetenzen und industrie- oder

firmenspezifische Fertigkeiten gefordert (Estevez-Abe et al., 2001; Hall & Gingerich, 2009). Anders formuliert: In liberalen Marktwirtschaften »gehen Arbeitgeber eher das Risiko ein, sich auf nicht-zertifizierte Fertigkeiten zu verlassen«, während in koordinierten Marktwirtschaften »eine zertifizierte berufliche Ausbildung das entscheidende Signal für den Arbeitgeber ist« (Strauß, 2009, S. 650).

Diese Unterschiede spiegeln sich sowohl in den individuellen Orientierungen von Hochschulabsolventen wider (Hoelscher, 2012) als auch in den Effekten, die freiwilliges Engagement auf die Wiederbeschäftigungschancen von Arbeitslosen hat (Strauß, 2009). Folglich sollte das Karrieremotiv in liberalen Marktwirtschaften stärker ausgeprägt sein. Betrachtet man die Ergebnisse der Studie von Handy et al. (2010), so ist festzustellen: In den liberalen Marktwirtschaften USA, Kanada und Großbritannien ist das Karrieremotiv deutlich stärker ausgeprägt als in den koordinierten Marktwirtschaften Belgien, Niederlande und Finnland.

## Kulturelle Ansätze

Neben den strukturellen Ansätzen zur Erklärung von Unterschieden in der Motivation von Freiwilligen gibt es auch kulturelle Ansätze. Der Ausgangspunkt ist hier die Annahme, dass sich Länder in Bezug auf **kulturelle Werte** unterscheiden. Kulturelle Werte sind nach Schwartz (1999) implizit oder explizit geteilte abstrakte Ideen darüber, was in einer Gesellschaft gut, richtig und wünschenswert ist. Die umfangreichen Arbeiten der Sozialpsychologen Hofstede (2001) und Schwartz (1994) zeigen deutlich, dass Länder sich in der Tat systematisch in Bezug auf die vorherrschenden Werte unterscheiden. Dekker und Halman (2003) sowie Finkelstein (2011) argumentieren, dass kulturelle Werte nur bedingt bestimmen, ob eine Person freiwillig tätig wird oder nicht, dass sie aber einen starken Einfluss darauf haben, welche Motive für freiwilliges Engagement jemanden ansprechen. Grönlund et al. (2011) haben den Versuch unternommen, Länderunterschiede in den Motiven für Freiwilligenarbeit über kulturelle Werte zu erklären. Folgende Zusammenhänge zwischen kulturellen Werten und Engagementmotiven (es handelt sich dabei um die im Volunteer Function Inventory von Clary et al.

(1998) spezifizierten Motive für freiwilliges Engagement, die in ► Kap. 4 ausführlich beschrieben werden) wurden dabei untersucht:

#### ■ **Egalitarismus und altruistisches Motiv**

Aus struktureller Perspektive lassen sich Unterschiede in der altruistischen Motivation von Freiwilligen durch das vorhandene oder nicht vorhandene wohlfahrtsstaatliche Engagement des Landes, in dem der Freiwillige sich engagiert, erklären. Grönlund et al. (2011) stellen dem die These gegenüber, dass eine altruistische Motivation vor allem in egalitaristischen Ländern zu finden ist. Egalitarismus meint dabei, im Sinne von Schwartz (1994), eine gesellschaftlich geteilte Norm der Gleichheit (vgl. auch ► Kap. 6), der Verantwortung und der Hilfsbereitschaft. In egalitaristischen Gesellschaften ist somit der Einzelne für das Wohlergehen seiner Mitbürger mitverantwortlich. In einer Analyse von 13 Ländern konnten Grönlund et al. (2011) zeigen, dass in Ländern mit hohen Egalitarismuswerten, etwa in Finnland, Freiwillige in stärkerem Maße altruistisch motiviert sind. Allerdings war auch bei den Befragten in Neuseeland, Kanada und den USA das altruistische Motiv stark ausgeprägt, was eher den strukturellen Überlegungen zum Sozialstaat im Abschnitt ► »Strukturelle Ansätze« entspricht.

#### ■ **Individualismus und Karrieremotiv**

Die Bedeutung des Karrieremotivs für Freiwillige hängt unter anderem davon ab, wie hoch der Signalwert von Freiwilligenarbeit für potenzielle Arbeitgeber ist (s. Abschnitt ► »Strukturelle Ansätze«). Kulturelle Werte könnten aber ebenso Unterschiede erklären: Grönlund et al. (2011) argumentieren, dass in Ländern mit einer ausgeprägten individualistischen Kultur Karrieremotive bedeutsamer sein sollten. Im Sinne von Hofstede (2001) meint Individualismus die gesellschaftliche Erwünschtheit von Selbstbestimmung, Eigenverantwortung und dem Streben nach selbst gesetzten Zielen. Eine hohe Ausprägung des Individualismus findet sich z. B. in den USA oder Großbritannien, eine niedrige Ausprägung in China oder Korea. Finkelstein (2011) konnte auf individueller Ebene zeigen, dass individualistische Freiwillige eine stärkere Karrieremotivation aufweisen. In ihrer vergleichenden

Studie finden Grönlund et al. (2011), dass das Karrieremotiv in individualistischen Ländern deutlich stärker ausgeprägt ist. Vor allem in Korea, Japan und Finnland spielte dieses Motiv für Freiwillige kaum eine Rolle.

#### ■ **Konservatismus und das Motiv der sozialen Anpassung**

Freiwilliges Engagement wird oftmals durch die Erwartungen des sozialen Umfelds (etwa wenn Familie und Freunde ebenfalls freiwillig tätig sind) befördert. Zudem können Individuen durch die Freiwilligentätigkeit die eigene Einbindung in eine Gruppe verstärken. Diese Funktion freiwilligen Engagements wird als **soziale Anpassung** (► Kap. 4) bezeichnet. Grönlund et al. (2011) haben die Vermutung geäußert, dass das Motiv der sozialen Anpassung in konservativen Ländern besonders wichtig sein sollte. Konservatismus meint nach Schwartz (1999), dass die bestehende – meist ungleiche – Verteilung von Rollen und Ressourcen als legitim betrachtet wird und dass das Individuum sich an Verpflichtungen und Regelungen anpassen hat. Grönlund et al. (2011) konnten jedoch keinen signifikanten positiven Zusammenhang zwischen dem Konservatismus eines Landes und der Bedeutung des Motivs der sozialen Anpassung finden.

#### ■ **Affektive Autonomie und Schutzmotiv**

Sich freiwillig zu engagieren, kann von eigenen Sorgen ablenken, Gefühle von Einsamkeit reduzieren und von Schuldgefühlen entlasten, die aufgrund der Tatsache entstehen, dass man es besser hat als andere Menschen. Wenn Freiwilligen diese Funktion ihres Engagement besonders wichtig ist, so haben sie ein ausgeprägtes **Schutzmotiv** (► Kap. 4). Grönlund et al. (2011) haben die These aufgestellt, dass das Schutzmotiv besonders in den Ländern zu finden sein sollte, in denen **affektive Autonomie** wichtig ist. Affektive Autonomie meint nach Schwartz (1999), dass Individuen darin bestärkt werden, positive affektive – also gefühlsmäßige – Erfahrungen zu machen und ein aufregendes und abwechslungsreiches Leben zu führen. Hohe Werte für affektive Autonomie findet Schwartz (1999) vor allem in angelsächsischen Ländern und in Israel. In der Untersuchung von Grönlund et al. (2011) war

zwar das Schutzmotiv in Israel hoch ausgeprägt, insgesamt gab es aber keinen signifikanten Zusammenhang zwischen affektiver Autonomie und dem Schutzmotiv.

#### ■ **Intellektuelle Autonomie und Erfahrungsmotiv**

Für viele Menschen ist Freiwilligenarbeit eine Möglichkeit, Neues zu erlernen, Interessen nachzugehen, praktische Erfahrungen zu sammeln, ein spezifisches soziales Umfeld kennen zu lernen und nicht zuletzt sich selbst besser zu verstehen. Man spricht hier vom **Erfahrungsmotiv** (► Kap. 4). Analog zu den Überlegungen zur affektiven Autonomie vermuten Grönlund et al. (2011), dass dieses Erfahrungsmotiv besonders in den Ländern zu finden sein sollte, in denen intellektuelle Autonomie wichtig ist. Schwartz (1999) versteht unter intellektueller Autonomie, dass in einer Gesellschaft das individuelle, unabhängige Verfolgen von eigenen Ideen und Denkweisen erwünscht ist und Neugier, Flexibilität im Denken und Kreativität positiv sanktioniert werden. Hohe Werte für intellektuelle Autonomie findet Schwartz (1999) z. B. in Kanada, den Niederlanden und der französischsprachigen Schweiz. Einen signifikanten positiven Zusammenhang zwischen intellektueller Autonomie und dem Erfahrungsmotiv konnten Grönlund et al. (2011) jedoch nicht finden.

### 15.2 Studie: Freiwilligenarbeit beim Roten Kreuz in Deutschland, Frankreich und der Schweiz

Wie oben beschrieben, liegen schon einige Studien vor, die den Zusammenhang zwischen gesellschaftlichen Charakteristika und der Motivation zum freiwilligen Engagement untersuchen. Jedoch werden in diesen Studien entweder keine validierten Instrumente zur Erfassung der Motivation eingesetzt (Hwang et al., 2005; Ziemek, 2006) oder die Stichproben beschränken sich auf Studierende an Universitäten (Grönlund et al., 2011; Handy et al., 2010; Hustinx et al., 2010). Hinzu kommt, dass sich beim Vergleich zwischen Ländern kulturelle und strukturelle Faktoren meist nur schwer voneinander trennen lassen. Um das Zusammenspiel kultureller und struktureller Faktoren besser zu verstehen, müssen daher Fälle betrachtet werden, bei

denen sich Motive und kulturelle Werte *innerhalb* eines Landes unterscheiden, gleichzeitig aber mit anderen Ländern vergleichbar sind.

Ein solcher Fall ist die Schweiz. Zum einen gibt es Hinweise darauf, dass der französische und der deutsche Kulturraum in die Schweiz hineinreichen (Neidhart, 2002). Mit Blick auf die Freiwilligenarbeit ist beispielsweise festzustellen, dass sich die Form der Freiwilligenarbeit in Deutschland und der Deutschschweiz stärker ähnelt als in der Deutschschweiz und der lateinischen Schweiz (Ammann, 2007) und dass sich der Non-Profit-Sektor in Frankreich und der Romandie sehr ähnlich sind (Helmig et al., 2010). Auch in Bezug auf die Motive von Freiwilligen fanden Strubel et al. (► Kap. 14) eine starke Übereinstimmung in Deutschland und der Deutschschweiz. Zum anderen finden sich Unterschiede in den Motiven zwischen den Sprachregionen der Schweiz (Stadelmann-Steffen et al., 2010). In einer Studie, die das Volunteer Function Inventory (VFI) von Clary et al. (1998) verwendete, fanden Haefliger und Hug (2009), dass die Motive Schutz und Selbstwerterhöhung in der Romandie (französischsprachige Schweiz) stärker ausgeprägt sind als in der Deutschschweiz.

Daher wollen wir uns im Folgenden anschauen, wie sich die Motive von Freiwilligen in Deutschland, Frankreich, der Deutschschweiz und der Romandie unterscheiden. Um die Freiwilligentätigkeit vergleichbar zu halten, dienen dabei als Stichprobe in allen 4 Gruppen ausschließlich Freiwillige des Roten Kreuzes. Dies unterscheidet unsere Studie deutlich von den bisherigen Studien (Grönlund et al., 2011; Handy et al., 2010; Hustinx et al., 2010; Hwang et al., 2005; Ziemek, 2006), in denen keine Informationen zur Art der Freiwilligentätigkeit vorliegen bzw. die Befragten unterschiedlichen Freiwilligentätigkeiten nachgehen. Folglich kann in diesen Studien nicht ausgeschlossen werden, dass die Unterschiede in den Motiven zwischen den Ländern auf Unterschieden in den Freiwilligentätigkeiten zurückzuführen sind. Tatsächliche Aussagen über den Einfluss kultureller und struktureller Faktoren auf die Motive für freiwilliges Engagement lassen sich nur machen, wenn Unterschiede in den Motiven auch bei gleicher Freiwilligentätigkeit zu beobachten sind. Warum Freiwillige der gleichen Tätigkeiten aus unterschiedlichen Motiven nachgehen, wird in ► Kap. 4 ausgeführt.

■ Tab. 15.2 Stichprobenmerkmale

Merkmal	Deutschland	Frankreich	Deutschschweiz	Romandie
Durchschnittsalter (in Jahren)	33	42	47	46
Weiblich	39%	46%	53%	52%
Berufstätig	52%	56%	52%	60%
Erste Hilfe	62%	44%	37%	28%
Soziale Dienste	28%	39%	44%	59%
Administration	10%	17%	19%	13%
N	850	552	444	113

### 15.2.1 Methode und Stichprobe

Die Daten für diesen Vergleich stammen aus einer größeren Befragung von Freiwilligen des Roten Kreuzes in 10 europäischen Ländern. Hier werden nur die Freiwilligen in Deutschland, Frankreich und der Schweiz betrachtet. In Deutschland wurden 850, in Frankreich 552 und in der Schweiz 557 Freiwillige befragt, wobei 444 in der Deutschschweiz und 113 in der Romandie engagiert waren. ■ Tab. 15.2 zeigt, dass die Stichproben keine zu großen Abweichungen in Bezug auf Alter, Geschlecht und Erwerbsstatus aufweisen. Bei der Art der Freiwilligentätigkeit (erste Hilfe, soziale Dienste oder Administration) sind die deutschen Freiwilligen besonders im Bereich der ersten Hilfe engagiert, während die Freiwilligen in der Romandie besonders im Bereich der sozialen Dienste engagiert sind.

Zur Erfassung der Motive wurde das **Volunteer Function Inventory** (VFI) von Clary et al. (1998) in der validierten deutschen Übersetzung von Oostlander et al. (2014) und der französischen Übersetzung von Haefliger und Hug (2009) eingesetzt, das die Motive soziale Anpassung, Karriere, Selbstwerterhöhung, Schutz, Erfahrung und Werte umfasst (für eine detaillierte Diskussion des Instruments ► Kap. 4). Die Items wurden auf einer 7-stufigen Skala von 1 (überhaupt nicht wichtig) bis 7 (sehr wichtig) gemessen. Das Motiv Werte im VFI entspricht dabei weitestgehend der inhaltlichen Ausrichtung des altruistischen Motivs in den oben beschriebenen Erhebungen (Grönlund et al., 2011; Handy et al., 2010; Hustinx et al., 2010; Hwang et al.,

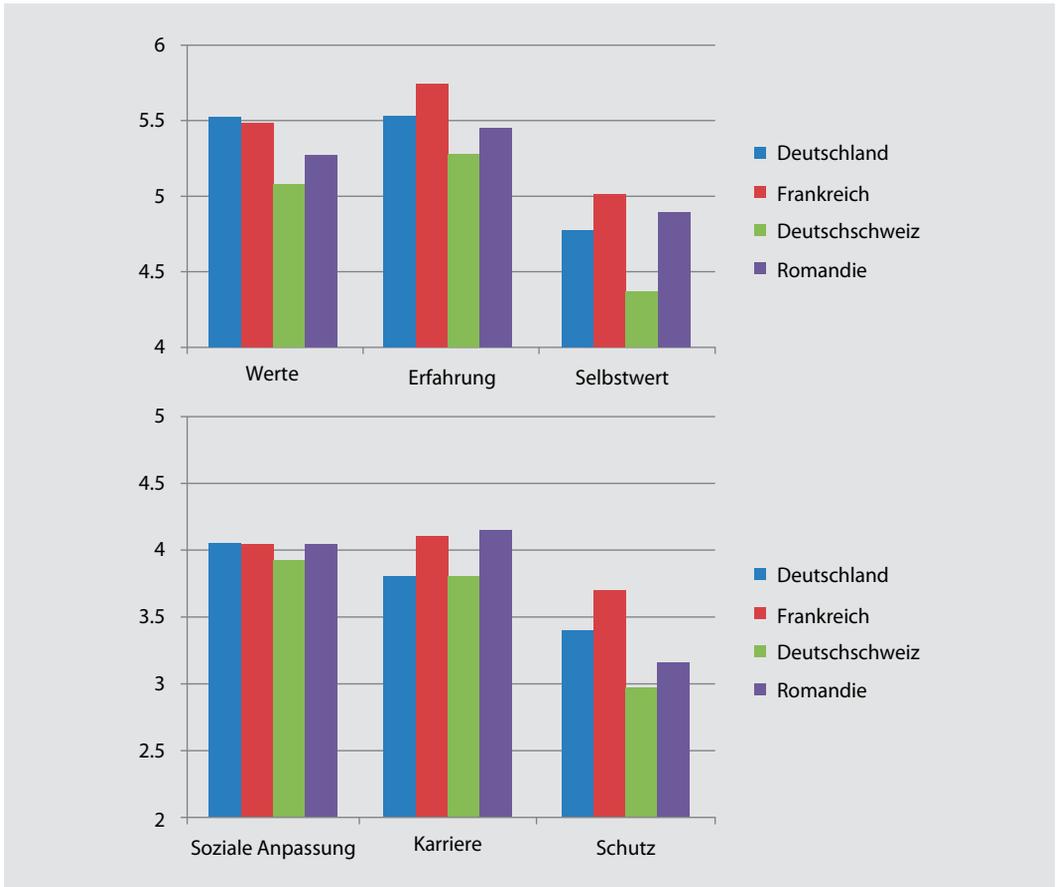
2005; Ziemek, 2006). Der »altruistische Gehalt« des Wertemotivs des VFI wird in ► Kap. 6 genauer dargestellt.

Um den Unterschieden zwischen den Stichproben Rechnung zu tragen, wurden nicht die reinen Mittelwerte der 4 Stichproben verglichen, sondern eine sog. Kovarianzanalyse durchgeführt, die zunächst den Einfluss von Art und Umfang der bezahlten Beschäftigung und der Freiwilligentätigkeit, Haushaltseinkommen, Alter, Geschlecht und Bildung kontrolliert. Die in ■ Abb. 15.2 dargestellten Mittelwerte stellen daher auch Mittelwerte unter der Annahme gleicher Stichprobenzusammensetzung in den 4 Vergleichsgruppen dar. Die Unterschiede zwischen den Gruppen sind somit nicht auf die kontrollierten Variablen (Einkommen, Alter etc.) zurückzuführen.

### 15.2.2 Ergebnisse und Diskussion

#### Wertemotiv

Mit Blick auf das Motiv des Altruismus zeigen sich keine signifikanten Unterschiede zwischen deutschen und französischen Freiwilligen, die Schweizer Freiwilligen weisen jedoch sowohl in der Deutschschweiz als auch in der Romandie eine niedrigere Wertemotivation auf als die deutschen und französischen Freiwilligen. Diese Unterschiede können kaum durch kulturelle Werte erklärt werden, da sich Deutschland, Frankreich und die Schweiz nicht sonderlich in Bezug auf egalitaristische Werte unterscheiden (Schwartz, 1999). Alle 3 Länder sind weniger egalitaristisch als skandinavische Länder



■ **Abb. 15.2** Engagementmotive in Deutschland, Frankreich, der Deutschschweiz und der Romandie

wie Schweden oder Norwegen, aber egalitaristischer als liberale Länder wie die USA.

Jedoch lassen sich diese Ergebnisse gut mit dem strukturellen Ansatz erklären, dass in Ländern mit umfassenden Sozialleistungen die altruistische Motivation für freiwilliges Engagement eher niedrig ausgeprägt ist. Vergleicht man den Umfang der Sozialleistungen in Deutschland, Frankreich und der Schweiz, so ist festzustellen, dass laut Europäischer Kommission (2008) die kaufkraftbereinigten Sozialausgaben pro Kopf in der Schweiz 14% über dem deutschen und 11% über dem französischen Niveau liegen. Noch deutlicher wird dies, wenn man die Leistungen in Bezug setzt zur Bedürftigkeit: Im Index für »Wohlfahrtsgenerosität« von Saltkjel et al. (2013), der die Arbeitslosenquote berücksichtigt,

erzielt die Schweiz den Wert 174, Deutschland den Wert 110 und Frankreich den Wert 96.

Kulturelle Unterschiede scheinen jedoch auch eine Rolle zu spielen. Es gibt einen kleinen, aber signifikanten Unterschied zwischen der Romandie und der Deutschschweiz. In der Romandie ist die Wertemotivation höher ausgeprägt. Dies entspricht den Ergebnissen des Freiwilligenmonitors: Auch hier war das Motiv »anderen helfen« in der Romandie wichtiger als in der Deutschschweiz (Stadelmann-Steffen et al., 2010). Wie lassen sich diese Unterschiede erklären? Ein erster Ansatzpunkt ist die Religion: Offe und Fuchs (2001) argumentieren, dass die katholische »Ethik der Barmherzigkeit« Freiwilligenarbeit befördert. Unterschiede im Ausmaß der Freiwilligenarbeit innerhalb der Schweiz

lassen sich so zwar nicht erklären, da Protestanten stärker engagiert sind als Katholiken (Freitag & Manatschal, 2014), man könnte aber vermuten, dass die stärkere Ausprägung des Katholizismus in der Romandie (Bundesamt für Statistik, 2014) auch mit einer stärkeren Kultur der Sorge um den anderen einhergeht. Ein weiterer Ansatzpunkt sind Einstellungen zum Verhältnis von Gemeinwesen und Individuum bzw. sozialpolitische Grundwerte (Kriesi et al., 1996): Die Bewohner der Romandie sehen es stärker als Verantwortung des Gemeinwesens, den Einzelnen sozial abzusichern, während in der Deutschschweiz diese Verantwortung stärker beim Individuum und seinem privaten Netzwerk gesehen wird (Freitag, 2000). Somit ließe sich folgende These formulieren: Das Selbstverständnis als »aktive Bürger« führt zu einem stärkeren Engagement in der Deutschschweiz, der Gedanke der kollektiven Absicherung lässt aber altruistische Motive in der Romandie bedeutsamer sein.

### Karrieremotiv

Das Karrieremotiv wird von den französischen Freiwilligen des Roten Kreuzes signifikant höher bewertet als von den deutschen Freiwilligen. Bei den Deutschschweizern entspricht das Niveau den deutschen Freiwilligen, bei den französischsprachigen Schweizern den französischen Freiwilligen.

Strukturelle Faktoren können diese Unterschiede nicht erklären. Nimmt man die durchschnittliche Verweildauer in einem Job als Indikator für Arbeitsmarktflexibilität, so unterscheiden sich Frankreich und Deutschland kaum (11,95 bzw. 11,47 Jahre). Die Schweiz hingegen weist eine leicht höhere Arbeitsmarktflexibilität auf (9,73 Jahre). Die etwas größere Bedeutung von allgemeinen Fertigkeiten in Frankreich (Schmidt, 2003) könnte die Bedeutung des Karrieremotivs in Frankreich, nicht jedoch in der französischsprachigen Schweiz erklären.

Vielversprechender sind die Überlegungen von Grönlund et al. (2011) zum Individualismus. In der Tat weist Frankreich einen höheren Individualismus auf als Deutschland (71 im Vergleich zu 67 nach Hofstede et al., 2010), der Wert der Schweiz liegt dazwischen. Zudem finden sich ähnliche Individualismuswerte in Frankreich und der franzö-

sichsprachigen Schweiz (Green et al., 2005) sowie höhere Individualismuswerte in der französischsprachigen Schweiz als in der Deutschschweiz (Staheli, 2003).

### Motiv der sozialen Anpassung

In Bezug auf das Motiv der sozialen Anpassung gibt es keine signifikanten Unterschiede. Dies entspricht den Überlegungen von Grönlund et al. (2011) zu kulturellen Werten: Nach Schwartz (1999) unterscheiden sich Deutschland, Frankreich und die Schweiz nicht sonderlich in Bezug auf den Wert Konservativismus. Im Vergleich zu Ländern in Osteuropa und im Mittleren und Fernen Osten spielt der Konservativismus in allen 3 Ländern eine untergeordnete Rolle (Sagiv & Schwartz, 2007).

### Erfahrungsmotiv

Das Motiv der Erfahrung ist bei den Freiwilligen in Frankreich signifikant stärker ausgeprägt als bei den Freiwilligen in Deutschland. Für die Freiwilligen in der Schweiz ist dieses Motiv am wenigsten wichtig. Signifikante Unterschiede zwischen der Romandie und der Deutschschweiz gibt es nicht.

Dies stimmt mit den Ergebnissen von Strubel et al. (► Kap. 14) überein: Hier war das Erfahrungsmotiv in der Deutschschweiz weniger wichtig als in Deutschland. Zugleich zeigen sich auch im Freiwilligenmonitor (Stadelmann-Steffen et al., 2010) keine Unterschiede innerhalb der Schweiz in Bezug auf das Motiv »Spaß an der Tätigkeit«, das eine gewisse Nähe zum Erfahrungsmotiv hat.

Wie lassen sich aber die bestehenden Unterschiede erklären? Wie schon erwähnt, haben Grönlund et al. (2011) die These formuliert, dass dort, wo der kulturelle Wert der intellektuellen Autonomie stark ausgeprägt ist, Freiwilligenarbeit eher eine Lernfunktion für die Freiwilligen erfüllt. Dies erklärt insofern unsere Ergebnisse, als dass nach Schwartz (1994) der kulturelle Wert der intellektuellen Autonomie in Frankreich stärker ausgeprägt ist als in Deutschland. Allerdings beobachtet Schwartz (1994) das höchste Maß an intellektueller Autonomie in der (französischsprachigen) Schweiz. Hier finden wir eine Ausprägung der Erfahrungsfunktion, die auf dem Niveau von

Deutschland liegt, nicht aber darüber. Jedoch ist die Tendenz auszumachen, dass das Erfahrungsmotiv in der Romandie stärker ausgeprägt ist als in der Deutschschweiz.

### Schutzmotiv

In Bezug auf das Schutzmotiv zeigt sich ein ähnliches Muster wie für das Erfahrungsmotiv: Die französischen Freiwilligen berichten am stärksten ein Schutzmotiv, signifikant stärker als die Freiwilligen in Deutschland. In der Schweiz ist das Schutzmotiv signifikant niedriger ausgeprägt als in Deutschland und Frankreich, signifikante Unterschiede zwischen der Romandie und der Deutschschweiz gibt es nicht.

Dieses Muster entspricht dem anderer Studien. Auch bei Strubel et al. (► Kap. 14) war das Schutzmotiv in der Deutschschweiz niedriger ausgeprägt als in Deutschland. Bei Haefliger und Hug (2009) war das Schutzmotiv in der französischsprachigen Schweiz leicht stärker ausgeprägt als in der Deutschschweiz, jedoch der Unterschied ebenfalls nicht signifikant.

Als Erklärung für dieses Muster kann, den Überlegungen von Grönlund et al. (2011) folgend, der kulturelle Wert der affektiven Autonomie dienen. Nach Schwartz (1994) ist dieser Wert in Frankreich stärker ausgeprägt als in Deutschland. Allerdings kann damit nicht die niedrige Ausprägung in der Schweiz erklärt werden, da nach Schwartz (1994) der kulturelle Wert der affektiven Autonomie in der (französischsprachigen) Schweiz wichtiger ist als in Deutschland.

### Motiv der Selbstwerterhöhung

Das Motiv der Selbstwerterhöhung ist in Frankreich signifikant stärker ausgeprägt als in Deutschland und in der Romandie signifikant stärker als in der Deutschschweiz. Die Werte für Frankreich und die Romandie unterscheiden sich nicht signifikant, die Werte für die Deutschschweiz liegen noch deutlich unter denen in Deutschland.

Auch dieses Muster entspricht den bisherigen Studien: Bei Strubel et al. (► Kap. 14) war das Motiv der Selbstwerterhöhung in der Deutschschweiz

niedriger ausgeprägt als in Deutschland, bei Haefliger und Hug (2009) war das Motiv Selbstwerterhöhung in der Romandie signifikant stärker ausgeprägt als in der Deutschschweiz.

Zur Erklärung könnte auch hier der kulturelle Wert der affektiven Autonomie herangezogen werden, auch wenn Grönlund et al. (2011) keine explizite These dazu formuliert haben. Sich freiwillig zu engagieren, um sich selbst besser zu fühlen, sollte in den Ländern eher ein Motiv sein, in denen es ein allgemein akzeptiertes Ziel ist, positive affektive Erfahrungen zu machen und ein aufregendes und abwechslungsreiches Leben zu führen. Wie oben schon erwähnt, ist nach Schwartz (1999) die affektive Autonomie in Frankreich und der französischsprachigen Schweiz stärker ausgeprägt als in Deutschland.

## 15.3 Fazit

Wir haben in diesem Kapitel gesehen, dass, obschon die Motivation für Freiwilligenarbeit in erster Linie individuell bedingt ist, es eine Reihe von Faktoren auf der gesellschaftlichen Ebene gibt, die die Auftretenswahrscheinlichkeit bestimmter Motive, sich zu engagieren, beeinflussen. Dies sind strukturelle Faktoren, wie die Generosität des Sozialstaats oder die Struktur des Arbeitsmarktes, und kulturelle Faktoren, wie Egalitarismus, Individualismus, Konservativismus, intellektuelle Autonomie und affektive Autonomie.

Während unsere Vergleichsstudie in Deutschland und der Deutschschweiz (► Kap. 14) zu dem Ergebnis kommt, dass sich die Motive freiwillig Engagierter in hohem Maße ähneln, haben wir in unsere Studie beim Roten Kreuz in Deutschland, Frankreich und der Schweiz bedeutsame Unterschiede gefunden. Dies ist insofern bemerkenswert, als dass es sich bei allen Freiwilligen um Westeuropäer handelt, die für die gleiche Organisation tätig sind. Neben den Unterschieden zwischen den 3 Ländern zeigt sich aber auch ein Hineinreichen des französischen und deutschen Kulturraums in die Schweiz, da sich die Romandie und die Deutschschweiz unterscheiden, zugleich aber Ähnlichkeiten zu den Motiven in Deutschland und

Frankreich aufweisen, wobei es eine stärkere Übereinstimmung der Motive zwischen der Romandie und Frankreich gibt als zwischen der Deutschschweiz und Deutschland. Wenn man alle Motive zusammen betrachtet, ist die Bedeutung der Motive in der Romandie der in Frankreich ähnlicher als jener in der Deutschschweiz.

In den von uns gefundenen Unterschieden spiegeln sich sowohl strukturelle als auch kulturelle Faktoren wider: In der Schweiz, wo die sozialstaatlichen Leistungen individuelle Notlagen noch etwas stärker abfedern als in Frankreich und Deutschland, ist das Motiv des Altruismus deutlich schwächer ausgeprägt. Zudem können einige Unterschiede in den Motiven auf kulturelle Werte zurückgeführt werden. So entspricht die starke Bedeutung des Karrieremotivs in Frankreich und der Romandie einem ausgeprägten Individualismus. Darüber hinaus kann die höhere Bedeutung der kulturellen Werte intellektuelle Autonomie und affektive Autonomie erklären, warum die Motive Erfahrung, Schutz und Selbstwerterhöhung in Frankreich wichtiger sind als in Deutschland. Mit Blick auf die Schweiz kann affektive Autonomie zwar die hohe Ausprägung des Motivs Selbstwerterhöhung in der Romandie erklären, die niedrige Bedeutung der Motive Erfahrung und Schutz in der Romandie und der Deutschschweiz bedarf jedoch weiterer Erklärungsversuche. In Bezug auf das Erfahrungsmotiv ließe sich die These formulieren, dass in der Schweiz aufgrund der »republikanischen Tugend« (Böhler et al., 2000) Freiwilligenarbeit stärker als bürgerschaftliche Pflicht und Selbstverständlichkeit betrachtet wird und weniger eine Domäne der Selbstverwirklichung und neuer Erfahrungen darstellt. Die niedrige Bedeutung des Schutzmotivs könnte drauf zurückzuführen sein, dass in der Schweiz Individuen zwar im Sinne affektiver Autonomie darin bestärkt werden, positive gefühlsmäßige Erfahrungen zu machen, dass aber mit negativen Gefühlen weniger offen umgegangen wird als in Deutschland und Frankreich. Insgesamt zeigt sich in unseren Ergebnissen ein Zusammenwirken kultureller und struktureller Charakteristika des gesellschaftlichen Kontextes auf die individuelle Motivation zum freiwilligen Engagement.

## 15.4 Implikationen

Welche Implikationen haben nun diese Ergebnisse? Für Freiwilligenverantwortliche in Non-Profit-Organisationen ist sicherlich die wichtigste Einsicht, dass es auch in Ländern, die strukturell und kulturell relativ ähnlich sind, wie Deutschland, Frankreich und die Schweiz, bedeutsame Unterschiede in der Motivation gibt. Da wir in unserer Studie den Einfluss der Organisation und der Tätigkeit relativ gut kontrollieren konnten (alle Freiwilligen waren für das Rote Kreuz tätig, Unterschiede zwischen den Tätigkeitsbereichen wurden statistisch kontrolliert), zeigen unsere Ergebnisse, dass sich die Bedeutung unterschiedlicher Motive, ein und dieselbe Freiwilligentätigkeit aufzunehmen, in der Tat von Land zu Land unterscheidet. Das bedeutet für Praktiker in multi- und internationalen Non-Profit-Organisationen wie dem Roten Kreuz oder Amnesty International, dass nicht pauschal von »den« Motiven »ihrer« Freiwilligen ausgegangen werden kann. Vielmehr müssen die Rekrutierungsstrategie und die organisationale Praxis den landespezifischen Motivlagen Rechnung tragen. Somit sind auch den aktuellen Tendenzen der Standardisierung im Freiwilligenmanagement gewisse Grenzen gesetzt.

Die in diesem Kapitel berichteten Befunde dienen aber dazu, die aktuellen Bemühungen von Seiten vieler politischer und Dritter-Sektor-Akteure, »die Zivilgesellschaft zu fördern«, zu diskutieren. Unsere Ergebnisse zeigen, dass Freiwilligenarbeit nicht nur individuelles prosoziales Verhalten ist, sondern eine multifunktionale Tätigkeit (zum Begriff der Funktionalität ► Kap. 4), die in einen ökonomischen, politischen und kulturellen Kontext eingebettet ist und durch diesen beeinflusst wird. Freiwilliges Engagement ist nicht nur auf individuelle Einstellungen zurückzuführen, sondern stellt auch eine Reaktion auf einen gesellschaftlichen Kontext dar. Folglich ist auch die potenzielle Engagementquote – das **Engagementpotenzial** (Gensicke, 2006) – nicht universell, sondern durch den spezifischen gesellschaftlichen Kontext, in den Freiwillige eingebettet sind, bedingt. Die Tatsache, dass 40% der Erwachsenen in Schweden in der Freiwilligenarbeit tätig sind, aber weniger als

20% in Spanien, heißt nicht unbedingt, dass die politischen und zivilgesellschaftlichen Akteure in Spanien weniger gut darin sind, »das Engagementpotenzial zu heben«. Vielmehr legen strukturelle wie kulturelle Faktoren eben diese Unterschiede nahe. Jedoch soll dies nicht als Determinismus missverstanden werden. Auch wenn strukturelle Faktoren wie sozialstaatliche und Arbeitsmarktinstitutionen relativ starr sind, so unterliegen kulturelle Faktoren, z. B. Werte wie Egalitarismus und Solidarität, gesellschaftlichem Wandel. In welche Richtung Gesellschaften sich wandeln, das wird gerade auch durch zivilgesellschaftliche Aktivitäten bestimmt. Kurzum: Freiwilligenarbeit ist durch den gesellschaftlichen Kontext bestimmt, bestimmt diesen aber auch mit.

## Literatur

- Allen, N. J. & Rushton, J. P. (1983). Personality characteristics of community mental health volunteers: A review. *Non-profit and Voluntary Sector Quarterly* 12(1), 36–49.
- Ammann, H. (2007). Im Dienste der Res publica, in der Schweiz – und anderswo. *Der Bürger im Staat* 57(4), 226–232.
- Anheier, H. & Salamon, L. M. (1999). Volunteering in cross-national perspective: Initial comparisons. *Law and Contemporary Problems* 62(4), 43–66.
- Böhler, M., Hofmann, E., Reill, P. H. & Zurbuchen, S. (2000). *Republikanische Tugend: Ausbildung eines Schweizer Nationalbewusstseins und Erziehung eines neuen Bürgers*. Genf: Slatkine.
- Bundesamt für Statistik. (2014). *Strukturerhebung*. Verfügbar unter: ► <http://www.pxweb.bfs.admin.ch> [23.06.2014].
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ). (2009). *Bericht zur Lage und zu den Perspektiven des bürgerschaftlichen Engagements in Deutschland*. Berlin: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.
- Clary, E. G., Snyder, M., Ridge, R. D. & Copeland, J. (1998). Understanding and assessing the motivations of volunteers: A functional approach. *Journal of Personality and Social Psychology* 74(6), 1516–1530.
- Day, K. M. & Devlin, R. A. (1996). Volunteerism and crowding out: Canadian econometric evidence. *Canadian Journal of Economics* 29(1), 37–53.
- Day, K. M. & Devlin, R. A. (1998). The payoff to work without pay: Volunteer work as an investment in human capital. *Canadian Journal of Economics*, 1179–1191.
- Dekker, P. & Halman, L. (2003). Volunteering and values: An introduction. In P. Dekker & L. Halman (Hrsg.), *The values of volunteering: Cross-cultural perspectives* (S. 1–18). New York: Kluwer.
- Emmerich, J. (2012). *Die Vielfalt der Freiwilligenarbeit: eine Analyse kultureller und sozialstruktureller Bedingungen der Übernahme und Gestaltung von freiwilligem Engagement*. Münster: LIT.
- Esping-Andersen, G. (1990). *The three worlds of welfare capitalism*. Cambridge, UK: Polity.
- Estevez-Abe, M., Iversen, T. & Soskice, D. (2001). Social protection and the formation of skills: A reinterpretation of the welfare state. In P. A. Hall & D. Soskice (Hrsg.), *Varieties of capitalism: The institutional foundations of comparative advantage*. Oxford: Oxford University Press.
- Europäische Kommission. (2008). Eurostat. Verfügbar unter: ► <http://epp.eurostat.ec.europa.eu> [23.06.2014].
- Finkelstein, M. A. (2011). Correlates of individualism and collectivism: Predicting volunteer activity. *Social Behavior and Personality* 39(5), 597–606.
- Freeman, R. B. (1997). Working for nothing: The supply of volunteer labor. *Journal of Labor Economics* 15(1), S140–S166.
- Freitag, M. (2000). Soziales Kapital und Arbeitslosigkeit. Eine empirische Analyse zu den Schweizer Kantonen. *Zeitschrift für Soziologie* 29(3), 186–201.
- Freitag, M. & Manatschal, A. (2014). Unbezahlt, aber unbezahlbar: Freiwilliges Engagement als soziales Kapital der Schweiz. In M. Freitag (Hrsg.), *Das soziale Kapital der Schweiz* (S. 115–146). Zürich: NZZ.
- Gensicke, T. (2006). Zusammenfassung. In T. Gensicke, S. Picot & S. Geiss (Hrsg.) *Freiwilliges Engagement in Deutschland 1999–2004* (S. 13–33). Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.
- Green, E. G. T., Deschamps, J.-C. & Páez, D. (2005). Variation of individualism and collectivism within and between 20 countries: A typological analysis. *Journal of Cross-Cultural Psychology* 36(3), 321–339.
- Grönlund, H., Holmes, K., Kang, C., Cnaan, R., Handy, F., Brudney, J. et al. (2011). Cultural values and volunteering: A cross-cultural comparison of students' motivation to volunteer in 13 countries. *Journal of Academic Ethics* 9(2), 87–106.
- Haefliger, U. & Hug, S. (2009). *Mean well to do good? Volunteer motivation re-examined*. Paper presented at the Midwest Political Science Association Annual Meeting. Chicago, IL.
- Hall, P. A. & Gingerich, D. W. (2009). Varieties of capitalism and institutional complementarities in the political economy: An empirical analysis. *British Journal of Political Science* 39(03), 449–482.
- Halman, L. (2003). Volunteering, democracy, and democratic attitudes. In P. Dekker & L. Halman (Hrsg.), *The values of volunteering: cross-cultural perspectives* (S. 79–198). New York: Kluwer.
- Handy, F., Cnaan, R. A., Hustinx, L., Kang, C., Brudney, J. L., Haski-Leventhal, D. et al. (2010). A cross-cultural examination of student volunteering: Is it all about résumé building? *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly* 39(3), 498–523.

- Helmig, B., Gmür, M., Bärlocher, C. & Bächtold, S. (2010). Statistik des Dritten Sektors der Schweiz. In B. Helmig, H. Lichtsteiner & M. Gmür (Hrsg.), *Der dritte Sektor der Schweiz* (S. 173–206). Bern: Haupt.
- Hodgkinson, V. A. (2003). Volunteering in global perspective. In P. Dekker & L. Halman (Hrsg.), *The values of volunteering: Cross-cultural perspectives* (S. 35–53). New York: Kluwer.
- Hoelscher, M. (2012). Spielarten des Kapitalismus und Kompetenzen von Hochschulabsolventinnen und -absolventen. *KZfSS Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 64(3), 479–505.
- Hofstede, G. (2001). *Culture's consequences: Comparing values, behaviors, institutions and organizations across nations*. Thousand Oaks: Sage.
- Hofstede, G., Hofstede, G. J. & Minkov, M. (2010). *Cultures and organizations*. New York: McGraw-Hill.
- Hustinx, L., Handy, F., Cnaan, R. A., Brudney, J. L., Pessi, A. B. & Yamauchi, N. (2010). Social and cultural origins of motivations to volunteer: A comparison of university students in six countries. *International Sociology* 25(3), 349–382.
- Hwang, M., Grabb, E. & Curtis, J. (2005). Why get involved? Reasons for voluntary-association activity among Americans and Canadians. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly* 34(3), 387–403.
- Inglehart, R. (2003). Modernization and volunteering. In P. Dekker & L. Halman (Hrsg.), *The values of volunteering: cross-cultural perspectives* (S. 55–70). New York: Kluwer.
- Katz, E. & Rosenberg, J. (2005). An economic interpretation of institutional volunteering. *European Journal of Political Economy* 21(2), 429–443.
- Kriesi, H., Wernli, B., Sciarini, P. & Gianni, M. (1996). *Le clivage linguistique. Problèmes de compréhension entre les communautés linguistiques en Suisse*. Bern: Bundesamt für Statistik.
- Menchik, P. L. & Weisbrod, B. A. (1987). Volunteer labor supply. *Journal of Public Economics* 32(2), 159–183.
- Neidhart, L. (2002). *Die politische Schweiz: Fundamente und Institutionen*. Zürich: Neue Zürcher Zeitung.
- Offe, C. & Fuchs, S. (2001). Schwund des Sozialkapitals? Der Fall Deutschland. In R. D. Putnam (Hrsg.), *Gesellschaft und Gemeinwohl. Sozialkapital im internationalen Vergleich*. Gütersloh (S. 417–514). Gütersloh: Bertelsmann Stiftung.
- Oorschot, W. van & Arts, W. (2005). The social capital of European welfare states: The crowding out hypothesis revisited. *Journal of European Social Policy* 15(1), 5–26.
- Oostlander, J., Güntert, S. T., Schie, S. van & Wehner, T. (2014). Volunteer Functions Inventory (VFI): Konstruktvalidität und psychometrische Eigenschaften der deutschen Adaptation. *Diagnostica* 60(2), 73–85.
- Parboteeah, K. P., Cullen, J. B. & Lim, L. (2004). Formal volunteering: A cross-national test. *Journal of World Business* 39(4), 431–441.
- Prouteau, L. & Wolff, F.-C. (2006). Does volunteer work pay off in the labor market? *The Journal of Socio-Economics* 35(6), 992–1013.
- Rubery, J. & Grimshaw, D. (2003). *The organization of employment: An international perspective*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Sagiv, L. & Schwartz, S. H. (2007). Cultural values in organizations: insights for Europe. *European Journal of International Management* 1(3), 176–190.
- Salamon, L. M. & Anheier, H. (1998). Social origins of civil society: Explaining the nonprofit sector cross-nationally. *Voluntas* 9(3), 213–248.
- Salamon, L. M. & Sokolowski, W. (2003). Institutional roots of volunteering: Toward a macro-structural theory of individual voluntary action. In P. Dekker & L. Halman (Hrsg.), *The values of volunteering: Cross-cultural perspectives* (S. 71–90). New York: Kluwer.
- Saltkjel, T., Dahl, E. & Wel, K. A. van der (2013). Health related social exclusion in Europe: A multilevel study of the role of welfare generosity. *International journal for equity in health* 12(1), 81.
- Schmidt, V. (2003). French capitalism transformed, yet still a third variety of capitalism. *Economy and Society* 32(4), 526–554.
- Schwartz, S. H. (1994). Beyond individualism/collectivism: New cultural dimensions of values. In U. Kim, H. C. Triandis, C. Kagitcibasi, S.-C. Choi & G. Yom (Hrsg.), *Individualism and collectivism: Theory, method and application*. Thousand Oaks: Sage.
- Schwartz, S. H. (1999). A theory of cultural values and some implications for work. *Applied Psychology: An International Review* 48(1), 23–47.
- Seibel, W. (2010). Theories of nonprofit sector, political. In H. K. Anheier & S. Toepler (Hrsg.), *International encyclopedia of civil society* (S. 1533–1537). Heidelberg: Springer.
- Spence, M. (1973). Job market signaling. *The Quarterly Journal of Economics* 87(3), 355–374.
- Stadelmann-Steffen, I. (2011). Social volunteering in welfare states: Where crowding out should occur. *Political Studies* 59(1), 135–155.
- Stadelmann-Steffen, I., Traunmüller, R., Gundelach, B. & Freitag, M. (2010). *Freiwilligen-Monitor Schweiz 2010*. Zürich: Seismo.
- Staeheli, B. (2003). *Cross-cultural management within Switzerland: An in-depth case study of a Swiss financial services company*. Zürich: BS-Verlag.
- Strauß, S. (2009). Ehrenamt in Deutschland und Großbritannien: Sprungbrett zurück auf den Arbeitsmarkt? *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 61(4), 647–670.
- Tocqueville, A. de (1835/1986). *Über die Demokratie in Amerika*. Stuttgart: Reclam.
- Weisbrod, B. (1978). *The voluntary independent sector*. Lexington: Lexington Books.
- Wollebæk, D. & Selle, P. (2008). A social democratic model of civil society. In B. Jobert & B. Kohler-Koch (Hrsg.), *Changing images of civil society. From protest to governance* (S. 47–70). Milton Park: Routledge.
- Ziemek, S. (2006). Economic analysis of volunteers' motivations: A cross-country study. *Journal of Socio-Economics* 35(3), 532–555.

# Service teil

Statistische und methodische Begriffe – 282

Stichwortverzeichnis – 289



A

B

C

# Statistische und methodische Begriffe

Stefan T. Güntert

Eine Bemerkung vorweg: Diese Hintergrundinformationen sollen Laien lediglich eine Grundidee verschiedener statistischer und methodischer Begriffe vermitteln, damit der Darstellung der Befunde leichter gefolgt werden kann. Diesem Zweck wird hin und wieder die Präzision eines statistischen Lehrbuchs geopfert. Der interessierte Leser wird bei Wikipedia zu allen Begriffen weitergehende Orientierung und zahlreiche Abbildungen (zu Normalverteilungen, Regressionsanalysen etc.) finden.

## ■ Konstrukte und deren Operationalisierung

Größen wie »Organisationsbindung« oder »Arbeitszufriedenheit« kann man als psychologische **Konstrukte** bezeichnen. Mit **Operationalisierung** eines Konstrukts ist dessen »Messbarmachung« gemeint. Eine Liste verschiedener Problemlöseaufgaben beispielsweise kann dazu genutzt werden, das psychologische Konstrukt »Intelligenz« zu operationalisieren. Die meisten psychologischen Konstrukte, die in diesem Buch vorgestellt und untersucht werden, werden durch weniger streng standardisierte Verfahren bzw. Tests operationalisiert. Üblicherweise werden Untersuchungsteilnehmer um Selbstausskünfte gebeten, d. h. sie sollen z. B. angeben, wie stark sie einer bestimmten Aussage zustimmen. Ein einzelner Aspekt, der eingestuft werden kann, wird **Item** genannt (der englische Begriff, der auch im Deutschen genutzt wird, bedeutet »einzelner Eintrag«). Die Antwort auf ein einzelnes Item interessiert jedoch in der eigentlichen Auswertung einer Studie selten; vielmehr werden mehrere Items, die ein Thema abdecken sollen, zusammengefasst. Diese Items bilden eine sog. **Skala**, die das zugrundeliegende Konstrukt operationalisieren soll. Die Grundidee ist, dass eine einzelne Aussage zwar »danebenliegen« kann, dass jedoch die Gesamtheit aller Items einer Skala dennoch eine mehr oder weniger verlässliche Messung des psychologischen Konstrukts darstellt.

Ein Beispiel soll dieses Prinzip verdeutlichen: »Extraversion« ist ein psychologisches Konstrukt und bezeichnet ein Persönlichkeitsmerkmal, und

zwar den Wesenszug einer Person, der Umwelt gegenüber aufgeschlossen und kontaktfreudig zu sein. Mögliche Items zur Operationalisierung von Extraversion sind: »Ich habe Freude daran, an geselligen Anlässen teilzunehmen«, »Ich würde mich selbst als schlagfertig bezeichnen« oder »Bei öffentlichen Veranstaltungen liebe ich es, im Mittelpunkt zu sein«. Alle Aussagen können mit dem Konstrukt der Extraversion in Verbindung gebracht werden. Dennoch repräsentiert kein Item den perfekten Indikator für Extraversion. Eine durchaus extravertierte Person könnte beispielsweise der dritten Aussage nicht zustimmen, da sie diese Aussage mit Überheblichkeit und Geltungssucht in Verbindung bringt. Die Hoffnung der Entwickler einer psychologischen Skala ist es, dass sich derartige »Missverständnisse« in einem großen Pool verschiedener Items ausgleichen.

Grundvoraussetzung einer guten Skala ist, dass die einzelnen Items eine Gemeinsamkeit aufweisen: Sie alle sollen einen Aspekt des psychologischen Konstrukts abbilden. Entsprechend sollen die verschiedenen Items jeweils miteinander korrelieren (► Korrelation); die Skala soll eine hohe sog. **innere Konsistenz** vorweisen können. Ein Kennwert für die innere Konsistenz, der in diesem Buch häufig berichtet wird, ist **Cronbachs Alpha** (abgekürzt  $\alpha$ ). Diese Kennzahl kann theoretisch Werte zwischen 0 und 1 annehmen. Als annehmbar gelten Werte ab  $\alpha = .60$ ; gute Skalen erreichen Werte über  $\alpha = .70$ ; ab  $\alpha = .80$  darf man von einer sehr guten inneren Konsistenz sprechen. Die innere Konsistenz ist – neben anderen Güte Merkmalen – ein wichtiges Kriterium für die sog. **Reliabilität** einer Skala; damit ist die Fähigkeit einer Skala gemeint, tatsächliche Unterschiede (zwischen Personen, Messzeitpunkten etc.) zuverlässig in Messwerten abzubilden.

## ■ Deskriptive Statistik: Mittelwert und Standardabweichung

Aufgabe der sog. deskriptiven Statistik ist es, die Verteilung eines Merkmals mit Hilfe aussagekräftiger Kennzahlen zu beschreiben.

Der **arithmetische Mittelwert** (engl. »mean«, daher die Abkürzung  $M$ ) wird am häufigsten zur Beschreibung der zentralen Tendenz der Verteilung eines Merkmals benutzt (man spricht auch von der »Lage« der Verteilung). Umgangssprachlich als »Durchschnitt« bezeichnet, ist diese Kennzahl jedem vertraut. Vergleicht man verschiedene Gruppen miteinander (z. B. Schulklassen in Bezug auf die Ergebnisse einer Prüfung), so zeigen Mittelwerte auf sparsame Weise, wo die Gruppen hinsichtlich des jeweiligen Merkmals einzuordnen sind. Der arithmetische Mittelwert sagt jedoch nichts darüber aus, wie unterschiedlich ein bestimmtes Merkmal innerhalb der verschiedenen Gruppen verteilt ist. Daher wird (auch in diesem Buch) die Angabe über die Lage einer Verteilung in der Regel durch eine Kennzahl zur Beschreibung der Variabilität (bzw. Streuung oder Dispersion) dieser Verteilung ergänzt.

Die **Standardabweichung** (engl. »standard deviation«, daher die Abkürzung  $SD$ ) ist die am häufigsten genutzte Kennzahl zur Beschreibung der Variabilität bzw. Dispersion eines Merkmals. Die Standardabweichung – gelegentlich auch »Streuung« genannt – ist die Quadratwurzel der sog. Varianz. Die **Varianz** der Verteilung eines Merkmals berechnet sich als der Durchschnitt der quadrierten Abweichungen zwischen den Merkmalsausprägungen der einzelnen Beobachtungen und dem arithmetischen Mittelwert. Ein Beispiel: 2 Gruppen (mit je 12 Personen) erreichen in einer Prüfung exakt denselben Mittelwert von 6,5 Punkten. Gruppe A zeigt folgende Verteilung: Alle Ergebnisse zwischen 5 Punkten und 8 Punkten kommen jeweils 3-mal vor. In Gruppe B hingegen sind die Punkte heterogener verteilt: Alle Ergebnisse zwischen 4 Punkten und 9 Punkten kommen jeweils 2-mal vor. Diese größere Heterogenität in Gruppe B spiegelt sich in den Werten der Varianz. In Gruppe A beträgt der Wert der Varianz 1,25, in Gruppe B hingegen 2,92.

Manche psychologische Merkmale lassen sich durch eine sog. Normalverteilung beschreiben, was bedeutet, dass die Beobachtungen symmetrisch und »glockenförmig« um den Mittelwert verteilt sind. Liegt eine derartige Normalverteilung vor, so besitzen etwa zwei Drittel aller Personen eine Merkmalsausprägung zwischen der unteren Grenze »Mittelwert minus eine Standardabweichung« und

der oberen Grenze »Mittelwert plus eine Standardabweichung«. Aufgrund dieser Eigenschaft hat sich die Kombination aus arithmetischem Mittelwert und Standardabweichung zur sparsamen Charakterisierung einer Merkmalsverteilung durchgesetzt.

#### ■ Inferenzstatistik und »Signifikanz«

Im Unterschied zur deskriptiven Statistik verfolgt die sog. Inferenzstatistik das Ziel, zu entscheiden, ob eine bestimmte Beobachtung – z. B. ein Unterschied zwischen 2 Gruppen – einer theoretischen Annahme, d. h. einem Modell über diesen Unterschied entspricht oder nicht. Ein Beispiel soll den Ansatz der Inferenzstatistik illustrieren:

#### Beispiel

Ein Koch möchte untersuchen, ob ein Konservierungsmittel einem Dessert ohne negative Folgen für den Geschmack zugegeben werden kann. Zufällig – etwa durch ein Losverfahren – werden 40 Untersuchungsteilnehmer auf 2 gleich große Gruppen verteilt. Eine Gruppe erhält das Dessert ohne, die andere Gruppe mit Konservierungsmittel. Nach dem Genuss bewerten alle Teilnehmer den Geschmack des Desserts in einem Fragebogen. Die Auswertung zeigt, dass die Gruppe mit dem »konservierten« Dessert im Durchschnitt schlechtere Noten verteilt hat als die andere Gruppe. Was darf der Koch aus diesem Unterschied zwischen den beiden Gruppen schließen? Kommt dieser Unterschied vielleicht nur dadurch zustande, dass in der »Konservierungsmittelgruppe« zufällig mehr Personen vertreten waren, die generell zu negativen Bewertungen tendieren? Oder ist die Wahrscheinlichkeit, dass dieser Unterschied durch »Zufall« zustande gekommen ist, so gering, dass der Koch seine Annahme, das Konservierungsmittel schade dem Geschmack nicht, verwerfen sollte?

Das Beispiel wurde bewusst in der Logik des statistischen Hypothesentestens formuliert. Der Koch nimmt an bzw. vertritt die Hypothese, dass die Zugabe des Konservierungsmittels zu keinem Unterschied führen sollte, was den Geschmack des Desserts betrifft. Selbstverständlich werden nicht alle 40 Personen exakt dieselbe Bewertung abgeben, sondern es wird eine gewisse Variabilität des Geschmacksurteils geben. Entsprechend werden

sich auch die beiden Gruppen von jeweils 20 Personen – selbst wenn sich das Konservierungsmittel in keiner Weise auf den Geschmack auswirken sollte – in ihrem durchschnittlichen Geschmacksurteil leicht unterscheiden. Doch wie groß darf der Unterschied zwischen den beiden Gruppen werden, so dass der Koch immer noch davon ausgehen kann, dass es zufällige Schwankungen sind? Und umgekehrt: Ab welchem Ausmaß sollte man den Schluss ziehen, dass der Unterschied nicht mehr dadurch erklärt werden kann, dass zufälligerweise zu viele »negativ« urteilende Personen in die Gruppe mit dem Konservierungsmittel gelöst wurden?

Letztlich stellt sich bei der Beurteilung eines Befunds – z. B. der Beobachtung eines Gruppenunterschieds – die Frage: Wie wahrscheinlich ist es, dass ein derartiger Befund zustande kommen kann, wenn wir annehmen, dass tatsächlich kein Unterschied vorliegt, sondern lediglich die vom Zufall gesteuerte Zuweisung der Personen den Unterschied erklären kann? In den Sozialwissenschaften hat sich die folgende Entscheidungsregel etabliert: Die Annahme, es gäbe keinen Unterschied, wird dann verworfen, wenn die Wahrscheinlichkeit dafür, dass der beobachtete Unterschied durch die zufällige Zusammensetzung der Gruppe entstanden ist, geringer als 5% oder geringer als 1% ist. Häufig sprechen Autoren davon, ein Befund sei **statistisch signifikant**; damit ist gemeint, dass die Wahrscheinlichkeit dafür, dass dieser Unterschied, Zusammenhang o. Ä. durch »Zufall« zustande gekommen ist, geringer als 5% bzw. geringer als 1% ist. In der Regel werden die entsprechenden Befunde durch Hinweise wie » $p < .05$ « bzw. » $p < .01$ « ergänzt, um auf diese Wahrscheinlichkeit hinzuweisen (engl. »probability«, daher die Abkürzung  $p$ ). Eine platzsparende Variante ist es, den Befund mit \* anstelle von » $p < .05$ « bzw. mit \*\* anstelle von » $p < .01$ « zu markieren.

Dass ein Befund statistisch signifikant ist, sagt allein noch nichts aus über die Größe eines Unterschieds oder die Stärke eines Zusammenhangs. Nehmen wir an, das Konservierungsmittel verschlechtere tatsächlich den Geschmack des Desserts, jedoch nur minimal. Ein sehr geringer Unterschied ließe sich möglicherweise durch den Vergleich zweier Gruppen mit jeweils 20 Personen nicht statistisch nachweisen, da bei einer geringen

Anzahl von Personen der Unterschied auch als ein Produkt des Zufalls angesehen werden kann. Stehen dem Koch für sein Experiment jedoch 200 Untersuchungsteilnehmer pro Gruppe zur Verfügung, ist die Wahrscheinlichkeit, dass derselbe geringe Unterschied das Ergebnis zufälliger Schwankungen ist, deutlich geringer. Folglich wäre in dem kleiner angelegten Experiment der Unterschied statistisch nicht bedeutsam, während er im großzügigeren Experiment als statistisch signifikant bewertet würde. Um verschiedene »Effekte« – also z. B. den Unterschied zwischen den Gruppen eines Experiments – leichter miteinander vergleichen zu können, wurden verschiedene Kennzahlen für die sog. **Effektstärke** vorgeschlagen. Die Effektstärke eines Mittelwertsunterschieds beispielsweise (Cohens  $d$  genannt) wird berechnet, indem man die Differenz zwischen beiden Gruppen durch die Streuung des Merkmals dividiert. Zur Orientierung empfiehlt Cohen (1988) eine Einteilung in große, mittlere und kleine Effekte. In Bezug auf einen Mittelwertsunterschied liegen die Orientierungspunkte bei  $d = 0.2$  für einen kleinen Effekt, bei  $d = 0.5$  für einen mittleren Effekt und bei  $d = 0.8$  für einen starken Effekt.

#### ■ Korrelation

In der Regel interessiert sich ein Forscher nicht allein für die Ausprägung eines einzelnen Merkmals, sondern untersucht mehrere Größen gleichzeitig, verbunden mit der Frage: Besteht ein Zusammenhang zwischen den verschiedenen Variablen? Häufig werden lineare Zusammenhänge untersucht, d. h. Zusammenhänge der Art »je stärker/schwächer die eine Größe ausgeprägt ist, desto stärker/schwächer ist die andere Größe ausgeprägt«. Es gibt jedoch auch Zusammenhänge, die sich als »U-förmig« oder »umgekehrt U-förmig« beschreiben lassen. Ein fiktives Beispiel wäre der Zusammenhang zwischen der Anzahl der Gäste und der durchschnittlichen Bewertung der Stimmung auf verschiedenen Partys; ein umgekehrt U-förmiger Zusammenhang würde in diese Fall bedeuten, dass sowohl zu wenige als auch zu viele Gäste die Qualität einer Party beeinträchtigen, während bei einer »mittleren« Anzahl von Gästen die optimale Stimmung erreicht wird.

Eine Kennzahl zur Beschreibung des linearen Zusammenhangs zweier Größen – kurz: eines bivariaten Zusammenhangs – stellt die sog. **Produkt-**

**Moment-Korrelation** dar; wir sprechen jedoch häufig vereinfacht von »Korrelation« und verwenden als Symbol den Buchstaben  $r$ . Die Produkt-Moment-Korrelation kann Werte zwischen  $-1$  und  $+1$  annehmen. Positive Werte zeigen an, dass ein Zusammenhang der Art »je *stärker* die Ausprägung der ersten Größe, desto *stärker* die Ausprägung der zweiten Größe« vorliegt. Negative Werte zeigen, dass der Zusammenhang gegenläufig ist – nach dem Muster »je *stärker* die Ausprägung der ersten Größe, desto *schwächer* die Ausprägung der zweiten Größe«. Eine Korrelation von  $+1$  bzw.  $-1$  bedeutet, dass 2 Variablen perfekt positiv bzw. perfekt negativ miteinander zusammenhängen. Kennt man die Ausprägung hinsichtlich der ersten Größe, kann man die Ausprägung hinsichtlich der zweiten Größe direkt ohne Verlust an Präzision ableiten. Ein Beispiel: Temperaturangaben in Celsius bzw. in Fahrenheit korrelieren perfekt positiv miteinander. Eine Korrelation von  $0$  bedeutet, dass kein linearer Zusammenhang vorliegt. Ist auch sonst kein »Muster« (also z. B. ein U-förmiger Zusammenhang) erkennbar, bedeutet dies, dass man aus einer bestimmten Ausprägung der ersten Größe noch keine Erwartung darüber ableiten kann, wie die zweite Größe ausgeprägt sein wird.

Quadriert man den Wert der Produkt-Moment-Korrelation, so erhält man einen Wert, der als Anteil geteilter bzw. gemeinsamer Varianz der beiden Größen interpretiert werden kann. Dieser Wert wird auch **Bestimmtheitsmaß** oder **Determinationskoeffizient** genannt. Zur Einordnung der Stärke eines bivariaten Zusammenhangs schlägt Cohen (1988) die folgenden Werte vor: Bei  $1\%$  gemeinsamer Varianz (also einer Korrelation von  $r = \pm 0.10$ ) spricht man von schwachen, bei  $9\%$  ( $r = \pm 0.30$ ) von mittleren und bei  $25\%$  ( $r = \pm 0.50$ ) von starken Zusammenhängen.

Es ist unbedingt zu beachten, dass der Zusammenhang zweier Größen noch nichts über Ursache und Wirkung aussagt. Der positive Zusammenhang zwischen einer Variable A und einer Variable B kann dadurch zustande kommen,

1. dass sich A kausal auf B auswirkt,
2. dass B eine Wirkung auf A ausübt,
3. dass beide Wirkrichtungen auftreten oder
4. dass keine kausale Wechselbeziehung zwischen A und B besteht, sondern der Zusammenhang durch den Einfluss einer weiteren Größe, die

sich sowohl auf A als auch auf B auswirkt, zustande kommt.

Ein fiktives Beispiel für die vierte Variante: Ein negativer Zusammenhang zwischen dem Ausmaß des Fernsehkonsums und den Schulleistungen von Kindern könnte durch die Größe »desinteressierte Eltern« zustande kommen, die weder den Fernsehkonsum in Grenzen halten noch die schulischen Leistungen unterstützen. Bei aller gebotenen Vorsicht werden korrelative Befunde dennoch zumindest als Indizien für mögliche Wirkzusammenhänge angesehen.

#### ■ Regressionsanalyse

Bei der Regressionsanalyse wird der (lineare) Zusammenhang mehrerer Größen untersucht, von denen jedoch eine Größe im Fokus der Aufmerksamkeit steht. Diese Größe im Fokus soll durch die anderen Größen erklärt bzw. vorhergesagt werden. Verschiedene Bezeichnungen sind für die Variable im Fokus gebräuchlich: **Zielgröße**, **Kriterium**, manchmal auch **abhängige Variable**. Für die anderen Größen, die zur Erklärung dieser Zielgröße beitragen sollen, werden ebenfalls verschiedene Begriffe verwendet: **erklärende Größen**, **Prädiktoren** oder **unabhängige Variablen**. Das Wort »Regression« deutet die Logik dieses statistischen Verfahrens an: Von einer Zielgröße möchte man »zurückgehen« zu den Größen, die möglicherweise eine Erklärung für die unterschiedliche Ausprägung der Zielgröße liefern können. Sobald man diese erklärenden Größen kennt, kann man umgekehrt aus dieser Information die Ausprägung der Zielgröße »vorhersagen«; daher wiederum der Name »Prädiktoren« für die Variablen, durch die man die Zielgröße erklären möchte.

Auch für Regressionsanalysen gilt der Warnhinweis, dass man aufgrund eines Zusammenhangs nicht auf Kausalität schließen darf. Selbst wenn davon die Rede ist, eine bestimmte Größe A trage zur Erklärung der Zielgröße B bei, heißt dies nicht, dass A eine Ursache für B darstellt; es bedeutet lediglich, dass man mit der Information über die Größe A die »Ungewissheit« darüber, wie die Größe B ausgeprägt ist, verringern kann. Der Nutzen derartiger Vorhersagen zeigt sich beispielsweise im Kontext der Personalauswahl: Dort wird versucht, auf der

Grundlage von Informationen aus Interviews, Zeugnissen, Arbeitsproben etc. die Leistung eines Stellenbewerbers vorherzusagen. Nichtsdestotrotz werden Regressionsanalysen häufig dazu genutzt, den Bereich verschiedener Größen, die als kausale Einflussgrößen zumindest in Betracht kommen, abzustecken.

Nach diesen Begrifflichkeiten ein Beispiel:

### Beispiel

Die Freiwilligenkoordinatorin eines großen Krankenhauses hat eine arbeitspsychologische Erhebung bei allen Freiwilligen durchgeführt. Die Freiwilligen gaben Auskunft über eine Reihe von Aspekten ihrer Tätigkeit, u. a. über ihre Beweggründe für die Freiwilligenarbeit, über die Zusammenarbeit mit anderen Freiwilligen und über die Unterstützung von Seiten der Koordinatorin. Außerdem stufen die Freiwilligen ihre Zufriedenheit mit der Freiwilligenarbeit insgesamt ein. Die Koordinatorin ist besonders daran interessiert, die Zufriedenheit der Freiwilligen besser zu verstehen: Welche Aspekte der Freiwilligenarbeit hängen mit der Gesamtzufriedenheit besonders stark zusammen? Nehmen wir an, es zeigt sich ein (statistisch signifikanter) positiver Zusammenhang zwischen der Unterstützung von Seiten der Koordinatorin und der Gesamtzufriedenheit der Freiwilligen. Dies bedeutet, dass die Variable »Unterstützung« zur Erklärung der Zielgröße beiträgt.

In gewisser Weise stellt die Regressionsanalyse eine Erweiterung der Analyse von bivariaten ► Korrelationen dar, und zwar dahingehend, dass mehrere Größen gleichzeitig berücksichtigt werden, um eine andere Größe vorherzusagen. In Bezug auf das Beispiel lautet die Frage: Ist die Unterstützung der entscheidende Prädiktor der Gesamtzufriedenheit oder gibt es weitere Größen, welche die Vorhersage verbessern? Bildlich gesprochen, werden bei Regressionsanalysen verschiedene Größen (die Prädiktoren) gemeinsam ins Rennen geschickt, um eine optimale Vorhersage der Zielgröße zu ermöglichen. Das Bild des Rennens ist insofern passend, als die verschiedenen Prädiktoren zueinander in Konkurrenz stehen, sobald sie einen ähnlichen Beitrag zur Vorhersage leisten können. Es kann vorkommen, dass verschiedene Informationen re-

dundant sind. Im Beispiel: Wenn man bereits weiß, dass die Unterstützung von Seiten der Koordinatorin zur Erklärung der Gesamtzufriedenheit der Freiwilligen beiträgt, kann es sein, dass die Einschätzung der Freiwilligen, wie viel Wertschätzung sie von ihrer Koordinatorin erfahren, nicht mehr zusätzlich die Erklärung verbessern kann. Vermutlich wird durch die Frage nach der Wertschätzung zu wenig »neue Information« eingebracht, die über das hinausgeht, was in der Beurteilung der Unterstützung bereits enthalten ist.

Das Ergebnis einer Regressionsanalyse lässt sich als sog. Regressionsgleichung darstellen. Diese Gleichung gibt an, wie man jede Information über die Prädiktoren gewichten muss, um einen Wert zu erhalten, der eine optimale Vorhersage der Zielgröße darstellt. In der Personalauswahl ist es tatsächlich von Interesse, einen derartigen Vorhersagewert zu berechnen, um die attraktivsten Bewerber auszuwählen. Die Freiwilligenkoordinatorin interessiert sich jedoch eher dafür, welche Prädiktoren mit starkem Gewicht zur Erklärung der Zufriedenheit beitragen und welche eher von zweitrangiger Bedeutung sind. Um den relativen Beitrag verschiedener Prädiktoren miteinander vergleichen zu können, berechnet man daher in der Regel **standardisierte Regressionsgewichte** (Symbol: kleingeschriebener griechischer Buchstabe  $\beta$ ). Diese Kennzahlen können wie die Produkt-Moment-Korrelation (► Korrelation) Werte zwischen -1 und +1 annehmen.

Als Kennzahl dafür, wie gut eine Zielgröße durch die Prädiktoren insgesamt vorhergesagt werden kann, lässt sich – wie bereits bei der einfachen Korrelation – ein sog. Bestimmtheitsmaß berechnen. Im einfachsten Fall einer Regressionsanalyse – d. h. wenn lediglich eine Variable zur Vorhersage genutzt wird – entspricht dieser Wert dem Quadrat der bivariaten Korrelation zwischen den beiden Größen. Bei mehreren Prädiktoren spricht man von einer **multiplen Korrelation** zwischen den verschiedenen Prädiktoren einerseits und der Zielgröße andererseits. Das Quadrat dieser multiplen Korrelation – mit dem Symbol  $R^2$  – zeigt an, welcher Anteil der Varianz der Zielgröße durch die Prädiktoren erklärt wird.

Wie oben erwähnt, kann es vorkommen, dass ein bestimmter Prädiktor – über den Beitrag anderer Prädiktoren hinaus – keinen zusätzlichen

Beitrag zur Vorhersage einer Zielgröße leistet. Die sog. **hierarchische Regressionsanalyse** hilft bei der Entscheidung, ob der Zuwachs an erklärter Varianz – also die Verbesserung der Erklärung bzw. Vorhersage der Zielgröße – statistisch bedeutsam ist. Dabei wird überprüft, ob dieser Zuwachs an erklärter Varianz (symbolisiert als  $\Delta R^2$ ) signifikant von 0 verschieden ist.

#### ■ Moderatoren und Mediatoren

Die Analyse von Zusammenhängen ist ein zentraler Bereich statistischer Auswertungen. Der einfachste Fall ist die Analyse von bivariaten Korrelationen (► Korrelation). Theoretische Modelle beschränken sich jedoch selten darauf, lediglich Zusammenhänge anzunehmen, sondern schlagen auch Antworten auf folgende Fragen vor:

- Unter welchen Bedingungen ist ein bestimmter Zusammenhang besonders stark bzw. schwach?
- Wie kommt ein Zusammenhang zustande? Gibt es Größen, die man sich als »Zwischenschritte« einer Wirkungskette vorstellen kann?

Als **Moderatoren** bzw. Moderatorvariablen bezeichnet man Größen, die – in Bezug auf die erste Frage – Bedingungen darstellen, die Einfluss auf die Stärke eines Zusammenhangs nehmen. Der Begriff sei an einem Beispiel illustriert:

#### Beispiel

Wir nehmen an, die Möglichkeit, Weiterbildungskurse zu besuchen, hängt positiv mit der Zufriedenheit Freiwilliger zusammen. Doch dieser positive Zusammenhang zeigt sich in erster Linie bei Freiwilligen, deren Beweggrund es ist, durch die Freiwilligenarbeit die eigene berufliche Karriere zu fördern, während für Freiwillige ohne dieses Karrieremotiv der Zusammenhang zwischen Weiterbildungskursen und Zufriedenheit deutlich schwächer ausfällt. Im Fachjargon formuliert: Das Karrieremotiv »moderiert« den Zusammenhang zwischen der Möglichkeit für Weiterbildungskurse und der Zufriedenheit mit der Freiwilligenarbeit.

Als **Mediator** bzw. Mediatorvariable bezeichnet man eine Größe, die den Zusammenhang zweier Variablen »vermittelt«, die man sich folglich als

Schritt zwischen Ursache und Wirkung vorstellen kann. Auf das Problem, dass man aus Zusammenhängen noch keine Kausalität ableiten kann, wurde bereits hingewiesen. Dennoch werden statistische Mediatoranalysen dazu genutzt, Indizien für Wirkungsketten zu sammeln. Ein Beispiel:

#### Beispiel

Wir nehmen an, die Unterstützung durch einen Freiwilligenkoordinator hängt positiv mit der Absicht Freiwilliger zusammen, das Engagement für die jeweilige Organisation fortzusetzen. Als Größe, die diesen Zusammenhang vermittelt, schlägt ein Forscher die »Identifikation mit der Organisation« vor.

Mediatoranalysen können zeigen, ob bzw. zu welchem Anteil diese vermittelnde Variable den Zusammenhang erklären kann.

#### ■ Faktorenanalyse

Unter der Bezeichnung »Faktorenanalyse« wird eine Reihe verschiedener Methoden zur »Dimensionsreduktion« zusammengefasst; eine dieser Methoden ist die sog. **Hauptkomponentenanalyse**. Was damit gemeint ist, soll ein Beispiel verdeutlichen:

Nehmen wir an, wir haben den folgenden »Strauß« an Items eingesetzt, um die Einstellung Freiwilliger zu ihrer Tätigkeit und ihrer Organisation abzubilden:

1. »Ich bin begeistert von den Aufgaben bei meiner Freiwilligentätigkeit.«
2. »Ich bin stolz darauf, Freiwilliger in dieser Organisation zu sein.«
3. »Die Inhalte meiner Freiwilligentätigkeit gefallen mir ausgesprochen gut.«
4. »Meine Wertvorstellungen passen sehr gut zu den Werten dieser Organisation.«
5. »Die Aufgaben, die ich bearbeite, bereiten mir große Freude.«
6. »Wenn ich nicht mehr Teil dieser Organisation wäre, würde mir etwas fehlen.«

Würde man die Ergebnisse jedes einzelnen Items berichten, sähe man den Wald vor lauter Bäumen nicht mehr. Dimensionsreduktion meint, einen Weg zu finden, das »Wesentliche«, das in den Ant-

worten auf diese 6 einzelnen Aspekte enthalten ist, auf weniger als 6 Dimensionen abzubilden. Ein derartiges Vorgehen ist immer dann von Nutzen, wenn man davon ausgehen kann, dass es innerhalb des gesamten Sets von Aussagen Gruppen gibt, die miteinander stark korrelieren und daher etwas Ähnliches abbilden. In der Liste oben erkennt man leicht, dass sich die Items mit ungerader Nummer eher auf die Aufgabeninhalte der Freiwilligenarbeit beziehen, während die Items mit gerader Nummer etwas über das Verhältnis der Freiwilligen zur Organisation an sich aussagen. Daher wäre es elegant, die Einstellung zur Freiwilligenarbeit sparsamer durch nur 2 Werte zu beschreiben – und zwar durch einen Wert für »Freude an den Aufgaben« und einen weiteren Wert für »Identifikation mit der Organisation«. Das, was die einzelnen Items miteinander verbindet, das zugrunde liegende gemeinsame Thema, bezeichnet man als **Faktor**.

Häufig erwartet man eine bestimmte Struktur, da man die Items nicht »beliebig«, sondern zur Operationalisierung bestimmter Konstrukte (► Konstrukte und deren Operationalisierung) zusammengestellt hat. Sofern es lediglich darum geht, zu überprüfen, ob eine theoretisch angenommene Zuordnung der Items durch die erhobenen Daten gestützt wird oder nicht, findet die sog. **konfirmatorische Faktorenanalyse** Anwendung. In diesem Buch jedoch wird die sog. **exploratorische Faktorenanalyse** genutzt, um die wesentlichen Strukturen, die einem Set von Items zugrunde liegen, zu erkennen.

Was leistet eine (exploratorische) Faktorenanalyse?

1. Diese Methode hilft zu entscheiden, wie viele Themen bzw. Faktoren angemessen sind, um das Wesentliche, das durch eine Reihe von Items erfasst wird, abzubilden.
2. Damit diese Faktoren interpretiert werden können, gibt die Faktorenanalyse eine sog. **Ladungsmatrix** aus. Darin wird für jedes Item angegeben, wie stark es mit einem bestimmten Faktor zusammenhängt bzw. auf diesem Faktor »lädt«.

Die **Ladungen** eines Items auf einem Faktor können – wie ► Korrelationen – Werte zwischen -1 und +1 annehmen. Eine Faktorenanalyse der 6 oben

genannten Items würde vermutlich ergeben, dass 2 Faktoren das Wesentliche abbilden. An einer Ladungsmatrix würde man dann erkennen, dass auf einem Faktor alle ungeraden Items hohe Ladungen aufweisen, während die geraden Items nur schwach auf diesem Faktor laden. Beim anderen Faktor wird sich genau das umgekehrte Bild zeigen: hohe Ladungen der geraden Items, geringe Ladungen der ungeraden Items. Dieses Muster nutzt man, um die wesentlichen Themen, abgebildet durch die Faktoren, inhaltlich zu benennen.

## Literatur

---

- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. New York, NY: Academic Press.

# Stichwortverzeichnis

## A

allostatische Last 115  
 ältere Freiwillige  
 – Gesundheit 116  
 Alternative Break 208  
 Altersgruppen 236  
 Anerkennung 136, 147, 238, 242  
 Anerkennungskultur 92  
 Anstrengungs-Erholungs-Modell 176  
 Arbeits- und Organisationspsychologie 134  
 Arbeitsbegriff 41  
 Arbeitsfreude 138, 144, 161  
 Arbeitszufriedenheit 14, 138, 144, 240, 242  
 Arendt, Hannah 16, 32  
 Aufgabenmerkmale 140, 145  
 Aufgabenverteilung 160  
 Aufgabenvielfalt 147  
 Auslandseinsatz 208  
 Autonomie 30, 34, 80, 83, 161, 189, 229, 242  
 Autonomieunterstützung 92, 136, 147

## B

Basic Needs Theory 83  
 Bedeutsamkeit 29  
 Beziehung 83  
 Beziehungsgestaltung 185  
 Bildungsniveau 8–10  
 Bindung an NPO 152  
 Bürgerbeteiligung 225  
 Bürgergesellschaft 223  
 bürgerschaftliches Engagement 5, 222  
 Bürgersinn 227, 244  
 Burnout 110, 138, 160

## C

Cognitive Evaluation Theory 80  
 Commitment 25, 27, 85  
 Community Involvement 5  
 Corporate Volunteering 122  
 Crowding-out 266

## D

Depressionen 117  
 deutscher Freiwilligen survey 9  
 DGB-Index 40  
 Dichotomie von Altruismus und Egoismus 102, 268  
 direktdemokratische Strukturen 251

## E

Effektivitätsempfinden 172  
 Ehrenamt 5  
 Eigenarbeit 4  
 Einsatzdauer 117, 123  
 Einstellungen 100  
 Engagementbereiche 8, 9  
 Engagementintensität 8, 177, 196  
 Engagementpotenzial 9, 277  
 Engagementquote 266  
 Entscheidungsautonomie 146  
 Entscheidungsprozesse 153  
 episodische Freiwilligenarbeit 198  
 Equity Theory 153  
 Erfahrungsfunktion 91  
 Erholungspotenzial 176  
 Erlebnis 201, 216  
 Erwartungen 155  
 Erwartungs-mal-Wert-Modelle 79  
 Erwerbsarbeit 11–13, 27, 32, 40, 41, 51, 237  
 Erwerbsstatus 9, 236  
 Erwerbstätige 124  
 European Quality of Life Survey 8, 12  
 Eventfreiwilligenarbeit 198, 199, 203

## F

Fairness 156, 160, 161  
 Fairness Heuristic Theory 155  
 Flow 81  
 Fluktuationsrate 133  
 Fortsetzungsabsicht 85, 158, 161, 165, 206, 217  
 freies Wollen 78  
 frei-gemeinnützige Tätigkeit 5

– Abgrenzungen 6  
 – Definition 5  
 – Forschung 7  
 Freiheit 35  
 Freiwilligenarbeit  
 – Begriffsvarianten 4  
 – gesellschaftliche Verbreitung 7  
 – Instrumentalisierung 6  
 – Signalwert 269, 271  
 – Wesen der 24  
 Freiwilligenforschung 132  
 Freiwilligenkoordination 166, 190  
 Freiwilligenmanagement 190  
 Freiwilligenmonitoring 191  
 Führung 136, 189  
 funktionaler Ansatz 101, 133, 200, 249

## G

Gemeinwohlorientierung 226, 243  
 Gerechtigkeit 96, 157, 250, 260  
 – Aspekte 152, 155  
 – interaktionale 154, 155  
 – Verfahrens- 153, 154, 165  
 – Verteilungs- 96, 153, 154  
 Gerechtigkeitsdimensionen, organisationale 153, 154  
 Gerechtigkeitserleben 152, 156  
 Gerechtigkeitsförderung 101, 102  
 Gerechtigkeitskonzepte 152  
 Gerechtigkeitsmotiv 97, 98, 103  
 Gerechtigkeitsüberzeugungen 99, 100, 166  
 Gerechtigkeitsurteile 156  
 Gerechtigkeitswahrnehmung 96  
 Gerechtigkeitszentralität 99, 250  
 gesellschaftliche Aspekte 250  
 gesellschaftlicher Kontext 268, 278  
 Gesundheit am Arbeitsplatz 110  
 Gesundheitsaspekte 106, 110  
 Gesundheitsbelastung 111  
 Gesundheitsförderung 111, 116  
 Glaube an eine gerechte Welt 98, 250  
 Gleichheitsprinzip 96, 103  
 Grundbedürfnisse 113, 160  
 – psychologische 83, 213  
 Gruppenstruktur 159  
 gute Arbeit 13, 30, 40, 49, 52, 53

**H**

Handeln nach Arendt 16  
Handeln nach Arendt 33

**I**

ideale Tätigkeit 43  
Identifikation 25  
– mit der Organisation 36, 138, 144  
Identität 34, 36  
illegitime Aufgaben 160  
Individualisierungstheorie 226  
Information 190  
Informationsfluss 137  
Informationsprozesse 188  
Instrumentalisierung 36, 37  
Instrumentalitätsmodell nach Vroom 79  
integrierte Regulation 82, 86  
Interaktion 92  
interdisziplinäre Teams 166  
Involvement 25, 27

**J**

Job Characteristics Model 40, 106, 134, 204

**K**

Kommunikation 166, 188  
Kompensationseffekt 11, 118  
Kompetenz 80, 83, 172  
Kompetenzerleben 161  
Kompetenzkonflikte 189  
Konflikte 30, 166  
– zwischen Lebensbereichen 174, 177  
Koordination von Freiwilligen 186  
– interorganisationale 184  
Kreativität 30

**L**

Lebensbereiche 171  
Lebensrollen 114  
Lebenszufriedenheit 12  
Life-Domain-Balance 170

**M**

Milizarten 236, 244  
Milizsystem 223, 224, 244, 251

Miliztätigkeit 222, 228  
Motivation 78, 79, 84, 161, 188, 200, 209, 226, 232, 277  
– extrinsische 81, 82  
– intrinsische 80  
– selbstbestimmte 82, 86  
Motivationsarten 88  
Motivationspotenzial 106, 134, 204  
Motivationsqualität 87  
Motive 9, 27, 36, 105, 118, 120, 123, 203, 207, 216, 227, 243, 248, 250, 251, 258, 272, 274  
– Bedeutsamkeit 234  
– Veränderung 91  
Motivforschung 101  
Multigrad 45

**N**

nachhaltiges Engagement 91, 132, 139, 165, 196  
– Indikatoren 138, 143, 157, 159, 161  
narratives Grid-Interview 43  
Netzwerkbildung 251  
Nichtbeteiligung 225, 226  
Nichterwerbsarbeit 41  
Non-Profit-Sektor 267

**O**

Organisation 34, 35  
– Aufgaben 186  
– Koordinationsaufgabe 187  
– Motivationsaufgabe 188, 189  
– Orientierungsaufgabe 188  
– Wissensmanagement 188  
organisationale Rahmenbedingungen 133, 136, 138, 143, 146, 191  
organisationsbezogenes Engagement 138, 144  
Organismic Integration Theory 82, 83  
Organizational Citizenship Behavior 138

**P**

Palliativversorgung  
– ambulante 183  
Passung zwischen Motiven und Angeboten 91, 248, 250  
Peer-Volunteering 123  
psychologischer Vertrag 155  
psychosoziale Ressourcen 111, 115, 175  
Pufferwirkung 175, 176

**Q**

Qualitätsstandards 35

**R**

Rekrutierung von Freiwilligen 123, 206, 248, 260  
Ressourcen 176  
Role-Enhancement-Hypothese 115  
Rollen 173, 174  
Rollenidentität 34  
Rollenidentitätstheorie 35, 114, 132

**S**

Salutogenesemodell 111  
Schweizer Freiwilligenmonitor 10  
Schweizer Human-Relations-Barometer 14  
Selbstabstimmungsprozesse 187  
Selbstbestimmung 84, 91  
Selbstbestimmungstheorie 78, 113, 118, 213  
Selbstselektion 121, 124  
Selbstverwirklichung 86, 216  
Selektionseffekt 114, 117, 121  
Sinn 18  
Sinn generierung 18  
Sinnhaftigkeit 19, 29, 114  
Sinnsuche 19  
Social Origins Theory 267  
Solidarität 4  
soziale Einbindung 114, 118, 161  
soziale Gerechtigkeit 96  
– Einsatz für 97  
soziale Gerechtigkeitsfunktion 103–105  
soziale Gesundheit 124  
soziale Unterstützung 184  
sozialer Aktivismus 99  
soziodemographische Gruppen 9  
soziodemographische Merkmale 10, 199, 232  
Sterbebegleitung 182  
Stress 160, 176

**T**

Tätigkeitsgestaltung 133, 136, 138, 204, 207  
Tätigkeitstheorie nach Leontjew 16  
Theory of Planned Behavior (TPB) 103  
Transfereffekt 175

## U

Unterschiede

- regionale 9, 10
- zwischen Ländern 248, 259, 261, 267

## V

Verhaltensregulation 81

Verpflichtungsgefühle 78

Vertrag 155

virtuelle Freiwilligenarbeit 197

Volunteer Functions Inventory  
(VFI) 88, 90, 101, 249

Volunteering 5

Voluntourismus 196, 207

Voluntouristen 209

## W

Wertefunktion 91

Wertekongruenz 86, 137, 146,  
147, 152

Wertvorstellungen 34, 100, 102

Wir-Sinn 227

Wohlbefinden 113

Work Engagement 41

Work-Life Balance 119, 170, 171

Work-Non-work-Interface 122

## Z

Zufriedenheit 161, 165, 172