

## 1. Anlage und Durchführung der Untersuchung

### 1.1 Die Ausgangslage – Die „Krise des Ehrenamts“

Jürgen Wolf

In der öffentlichen Aufmerksamkeit hat das Thema des ehrenamtlichen Engagements in der jüngsten Vergangenheit einen konstanten Spitzenplatz eingenommen. Einen Höhepunkt erreichte die Aufmerksamkeit 2001 im „internationalen Jahr der Freiwilligen“. Dabei hat eine Akzentverschiebung stattgefunden. Das hergebrachte Ehrenamt hat zugunsten neuartiger Formen des freiwilligen oder bürgerschaftlichen Engagements an Attraktivität eingebüßt. So hat eine Reihe von Untersuchungen in der letzten Dekade einen Rückgang des „traditionellen“ ehrenamtlichen Engagements konstatiert – sowohl beim sozialen Ehrenamt, z.B. im Rahmen des sozialen Engagements in Wohlfahrtsverbänden, als auch im interessenpolitischen Ehrenamt, z.B. im Rahmen von Gewerkschaften. Zurückgeführt wird dieser Rückgang auf die Prozesse des Wertewandels und der Individualisierung, mit denen zugleich jene sozialen Milieus geschwächt wurden, deren Zugehörigkeit dem Engagement in weltanschaulich, konfessionell und politisch orientierten Organisationen zugrunde lag (vgl. ausführlich Heinze / Strünck 1999).

Im konzeptionellen Rahmen der „Zivilgesellschaft“ und des „Wohlfahrtsmix“ (vgl. Evers / Olk 1996), haben empirische Studien dagegen gezeigt, dass es weniger zu einem Rückgang als zu einem Formwandel des ehrenamtlichen Engagements gekommen ist, der im Begriff der *neuen Ehrenamtlichkeit* zusammengefasst wird (vgl. Olk 1988). Diese Form des Engagements findet sich in selbstorganisierten Gruppen, Initiativen und Projekten, in denen die traditionellen Orientierungen der „Ehre“ und des „Amts“ von den moderneren der Selbstverwirklichung und der freiwilligen Assoziation abgelöst worden sind (vgl. Braun 2001a/1997). Für diese als neu apostrophierte Form des Engagements wird keine Ab-, sondern eine deutliche Zunahme festgestellt.<sup>1</sup> Ab Mitte der 70er Jahre gab es einen „Gründungsboom“ (Priller/Zimmer 1998) von Initiativen und Projekten, die auf dieser Form des Engagements beruhten und beruhen – von lokalen Bürgerinitiativen über Selbsthilfegruppen bis hin zur Partei der GRÜNEN, die sich zumindest in den ersten Jahren als Sammelbecken und Sprachrohr dieser Vereinigungen verstand.

Der Hintergrund dieser Entwicklung ist zum einen die nachlassende Bindewirkung und Verpflichtungskapazität von Großorganisationen gegenüber ihren Mitgliedern, zum anderen ein gewandeltes Verständnis des Verhältnisses der Bürgerinnen und Bürger zum Gemeinwesen und dem gesellschaftlichen Prozess. „Aktive Bürgerschaft“ und freiwilliges Engagement werden als Momente der gelebten Demokratie in einer „Bürgergesellschaft“ (Enquete-Kommission 2002a; b) interpretiert, in der die gesellschaftliche Integration immer weniger über die Erwerbsarbeit und die an sie gekoppelten Ansprüche auf soziale Anerkennung und materielle Sicherung verläuft. Das Engagement, dem nun die Aufmerksamkeit gilt,

---

<sup>1</sup> Für detailliertere Angaben vgl. unten, 1.3.

knüpft in diesem Rahmen eher an die Traditionen der Bürgerinitiativen und der Selbsthilfe an als an die organisierte Interessenvertretung im Rahmen von Großorganisationen.

Andererseits sind die Mitgliederorganisationen – Vereine, Wohlfahrtsverbände, Kirchen, Gewerkschaften – auf das Engagement ihrer Mitglieder angewiesen, wenn sie nicht in einen Anonymisierungs- und Bürokratisierungsprozess geraten wollen. Auch die Mitglieder und „Kunden“ sind darauf angewiesen, denn die Organisationen und Verbände erfüllen zentrale Funktionen im korporatistischen System der Interessenaushandlung und wirken somit auf die Lebensbedingungen großer Teile der Bevölkerung ein.

Vor diesem Hintergrund richtet sich die vorliegende Untersuchung auf die Frage nach den Entwicklungsbedingungen für die neuen, modernen Formen des Engagements innerhalb der „alten“ Verbände. Diese Fragestellung beruht auf zwei Hypothesen:

- Nicht nur in Selbsthilfegruppen und bürgerschaftlichen Assoziationen, sondern auch unter Mitgliedern „traditioneller“ Mitgliederorganisationen haben sich Orientierungen im Sinne der „neuen Ehrenamtlichkeit“ herausgebildet. Hierdurch wird die subjektive Wahrnehmung der Beteiligungsmöglichkeiten im Rahmen der verbandlichen Arbeit bestimmt. Die „traditionellen“ und gegenwärtig noch weit verbreiteten Formen des ehrenamtlichen Engagements sowie der überwiegend funktionale Umgang mit Ehrenamtlichen durch die Hauptamtlichen sind mit diesen Orientierungen schwer verträglich und vermutlich mitverantwortlich für den Rückgang des ehrenamtlichen Engagements. Vor diesem Hintergrund muss die Engagementförderung verstärkt die „allgemeinen“, nicht unmittelbar auf die Verbandsinteressen bezogenen Interessen und Orientierungen aufgreifen und Strukturen schaffen, die in der Lage sind, die Individuen zu aktivieren, indem geeignete Verfahren der Anerkennung und Belohnung des Engagements etabliert werden.
- Die seit einiger Zeit vorherrschende Begriffsvielfalt für das ehrenamtliche Engagement ist einerseits Ausdruck einer schärferen Konkurrenz um Mitglieder und finanzielle Ressourcen, andererseits aber auch Ausdruck der Konkurrenz um die Schlüsselkonzepte der gesellschaftlichen Integration (Erwerbsarbeit versus Bürgergesellschaft). Welche Formen des ehrenamtlichen Engagements von den intermediären Mitgliederorganisationen ermöglicht und gefördert werden, hat deshalb gesellschaftspolitische Auswirkungen – auf die Wahrnehmung der Verbände als gestaltende Kräfte bei der Bewältigung der sozialen Kosten des ökonomischen Prozesses und ihre Fähigkeit, eine aktive Funktion bei der Gestaltung des Verhältnisses von arbeitsgesellschaftlichen Strukturen und der „Kultur des Sozialen“ einzunehmen.

Der Frage wird in der Untersuchung in ausführlichen Fallstudien zu innovativen Ansätzen des freiwilligen Engagements in den Gewerkschaften und in bürgerschaftlichen Vereinigungen nachgegangen. Auf der Basis einer schriftlichen Befragung der Verwaltungsstellen bzw. Bezirksverwaltungen der IG Metall, IG BCE, ver.di und IG BAU sowie 45 Experteninterviews mit Repräsentanten von Vereinigungen, Verbänden und Behörden wurden die Fallstudien in den Bereichen der Jugend-, Erwerbslosen- und Seniorenarbeit in den alten und neuen

Bundesländern angefertigt. Dabei wurden 40 Einzelinterviews und 16 Gruppendiskussionen durchgeführt.

Die Untersuchungsergebnisse sollen die Realisierungsbedingungen innovativer Formen des ehrenamtlichen Engagements nachvollziehbar machen und anhand von Fallbeispielen exemplifizieren. Hierbei wird ein besonderes Gewicht auf folgende Punkte gelegt:

- die Bestimmung von Inhalten und Formen des ehrenamtlichen Engagements aus der Perspektive der Interessen und Orientierungen der Beteiligten (Mitglieder). Dabei findet keine Begrenzung auf die Erwerbsinteressen statt; vielmehr wird danach gefragt, wie allgemeine, lebenslagenbezogene und biographische Interessen mit der Betätigung in der Organisation verknüpft werden können
- die Bestimmung von Schnittstellen der Handlungsfelder des ehrenamtlichen Engagements in den Schwerpunkten der Interessenorganisation einerseits, des bürgerschaftlichen Engagements andererseits
- die Realisierungsmöglichkeiten einer Brückenfunktion des ehrenamtlichen Engagements zum Arbeitsmarkt, d.h. Möglichkeiten, die sich aus dem Engagement für eine (Re-) Integration der Beteiligten in den Arbeitsmarkt eröffnen.

Angesichts der Veränderungen der institutionellen Arrangements zwischen Erwerbsarbeit, „drittem Sektor“ und Privatbereich stellt sich die Frage nach der Gestaltung und organisatorischen Verankerung neuer Formen des ehrenamtlichen Engagements, durch welche die Verbände als intermediäre Akteure darauf hinwirken können, dass das gesellschaftliche Engagement auch über sie und mit ihnen verläuft. Die Gewerkschaften nehmen in diesem Prozess eine herausragende Rolle ein. Gegenüber der „Staatslastigkeit“ der Wohlfahrtsverbände (Anheier et al. 1998, S. 58 ff.) zeichnen sie sich als Akteure der Interessenvermittlung aus und verstehen sich als politische Gegenmacht, die ihre Stärke zu einem wesentlichen Teil aus der Mobilisierung der Mitglieder gewinnen. Für das ehrenamtliche Engagement ist deshalb von besonderer Bedeutung, die Differenzen zum Engagement in anderen Organisationen oder Assoziationen herauszuarbeiten. Dies bezieht sich auf die Schnittstelle zwischen betrieblichem und außerbetrieblichem Engagement, das Verhältnis von Haupt- und Ehrenamtlichen und die Ziele des jeweiligen Engagements.

Damit wird auch die politische Frage nach den einflussreichen Akteuren bei der Gestaltung der Lebensbedingungen und nach der Balance zwischen der Befähigung zur Eigeninitiative und der Garantie von Schutzrechten. Im Konzept der „Bürgergesellschaft“ (vgl. Dettling 1998) oder des „Dritten Sektors“ (vgl. Anheier et al. 2000) wird mit der Ausweitung des freiwilligen und bürgerschaftlichen Engagements auch der Bereich der Sozialpolitik neu definiert. Gegenüber den Schutz- und Sicherungsfunktionen des Staates und der Sozialversicherung wird in stärkerem Maße die aktivierende Funktion der Sozialpolitik betont (vgl. Behrens 1999), mit der die Bürgerinnen und Bürger zu Koproduzenten der Wohlfahrt werden, indem sie die soziale Sicherung in verstärktem Maße auf das Engagement in den unmittelbaren Solidarbeziehungen legen. Diese Aktivierung wird dabei mit den Anforderungen zur Kostendämpfung im sozialen Bereich verbunden. Der Vorschlag der „Bürgerarbeit“, der in jüngerer Zeit von der Kommission für Zukunfts-

fragen der Freistaaten Bayern und Sachsen (1997, S. 146 ff.) formuliert wurde, radikalisiert diesen Gedanken. Soziales und gemeinwesenorientiertes Engagement soll demnach Ansprüche auf soziale Sicherung begründen und als Mittel zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit wirken (zur Kritik vgl. Klammer / Bäcker 1998; Wagner et al. 1998).

Die Bereitschaft zum Engagement scheint bei einem erheblichen Teil der Bürger vorhanden zu sein. Die entsprechenden Befunde über das aktive Bürgerengagement relativieren die gängigen Zeitdiagnosen der „Ellbogengesellschaft“ die durch Entsolidarisierung und Vereinzeln gekennzeichnet sei (vgl. z.B. Putnam 2000). Offen bleibt jedoch die Frage, ob dem konzeptionellen Wandel des Leitbildes vom pflichtbewussten Mitglied zum engagierten Bürger, das von Teilen der Wissenschaft und Politik propagiert wird, ein entsprechender Wandel in den Motiven und Orientierungen der Bürgerinnen und Bürger gegenübersteht.

So stellen beispielsweise Schmitz-Scherzer et al. (1994, S. 70) fest, dass die Herausbildung der „neuen Ehrenamtlichkeit“ mit einer stärkeren Professionalisierung der Tätigkeiten und zugleich mit einer Abkehr vom Prinzip der Unentgeltlichkeit einher gehe – die ehrenamtlichen Tätigkeiten also den Charakter „schlecht bezahlter Erwerbsarbeit“ annähmen. Hinter dem Engagement dürfte in diesem Fall also eine Orientierung auf die Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt stehen. Selbst wenn man diesen Charakter in Kauf nehmen wollte, weil damit Arbeitslosigkeit gemindert werden könnte und für die Betroffenen dennoch sinnvolle Tätigkeiten eröffnet würden (vgl. Kommission 1997, S. 146 f.), bleiben ungelöste Fragen offen. Die dringendste Frage richtet sich auf die den Umgang mit der ungleichen Chancenstruktur und daraus resultierenden Ausschlussgefahren. So kommen auch Wagner et al. (1998) in ihrer Untersuchung zum Schluss, dass der Vorschlag, Ehrenamt als „Bürgerarbeit“ zu entlohnen, lediglich für gut gebildete Ehrenamtliche attraktiv“ sei, da das ehrenamtliche Engagement eindeutig mit Bildung und Qualifikation korreliert. Für die Problemgruppen des Arbeitsmarktes, die gering Qualifizierten, stünden dagegen weder Erwerbsarbeit noch „Bürgerarbeit“ offen. Sie sähen sich also einem verschärften Risiko des sozialen Ausschlusses gegenüber (vgl. auch Klammer/Bäcker 1998).

## **1.2 Die Rolle der Gewerkschaften**

Die geschilderten Beobachtungen stellen besondere Herausforderungen für die korporatistischen Großorganisationen dar und werfen Fragen nach ihrer gesellschaftspolitischen Rolle auf:

- Auf Seiten der Mitglieder ist die Bereitschaft zum ehrenamtlichen Engagement zurück gegangen. Bei den Engagierten hat sich die Bereitschaft zum kontinuierlichen, dauerhaften Engagement reduziert. Die traditionellen Kernbereiche des ehrenamtlichen Engagements leiden demnach ebenso wie die anderen Bereiche zunehmend unter dem Problem der Diskontinuität. Angesichts der begrenzten finanziellen und personellen Ressourcen sind diese Organisationen andererseits verstärkt auf freiwilliges Engagement bzw. ehrenamtliche Arbeit angewiesen.

- Die politische Legitimität der Verbände, wird zunehmend an ihren Fähigkeiten gemessen, Möglichkeiten der gesellschaftlichen Bewältigung der Folgen der Arbeitslosigkeit und der Krise der sozialstaatlichen Sicherung mit zu gestalten.
- Durch den wachsenden Anteil der Erwerbslosen, Vorruheständler und Ruheständler ist z.B. der Anteil der Gewerkschaftsmitglieder ohne betriebliche Anbindung und entsprechende Betreuung erheblich gestiegen – in der IG Metall liegt dieser Anteil bei 48% (2002). Damit wird die seit längerem aufgeworfene Frage nach der außerbetrieblichen Organisation verstärkt zum Thema.

Das geringer werdende Angebot an Erwerbsarbeit und der Bedeutungszuwachs der außerberuflichen Lebensbereiche war in der Gewerkschaftsforschung bereits in den 80er Jahren der Anlass für die Forderung nach einem außerbetrieblichen Organisationszentrum der Gewerkschaften (vgl. Negt et al. 1989; kritisch: Wolf et al. 1994: 74 ff). Auch die Schwächung des Verpflichtungsgefühls und die stärkere Betonung der Selbstentfaltungsmotive beim Engagement hat sich in Untersuchungen zu den Mitgliedschaftsmotiven von Gewerkschaftsmitgliedern gezeigt. Wolfgang Streeck fasst die entsprechenden Beobachtungen für die Gewerkschaften im Begriff der „institutionellen Mitgliedschaftsmotive“ zusammen (Streeck 1987: 393), die an die Stelle persönlicher oder milieugeprägter Bindungen getreten seien. Gewerkschaftsmitglied ist man demnach nur noch unter anderem und unter relativ klar begrenzten Bedingungen. Die Mitgliedschaft kann als ein Verhältnis der „partiellen Inklusion“ (Wiesenthal 1987) charakterisiert werden, die jederzeit kündbar ist, wenn sie den eigenen Interessenlagen und Orientierungen nicht mehr entspricht. Neben der stärkeren Bedeutung utilitaristischer Motive sind aber zugleich auch die moralischen und politischen Ansprüche an die Gewerkschaften gestiegen. Die Mitglieder verstehen sich mehr oder weniger als *Kunden* und die Gewerkschaft als Dienstleister und/oder als engagierte *Bürger* und die Gewerkschaft als Interessenvertretung, die sich gegenüber allgemeinen Wertorientierungen legitimieren muss. Entsprechend werden die Mitgliedschaft und das Engagement sowohl unter utilitaristischen („was habe ich davon?“) und selbstentfaltungsbezogenen („macht es mir Spaß?“) als auch unter politischen („stimme ich den Zielen zu?“) und moralischen („stimmt die Praxis mit dem Programm überein?“) Gesichtspunkten wahrgenommen (vgl. Wolf et al. 1994, S. 153 ff.).

Die Aussage von André Gorz (1989, S. 327), nach der „die Gewerkschaft ... sich selbst als Bestandteil einer sehr viel weiteren und vielgestaltigeren Bewegung für die individuelle und gesellschaftliche Emanzipation begreifen“ müsse, gilt unter diesen Voraussetzungen in verstärktem Maße. Für die Forschung stellt sich dabei die Aufgabe, die spezifisch gewerkschaftlichen Handlungsmöglichkeiten im Zusammenhang mit dem allgemeinen bürgerschaftlichen Engagement zu bestimmen. Für diese Frage bietet die neuere Verbändeforschung theoretische Anschlussmöglichkeiten. Demnach steht das gewerkschaftliche nicht im Widerspruch zum bürgerschaftlichen Engagement. Entgegen den Thesen der Korporatismus-Kritik der 80er Jahre hat die neuere Verbändeforschung darauf hingewiesen, dass nicht nur erwerbsbezogene, sondern auch „schwache“ Interessen (Frauen, Ökologie, Behinderte, Alte) organisations- und konfliktfähig sind. Da komplexe Großverbände „*overlapping memberships*“ integrieren, sind sie ge-

zwungen, aber auch in der Lage, auch ressourcenschwache (d.h. nicht an das Erwerbssystem gekoppelte) Gruppierungen und Interessen zu vertreten und ihnen mittelbaren Anschluss an die korporatistischen Verhandlungssysteme zu verschaffen (vgl. Scharpf 1993; Willems / v. Winter 2000; zu empirischen Beobachtungen im Bereich der Altenpartizipation vgl. Evers / Wolf 1997).

### 1.3 „Neue Ehrenamtlichkeit“ – Zum Forschungsstand

Frank Ernst

#### 1.3.1 Ausgangsüberlegungen und Thesen

In Verbänden und Organisationen ist ehrenamtliches Engagement seit längerem rückläufig. Laut wissenschaftlichen Untersuchungen ist aber gesamtgesellschaftlich ein Anstieg freiwilligen Engagements zu verzeichnen.<sup>2</sup> Auch die Bereitschaft, sich freiwillig zu engagieren nimmt zu.<sup>3</sup> Helmut Klages verweist auf eine „riesige schlafende Ressource“. Bei der Mehrheit der Bevölkerung bestehe „eine Grundbereitschaft zum Engagement“. (Klages 1998: 34)

Für die großen Mitgliederorganisationen und Verbände stellt sich die Frage: Wie attraktiv kann und muss ehrenamtliche Arbeit sein, um Ehrenamtliche zu halten, zu gewinnen und um potentielle Ehrenamtliche abzuholen? Bei der Suche nach Antworten auf diese Fragen muss berücksichtigt werden, dass sich ein „Strukturwandel des Ehrenamtes“ (Behr et. al. 2000) vollzogen hat.<sup>4</sup> Die Motive, Bedürfnisse, Ansprüche und Erwartungen der Engagierten an das Engagement haben sich verändert. Diese veränderten Haltungen in bezug auf ehrenamtliches Engagement werden in der wissenschaftlichen und politischen Debatte im Begriff des „neuen Ehrenamtes“ zusammengefasst.

Unter „neuem Ehrenamt“ wird eine neue Verbindung von

- sozialer Gesinnung
- persönlicher Betroffenheit
- Selbstverwirklichungsmotiven und
- politischem Veränderungswillen verstanden. (s. Heinze/ Strünck 2001: 236)

Neue Ehrenamtlichkeit zeichnet sich allgemein durch

- seinen Projektbezug (themenorientiert)
- eine zeitliche Begrenzung
- die Ausrichtung an den Orientierungen der einzelnen Mitglieder und
- einen geringeren Formalisierungsgrad aus.

---

<sup>2</sup> In der Bundesrepublik sind 34% aller Bundesbürger ehrenamtlich tätig. Im innerdeutschen Vergleich engagieren sich 28% der Ostdeutschen gegenüber 35% der Westdeutschen. Vgl. v. Rosenblatt 2001: 18ff.

<sup>3</sup> 37% der Bevölkerung sind laut Freiwilligensurvey 1999 bereit, sich freiwillig zu engagieren. (s. Klages 2001: 200) 31% der Engagierten geben an, ihr Engagement möglicherweise noch auszuweiten. (ebd: 69)

<sup>4</sup> Ein „Strukturwandel des Ehrenamtes“ wird seit den 80er Jahren konstatiert. Wertewandel und Individualisierung waren dabei Grundmomente der Argumentation.

Die Strukturen in Verbänden, die eher auf das „alte Ehrenamt“ ausgelegt sind, hemmen neue Engagementformen eher, als dass sie sie fördern. Dieses Manko lässt sich auch aus der Feststellung erklären, dass insgesamt ein Anstieg von freiwilligem Engagement zu beobachten ist, während die ehrenamtliche Bereitschaft in den Verbänden abnimmt. Deshalb müssen „Prozesse der Selbstentfaltung und der eigenständigen Problembearbeitung (...) ermöglicht werden“. (Heinze/Strünck 2001: 236) Demgegenüber sind altruistische persönliche Einstellungen und Pflichtgefühle zunehmend weniger ein Anstoß, ein Engagement aufzunehmen. Das ehrenamtliche Handeln der Engagierten wird mehr und mehr von ihren individuellen Interessen geprägt statt von den Interessen der Organisationen. Heinze und Strünck (ebd.) stellen fest, dass die gesellschaftlichen Zentralwerte wie christliche Nächstenliebe und Klassensolidarität, durch die das „alte Ehrenamt“ legitimiert wurde, an Bedeutung verlieren. Das Selbstverständnis der Art und Weise, des Sinns und der Dauer des „alten Engagements“ löst sich mit zunehmendem Verlust der Bindekraft spezifischer Sozialmilieus auf. Auf dieses Verständnis kann bei dem Versuch der Aktivierung von Engagement immer weniger zurück gegriffen werden.

### 1.3.2 Das Interesse am engagierten Bürger

Das breite Interesse, das die Forschung und die Politik ehrenamtlichem Engagement in den letzten Jahren entgegenbringt, erklärt sich aus dem diagnostizierten starken sozialen Wandel mit seinen Folgeproblemen sowie aus den Potentialen, die man dem ehrenamtlichen Engagement zuspricht. Roland Roth spricht in diesem Zusammenhang von einem „ungehobenen Schatz“, der – so wird angemahnt – von den politischen und gesellschaftlichen Institutionen schleunigst geborgen werden sollte. (Roth 2003: 19 ff.)

Der politisch aktive Bürger wird in dieser Debatte zum politischen Programm erhoben, auf dessen Klaviatur Parteien und Organisationen verschiedenster Couleur spielen. Ausgangspunkt des Interesses ist die Krise, in die marktwirtschaftliche, demokratisch verfasste und sozialstaatlich abgesicherte Gesellschaften geraten sind. Braun fasst diese arbeitsmarktliche und wohlfahrtsstaatliche Krisensituation in drei Schwerpunkten zusammen: die „Krise der Arbeitsgesellschaft“, die „Krise des Sozialstaates“ sowie die „Krise der Demokratie als Partizipationsgemeinschaft“. (Braun 2001b: 84 ff.)

In verschiedenen Lösungsansätzen rückt der ehrenamtlich engagierte Bürger stärker in den Mittelpunkt der Diskussion. Er soll helfen, diese Krisen einzudämmen und zu beheben. Zentral ist die Frage nach der sozialen Integration moderner demokratischer Gesellschaften. Der Angst vor Auflösung, Ausschluss und Ausgrenzung begegnet der engagierte Bürger durch Selbstorganisation und Eigenverantwortung, Partizipation sowie gemeinwohlorientiertes Handeln. (vgl. Braun 2001a, 2001b)

Der ‚engagierte Bürger‘ ist kein geronnener Fakt aus sozialwissenschaftlicher Empirie, sondern vielmehr ein Postulat politischer Machbarkeitsideen. Er ist der eigentliche Garant für die Aufrechterhaltung von Standards westlicher Demokratien, in denen sich der Staat aus Sicherungs- und Integrationsfunktionen im-

mer mehr zurück zieht. Die Gewährleistung sozialer Sicherung und politischer Teilhabe wird stärker in die Eigenverantwortlichkeit des Bürgers gelegt.

### 1.3.3 Bürgerschaftliches Engagement als „Begriffsbrücke“

Der Begriff des Ehrenamts konzipiert den Bürger vor allem als Funktionsträger und Amtsinhaber in gesellschaftlichen Organisationen und Institutionen. Im Ehrenamt übernimmt der einzelne Aufgaben innerhalb einer institutionellen Struktur. Diese können von der Übernahme des Vereinsvorsitzes über karitative Pflegeleistungen bis zur Ausübung eines Mandats in politischen politischen Gremien reichen.

Der begriffliche Rahmen für freiwillige Tätigkeiten reicht von ‚bürgerschaftlichem Engagement‘ bis ‚Ehrenamt‘, von ‚Selbsthilfe‘ bis ‚Freiwilligenarbeit‘. Diese Diffusität ist nicht zuletzt dem Anspruch geschuldet, alle freiwilligen, unentgeltlichen Tätigkeiten zu erfassen. Solche Tätigkeiten finden aber nicht nur unter verschiedenen Umständen und Rahmenbedingungen statt, sondern sie unterscheiden sich auch in Motivation, Anspruch und Voraussetzung. Gemeinsam ist ihnen, dass sie freiwillig und unentgeltlich sind. Auf einen begrifflichen Nenner lassen sich freiwillige Tätigkeiten nicht bringen. Dies ist auch eine Erklärung dafür, warum verschiedene Studien in den letzten Jahren so stark voneinander abweichende Einschätzungen in bezug auf die Engagementquote lieferten. Einzelne Untersuchungen kommen zu unterschiedlichen Ergebnissen, je nachdem mit welchem Begriff sie operieren und was sie in diesem diffusen Feld konkret suchen.<sup>5</sup>

Den Freiwilligen ist ebenfalls oft selbst nicht klar, dass sie ‚ehrenamtlich‘, ‚bürgerschaftlich‘ oder ähnlich engagiert sind. Nicht nur weil sie für ihre Tätigkeit einen anderen Begriff als den abgefragten wählen, sondern weil ihnen überhaupt nicht bewusst ist, dass ihr Engagement unter einen der Begriffe fallen könnte. (vgl. Klages 1998: 30 f.)

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend hat 2001 in Anlehnung an Thomas Rauschenbach vier Begriffe freiwilliger Tätigkeit, die häufig synonym verwendet werden, kurz zusammengefasst und voneinander abgegrenzt:

#### Ehrenamt:

- Traditionelle Bezeichnung für freiwilliges Engagement
- In der Regel organisierte und unentgeltliche Mitarbeit in Verbänden, Vereinen, Kirchen, Gewerkschaften oder Parteien; Basis ist die Mitgliedschaft
- Identifikation mit den Zielen Werten der Verbände

#### Selbsthilfe:

- Organisationsferne Form des Engagements
- Autoritäts- und expertenskeptische, wertpluralistische Milieus
- Entwickelte sich in den 70er und 80er Jahren als Gegenpol zum traditionellen Ehrenamt

---

<sup>5</sup> Engagementquoten aus verschiedenen Erhebungen: Zeitbudget-Erhebung des statistischen Bundesamtes 1991: 17%, European Volunteering Study (Euro-Vol) Anfang der 90er Jahre: 18%, Speyerer Wertesurvey 1997: 38%, ISO-Institut 1999: 18,2%, Freiwilligensurvey 1999: 34%

### Bürgerschaftliches Engagement:

- Hat seinen Ursprung im bürgerschaftlichen Wohlfahrtsgedanken des 19. Jahrhunderts
- Selbstverpflichtung und praktische Solidarität
- Wiederbelebung der Idee der Gemeinwohlorientierung

### Freiwilligenarbeit:

- Begriff unabhängig von sozialen Milieus
- Individuell, spontan handelnde Menschen
- Hilfe auf Gegenseitigkeit für sich und andere, in einer Gruppe oder allein

Festzuhalten ist: Freiwillige Tätigkeiten werden nach den Formen ihrer Ausübung sowie nach den Bereichen, in denen sie ausgeübt werden unterschieden.<sup>6</sup> Darüber hinaus werden sie unter verschiedene gesellschaftspolitische Ansprüche und Gestaltungsideen subsumiert. Hinter den verschiedenen Begriffen stehen damit nicht nur verschiedene Verständnisse von freiwilligen unentgeltlichen Tätigkeiten, sondern auch unterschiedliche politische Ideen und Konzepte.

Das Konzept des bürgerschaftlichen Engagements ist eine Antwort auf die Krisen moderner Gesellschaften. Der Wandel (oder Abbau) wohlfahrtsstaatlicher Strukturen und die wachsende Zahl von Erwerbslosen birgt Gefahren zunehmender Ausgrenzung. Die Teilhabe am politisch-gesellschaftlichen Leben der Individuen wird als notwendige Bedingung lebendiger Demokratien verstanden. So werden Ausgrenzungstendenzen nicht nur als soziales, sondern auch als gesellschaftspolitisches Problem betrachtet. Bürgerschaftliches Engagement soll dagegen die Teilhabe am gesellschaftlichen Prozess stärken bzw. ermöglichen. Es wird als eine Voraussetzung für die Partizipation der Bürger an öffentlichen politischen Prozessen in den Kommunen angesehen und trägt somit zur Aufrechterhaltung demokratischer Strukturen bei. Angesichts der Arbeitsmarktkrise wird bürgerschaftliches Engagement für jene, die vom Arbeitsmarkt ausgeschlossen sind, auch als gesellschaftliche Integrationsmöglichkeit verstanden.

Ein weitere Effekt bürgerschaftlichen Engagements ist die Entstehung von sozialem Kapital (siehe unten). Dieses Vermögen stärkt die sozialen Gemeinschaften, trägt zur Wohlfahrt bei und hilft zugleich, die Kommunen und den Bund in Zeiten der schwierigen Haushaltsslage zu entlasten. Deshalb gelte es, bürgerschaftliches Engagement zu ermutigen, zu fördern, zu stärken und Gelegenheiten für ein Engagement zu schaffen.

Um diesem Anspruch gerecht werden zu können, müssen die Formen und Motive freiwilliger unentgeltlicher Arbeit Berücksichtigung finden. Diese sind in Bewegung geraten und haben sich verändert. Der „Strukturwandel des Ehrenamtes“ wird als Wandel vom „klassischen Ehrenamt“ zum „neuen Ehrenamt“ verstanden. Förderstrukturen müssen deshalb auf Selbstentfaltungsansprüche und eigenständige Problembearbeitungen zugeschnitten sein und außerdem eine „biographische Passung“ (Jakob 1993) aufweisen. Diese entsteht, wenn die

---

<sup>6</sup> Die Enquete-Kommission nennt folgende Formen bürgerschaftlichen Engagements: politisches Engagement, soziales Engagement, Engagement in Vereinen, Verbänden, Kirchen; Engagement in öffentlichen Funktionen, Formen der Gegenseitigkeit, Selbsthilfe, bürgerschaftliches Engagement in und von Unternehmen. (Enquete-Kommission 2002: 27 f.; vgl. auch Roth 2000: 30 f.)

Strukturen und Gelegenheiten des Engagements den lebensphasenspezifischen Bedürfnissen, Erwartungen und Möglichkeiten der Individuen gerecht werden.

Die Konjunktur des Begriffs des „bürgerschaftlichen Engagements“ darf aber nicht nur auf die Idee vom politisch aktiven Bürger zurückgeführt werden. „In seiner Unbestimmtheit“ – befindet Roland Roth – „ist der Begriff des ‚bürgerschaftlichen Engagements‘ aber besonders ‚anschlussfähig‘“. (Roth. 2003: 19) Es gehe darum, „Brücken zu schlagen, d.h. alte und neue Formen gemeinsam und nicht gegeneinander zur Sprache zu bringen“. (Roth 2000: 32) Verschiedene Engagementformen werden „mit Bedacht in den gleichen Begriffstopf geworfen“. (Roth ebd.) So werden etwa nicht nur „neue ordnungspolitische Leitbilder in einen Gesamtzusammenhang gestellt, sondern auch disparate Handlungsformen und Tätigkeiten synthetisiert“. (Heinze/ Olk 2001: 15)

Die Enquete-Kommission des Deutschen Bundestages „Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements“<sup>7</sup> hat die „Brückenfunktion“ des Sammelbegriffs des bürgerschaftliches Engagements hervorgehoben. Dabei ist trotz der vieldeutigen Begrifflichkeit freiwilliger Tätigkeiten das Leitbild des „wiederentdeckten“ aktiven Bürgers zentral. „Bürgerschaftliches Engagement ist eine freiwillige, nicht auf das Erzielen eines persönlichen materiellen Gewinns gerichtete, auf das Gemeinwohl hin orientierte, kooperative Tätigkeit. Sie entfaltet sich in der Regel in Organisationen und Institutionen im öffentlichen Raum der Bürgergesellschaft.“ (Enquete-Kommission 2002a: 40) Bürgerschaftliches Engagement ist, wenn man so will, Klammer und gleichzeitig Programm. Darin besteht auch seine definitorische Fragilität.

Grundsätzlich beinhaltet der Begriff „bürgerschaftliches Engagement“ aber auch Abgrenzungen. Obwohl er als begriffliche Klammer für unterschiedliche Engagementformen dient, grenzt er sich von Tätigkeiten auf der Erwerbsebene und der privaten Familiensphäre ab. Bürgerschaftliches Engagement muss auch jenseits staatlicher Intervention operieren. Der Begriff kann „sein Differenzierungspotential (...) nur dann zur Wirkung bringen, wenn bei dessen Verwendung tatsächlich ‚bürgerschaftliche‘ von anderen Engagementformen unterschieden werden können“. (Heinze / Olk 2001: 16) Roth bemerkt hierzu kritisch, dass nicht jedes Engagement, das zwischen Staat, Markt und Familie angesiedelt ist, „mit dem Titel bürgerschaftlich geadelt werden kann“. Denn: „Nicht jedes Beziehungsnetzwerk in der ‚Zivilgesellschaft‘ ist sozial und bürgerschaftlich gestimmt“. (Roth 2000: 31)

#### 1.3.4 Bürgerschaftliches Engagement in verschiedenen Diskursen

Das Engagement-Verständnis lässt sich nach Evers (1998: 186) grundsätzlich zwei Polen zuordnen. Einem individualistisch-liberalen Verständnis, das die Interessen und die Neigungen des einzelnen in den Mittelpunkt stellt, und einem kommunitaristischen Verständnis von Gemeinwesen und Zivilgesellschaft, in welchem das Engagement als produktiver Beitrag für die Entwicklung von Gesellschaft und Gemeinschaft thematisiert wird. (vgl. Evers 1999: 53 f.) Beide Begründungszusammenhänge sind zeitlich versetzt aufgetreten. So hat die Debatte um

---

<sup>7</sup> Im folgenden Text zitiert als Enquete-Kommission.

Gemeinwohl und Bürgersinn erst in den letzten Jahren an Bedeutung zugenommen. „Für die Verwendung des Begriffs [bürgerschaftliches Engagement, Anm. F. Ernst] spricht, dass damit (...) auf die gesellschaftliche Bedeutung und die Gemeinwohldimension hingewiesen wird.“ (Backhaus-Maul et al. 2003: 12)

Mit der Konstatierung zunehmender Individualisierungstendenzen kam auch die These vom Wandel des Ehrenamts ins Spiel. Die Motive der Freiwilligen, ihr Anspruch an die Tätigkeiten sowie ihre zeitliche Einbindungsabsicht haben sich verändert. Begründet wird dies mit den Freisetzungsprozessen durch die Individualisierung moderner Gesellschaften. Die Herauslösung aus den Bindungen von Klasse, Milieu, Stand und Status haben auch den normativen Einfluss auf die Motivation von Engagement verändert. Die freiwillig Tätigen formulieren verstärkt eigene Ansprüche an Form, Inhalt und Dauer des Engagements.

Im liberal-individualistischen Diskurs wird hierbei die mikrosoziologische Ebene beleuchtet. Im Vordergrund stehen die individuellen Motive des Engagements, und es wird in diesem Zusammenhang deshalb häufig als „freiwilliges Engagement“ gefasst. Im Diskurs über Gemeinschaft und Gemeinwesen wird Engagement eher als bürgerschaftliches Engagement bezeichnet, betrachtet wird hier die makrosoziologische Ebene. Dabei werden Fragen nach den sozialen, politischen und gesellschaftlichen Folgen und Voraussetzungen von Engagement gestellt.

Im *liberal-individualistischen Diskurs* wird die Freisetzung aus den traditionellen Bindungen als Aufforderung zu Selbstentfaltung und Unabhängigkeit verstanden. Freiwillige Tätigkeit wird unter dem Gesichtspunkt des Nutzens für den einzelnen betrachtet. Hierbei werden unterschiedliche Perspektiven eingenommen. So kann es sich bei freiwilligen Tätigkeiten um die Verfolgung individueller Interessen handeln (utilitaristische Konzepte) oder aber auch um die innere Befriedigung des einzelnen (psychologische Ansätze). (vgl. Evers 1999: 54 f.) Die erste Form beruht auf der Grundannahme eines nutzenmaximierenden rationalen Akteurs, die zweite Form zielt auf das psychische Wohlbefinden durch Sinn und Befriedigung durch ein Engagement. (vgl. Heinze/ Olk 1999: 82)

Im Rahmen des republikanisch-kommunitaristischen Diskurses stehen Fragen nach den gesellschaftlichen Funktionen freiwilliger unentgeltlicher Tätigkeiten im Mittelpunkt. Es interessiert vor allem, welche Bedeutung diese Tätigkeiten in bezug auf Gemeinwohl und Gemeinsinn im Verständnis eines politischen Gemeinwesens haben. Engagement ist Ausdruck der Zugehörigkeit zur Gemeinschaft. Weiter steht das politische Gemeinwesen im Mittelpunkt, in dem „Bürgerschaftlichkeit – Ausdruck der Mitgliedschaft in einem republikanischen Gemeinwesen – zu einem Motiv für die Beteiligung wird“. (Evers 1999: 57) In diesem Diskurs spielt deshalb auch der Netzwerkgedanke eine wichtige Rolle. Die Konzepte, die sich innerhalb dieses Diskurses mit dem politischen Gemeinwesen auseinandersetzen, haben einen gesellschaftsreformerischen Anspruch.

#### 1.3.4.1 *Arbeitsgesellschaftlicher Diskurs*

In Abgrenzung zu dieser eher sozialmoralischen und politischen Diskussion thematisiert das Konzept gesellschaftlicher Arbeit die „Krise der Arbeitsgesell-

schaft“ innerhalb einer sozioökonomischen Debatte. Engagement wird hier als Tätigkeit verstanden, die sich von der Erwerbstätigkeit abgrenzt. „Aus dem arbeitsgesellschaftlichen Diskurs heraus entsteht ein Konzept der Bürgerschaft als Gemeinschaft der Tätigen.“ (Enquete-Kommission 2002d: 38) Vorschläge, die auf einen Umbau arbeitsgesellschaftlicher Strukturen orientieren, greifen oftmals auf das Konzept der „Tätigkeitsgesellschaft“ bei Hannah Arendt zurück. Die Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt werden dabei als Chance begriffen, die Zentrierung auf Erwerbsarbeit aufzubrechen und Tätigkeitsformen jenseits der Erwerbsarbeit gesellschaftlich aufzuwerten sowie eine Flexibilität zwischen den verschiedenen Tätigkeitsformen herzustellen.

Zwei Konzepte sind in dieser Debatte in den Vordergrund getreten: die Idee einer „Tätigkeitsgesellschaft“ von Mutz (1997) und das Modell der „Bürgerarbeit“ von Beck (1997 u. 1999). Ein wesentlicher Punkt in dem Modell von Beck, das im Rahmen der bayrisch-sächsischen „Kommission für Zukunftsfragen“ 1997 entwickelt wurde, ist, dass „Bürgerarbeit“ auch als Mittel zur Bekämpfung von Arbeitslosigkeit verstanden wird. Ausgangspunkt solcher Überlegungen ist die steigende Arbeitslosigkeit, die nicht als Übergangsproblem, sondern als Dauerszenario verstanden wird. Modernen Gesellschaften gehe auf Dauer die Arbeit aus, so lautet – in Anlehnung an Rifkin (1995) eine Kernthese in diesem Zusammenhang.<sup>8</sup> Erwerbsarbeit hat aber innerhalb der „Arbeitsgesellschaft“ einen zentralen Stellenwert für die soziale Integration ihrer Mitglieder. Wie kann man, wenn immer mehr Menschen aus dem Arbeitsprozess ausgegliedert werden, die gesellschaftliche Integration garantieren, die ja überhaupt erst eine Teilhabe am gesellschaftlichen Leben sichert?

Übereinstimmung gibt es unter den verschiedenen Ansichten und Ansätzen darin, dass von einem grundlegenden Wandel der „Arbeitsgesellschaft“ ausgegangen wird. Konsens gibt es ebenfalls in der Annahme, dass Arbeit ihre gesellschaftlichen Integrationsmechanismen nur aufrecht erhalten könne, wenn Tätigkeiten außerhalb der erwerblichen Arbeit diese Funktion mit übernehmen. Dazu müssen Tätigkeiten außerhalb der Erwerbsarbeit aufgewertet und mit dieser (im Idealfall) gleichgestellt werden. Die Unterscheidung ist dann eine funktionale, keine graduelle.

Bisher dominiert die Erwerbsarbeit alle anderen Tätigkeitsformen – sie gilt als wertschöpfend, sozial anerkannt und individuell sinnstiftend. (vgl. Kühnlein/Mutz 1999: 291) Mutz sieht nicht das Ende der „Arbeitsgesellschaft“, sondern möglicherweise das der Erwerbsgesellschaft, an deren Horizont eine „neue Arbeitsgesellschaft“ schimmere. Der Begriff der Arbeit wird bei Mutz aus der Zentrierung um die Erwerbsarbeit gelöst. „Die Neue Arbeitsgesellschaft ist, ebenso wie die derzeitige Erwerbsgesellschaft, eine besondere Ausprägung der Arbeitsgesellschaft.“ (Mutz 1999: 6) Sie umfasse nicht „das gesamte Feld der *gesellschaftlichen* [Hervorh. F. Ernst] Arbeit“. (Mutz 2001: 142) Das Problem ist laut Mutz nicht, dass Arbeit eine knappe Ressource sei, sondern Zeit. (ders. 1999: 7) So gesehen ist die Krise der „Arbeitsgesellschaft“ keine vorübergehende und bedeute auch keinen Abschied von Arbeit. „Vielmehr handelt es sich um einen komple-

---

<sup>8</sup> Dahrendorf und Offe hatten diese Problematik schon 1983 und 1984 aufgegriffen.

den Entwicklungsprozess, der die bislang dominierenden Formen der Organisation gesellschaftlicher Arbeit mit ihren starren Raum- Zeitmustern in Frage stellt.“ (Mutz 2001: 149) In der „neuen Arbeitsgesellschaft“ – deren Ausprägung sich durch „abzeichnende Transformationspotentiale“ in Richtung Tätigkeitsgesellschaft à la Arendt bewegt –, stehen drei Elemente von Arbeit nebeneinander: Erwerbsarbeit, Eigenarbeit und bürgerschaftliches Engagement. (vgl. Mutz 1999: 6)<sup>9</sup>

Im Modell der „Bürgerarbeit“ von Ulrich Beck, geht es in erster Linie um gemeinwohlorientierte Arbeit, die für den einzelnen sinnstiftend ist, Integrationsmöglichkeiten eröffnet und eventuell den Zugang zum Arbeitsmarkt erleichtert. Gleichzeitig wird dadurch die Teilhabe der Bürger am politischen Gemeinwesen ermöglicht und gestärkt sowie durch die (Re-)Produktion sozialer Netzwerke der Umbau sozialstaatlicher Strukturen erleichtert und abgefedert. „Bürgerarbeit“ meint:

- organisierten, schöpferischen Ungehorsam
- Selbstbestimmung
- Selbstverwirklichung in Form eines freiwilligen politischen und sozialen Engagements
- projektgebundene, kooperative, selbstorganisierte Arbeit für Dritte
- die unter der Regie eines Gemeinwohlunternehmers durchgeführt wird. „Bürgerarbeit“ soll nicht entlohnt werden durch Bürgergeld, Qualifikationen, Anerkennung von Rentenansprüchen und Sozialzeiten, Favor Credits. Die Höhe des Bürgergelds könnte dabei an das Arbeitslosengeld oder die Arbeitslosen- und Sozialhilfe angepasst werden. (Beck 1999: 132 f.)

Das Modell „Bürgerarbeit“ stößt bei einigen Experten/innen auf Kritik: Zum einen weil es das Tätigbleiben unterstützen, gleichzeitig aber das Untätigbleiben von staatlicher Alimentierung abkoppeln will. So erklärt Beck: „Eine Quelle des Bürgergeldes sind beispielsweise die Unsummen, die in Europa in Form von Arbeitslosen- und Sozialhilfe dafür ausgegeben werden, dass jemand nichts tut.“ (ders. 1999: 128) Damit gerät dieses Ansinnen gerade innerhalb der gemeinwohlorientierten kommunitaristischen und der auf Bürgerpflichten rekurrierenden republikanischen Diskussion in die Nähe des Konzeptes „Arbeitszwangs statt Sozialhilfeberechtigung“. (vgl. Kistler/ Hilpert: 1999: 270) So verlangt beispielsweise Priddat (2000: 164) „die leistungslosen Sozialeinkommen zu beenden“, um einen strikten Distributionsprozess zu legitimieren: „Transfer wird nur noch gegen Tätigkeitsleistungen gegeben.“

Ein weiterer Schwachpunkt wird von anderen Kritikern in der Gefährdung des „Eigensinns“ freiwilligen Engagements durch die „Bürgerarbeit“ gesehen. Jakob verweist darauf, dass „in der Konstruktion von ‚Bürgerarbeit‘ ... eine Angleichung freiwilligen Engagements an Erwerbsarbeit und eine Indienstnahme des Engagements für die Lösung gesellschaftlicher Probleme wie dem der Arbeitslosigkeit und der Sozialstaatskrise angelegt“ sei. (Jakob 2001: 176) Eine Differenz

---

<sup>9</sup> Erwerbsarbeit ist gesellschaftsbezogen und hat gleichermaßen einen individuellen und gesellschaftlichen Nutzen. Eigenarbeit als personenbezogene Arbeit ist vom individuellen Nutzen dominiert. Im gemeinschaftsbezogenen Bürgerschaftliches Engagement dominiert der gesellschaftliche Nutzen. (vgl. Kühnlein/ Mutz 1999: 298)

zwischen beiden Tätigkeiten ergibt sich aber, weil beide unterschiedliche gesellschaftliche Funktionen erfüllen und verschiedene individuelle Bedeutungen haben. Auch brauche es für kontinuierliches, sinnstiftendes Engagement Anknüpfungspunkte in der Biographie. (Jakob 2001: 181 f.) Engagement kann kein gleichwertiger Ausgleich für eine fehlende Erwerbsarbeit sein und diese schon gar nicht ersetzen. Solche Instrumentalisierungsversuche liefen Gefahr, die besonderen Sinnstrukturen freiwilligen Engagements zu zerstören, da sie die individuelle und gesellschaftliche Bedeutung von Erwerbsarbeit ignorierten, welche in der Regel die Voraussetzung des freiwilligen Engagements darstellt. (dies.: 183)

#### 1.3.4.2 *In welcher Beziehung steht bürgerschaftliches Engagement zur Erwerbsarbeit?*

Die Enquete-Kommission stellt fest: „Es [das bürgerschaftliche Engagement, F.E.] rückt als eigenes Tätigkeitsfeld neben der Erwerbsarbeit und Familienarbeit ins Blickfeld.“ (Enquete-Kommission 2002d: 46) Bürgerschaftliches Engagement soll zur Identitätsbildung beitragen, gerade weil dies durch Erwerbstätigkeit nicht mehr umfassend geleistet werden kann. Es soll eine Bandbreite von Tätigkeiten in sinnvollen gesellschaftlichen Handlungsfeldern offerieren und nicht zuletzt zur Reform des Sozialstaates seinen Beitrag leisten. (vgl. Heinze/ Olk 2001: 12) Die Enquete-Kommission sieht im bürgerschaftlichen Engagement folgende *Brückenfunktionen*: Männern soll ein Hinüberwechseln von der Erwerbsarbeit in die Familie und Frauen ein Hinüberwechseln in umgekehrter Richtung erleichtert werden. Zweitens soll ein Wechseln vom bürgerschaftlichen Engagement in die Erwerbsarbeit oder in die Familie gewährleistet werden bzw. umgekehrt. Und schließlich soll es eine Brücke bauen, die aus der Erwerbslosigkeit in die Erwerbsarbeit führe. (Enquete-Kommission 2002: 46)

Allerdings ist Skepsis angeraten, wenn bürgerschaftliches Engagement als Problemlösung für die Krise auf dem Arbeitsmarkt herangezogen wird. Es taugt nicht als „arbeitsmarktpolitisches Instrument und lässt sich auch nicht politisch verordnen“. (Jakob 2001: 167) Laut Mutz kann bürgerschaftliches Engagement nicht als Ersatz für Erwerbsarbeit dienen, da es „immer nur eine Ergänzung zur Erwerbsarbeit“ ist und streng genommen Erwerbstätigkeit sogar voraussetze. Es „ist eine nicht-erwerbswirtschaftliche Organisationsform gesellschaftlicher Arbeit“. (Mutz 2001: 157f.) Ähnlich diskutieren auch Böhle und Kratzer. Engagement könne nur als Komplementärverhältnis zu Erwerbstätigkeit gesehen werden, ähnlich wie Freizeit. Falle Erwerbsarbeit weg, zerbricht auch ein solches Komplementärverhältnis. „Es kann also ‚nur‘ um eine stärkere ‚Komplementarität‘ von Erwerbsarbeit und Ehrenamt gehen, nicht um die Substitution des einen durch das andere.“ (Böhle/ Kratzer 1999: 287)

Angesichts der hohen Arbeitslosenzahlen stellt sich in Anbetracht solcher Aussagen die Frage nach einer Verteilung von Erwerbsarbeit. Wie kann und sollte jedem Bürger der Zugang zu Erwerbsarbeit sichergestellt werden, um ihm u.a. so seine Bürgerrechte zu garantieren. Die Verwehrung des Zugangs zu Erwerbsarbeit hat die Desintegration von Bürgern zur Folge. Sie gefährdet damit die Partizipation am politischen Gemeinwesen.

Besonders in Ostdeutschland, wo die Arbeitslosenzahlen Rekordstände halten, muss in bezug auf bürgerschaftliches Engagement besondere Aufmerksamkeit erfahren. Hier hat sich „eine Praxis herausgebildet, in der das Engagement als sinnstiftende Betätigung während der Arbeitslosigkeit gezielt genutzt wird“. (Jakob 2003: 65) Allerdings wird gerade in den neuen Bundesländern das bürgerschaftliche Engagement „nachhaltig von der Dynamik der Arbeitsmärkte geprägt“. (Roth 2000: 38) Es besteht die Gefahr, dass bürgerschaftliches Engagement zu einer unentgeltlichen Erwerbsarbeit mutiert, in der sich seine spezifischen Eigenschaften auflösen.

Trotz der dargestellten Skepsis, die bei einer Verbindung von Erwerbslosigkeit und bürgerschaftlichem Engagement angebracht ist, bleibt zu fragen, welchen Potentiale sich aus dieser Verbindung eröffnen.

### 1.3.5 Zum Konzept des „Sozialkapitals“

Im Zusammenhang mit bürgerschaftlichem Engagement ist es sinnvoll, auf die Debatte um „Sozialkapital“ einzugehen. Soziales Kapital wird über bürgerschaftliches Engagement aufrechterhalten bzw. hergestellt. Es soll vor allem auch helfen, Desintegrationsprozessen entgegenzuwirken (grundsätzlich hierzu: Putnam 1995; 2000).

Soziales Kapital fasst die sozialen Beziehungen von Individuen, die auf Vertrauen basieren und quasi als „Schmiermittel“ bei der Verfolgung gemeinsamer Interessen dienen. Es findet sich in interpersonalen Beziehungen (Familie, Nachbarschaft, Freundeskreis, religiöse Gemeinschaft), im intermediären Bereich (in Vereinen, Verbänden Parteien, Unternehmen, regionalen Zugehörigkeiten) und im gesellschaftlichen Großbereich. (vgl. Immerfall 1999: 121ff.) Putnam sieht soziales Kapital vor allem in religiösen, politischen, beruflichen und gesellschaftlichen Vereinigungen, die durch Mitgliedschaft einen Zugang zu Gemeinschaften herstellen.

Aufmerksamkeit hat das Konzept des sozialen Kapitals in der Debatte um bürgerschaftliches Engagement erlangt, weil mit zunehmender Individualisierung sein Rückgang oder gar Verlust befürchtet wird. Gemeinwohlorientierte Haltungen nähmen zugunsten entsolidarisierter individualistischer Haltungen ab. In Krisenzeiten wohlfahrtstaatlich demokratisch verfasster Staaten nimmt das Interesse an sozialem Kapital zu, weil in seiner Förderung eine Möglichkeit zur Überwindung der daraus resultierenden Dilemmata gesehen wird. Es ist eine „kommunitaristische Hoffnung“, dass die Förderung und Stärkung von Gemeinwohlorientierungen und Bürgertugenden die gesellschaftlichen sozialmoralischen Grundlagen in einer zunehmend individualisierten Gesellschaft verbessert bzw. wiederherstellt.

Unabhängig von gesellschaftlichen Krisen ist soziales Kapital generell für das Funktionieren demokratischer Gesellschaften von Bedeutung. Es wird hierbei ein Zusammenhang zwischen freiwilligem, gemeinwohlorientierten Engagement und Demokratie hergestellt. Ausgangspunkt dieser Überlegungen ist, dass „soziales Kapital, bürgerschaftliches Engagement und Gemeinsinn ... vorteilhaft für die Lebensbedingungen und den Wohlstand in einer Gesellschaft“ sind. (Jungbauer-Gans 2002: 190) Laut Enquete-Kommission werden mit sozialem Kapital vor al-

lem ‚Netzwerke bürgerschaftlichen Engagements‘, ‚Normen generalisierter Gegenseitigkeit‘ und ‚soziales Vertrauen‘ beschrieben. Der Ort sozialen Kapitals ist die Bürgergesellschaft, in deren Strukturen sich das soziale Kapital bilde. (vgl. Enquete-Kommission 2002c: 34) Positiv werden die Wirkungen sozialen Kapitals eingeschätzt, wenn es hilft, „durch soziale Netzwerke ethnische, soziale, generationelle, geschlechtliche und religiöse Grenzziehungen zu überwinden“. (ebd.) Putnam, auf den diese Überlegungen zurückgehen, bezeichnet diese Funktion als „bridging social capital“. Soziales Kapital, das zur Elitenbildung und sozialen Trennung beiträgt, definiert er dagegen als „bonding social capital“.

Offe (1999: 115f ) äußert Skepsis wenn es um die „Entwicklungschancen“ von sozialem Kapital in kommunitaristischer Absicht geht.<sup>10</sup> Der Geltungsbereich der Normen und Routinen, die Kooperation fördern, beziehe sich auf feststehende soziale Gemeinschaften (lokale, religiöse, familiale). Aus zivilgesellschaftlicher Disposition werde kooperatives Handeln nicht nur innerhalb von Gruppen motiviert, sondern auch zwischen diesen. Hier bleibe der soziale Geltungsbereich des sozialen Kapitals ausgesprochen diffus. Relevant für förderpolitische Absichten erscheinen in diesem Zusammenhang Formen, die ein niedriges Maß an Exklusivität aufweisen. Es komme darauf an, ob bürgerschaftliches Engagement in kleinräumigen Verwurzelungen gefangen bleibe oder sich als generalisierungsfähig erweise.

Da die Entstehung und Erhaltung des Sozialkapitals auf Netzwerken beruht und Vernetzung konstituiert, wird ihm von der Enquete-Kommission eine produktive gesellschaftliche Funktion zugesprochen. Es trägt dazu bei, Vertrauen auszubilden und eine Kooperationskultur zu entwickeln. Gleichzeitig werde damit „politisches Institutionenvertrauen und ökonomische Stabilität“ gesteigert. (vgl. Enquete-Kommission 2002: 46) Dieses dem sozialem Kapital zugesprochene Potential erklärt auch seine Entwicklung vom analytischen Begriff zum gesellschaftspolitischen Programm. Ursprünglich von Putnam als unersetzliches Vermögen für die Funktionsfähigkeit marktwirtschaftlicher Demokratien analysiert, wurde es gerade in der Debatte um Gemeinwohl und Zivilgesellschaft zum politischen Programm erhoben, das es zu unterstützen und zu fördern gelte.

Will man mit dem Begriff des Sozialkapitals die Förderung des freiwilligen Engagements begründen, muss berücksichtigt werden, dass er kulturell unterschiedliche Bedeutungen aufweist. So verweist Joas (2001) auf die unterschiedlichen kulturellen Traditionen zwischen den USA und der Bundesrepublik Deutschland. Zwei geistesgeschichtliche Traditionslinien sind bei der Motivation zum Engagement in den USA prägend. Eine biblische Tradition (christlich und jüdisch) sowie eine republikanische Tradition, die auf die Tradition der Selbstregierung tugendhafter freier Bürger abstellt. (vgl. Joas 2001: 19) In Deutschland hat die republikanische Tradition keine große Rolle gespielt und entbehrt einer breiten Basis. Die biblische Tradition spielt dagegen in ganz anderer Form eine Rolle. Jedoch gibt es in Deutschland zwei andere Traditionslinien des Gemeinsinns: ei-

---

<sup>10</sup> Auf die Probleme bei der Förderung von Sozialem Kapital im allgemeinen weist z. B. Immerfall hin. Da Soziales Kapital extrem flüchtig sei, lasse es sich kaum regenerieren. „Der Versuch, Soziales Kapital direkt herbeiführen zu wollen, ist zum Scheitern verurteilt.“ (Immerfall 1999: 125)

ne sozialdemokratisch-gewerkschaftliche und eine konservativ-nationale Tradition. Joas argumentiert dahingehend, dass die Auflösung sozialer, sich voneinander abgrenzender Milieus nicht zu sozialer Desintegration führen müsse, sondern – über Mobilität, sozialen Aufstieg und Angleichung der Lebensverhältnisse – zu einer Integration in eine über kleinräumliche Milieus hinausreichende, milieuübergreifende Gemeinschaft münden könne. (Joas 2001: 21) Hier stimmt er mit Offe überein, der betont, dass es auf die Generalisierungsfähigkeit von Engagement ankomme, wenn sich soziales Kapital entfalten soll.

Brömme und Strasser (2001: 12 ff) weisen vor dem Hintergrund sich verändernder Mitgliedschaftszahlen in traditionellen Organisationen auf eine „zunehmende Ungleichverteilung von sozialem Kapital zwischen verschiedenen sozialen Gruppen“ hin. Der Verlust von sozialem Kapital, das über Mitgliedschaften in traditionellen Assoziationen zugänglich war, sei weitestgehend irreversibel, und neue, assoziative Formen – z.B. Selbsthilfegruppen, Initiativen – erwiesen sich als exklusiv. In ähnlicher Weise führt Jungbauer-Ganz (2002: 201 ff) an, dass die schwindenden Mitgliedschaftszahlen in den Gewerkschaften auf die wirtschaftliche Situation zurückzuführen seien und nicht als Ablehnung der Organisation als solcher zu interpretieren sei. Dagegen spräche auch der Befund, dass das Vertrauen in die Gewerkschaften generell zugenommen habe, während es bei anderen Institutionen gesunken sei. Auch sie kommt zu dem Schluss, dass es wichtiger sei, nach der Verteilung von sozialem Kapital zu fragen als nach dessen Umfang. Damit stellt sich die Frage nach Inklusion und Exklusion.<sup>11</sup> Wird den „veränderten Produktionsbedingungen von sozialem Kapital“ aber zu wenig Aufmerksamkeit geschenkt, kommt das „der Schließung eines Beteiligungspfades gleich“, von dem besonders Niedrigqualifizierte betroffen sind. (Brömme/ Strasser 2001: 14) Hier kommt den Gewerkschaften eine wichtige Rolle zu, um einer sich so anbahnenden „gespaltenen Bürgerschaft“ entgegenzuwirken

### 1.3.6 Folgerungen für das ehrenamtliche Engagement

Nimmt man die Folgerungen von Brömme/Strasser, die sie anhand des Zusammenhangs von Bildungsabschlüssen und Mitgliedschaften (in Organisationen, Verbänden, Parteien) machen, ernst, dann leitet sich daraus die Frage ab, ob die These vom „Strukturwandel des Ehrenamtes“ so haltbar ist. Denn dann ist die Verlagerung von Engagement aufgrund des Motivationswandels beim Engagement weg von Organisationen, Verbänden, Parteien hin zu selbstorganisierten, kleinräumlichen situativen Organisationsformen (Selbsthilfegruppen, Initiativen)

---

<sup>11</sup> Zu diesen negativen Folgen Sozialen Kapitals siehe auch Bourdieus Ausführungen (1983) zu seinem gleichnamigen Begriff, den er in Zusammenhang mit ökonomischen und kulturellen Kapital diskutiert. Er beschreibt mit dieser Begrifflichkeit die (subtilen) Mechanismen der Produktion und Reproduktion sozialer Ungleichheit. Bourdieu hatte Soziales Kapital als Ressource begriffen. Die Kompetenzen, die aus dieser Ressource resultieren, werden eingesetzt, um ökonomisches Kapital und schließlich kulturelles Kapital zu erlangen. Diese Kapitalien steigern sich gegenseitig und dienen letztlich der Befähigung zur Durchsetzung der eigenen sozialen, ökonomischen und politischen Interessen, was nicht zuletzt über die Dominierung des gesellschaftlichen Diskurses hergestellt wird.

nur statistisch plausibel. Anders gesagt, hinter der gleichbleibenden oder noch zunehmenden Engagementquote verbergen sich nicht gewandelte Interessen von Individuen, die diese nun in anderen Organisationsformen befriedigen, sondern andere Individuen. Erkennbar ist, dass sich Personen mit höheren Bildungsabschlüssen verstärkt engagieren, während Personen mit niedrigen Bildungsabschlüssen sich zunehmend weniger engagieren. Damit wird aber für letztere der Zugang zur gesellschaftlichen Teilhabe und zum Engagement zusätzlich verengt bzw. abgebaut. Soziales Kapital kann dann nicht wachsen, sondern geht verloren. Es droht die Gefahr der „gespaltenen Bürgerschaft“.

Der Strukturwandel des Ehrenamtes beruht demnach nicht (nur) auf einer gewandelten Motivationslage der Individuen – die individualisierungstheoretisch begründet wird – sondern vor allem in einer anderen Bezugsgruppe von Engagierten. Das heißt, dass der konstatierte Motivationswandel lediglich auf die Motive einer bestimmten Bezugsgruppe zutrifft. Er unterbelichtet den gruppenspezifischen (bzw. milieuspezifischen) Motivationswandel, so dass der Abgang bzw. Zugang beim Engagement nicht auf die gewandelten Motive ein und derselben Gruppe zurückgeführt werden können, sondern auf eine gruppenspezifische Erklärung hinauslaufen muss. Das würde dann auch das Verhältnis des Rückgangs in den klassischen Organisationen bei gleichzeitiger Zunahme in Initiativen und Projekten erklären bzw. anders erklären. So haben sich zwar die klassischen Milieus aufgelöst und daran gebundene Motive und Werte haben ihre Verpflichtungskraft und Selbstverständnis verloren, aber die Motive haben sich eben nur bedingt gewandelt: im Sinne einer Bindewirkung und Verpflichtung. So gesehen ist der Motivationswandel nur eine Teilerklärung für die Abnahme von Engagement in klassischen Organisationen wie den Gewerkschaften. Der Befund, dass sich die klassischen Milieus auflösen besagt ja nicht, dass sich keine neuen Milieus gebildet hätten. Dabei müssen neue Milieus auch nicht die gleichen Strukturmerkmale wie die alten Milieus aufweisen. So wird konstatiert, dass die neuartigen Strömungen des Individualismus – wie der „expressive“ Individualismus – milieubildend gewirkt haben. Dieser „selbstverwirklichungsorientierte“ Individualismus, der sich am ehesten in der Klientel der Grünen und ökologisch-alternativen Szene findet, hat wertebildend gewirkt. Eine eigene organisatorische und kommunikative Infrastruktur, eine besondere Symbolik, ein spezifischer Mythos und eine alternative gesellschaftliche Elite“ ist entstanden. (Walter 1999) Freiwillige aus diesem Milieu, so die Annahme, engagieren sich vornehmlich in den neuen Organisationsformen aus diesem Umfeld.

Daraus lässt sich vereinfachend schlussfolgern, dass die Veränderungen im organisatorischen Rahmen von Engagement nicht primär im Motivationswandel der Engagierten begründet sind, sondern in einer Werteverstärkung, die an Milieus gebunden ist und die die Motivation an diese Werte bindet.

Brömme und Strasser argumentieren in dieser Hinsicht auf der Folie ab- und zunehmender Mitgliedschaften in Vereinen und Verbänden und fragen nach den Konsequenzen für das soziale Kapital. Mitgliedschaften in der Bezugsgruppe „Arbeiter/innen“ oder „Mitglieder mit niedrigen Bildungsabschlüssen“ sind stark abnehmend, während Mitglieder mit höheren Bildungsabschlüssen oder aus anderen Berufsgruppen nur marginale Einbußen zu verzeichnen haben. Das heißt

aber nicht, dass z.B. die Mitgliedschaft in den Gewerkschaften einfach eine Verschiebung hin zu höheren Bildungsabschlüssen verzeichnet. „Werden Mitgliedschaften im DGB, in kirchlichen Vereinen und in Wohlfahrtsverbänden ... unterschieden, kehrt sich die Zusammensetzung der Mitglieder nach dem Bildungsgrad teilweise um: Personen mit Fachhochschul- oder Hochschulreife sind als Mitglieder in den Gewerkschaften stark unterrepräsentiert.“ (Brömme/ Strasser 2001: 10) Es geht aber hier nicht um die Argumentationslinie, nach der sich anhand von Mitgliedschaften der Schwund von sozialem Kapital bei bestimmten Bildungs- und Berufsgruppen als Partizipationsvermögen abzeichnet. Bemerkenswert ist, dass der Formenwandel des Engagements, der angeblich aus einem Motivationswandel zum Engagement resultiert, auf wertetragende (neue) Milieus zurückzuführen ist. Die Motive, die zum Engagement animieren, resultieren aus diesen Werten. Und, das Engagement sucht sich neue Formen im Sinne eines angepassten Organisationsrahmens. Insofern ist die Frage von Joas von zentraler Bedeutung: wie entstehen Werte und wie werden sie weitergegeben? Wichtig ist, nach den Bedingungen für die Möglichkeit einer Verbreitung bürgerschaftlichen Engagements zu fragen. (Joas 2001: 22)

Milieuauflösung bedeutet nicht zwangsläufig Desintegration und führt weder zu dramatischen Verlusten des Gemeinsinns noch zur Abnahme des Engagements. Wenn dem so ist, dann muss es „andere Formen der Entstehung und der Reproduktion des Gemeinsinns und überhaupt der Werte geben, als es die Milieukonzeption unterstellt“. (Joas 2001: 21). Die Frage sollte nicht sein, wie Milieus stabilisiert oder gerettet werden könnten, sondern wie Werte entstehen und weitergegeben werden können – und zwar nicht durch Indoktrination und Abwehr konkurrierender Einflüsse, sondern durch Beteiligungsmöglichkeiten, Vorbilder und Erfahrungskonstellationen. (ders.: 22)<sup>12</sup>

Was heißt das für die Gewerkschaften und welche Aufgaben können daraus folgen? Gewerkschaften sollten:

- Bedürfnisse und Interessen der Individuen im Bedeutungskontext der jeweiligen Milieuzugehörigkeit konkret herausfinden und stärken
- Angebote machen, die sich auf diese Bedürfnisse und Interessen beziehen statt auf die allgemeine Aussage des Strukturwandels, der die gewandelten Motiven in den Vordergrund stellt
- Anschlussoptionen bieten, die den einzelnen nicht auf eine „Klassensolidarität“ verweisen, sondern dessen eigene situative Lage berücksichtigen

---

<sup>12</sup> Es gibt drei Dilemmata, die sich aus dem Spannungsverhältnis des Gemeinsinns zu drei Formen der Ungleichheit ergeben (sozialer, kultureller, politischer): Spannung zwischen Gemeinsinn und sozialer Gerechtigkeit, Verhältnis zwischen Gemeinsinn und kultureller Ungleichheit und Spannung zwischen Gemeinsinn und Demokratie. Gemeinsinn sei nur dann etwas Gutes wenn seien Ausdrucksformen sich in der Prüfung durch die drei Dilemmata der sozialen, kulturellen und politischen Ungleichheit bewähren. (Joas 2001: 23) *Stichworte zu den Dilemmata und deren Lösung*: sozial – Zugangschancen, kulturell – Werte (Transport), politisch – politische Handlungsfähigkeit (Verknüpfung von bürgerschaftliches Engagement mit den politischen Strukturen der Willensbildung).

- „Heimat“ für Individuen mit unterschiedlichen Wertekanon bieten; also Öffnung für Werte, die die klassischen Muster sozialdemokratischer und gewerkschaftlicher Ideologie verlassen
- Betätigungsmöglichkeiten, die von einer Zentrierung auf Erwerbsarbeit absehen
- Durchsetzungsmöglichkeiten – als Sprachrohr und Exekutive – bereitstellen, die an den gewandelten Interessen und Werten orientiert sind
- Raum für soziale und politische Integration bieten (Heimat)

#### **1.4 Engagementformen – Eine Systematisierung mit Blick auf die Gewerkschaftspolitik**

Jürgen Wolf

Innerhalb der letzten zehn Jahre hat sich für das ehrenamtliche Engagement eine Vielfalt von Begriffen herausgebildet: neben das „Ehrenamt“ sind vor allem die Begriffe des „*freiwilligen*“ und des „*bürgerschaftlichen*“ Engagements getreten, mit denen der Entwicklung zur „neuen Ehrenamtlichkeit“ Rechnung getragen werden soll. Diese Begriffe werden zum Teil als gleichrangig behandelt und wechselseitig füreinander verwendet. Bei einer genaueren Betrachtung zeigt sich aber, dass dahinter jeweils unterschiedliche Vorstellungen über die Voraussetzungen, Motive und Ziele des Engagements und unterschiedliche Leitbilder über den Zusammenhang von Bürger und Gesellschaft stecken. Darüber hinaus referieren sie auf unterschiedliche gesellschaftstheoretische und –politische Konzepte – der liberal-individualistischen Tradition des angloamerikanischen „volunteering“ einerseits, der „linken“ Fassung des kommunitaristischen Programms (z.B. Barber 1994) andererseits. Für die Frage nach der Förderung des ehrenamtlichen Engagements in Mitgliederverbänden ist es wichtig, diese unterschiedlichen Bezüge zu verdeutlichen und gegebenenfalls in differenzierte Angebote umzusetzen (vgl. hierzu Evers 1998; Heinze/Strünck 1999, Wolf 1999).

Dies hat auch Auswirkungen auf das gewerkschaftliche Engagement, und es ist sinnvoll, die unterschiedlichen Konzepte auf ihre Auswirkungen auf die Gewerkschaften hin zu befragen und gegeneinander abzugrenzen, wenn neue Wege der Engagementförderung gesucht werden sollen (Abb. 1; vgl. zum folgenden auch Evers 1998).

Wenn vom „*freiwilligen Engagement*“ geredet wird, stehen selbstbezogene Motive des Engagements im Vordergrund, die dadurch verwirklicht werden können, dass man sich für sich selbst (im Bereich der Selbsthilfe) oder für andere engagiert. Das Konzept setzt an individualisierten Motiven an – das Engagement vermittelt mir Sinn und Spaß, und ich kann mit ihm immaterielle oder materielle Vorteile erzielen, die ich bei anderen Aktivitäten nicht erreichen könnte. Das Engagement wird als ein Bereich der Freizeitaktivitäten unter mehreren gesehen, die gleichrangig existieren und zwischen denen ich eine Wahl treffe. Es kann für mich z.B. befriedigender sein, in der Jugend- oder Seniorenbetreuung des Sportvereins tätig zu werden, als ins Fitness-Studio zu gehen. Das Leitbild dieser Form des Engagements ist der Kunde, der auf dem „Markt“ der Möglichkeiten des Engage-

ments das Angebot wählt, das den größten individuellen Nutzen in bezug auf die eigenen Motive verspricht. Dieser Nutzen kann durchaus auch darin bestehen, dass man Anerkennung und Unterstützung in der Gruppe erfährt oder das Gefühl hat, etwas zu tun, das anderen hilft. Bezogen auf die Gewerkschaft hieße die Förderung des freiwilligen Engagements, solche individualisierten Motivlagen in den Vordergrund zu stellen und Möglichkeiten für ihre Verwirklichung zu bieten. Die Gewerkschaft erhält in diesem Konzept den Charakter eines Dienstleisters, der kundenorientiert Leistungen anbietet und Anreiz- und Belohnungsstrukturen für das hierauf bezogene Engagement entwickelt. Engagementförderung bedeutet hierbei vor allem Marketing: Die Organisation muss ihr „Markenimage“ verbessern und pflegen, um sich auf dem Markt der Möglichkeiten gut „verkaufen“, und ehrenamtliche Mitarbeiter gewinnen zu können (z.B. Deckstein 2003).

Das *bürgerschaftliche Engagement* setzt dagegen an gemeinschaftsorientierten Motiven an, die Ausdruck der Zugehörigkeit zu einer gesellschaftlichen Gruppe sind. Im Vordergrund steht also die Mitgliedschaft – allerdings nicht unbedingt in einer Organisation, sondern in einem Gemeinwesen, für dessen Funktionieren man sich mit verantwortlich fühlt. So können sich Eltern für die Verbesserung der Bedingungen an der Schule ihrer Kinder engagieren, Nachbarn für die Aufrechterhaltung der gegenseitigen Unterstützung, Anwohner für die Gestaltung der Verkehrs- und Wohnbedingungen. Das Engagement in diesem Sinne stellt für die Beteiligten eine höher bewertete Form der Tätigkeit als andere Freizeitaktivitäten dar und geht mit einem gewissen Maß an Verpflichtung (*commitment*) einher. Es setzt voraus, dass Möglichkeiten zur Mitwirkung im Prozess der politischen Willensbildung bereit gestellt werden, die sich nicht nur als Durchsetzung individueller Interessen verstehen, sondern ihre Funktion „als öffentliche Verständigung über gemeinsame Aufgaben und Prioritäten“ (Evers 1998, S. 198) erfahrbar machen. Das Leitbild dieser Form des Engagements ist der aktive (Mit-) Bürger, der an der Gestaltung der gesellschaftlichen Lebensverhältnisse interessiert ist. Die Gewerkschaft wird hierbei in einem politischen Sinn angesprochen, entsprechend ihrer Tradition einer sozialen Bewegung, der es um die Mitgestaltung des gesellschaftlichen Zusammenlebens geht. Engagementförderung heißt hier, offene Foren und wirksame Mitwirkungsangebote bereitzustellen, über welche die Interessen zur Gestaltung der gemeinsamen Lebensbedingungen artikuliert, ausgehandelt und gestaltet werden können.

Diese Typisierung ist nicht als Gegenüberstellung sich ausschließender Alternativen zu verstehen. Engagementförderung kann und muss beide Elemente aufgreifen, um die unterschiedlichen Mitgliedergruppen ansprechen und dem eigentümlichen Charakter der Gewerkschaftsorganisationen gerecht werden zu können. Würde versucht werden, nur eine Strategie konsequent umzusetzen – Professionalität oder Mitgliederbeteiligung –, ginge das mit Verlusten auf der anderen Ebene einher. Die Übersicht dient dazu, die zentralen Elemente der bereichsspezifischen Engagementförderung aufzuzeigen. Es handelt sich dabei um die Frage der Gewichtung und Akzentuierung. So muss etwa Beratung – auch wenn sie ehrenamtlich durchgeführt wird – professionellen Charakter haben und gegenüber anderen Anbietern konkurrenzfähig sein. Die fachliche Qualifizierung und professionelle Betreuung der Ehrenamtler steht hierbei im Vordergrund. Die

soziale Integration von Jugendlichen oder Erwerbslosen im Wohngebiet erfordert dagegen soziale Kompetenzen seitens der Ehrenamtlichen, und eine Vernetzung der verschiedenen Projekte, durch welche eine offene Artikulation von Interessen und Bedürfnissen und die Verständigung über sie möglich wird. Für die Engagementförderung der Gewerkschaften wird es deshalb darauf ankommen, eine Balance zwischen diesen Konzepten zu finden und Lösungen zu entwickeln, die mit den „traditionellen“ Aufgaben der gewerkschaftlichen Arbeit – etwa die Tätigkeit in Vertrauens- und Betriebsräten – vereinbar sind.

Abbildung 1: Unterschiede des freiwilligen und des bürgerschaftlichen Engagements

<b>„freiwilliges Engagement“</b>	<b>„bürgerschaftliches Engagement“</b>
Individualisierte Motive - Verfolgung von Eigeninteressen (z.B. „ich helfe, damit auch mir geholfen wird“; - „Vermittlung von Sinn, Befriedigung und Spaß	Gemeinschaftsorientierte Motive - Ausdruck von Zugehörigkeit zu einer gesellschaftlichen Gruppe bzw. Gemeinschaft - Verpflichtung und Mitverantwortung gegenüber dem Gemeinwesen
Engagement ist ein Bereich der Freizeitaktivitäten unter anderen, die gleichrangig existieren	Engagement ist eine höherwertige Form der Aktivität, die besonders anerkannt wird
Leitbild: Kunde	Leitbild: (Mit-) Bürger
Individualisierte, „rationale“ Mitgliedschaftsmotive	Gesellschaftsbezogene, politische Mitgliedschaftsmotive
Gewerkschaft als Dienstleister	Gewerkschaft als soziale Bewegung und Gegenmacht

## 1.5 Die Anlage und methodische Umsetzung der Untersuchung

Der Umfang der Untersuchung umfasst folgende Erhebungsschritte:

- Eine schriftliche Befragung der Verwaltungsstellen bzw. Bezirksverwaltungen der IG Metall, IG BCE, ver.di und IG BAU.
- 45 Experteninterviews
- 40 sonstige Einzelinterviews
- 16 Gruppendiskussionen (davon eine Experten-Gruppendiskussion)

### 1.5.1 Formen des Zugangs und die Auswahl der Untersuchungsfälle

Frank Ernst

Das Ausmaß des Engagements nimmt offenbar mit steigendem Formalisierungsgrad und zunehmender hierarchischer Gliederung der Organisationen ab. In kleinen Vereinigungen und Initiativen, welche die Chance zur sozialen Selbstorganisation bieten, ist dieses Ausmaß dagegen groß. Für die Auswahl des Untersuchungsfeldes hat es sich demnach angeboten, Fälle mit diesen beiden Charakteristika zu kontrastieren.

Welche Möglichkeiten sich innerhalb von großen Mitgliederorganisationen bieten, die Merkmale der „neuen Ehrenamtlichkeit“ zu integrieren, wurde am Beispiel von DGB-Gewerkschaften nachgegangen, weil sie Kernorganisationen der korporatistischen Arrangements darstellen und sich als erwerbsbezogene Interessenorganisationen verstehen, die sich mit gesellschaftspolitischem Anspruch auf die Vermittlung von Erwerbs- und Lebensbedingungen richten. Exemplarisch wurden die Organisationsbereiche der IG Metall, der IG Bergbau, Chemie, Energie und der Vereinigten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) einbezogen, ergänzt durch die IG BAU und die DGB-Landesbezirke.

Die Grundgesamtheit für diesen Untersuchungsteil besteht aus gewerkschaftlichen Projekten des ehrenamtlichen Engagements, die im Sinne des Konzepts der „neuen Ehrenamtlichkeit“ als innovativ angesehen werden können. Merkmale für den neuartigen Charakter beziehen sich

- auf die Struktur des Angebots (projektbezogen, zeitlich befristet, Ausrichtung an Orientierungen der Mitglieder, Zusammenhang zwischen dem Engagement und einer entsprechenden Belohnung, kooperatives Zusammenwirken mit anderen Gruppierungen, ggf. eigenständige Organisationsform)
- auf den Adressatenkreis (Jugendliche im Übergang ins Erwerbsleben, Ältere im Übergang in den Ruhestand, Arbeitslose, aber auch Merkmale wie Stadt/Land, Beschäftigungssituation, Organisationsgrad).

Als Vergleichsgruppe wurden lokale Initiativen des bürgerschaftlichen Engagements herangezogen. Sie richten sich auf unmittelbare Belange der Bürger, ermöglichen in hohem Ausmaß eine direkte Partizipation, tragen zur Integration des Gemeinwesens bei und sind weniger interessen- als gemeinsinnorientiert.

In einem ersten Schritt wurden Projekte mit innovativem Charakter identifiziert, im zweiten Schritt dann diejenigen bestimmt, die in die weitere Untersuchung einbezogen wurden. Diese Schritte erfolgten auf der Grundlage einer schriftlichen Befragung und von Experteninterviews. Die Auswahlkriterien sind im Laufe der Untersuchung aufgrund der empirischen Beobachtungen präzisiert und modifiziert worden.

Als empirische Voraussetzung für die Auswahl der in die Untersuchung einzubeziehenden Fälle wurde eine postalische Befragung unter den Bezirksverwaltungen der IG Metall, der IG BCE und ver.di sowie der IG BAU und des DGB mittels eines Fragebogens durchgeführt, ergänzt durch Experteninterviews. Erkenntnisziel war eine möglichst detaillierte Übersicht über die ehrenamtlichen Aktivitäten, ihre Zielsetzung und zeitliche Dauer, die Adressaten, ihre Organisations-

formen, Finanzierung, die Art der Einbindung in Gewerkschafts- und (beispielsweise kommunale) Netzwerkstrukturen.

Im ersten Teil der Projektphase wurden – während die Fragebogenaktion lief – einige Überlegungen in bezug auf die Auswahl und den Zugang von potentiellen Projekten getroffen. Ausgehend von der These, dass sich ein „Formwandel“ des ehrenamtlichen Engagements vollzogen habe, lag die Vermutung nahe, dass sich neue Engagementformen innerhalb der Gewerkschaften am ehesten im Bereich der außerbetrieblichen Gewerkschaftsarbeit finden lassen. So beziehen sich beispielsweise Projekte im Wohnbereich auf die eigene Lebensumfeldgestaltung von Engagierten. Der Umstand, dass das Engagement in lokalen Initiativen zunimmt, während die Verbände über einen Rückgang des Engagements klagen, schien dies zu belegen. Weiterhin lag die Annahme nah, dass ehrenamtliches Engagement häufig im Bereich der außerbetrieblichen Gewerkschaftsarbeit in Form von Projektarbeit stattfindet. Damit fällt möglicherweise auch der Formalisierungsgrad von Engagement geringer aus. Außerdem erwächst aus den (in den oberen Kapiteln diskutierten) Folgen des gesellschaftlichen Wandels ein immer größeres Potential an Engagierten für die Gewerkschaften im außerbetrieblichen Bereich. So sind mittlerweile nicht mehr nur Ruheständler und Vorruheständler nicht betrieblich gebunden, sondern auch Erwerbslose. Das stellt die Gewerkschaften besonders in den neuen Bundesländern vor bisher nicht gekannte Probleme. Nicht zuletzt die Veränderung der Mitgliederstruktur – Zuwachs an Ruheständlern, Vorruheständlern und Erwerbslosen – legte also nahe, dass sich gerade im außerbetrieblichen Bereich der Gewerkschaftsarbeit am ehesten neue Formen ehrenamtlichen Engagements finden lassen. Aufgrund dieser Überlegungen und Ergebnisse wurde der Fokus der Untersuchung auf den außerbetrieblichen Bereich der Gewerkschaftsarbeit gelegt.

Dies korrespondierte mit den Ergebnissen der vorgeschalteten schriftlichen Befragung und den Informationen aus den ersten Experteninterviews. So hatten die befragten Verwaltungsstellen- bzw. Bezirksgeschäftsstellenleiter 86% der von ihnen aufgeführten Arbeitskreise und/oder Projekte im Bereich der außerbetrieblichen Gewerkschaftsarbeit verortet. (vgl. Kap. 2)

Zu den aus dem Erwerbsleben Ausgetretenen (Ruheständler und Erwerbslose) kommt ein weiterer Personenkreis: die Gruppe der Jugendlichen, die noch nicht oder erst jüngst oder ins Erwerbsleben eingetreten sind. Besonders Jugendliche sind häufig diesen „alten“ Engagementformen und -legitimationen gegenüber abstinent und sie weisen die höchsten Selbstentfaltungsmotive auf.

Aufgrund dieser Resultate legten wir den gruppenbezogenen Fokus auf die folgenden Untersuchungsgruppen:

- Senioren
- Erwerbslose
- Jugendliche

Die Auswahl von geeigneten Arbeitskreisen bzw. Projekten in den vier beteiligten Gewerkschaften – IG-Bau, IG-BCE, IG-Metall und ver.di – sollte mittels des Fragebogens und der Experteninterviews getroffen werden. Das Ziel, Zugänge zu Arbeitskreisen bzw. Projekten „neuen ehrenamtlichen Engagements“ zu schaffen, konnte der Fragebogen jedoch nur eingeschränkt erfüllen. So war nicht

nur der Rücklauf unerwartet zögerlich und niedrig ausgefallen. Es traten auch Schwierigkeiten angesichts der Ortung von Projekten „neuen ehrenamtlichen Engagements“ auf. Um eine adäquate Auswahl treffen zu können, wurde deshalb verstärkt auf Experteninterviews zurückgegriffen.

Die Projektgruppe einigte sich darauf, dass die Intensivfallstudien verschiedene Projekte in einem definierten Feld einschließen sollten. Es ging also nicht darum, einzelne Projekte in nicht aufeinanderbezogenen Feldern zu finden, sondern um ein Feld, das den Rahmen für die einzelnen Projekte für die jeweilige Fallstudie abgab.

Zweitens wurde gewerkschaftlichen Projekten bei der Auswahl der Vorrang gegeben. Diese ausgewählten gewerkschaftlichen Projekte bestimmten anschließend den zentralen Standort des Feldes. Das heißt, andere relevante Projekte innerhalb dieser Fallstudie wurden um dieses ausgewählte Projekt herum ausfindig gemacht.

Das Feld definiert sich dabei einerseits über die netzwerklichen Verbindungen und über die Reichweite des ersten Projektes sowie andererseits nach seiner geographischen Verortung – z.B. Mecklenburg-Vorpommern versus Baden-Württemberg.

#### *Übersicht der einzelnen Zugangsformen*

- Theoretischer Zugang:
  - a) Fokus auf die außerbetriebliche Gewerkschaftsarbeit
  - b) nicht-gewerkschaftliche Vergleichsgruppe im gleichen Untersuchungsfeld
  - c) Unterscheidung ehrenamtlich engagierter Gruppen:
    - 1) Senioren
    - 2) Erwerbslose
    - 3) Jugendliche
- Zugang über den Fragebogen:

Auswahl von Projekten, die eine nicht-klassische Form ehrenamtlicher Tätigkeit innerhalb der Gewerkschaft aufweisen. Projekte, die sich vor allem durch einen Projektbezug, eine zeitliche Begrenzung und ihrer Ausrichtung an den Orientierungen der einzelnen Mitglieder auszeichnen.
- „Insider-Zugang“:
  - a) Expert/inn/en innerhalb der Gewerkschaft:
    - Zuständige für die einzelnen Bereiche
    - Verwaltungsstellenleiter/Bezirksgeschäftstellenleiter/innen
    - Referent/innen
    - Projektleiter/Geschäftsführer/innen
    - Vereinsvorsitzende
  - b) Expert/inn/en außerhalb der Gewerkschaft:
    - Vereinsvorsitzende
    - Projektleiter/Geschäftsführer/innen
    - Zuständige staatliche Stellen
    - Angestellte in Verbänden und Verwaltungen

Insgesamt kann das empirische Material auf drei Vergleichsebenen kontrastiert werden. Einmal lassen sich die strukturellen Gruppen (Jugendliche, Erwerbslose, Senioren) miteinander vergleichen. Des Weiteren sind Vergleiche zwi-

schen gewerkschaftlichen und nicht-gewerkschaftlichen Projekten möglich. Und schließlich lassen sich Projekte in den alten Bundesländern Projekten in den neuen Bundesländern gegenüberstellen.

Übersicht: **Die Vergleichsebenen**

1. Vergleichsebene	
Engagement innerhalb der Gewerkschaft	Engagement außerhalb der Gewerkschaft
2. Vergleichsebene	
Engagement der einzelnen Gruppen: Senioren, Erwerbslose, Jugendliche	
3. Vergleichsebene	
Engagement in den alten Bundesländern	Engagement in den neuen Bundesländern

#### *Zur Auswahl der Fallstudien*

Generell ist zwischen Kurzfallstudien und Intensivfallstudien zu unterscheiden. Die Kurzfallstudien dienen vor allem der Felderschließung und/oder der Ergänzung der Intensivfallstudien.

Folgende Kurzfallstudien wurden erstellt:

- Freiwilligenagentur Halle
- Senioren-Kreativ-Verein Halle
- Bürgerstiftung Sachsen-Anhalt
- Staatskanzlei Mecklenburg-Vorpommern
- AWO – Hannover
- Erwerbslosenausschuss ver.di Essen

#### *Anmerkung zu den Freiwilligenagenturen*

Freiwilligenagenturen oder Ehrenamtsbörsen verstehen sich als Brücke zwischen engagementbereiten Bürgern und engagementinteressierten gemeinnützigen Organisationen. Sie reagieren damit auf die Veränderung des Engagements. Zugänge zum Engagement ergeben sich zunehmend nicht mehr selbstläufig, sondern bedürfen der Vermittlung. Der Fokus liegt dabei auf den individualisierten und pluralisierten Bereitschaften zum Engagement und auf den motivationalen, inhaltlichen und zeitlichen Präferenzen der Interessierten. Die Agenturen wollen also besonders jene Gruppe ansprechen, die selbständig nach freiwilligen Tätigkeiten suchen, welche nicht über die klassischen Zugangswege wie z.B. in Organisationen laufen. Die Interessierten stellen oft jene Erwartungen an ein Engagement, die in dem Begriff des „neuen Ehrenamtes“ zusammengefasst sind.

Freiwilligenagenturen beziehen sich auf alle Altersgruppen, Engagementfelder und Bevölkerungsgruppen. Sie versuchen passgenaue Vermittlungen durch genaue Recherche entsprechend der Erwartungen und Anforderungen seitens der Organisationen und durch eine professionelle Beratung bei den Interessierten herzustellen. Bundesweit existieren (laut Enquete-Kommission) ca. 180 Freiwilligenagenturen und ähnliche Einrichtungen. (vgl. Beher et al. 2001; Ebert/ Hesse 2003; Jakob/ Janning 2001; Enquete-Kommission 2002) In den Intensivfallstudien wurde deshalb darauf geachtet, dass Freiwilligenagenturen bzw. Ehrenamtsbörsen ein Untersuchungsbestandteil der Fallstudie waren.

## 1.5.2 Forschungsmethoden

### 1.5.2.1 Gruppendiskussion

Für die Erhebung des Datenmaterials wurden mehrere Methoden verwendet. Methodisch stehen Gruppendiskussionen und Experteninterviews im Zentrum der Erhebung. Daneben wurden aber auch ein schriftlicher, quantifizierender Fragebogen sowie die Methoden der Dokumentenanalyse und der teilnehmenden Beobachtung eingesetzt.

Mit der Methode der Gruppendiskussion werden kollektive Deutungsmuster erhoben. Ziel ist es also nicht, individuelle Interpretationen biographischer Erfahrungen bzw. individuelle Selbstrechtfertigungen des jeweiligen eigenen Status zu untersuchen, sondern die Deutungs- und Legitimitätsmuster sozialer Gruppen zu rekonstruieren. Durch die sich im Diskussionsprozess artikulierende „informelle Gruppenmeinung“ (Mangold 1973) ist es möglich, einen empirischen „Zugriff auf das Kollektive“ zu erhalten (Bohnsack 1999). In der Diskussion werden „gemeinsame Zentren der Erfahrung“ (Loos/Schäffer 2000) artikuliert und aktualisiert, die sich bei den Gruppenmitgliedern bereits herausgebildet haben.

Gruppendiskussionen lassen sich aber nicht nur auf ‚natürliche Gruppen‘ anwenden, sondern verstehen das Kollektive aus dem Zusammenhang einer gemeinsamen Kommunikationsgeschichte. Die ähnlichen Sozialerfahrungen der einzelnen Diskussionsteilnehmer in bezug auf das zu untersuchende Thema sind von Bedeutung. Ihr Bezug auf gemeinsame „konjunktive Erfahrungsräume“ (Mannheim 1980) soll in der Diskussion zum Tragen kommen. Die Gruppendiskussionen thematisieren die Perspektive der Engagierten.

Die Experteninterviews erfüllen zwei Funktionen. Sie werden einerseits explorativ verwendet, um den Feldzugang zu gewährleisten (Abstellen auf das „Kontextwissen“). Andererseits thematisieren sie die Perspektive der Organisation (Abstellen auf das „Betriebswissen“).

Die Auswahlstrategien der Untersuchungsfälle orientierten sich in einem ersten Abschnitt an Expertenaussagen und den Fragebogenergebnissen. Die ausgewählten Intensivfallstudien wurden im Forschungsprozess laufend mit weiteren Daten angereichert. Anhand erster Ergebnisse aus den Fallstudien wurden weitere Fallstudien ausgewählt.

### 1.5.2.2 *Experteninterview*

Kirstin Bromberg

Im Forschungsprozess waren insbesondere die von den Experten und den ehrenamtlich Engagierten gesammelten Erfahrungen mit dem Engagement von Interesse, weshalb die Form offener Interviews mit erzählgenerierendem Stimulus gewählt wurde. Im Rahmen der hier eingesetzten Untersuchungsverfahren wird grob zwischen zwei Formen der explorativen Befragung unterschieden, welche sich je nach Erkenntnisinteresse entweder auf Prinzipien des Experteninterviews oder auf die Prinzipien des biographischen Interviews bzw. auf beide beziehen (Honer 1994: 631). In der Untersuchung wurde eine Kombination dieser beiden Interviewtechniken eingesetzt. Diese Kombination zielt sowohl auf die Hervorlockung biographischer Erzählungen als auch auf die Rekonstruktion sachlichen Expertenwissens (Honer 1994 634). Insofern sind manche Experteninterviews durch biographische Erzählpassagen ergänzt und unterscheiden sich insofern von der Konzeption zum Experteninterview von Meuser und Nagel (1991: 441).

Vor allem am Beginn des Erhebungsprozesses standen explorativ angelegte Experteninterviews. Die Interviews stützten sich auf einen Interview-Leitfaden (vgl. Anhang), welcher situativ, dem Gesprächsfluss des Interviews folgend, flexibel eingesetzt wurde. Entsprechend enthielt der Leitfaden grobe inhaltlich-relevante Themenkomplexe sowie gezielte (Nach-)Fragen zu den gemachten Ausführungen, um detaillierte Beschreibungen zu den interessierenden Sachverhalten zu erhalten und darüber hinaus aus dem bis dahin analysierten Datenmaterial generierte Kategorien zu prüfen.

Hauptamtliche Vertreter von Gewerkschaften und anderen Organisationen wurden als Experten im Sinne von Funktionsträgern oder Repräsentanten im institutionellen Kontext befragt, wobei die Frage, wer als Experte gilt hat, durch die Forschungsfrage des Forschungsteams beantwortet wird. Die durchgeführten Interviews zielten inhaltlich vorwiegend auf die Rekonstruktion der Wissensbestände über das ehrenamtliche Engagement im Zuständigkeitsbereich des / der Interviewten. Sie erheben also in erster Linie eine subjektive, aus der Einbindung in die Organisationsstrukturen resultierende Sichtweise von hauptamtlichen Akteuren für den gewählten Untersuchungsgegenstand. Neben diesem exklusiven und detaillierten Wissen der GesprächspartnerInnen in ihrer Rolle als RepräsentantInnen einer Organisation oder Institution erhielten auch subjektive Relevanzen der InterviewpartnerInnen Raum.<sup>13</sup> Diese methodische Offenheit ergibt sich aus dem inhaltlichen Interesse an der biographischen Einbettung ehrenamtlicher Arbeit sowohl der hauptamtlichen als auch der ehrenamtlichen Akteure.

---

<sup>13</sup> Meuser und Nagel geben ausschließlich dem ExpertInnen-Wissen als Erfahrungs- und damit Betriebswissen bzw. dem Kontextwissen Bedeutung und Raum. Andere als diese Daten werden nicht nur nicht in die Auswertung einbezogen, sondern als misslungene Variante des Experteninterviews behandelt. Da eben dieses Wissen aber nicht von den subjektiven Orientierungen und Erfahrungen der Interviewten zu trennen ist, bezog sich unsere Untersuchung auf beides, wobei in der Auswertung auf eine Trennung der beiden Bedeutungsebenen geachtet wurde.

Demgegenüber sind die biographischen Einzelinterviews in ihrer Konzeption schwerpunktmäßig auf die Hervorlockung von biographischen Erzählungen der ehrenamtlich Tätigen und dem Zustandekommen von Ehrenamtlichkeit in ihren jeweiligen biographischen Bezügen gerichtet, den hierbei gesammelten Erfahrungen und subjektiven Sichtweisen. Hieraus wird deutlich, dass es sich im vorliegenden Forschungskontext um die Kombination unterschiedlicher konzeptioneller Perspektiven handelt – der Sinnperspektive und die der Strukturperspektive (vgl. Fischer-Rosenthal, 1991, 254f). Jede dieser Perspektiven lässt den Forschungsgegenstand in einem anderen Licht erscheinen und erschließt damit spezifische Ergebnisse. Eine solche Kombination von Forschungsperspektiven wird auch als Perspektiven-Triangulation bezeichnet (vgl. Flick et al. 1991: 153).<sup>14</sup>

Ebenso wie das Erhebungsverfahren orientierte sich die Auswertungsstrategie für die Einzelinterviews an den Prinzipien der grounded theory – dem Kodierverfahren nach Strauss und Corbin (1996). Hierbei wurden Kategorien induktiv aus dem Datenmaterial gewonnen, auf deren Grundlage verallgemeinerungsfähige Ergebnisse zum ehrenamtlichen gewerkschaftlichen und bürgerschaftlichen Engagement präsentiert werden können.

Der Prozess der Modell- oder Typenbildung erfolgte über vier eng miteinander verbundene Auswertungsschritte, die logisch aufeinander aufbauen, jedoch nicht linear und starr, sondern vielmehr mehrfach reflexiv durchlaufen werden. (vgl. Kelle / Kluge 1999: 82). Die empirisch begründete Kategorien- und Typenbildung verläuft von der Erarbeitung relevanter Vergleichsdimensionen, der Gruppierung der Fälle sowie der Analyse der empirischen Regelmäßigkeiten über die Analyse inhaltlicher Sinnzusammenhänge zur Charakterisierung der gebildeten Typen (vgl. Kelle / Kluge 1999: 83ff).

Für jedes einzelne Interview wurde anhand eines umfangreichen thematischen Verlaufs<sup>15</sup> ein Kategorien-Schema erarbeitet. Auf dieser Grundlage wurden Passagen für eine intensive Interpretation ausgewählt, die entweder im Hinblick auf die forschungsleitenden Fragen sowie sich sukzessiv herauschälender Vergleichsdimensionen relevant waren, oder die sich wegen ihrer besonderen interaktiven und metaphorischen Dichte auszeichneten. Diese ausgewählten Passagen wurden vollständig transkribiert und in Interpretationsgruppen hermeneutisch analysiert und kategorisiert.

Bei der in diesem Teilbereich des Forschungsprozesses verwandten Form der Kodierung wurden neue Kategorien aus dem Datenmaterial exploriert. Um einen hinreichenden Abstraktionsgrad zu erreichen, wurden auf der Grundlage dieser Kategorien fallübergreifende Vergleiche durchgeführt. Hierfür wurde ein softwaregestütztes Auswertungsverfahren angewandt, in dem das Analyseprogramm für qualitative Daten MaxQda eingesetzt wurde (Codesystem siehe Anhang). Diese fallvergleichenden Kontrastierungen dienten der Ermittlung von

---

<sup>14</sup> Triangulation wird in diesem Kontext also nicht als Möglichkeit verstanden, eine Methode mit der anderen zu validieren verstanden (Flick et al, 1991, 427).

<sup>15</sup> Das Datenmaterial wird hierbei in Ober- und Unterthemen gegliedert und durch eine Inhaltsangabe der thematischen Passage ergänzt. Darüber hinaus werden besonders auffällige Aussagen und Bemerkungen, die im Hinblick auf unsere Fragestellungen relevant waren teilweise oder ganz transkribiert in die thematische Verlaufsübersicht aufgenommen (vgl. Bohnsack, 1999,150).

„Achsen“, also von Vergleichsdimensionen für die Verallgemeinerungsfähigkeit der Fallbesonderheiten (vgl. Kelle / Kluge: 1999: 83f). In Anlehnung an Kelle und Kluge wurde schließlich auf die Entwicklung von 4-Felder-Schemata als Typisierungsgrundlage zurückgegriffen. Über die ermittelten Ähnlichkeiten und Unterschiede konnten die untersuchten Fälle unterschiedlichen Gruppen zugeordnet werden, welche in Kapitel 5.6.3 im Modell zu Bindungspotentialen ehrenamtlichen Engagements abgebildet sind.

## 2. „Neue Ehrenamtlichkeit“ in den Gewerkschaften – Ergebnisse der schriftlichen Befragung

Frank Ernst und Marcel Kabel

### Die Fragebogenkonstruktion und Organisation der Befragung

Der empirische Zugang zu den Formen „neuer Ehrenamtlichkeit“ innerhalb der Gewerkschaften sollte mit Hilfe einer Fragebogenerhebung durch eine postalische Befragung gewährleistet werden. Dieses Erhebungsverfahren sollte sowohl vorbereitend als auch ergänzend genutzt werden. Die standardisierte quantitative Erhebung hatte zum Ziel, Auswahlkriterien für die anschließenden Fallstudien empirisch zu gewinnen. Anhand der Daten sollte darüber hinaus eine „Landkarte neuen ehrenamtlichen Engagements“ erstellt werden, mit der quantitative Aussagen über das Ausmaß, die inhaltliche Ausrichtung und die regionale Verteilung innovativer Ehrenamtsprojekte der beteiligten Gewerkschaften – IG-Metall, ver.di, IG BAU und IG-BCE – möglich wären. Dieses Vorhaben ließ sich jedoch nicht verwirklichen, da der Rücklauf der Fragebögen keine hinreichende Datenbasis verfügbar machte (siehe unten).

Der Fragebogen wurde so konzipiert, dass er einerseits die Perspektive der Organisation (über die hauptamtlichen Funktionäre) und andererseits die Perspektive der Beteiligten (über die ehrenamtlich Engagierten) erfassen sollte. Dazu wurden zwei Teilfragebögen erstellt.<sup>16</sup> Der erste Teil des Fragebogens war auf die Verwaltungsstellenleiter bzw. auf die Bezirksgeschäftsstellenleiter abgestimmt und sollte von diesen ausgefüllt werden, der zweite Teil des Fragebogens von den jeweiligen Projekt- oder Arbeitskreisleitern.

Der Schwerpunkt des Fragebogens Teil 1 war die Gewinnung von Informationen über vorhandene Projekte. Darüber hinaus wurden die Hauptamtlichen nach ihren Erfahrungen mit und Einstellungen zu den Möglichkeiten gefragt, Personen für ein ehrenamtliches Engagement zu interessieren, nach Hindernissen, die einem solchen Engagement im Wege stehen, auftretenden Konflikten zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen, nach dem Informationsaustausch zwischen den einzelnen Arbeitskreisen/Projekten, der Motivation von Ehrenamtlichen, dem Sinn und Nutzen ehrenamtlicher Tätigkeit für die Gewerkschaften und nach Zielgruppen, die für eine Ausweitung des ehrenamtlichen Engagements in Frage kommen.

Schwerpunkte des Fragebogens Teil 2 waren u.a. nähere Angaben zum jeweiligen Projekt/Arbeitskreis, die Art der Unterstützung des Arbeitskreises/Projektos durch die Gewerkschaft, Aussagen zur Alters- und Geschlechterstruktur der Engagierten sowie zur Motivation der Ehrenamtlichen. Analog zu Teil 1 wurde auch hier nach Erfahrungen und Einstellungen hinsichtlich der Hindernisse, die einem ehrenamtlichen Engagement im Wege stehen, des Informationsaustauschs zwischen Arbeitskreisen/Projekten und Konflikten zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen.

Schwierigkeiten bei der Suche nach neuen Formen ehrenamtlichen Engagements ergaben sich bereits bei der Definition der Begrifflichkeit. Die „Neue Eh-

---

<sup>16</sup> Die Fragebögen sind im Anhang dokumentiert.

renamtllichkeit“, die es ja noch zu finden galt, wurde aus diesem Grunde vorläufig negativ definiert: „Neue Ehrenamtllichkeit“ wurde in Abgrenzung zum klassischen Ehrenamt innerhalb der Gewerkschaften beschrieben. Es wurde also nach ehrenamtlichen Tätigkeiten gefragt, die sich von der traditionellen ehrenamtlichen gewerkschaftlichen Tätigkeit (Betriebs-/Personalräte, Vertrauensleute) unterscheiden.

Nach der Erstellung des Fragebogenentwurfs fand am 29.08. 2001 ein Workshop statt, an dem das Projektteam sowie Vertreter (Kontaktpersonen aus den Vorständen) aller teilnehmenden Gewerkschaften - im Falle der IG-BCE ein lokaler Gewerkschaftsvertreter – und lokale Vertreterinnen des DGB teilnahmen. Der Workshop diente u.a. dazu, den Fragebogen mit Hilfe der Gewerkschaftsvertreter/innen zu testen<sup>17</sup>, den zeitlichen Rahmen und organisatorischen Ablauf der Befragung festzulegen.

Die Verteilung der Fragebögen wurde folgendermaßen gehandhabt: Die Fragebögen, bestehend aus Teil 1 und Teil 2 sowie einer Projektskizze, wurden zusammen mit einem Anschreiben der Projektgruppe am 14.09.2001 an die Kontaktpartner in den jeweiligen Gewerkschaften (IG Metall, ver.di, IG BAU, IG-BCE) versandt. Diese leiteten die Fragebögen dann zusammen mit einem Anschreiben des jeweiligen Gewerkschaftsvorstands an die Verwaltungsstellen- bzw. Bezirksgeschäftsstellenleiter weiter. Die Verwaltungsstellen- bzw. Bezirksgeschäftsstellenleiter wurden gebeten, den Fragebogen 2 an die Leiter jedes ehrenamtlichen Projekts bzw. Arbeitskreises weiterzuleiten.

#### Der Rücklauf der Fragebögen

In die Auswertung wurden alle auswertbaren Fragebögen einbezogen, die bis zum 31.01.2002 vorlagen. Der Rücklauf der Fragebögen (vgl. Abb. 1), blieb allerdings hinter den Erwartungen zurück. Im Nachhinein erscheint der Weg, die Fragebögen über die Gewerkschaftsvorstände zu versenden, keine günstige Voraussetzung für einen entsprechenden Rücklauf gewesen zu sein. Die Projektgruppe hat damit die Kontrolle über den Ablauf der Befragung aus der Hand gegeben. Hierfür gab es zunächst gute Gründe. Auf dem vorbereitenden Workshop versicherten die Gewerkschaftsvertreter, dass sie die Verbindlichkeit der Befragung absichern und die Bereitschaft zur Mitwirkung erhöhen könnten. Doch es stellte sich heraus, dass der Einfluss der Vorstandsverwaltungen auf die regionalen Untergliederungen in dieser Hinsicht geringer ist als vermutet. Weiterhin traten unvorhergesehene Hindernisse auf. Die IG-BCE konnte – aufgrund von Krankheits- und Urlaubszeiten – erst Mitte Dezember mit dem Versand der Fragebögen beginnen, so dass hier die Zeit davonlief. Die Gewerkschaft ver.di befand sich gerade in einem Umstrukturierungsprozess, so dass der Fragebogen schlicht „unterging“. Die notwendigen Mahn- und Nachfass-Aktionen bei einer schriftlichen Befragung konnten aufgrund des gewählten Vorgehens nicht von der Forschungsgruppe durchgeführt werden. Von Seiten der Vorstandsverwaltungen wurde in dieser Hinsicht jedoch offensichtlich nicht in ausreichender Systematik gehandelt. Dies lässt sich anhand der Erfahrungen in der IG BAU verdeutlichen. Die hier zuständige Kontaktperson hat sämtliche Bezirksgeschäftsstellen mehrfach an das

---

<sup>17</sup> Die Teilnehmer wurden gebeten, den Fragebogen selbst auszufüllen, bevor eine ausführliche Item-Diskussion durchgeführt wurde.

Ausfüllen der Fragebögen erinnert und auch verloren gegangene Fragebögen nachgereicht. Prozentual ist deshalb bei der IG BAU der größte Rücklauf zu verzeichnen, aber er bleibt trotzdem noch unter 50%.

Aus diesem Sachverhalt ergibt sich die Problematik, dass Vergleiche zwischen allen teilnehmenden Gewerkschaften aufgrund der Datenlage leider nicht möglich sind. Lediglich ein Vergleich zwischen IG BAU und -IG Metall ist möglich und wird in diesem Kapitel im Anschluss an die Gesamtdarstellung auch durchgeführt.

Abbildung 1: Rücklauf der Fragebögen

Gewerkschaft	Bezirksgeschäftsstellen/ Verwaltungsstellen	auswertbare Frage- bögen Teil 1	Rücklauf in Prozent (Teil1)	auswertbare Fragebögen Teil 2
IG Metall	170	42	24,7%	61
ver.di	120	5	6%	4
IG BAU	60	28	46,7%	42
IG BCE	55	9	16,4%	6
<b>Σ</b>	<b>405</b>	<b>84</b>	<b>20,8%</b>	<b>113</b>

Bei der Interpretation des Rücklaufs ist auch nicht zu unterschätzen, dass die Befragten mit den Begrifflichkeiten des Fragebogens Schwierigkeiten gehabt haben könnten. Während des vorbereitenden Workshops wurden die Begriffe und Item-Formulierungen zwar ausführlich mit den Gewerkschaftsvertretern erörtert, doch scheint es bei den Adressaten auf lokaler Ebene teilweise Verständnisschwierigkeiten gegeben zu haben. Ein Indiz hierfür kann man in der Tatsache sehen, dass durch die Befragten insbesondere die „klassischen“ Formen des betrieblichen ehrenamtlichen Engagements aufgeführt wurden. Die Begrifflichkeit scheint hier nicht ausreichend definiert bzw. abgegrenzt oder den Befragten nicht hinreichend geläufig gewesen zu sein.

Trotz nicht vorhandener Repräsentativität für die Gewerkschaften und der nur bedingten Möglichkeit, Schlussfolgerungen zu ziehen, lassen sich jedoch Tendenzen aufzeigen, auf welche im Folgenden näher eingegangen wird.<sup>18</sup>

## Gesamtauswertung über alle beteiligten Gewerkschaften

### 2.1.1 Die Befragung der Hauptamtlichen (Fragebogen Teil 1)

Insgesamt lagen 84 auswertbare Fragebogen Teil 1 vor. Die Angaben erfolgten i.d.R. durch den jeweiligen Verwaltungsstellen- bzw. Bezirksgeschäftsstellenleiter.

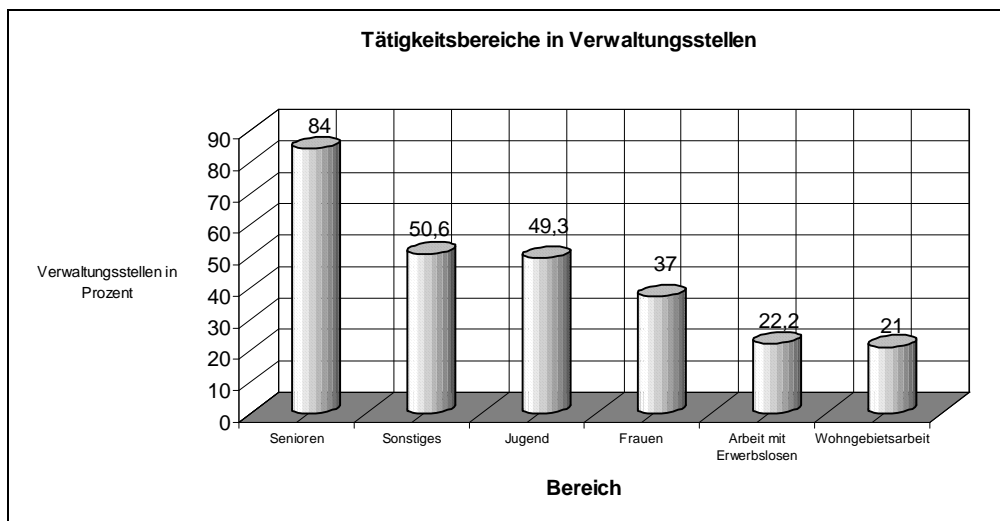
<sup>18</sup> Es handelt sich um eine deskriptiv-statistische Auswertung. Auf weiterreichende statistische Verfahren wurde verzichtet, weil von vorne herein lediglich eine beschreibende Darstellung angestrebt wurde. Die Auswertung erfolgt deshalb vorwiegend unter Zuhilfenahme absoluter Häufigkeiten, relativer Häufigkeiten und Maßzahlen der zentralen Tendenz (Modus, Median, arithmetisches Mittel). Unter Modus (oder auch Modalwert) ist der am häufigsten vorkommende Wert einer Verteilung zu verstehen. Der Median, vorwiegend im Falle ordinal skalierten Daten angewandt (z.B. Antwortskala: „trifft voll und ganz zu“ bis „trifft überhaupt nicht zu“), gibt jenen Punkt auf der Messskala an, an dem sich eine Häufigkeitsverteilung in zwei gleich große Hälften teilt.

## Bereiche „neuen“ ehrenamtlichen Engagements

Die häufigsten Nennungen von Arbeitskreisen/Projekten „neuen ehrenamtlichen Engagements“ finden sich im Bereich der Seniorenarbeit. So geben mehr als vier Fünftel der Befragten an, diese seien im Bereich ihrer Bezirksgeschäftsstelle/Verwaltungsstelle vorhanden. Als weitere wichtige Bereiche „neuen ehrenamtlichen Engagements“ werden „Jugend- und Frauenarbeit“ genannt. „Wohngebietsarbeit“ und „Arbeit mit Erwerbslosen“ vereinen die geringsten Nennungen auf sich, sind aber mit 22,2% und 21% dennoch recht stark vertreten (vgl. Abb. 2). Die hohe Besetzung der Kategorie „Sonstige Formen“ lässt sich dadurch erklären, dass die traditionellen, betriebsbezogenen ehrenamtlichen Tätigkeiten, die von den Befragten angegeben wurden, von der Forschungsgruppe unter diese Kategorie subsumiert wurde. Nur vereinzelt werden hier Engagementbereiche genannt, die Charakteristika des „neuen Ehrenamtes“ aufweisen (z. B. „Redaktionsteam Homepage“ in Braunschweig).

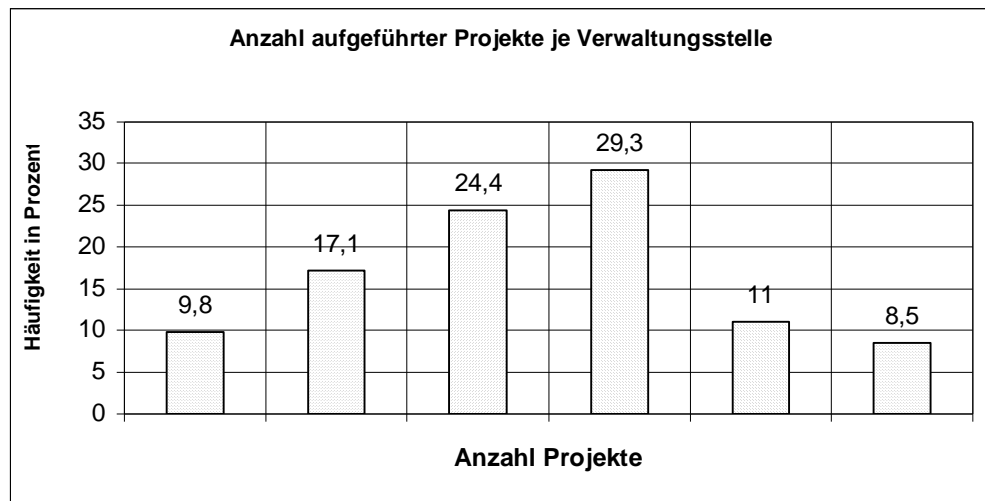
Abb. 2: Tätigkeitsbereiche „neuen“ ehrenamtlichen Engagements in Verwaltungsstellen

(Mehrfachnennungen waren möglich)



Jede Verwaltungsstelle/Bezirksgeschäftsstelle führt zwischen null und fünf Arbeitskreise / Projekte „neuen ehrenamtlichen Engagements“ auf. 29,5% der Verwaltungsstellen/Bezirksgeschäftsstellen benennen drei Arbeitskreise / Projekte, 9,6% können gar kein Arbeitskreis/Projekt nennen und 8% geben fünf Arbeitskreise / Projekte an (vgl. Abb. 3). 86% dieser Arbeitskreise / Projekte werden in der außerbetrieblichen Gewerkschaftsarbeit verortet, und hier vor allem in der Seniorenarbeit. Seniorenarbeit findet häufig im Wohngebiet statt. Anders gesagt, die gewerkschaftliche „Wohngebietsarbeit“ wird hauptsächlich von Senioren getragen. Die hohe Nennung der Seniorenarbeit bei den Tätigkeitsbereichen korreliert mit der hohen Zuordnung der Arbeitskreise / Projekte zur außerbetrieblichen Gewerkschaftsarbeit.

Abb. 3: Anzahl der Arbeitskreise / Projekte neuen ehrenamtlichen Engagements je Verwaltungsstelle



Gefragt wurde auch nach zukünftig geplanten Arbeitskreisen/Projekten. Fast ein Drittel der Verwaltungsstellen/Bezirksgeschäftsstellen plant ein neues Projekt. Zwei oder mehr neue Arbeitskreise / Projekte werden von 16% der Verwaltungsstellen/Bezirksgeschäftsstellen geplant. Jede zweite Verwaltungsstelle/Bezirksgeschäftsstelle machte keine Angaben zu zukünftig geplanten Arbeitskreisen/Projekten.

#### *Einbringen von Projekten*

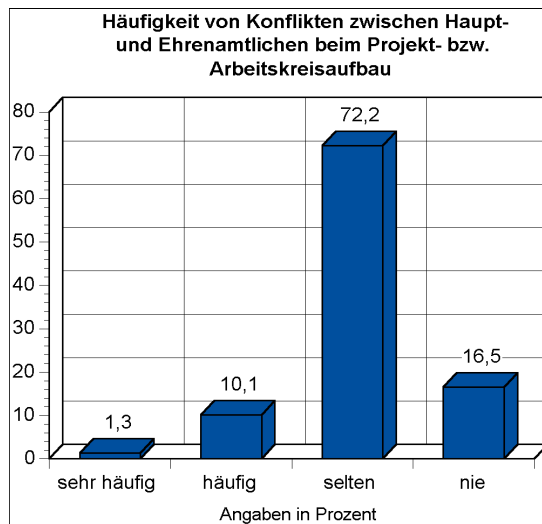
Die Frage nach dem Einbringen neuer Arbeitskreise / Projekte sollte zeigen, wie weit ehrenamtlich Engagierte den institutionellen Rahmen der Gewerkschaft nutzen, um eigene Arbeitskreise / Projekte zu initiieren. Eingbracht werden Arbeitskreise / Projekte nahezu ausschließlich von Hauptamtlichen (48%) bzw. von Haupt- und Ehrenamtlichen gemeinsam (45%). Projekte, die auf die Initiative von Ehrenamtlichen zurückgehen, spielen hier eine eher unbedeutende Rolle (6%). Kooperationspartner erreichen gerade mal 1%. Dies muss nicht nur an der Einfallslosigkeit der ehrenamtlich Engagierten liegen, sondern deutet eher auf die strukturellen Bedingungen der Gewerkschaften hin. Wenn man bedenkt, dass viele der ehrenamtlichen Senioren oft auch hauptamtlich in den Gewerkschaften tätig waren, so relativieren sich die 6% der eingebrachten Projekte durch Ehrenamtliche. Man kann also davon ausgehen, dass die eingebrachten Arbeitskreise / Projekte nicht nahezu, sondern ausschließlich von Hauptamtlichen bzw. ehemaligen Hauptamtlichen eingebracht werden. Die Unterscheidung zwischen Hauptamtlichen und Ehrenamtlichen bekommt unter dem Gesichtspunkt des Ruhestandes eine andere Gewichtung.

#### *Konflikte beim Aufbau von Arbeitskreisen/ Projekten*

Konflikte zwischen haupt- und ehrenamtlichen Kollegen treten beim Aufbau neuer Arbeitskreise / Projekte nur selten oder gar nicht auf. Lediglich gut ein Zehntel der

Befragten gibt an, dass es „häufig“ oder „sehr häufig“ zu Konflikten kommt (vgl. Abb. 4).

Abb. 4: Konflikthäufigkeit zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen beim Aufbau von Arbeitskreisen / Projekten



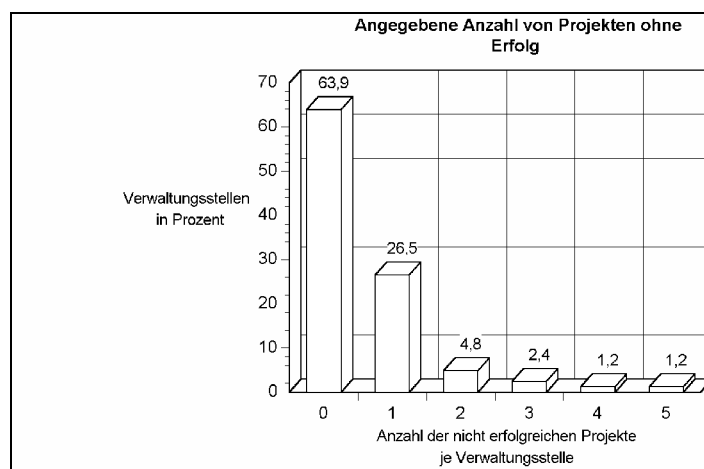
Die Befragten wurden weiterhin gebeten, die Art der Konflikte – wenn diese auftreten – kurz zu beschreiben. Das Spektrum dieser Angaben ist breit gefächert, kann jedoch in einige Kernpunkte gruppiert werden: Am häufigsten wurde der Umstand erwähnt, dass es bei den Ehrenamtlichen eine zu große Erwartungshaltung in bezug auf die der Arbeitskreise / Projekte gebe. Außerdem seien unterschiedliche Auffassungen über Kompetenzen, Verantwortlichkeiten und generelle Verständigungsprobleme zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen als häufige Konfliktursache zu sehen. Auch wurde mehrfach angemerkt, dass zwar ein großes Engagement von Ehrenamtlichen bei der Ideenfindung für neue Arbeitskreise / Projekte existiert, dieses bei der Umsetzung aber nicht mehr in gleichem Maße vorhanden sei. Diese Beobachtungen führten dann bei den Hauptamtlichen oft zur Reserviertheit gegenüber den Projektvorschlägen und Wünschen seitens der Ehrenamtlichen, weil letzten Endes der Hauptteil der Arbeit auf ihnen lastet. Als weitere Probleme werden die Absprache von Terminen, der mit der Wahrnehmung dieser Termine verbundene Zeitaufwand und generell die Verbindlichkeit von Terminabsprachen genannt. Angegeben wird auch, dass der investierte Zeitaufwand zum gegenseitigen Vorwurf werde. Das deutet darauf hin, dass sich die Hauptamtlichen überlastet fühlen bei gleichzeitiger unsteter Zeiteinteilung durch die Ehrenamtlichen. Umgekehrt ist hier ein Gefühl der Nichtanerkennung der Ehrenamtlichen durch die Hauptamtlichen zu vermuten. Dass hierdurch vielleicht auch ein Druck auf die Ehrenamtlichen entsteht, ist der Anmerkung auf einem Fragebogen zu entnehmen, dass sich viele Ehrenamtliche „genötigt sähen“, sich entsprechend zu engagieren. Konflikte entstehen laut den Befragten aber auch durch die Sicht auf die Arbeitsmöglichkeiten von ehrenamtlich Engagierten sowie durch Meinungsverschiedenheiten über die Anbindung von Projekten. Schließlich wird auch erwähnt, dass die Befürchtung von hauptamtlichen Mitarbeitern, ihre

Rolle oder ihren Job zu verlieren, Konfliktpotential berge. Auch dies dürfte zu Reserviertheiten gegenüber den ehrenamtlich Engagierten führen.

### *Scheitern von Arbeitskreisen / Projekten*

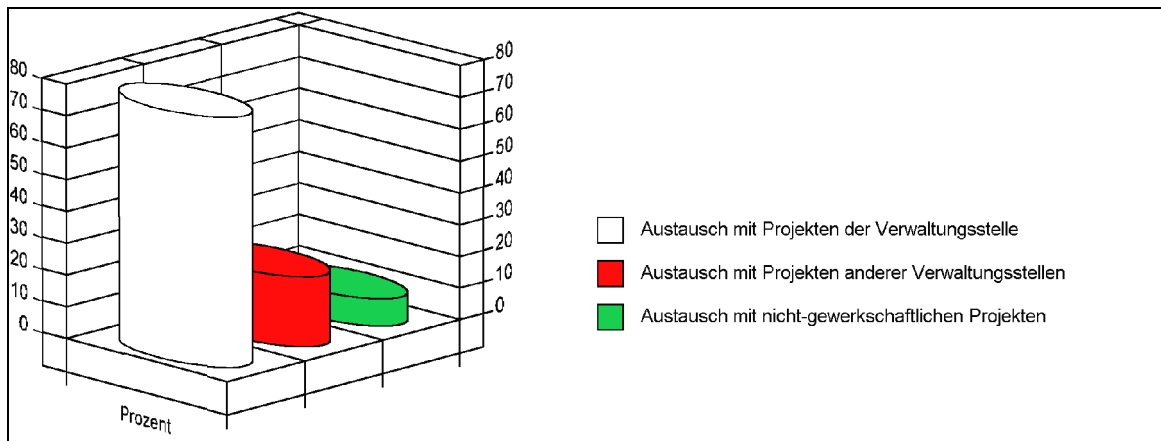
Das Scheitern von Arbeitskreisen / Projekten ist laut der Mehrheit der Befragten „selten“ der Fall. Es geschieht vorwiegend aus personellen oder anderen Gründen, nicht jedoch aus finanziellen Gründen. Als Zeitpunkt des Scheiterns werden in ähnlichem Maße sowohl die Planungs- als auch die Projektphase angegeben. Die angegebene Anzahl von Projekten ohne Erfolg je Verwaltungsstelle ist Abbildung 5 zu entnehmen.

Abb. 5: Anzahl von Arbeitskreisen/Projekten ohne Erfolg je Verwaltungsstelle



### *Informationsaustausch*

Abb.6: Informationsaustausch zwischen Arbeitskreisen/Projekten



Das Vorhandensein eines Informationsaustausches zwischen neuen ehrenamtlichen Arbeitskreisen/Projekten hängt vor allem von der organisatorischen Nähe zwischen diesen ab. So geben beinahe vier Fünftel der Befragten an, dass es einen Informationsaustausch zwischen den verschiedenen Arbeitskreisen / Projekten der jeweiligen Verwaltungsstelle gebe. Für den Austausch mit Arbeitskreisen / Projekten anderer Verwaltungsstellen beträgt das Ausmaß nur noch ein

Fünftel, für den Austausch mit nicht gewerkschaftlichen Projekten gar nur ein Zehntel (vgl. Abb. 6).

Zwei Drittel der Befragten sind der Meinung, dass der Informationsaustausch durch die Gewerkschaft gefördert wird, während nur jeder Zehnte der Meinung ist, dies sei „eher nicht“ oder „überhaupt nicht“ der Fall.

### Formen „neuer Ehrenamtlichkeit“

Die Befragten sehen auf Seiten der Gewerkschaften noch große Potentiale für eine stärkere Unterstützung von ehrenamtlichen Arbeitskreisen/ Projekten. Nur ein Fünftel meint, dies treffe „eher nicht“ oder „überhaupt nicht“ zu. Hieraus lässt sich schlussfolgern, dass der Grossteil der Befragten Ressourcen und Reserven sieht, die für eine Unterstützung ehrenamtlicher Tätigkeit herangezogen werden könnten. Das ehrenamtliche Engagement in den Gewerkschaften wird dabei generell als sinnvoll betrachtet, und ihrer Förderung und Ausweitung werden günstige Effekte zugeschrieben. So ist gut ein Drittel der Befragten der Ansicht, dass mit „neuen ehrenamtlichen Tätigkeiten“ auch neue Mitglieder für die Gewerkschaft gewonnen werden können. Weiterhin ist immerhin beinahe jeder zweite Befragte der Meinung, dass mit „neuen ehrenamtlichen Tätigkeiten“ Austritte aus der Gewerkschaft verhindert werden. Auch eine Stärkung des politischen Einflusses der Gewerkschaften wird durch „neue ehrenamtliche Tätigkeiten“ erwartet. Insbesondere werden „neuen ehrenamtlichen Tätigkeiten“ positive Auswirkungen auf das Image der Gewerkschaft zugeschrieben. Nur 5% sind der Meinung, dass Gewerkschafts-Image werde hierdurch nicht verbessert (vgl. Abb. 7).

Bei jedem dritten Befragten herrscht dagegen die Meinung vor („es trifft eher/voll und ganz zu“), man sollte die Aufmerksamkeit lieber auf die betriebliche Gewerkschaftsarbeit konzentrieren, anstatt „neuen ehrenamtlichen Tätigkeiten“ zuviel Aufmerksamkeit zu schenken (vgl. Abb. 8)

Abb. 7: Verbesserung des Gewerkschafts-Images durch Ehrenamtsförderung

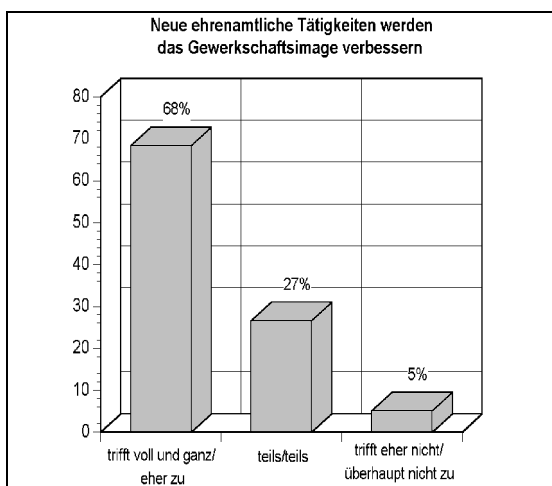
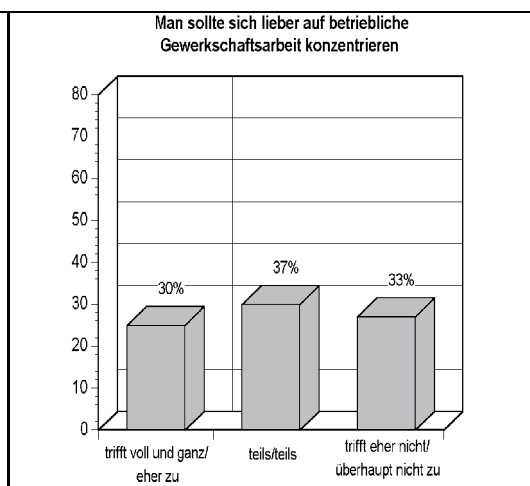
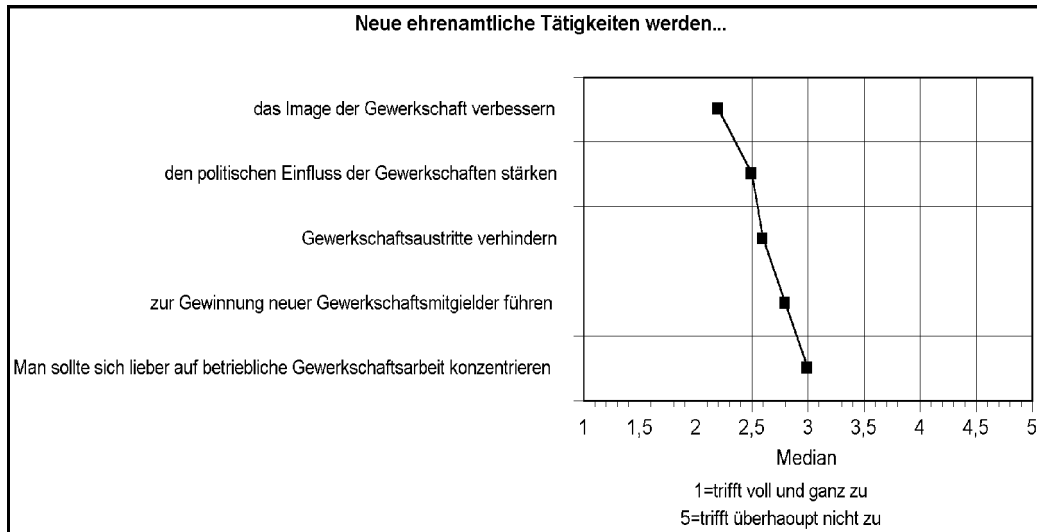


Abb. 8: Schwerpunktsetzung auf betriebliche Gewerkschaftsarbeit



Insgesamt lässt sich daran ablesen, dass die Mehrheit der Befragten ehrenamtlicher Tätigkeit als auch „neuer ehrenamtlicher Tätigkeit“ positiv gegenüberstehen und sich daraus auf verschiedenen Ebenen der Gewerkschaftsarbeit einen Nutzen versprechen (vgl. Abb. 9).

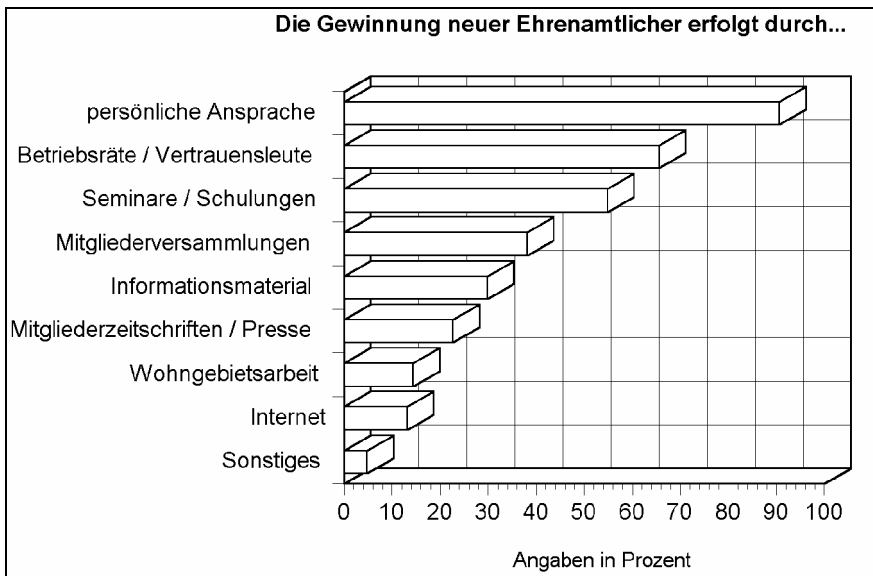
Abb.9: Auswirkungen *Neuer ehrenamtlicher Tätigkeiten*



### Gewinnung von Ehrenamtlichen

Von den verschiedenen Möglichkeiten, Personen für eine ehrenamtliche Tätigkeit in der Gewerkschaft zu interessieren, sollten die Befragten die – aus ihrer Sicht – drei wichtigsten nennen, die erfolgreich in ihrer Arbeit genutzt werden. Leider hat sich nur eine Minderheit der Befragten daran gehalten, lediglich die drei wichtigsten Möglichkeiten zu nennen, so dass die Auswertung sich hier problematisch gestaltet, aber dennoch Tendenzen abzulesen sind.

Abb.10: Möglichkeiten der Gewinnung Ehrenamtlicher (Mehrfachnennungen waren möglich)



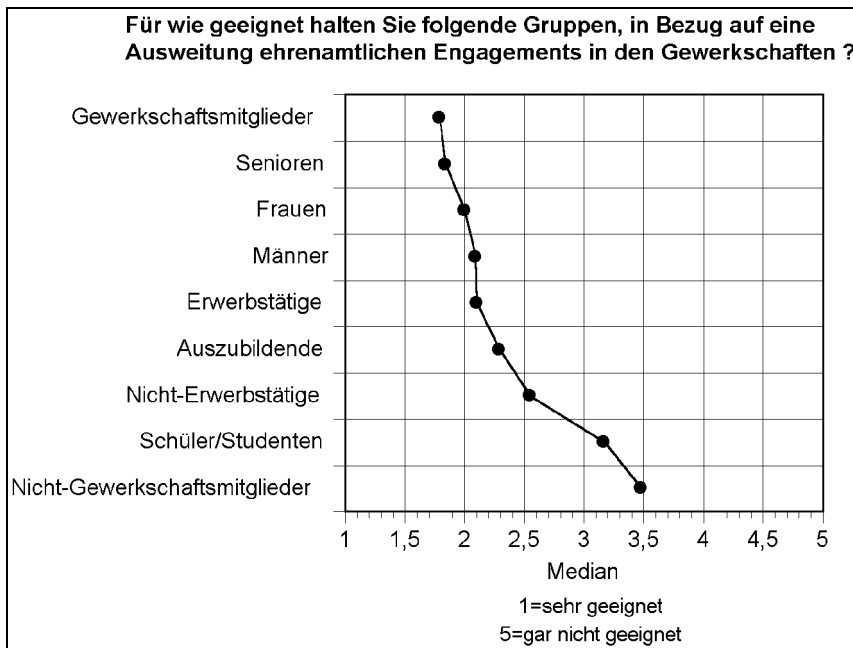
Als wichtigste Mittel zur Gewinnung neuer Ehrenamtlicher sind die klassischen Formen „persönliche Ansprache“, gefolgt von „Betriebsräten/Vertrauensleuten“ und „Seminare/Schulungen“ zu nennen. Die geringste Rolle bei der Werbung neuer Ehrenamtlicher spielen „Wohngebietsarbeit“ und das „Internet“ (vgl. Abb. 10). Lediglich ein Befragter gibt an, es werde nicht explizit versucht, Ehrenamtli-

che zu gewinnen. Im Vordergrund steht also der persönliche Kontakt, wobei es hierbei Überschneidungen gibt – persönliche Ansprache kann im Rahmen von Seminaren oder durch Betriebsräte und Vertrauensleute erfolgen. Das Ausmaß der Wohngebietsarbeit muss in diesem Zusammenhang höher gewichtet werden, weil bislang nur die IG Metall mit dieser Bezeichnung operiert. Auch das Ausmaß der Rekrutierung durch das Internet wird durch das Angebot bestimmt. Während die Befragten der IG BAU hierzu keine Angaben machen, beläuft sich der Wert bei der IG Metall auf 22,5%.

Für die Gewinnung von Ehrenamtlichen sind jedoch nicht nur die Form der Ansprache und der Erstkontakt von Bedeutung, sondern auch die Möglichkeiten, die potentiellen Engagierten geboten werden, wenn sie sich für ein ehrenamtliches Engagement interessieren. Das Interesse gilt hier insbesondere der Offenheit und Flexibilität der Gewerkschaften hinsichtlich ehrenamtlicher Arbeit in Arbeitskreisen / Projekten. Laut Angaben der Befragten wird Interessierten in sehr großem Maße ermöglicht, sich in bereits bestehenden Projektgruppen zu engagieren, neue Projektvorschläge einzubringen, eigene Ideen umzusetzen oder ein befristetes Engagement aufzunehmen.

### Gruppen für die Ausweitung ehrenamtlichen Engagements

Abb.11: Geeignete Gruppen für eine Ausweitung ehrenamtlichen Engagements



Für eine Ausweitung ehrenamtlichen Engagements in den Gewerkschaften erscheinen den Befragten die Gruppe der Gewerkschaftsmitglieder und der Senioren am geeignetsten. Bei dieser Aussage ist zu bedenken, dass die meisten genannten Arbeitskreise / Projekte im Seniorenarbeitsbereich zu verzeichnen sind. Bemerkenswert ist, dass „Schüler/Studenten“ und „Nicht-Gewerkschaftsmitglieder“ als am wenigsten geeignet eingeschätzt werden. Bei den Gruppen wird tendenziell zugeschrieben, für ein ehrenamtliches Engagement innerhalb der Gewerkschaften eher nicht geeignet zu sein. So befindet beispielsweise beinahe jeder zweite Befragte Nicht-Gewerkschaftsmitglieder als „weniger“

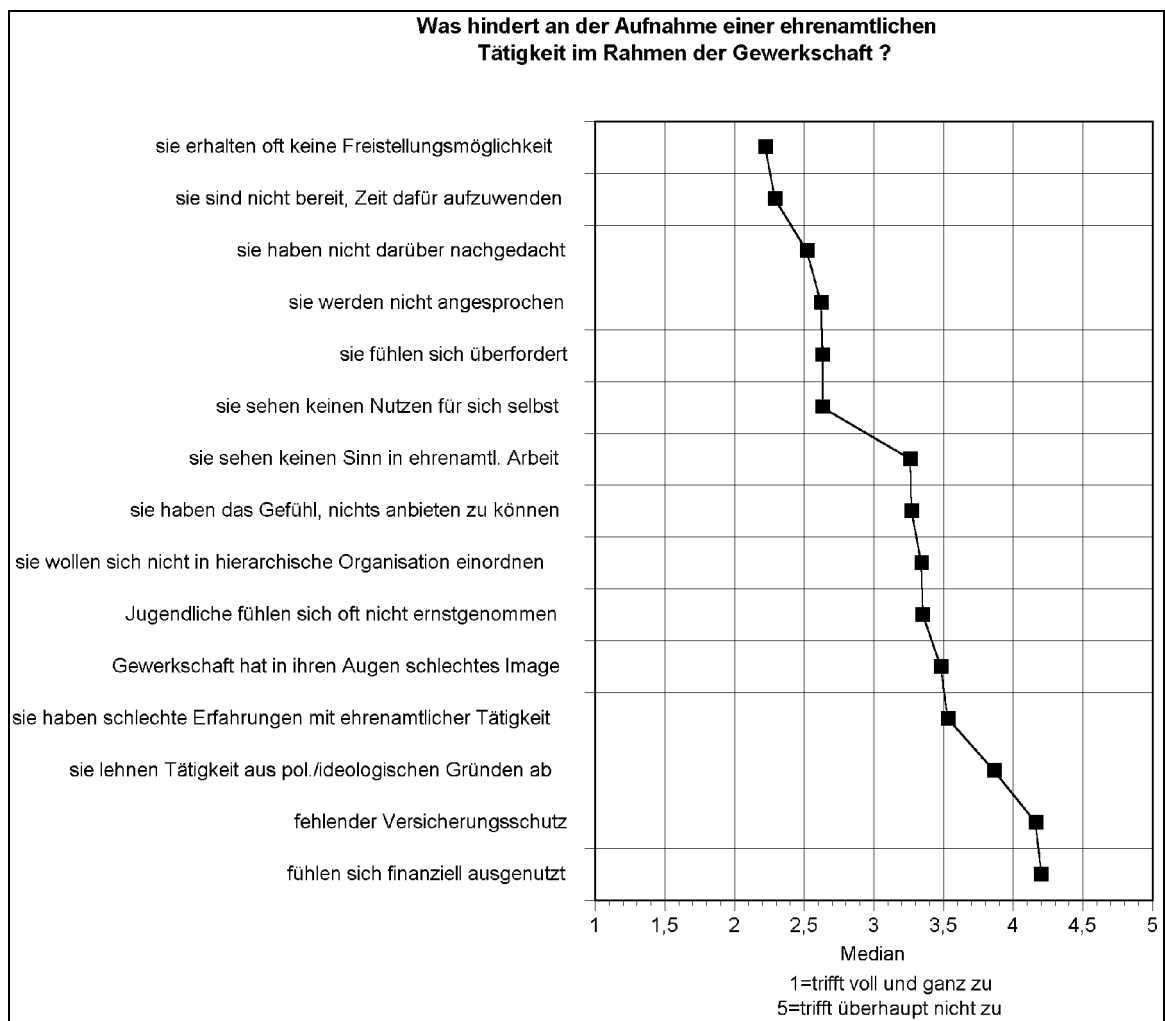
oder "gar nicht" geeignet. Bei der Kategorie „Schüler/Studenten“ ist in Betracht zu ziehen, dass die herangezogenen Daten fast ausschließlich auf die IG-Metall und die IG BAU rekurrieren (vgl. Abb. 11).

### Was hindert an der Aufnahme einer ehrenamtlichen Tätigkeit?

Einen zentralen Aspekt im Rahmen der Befragung stellt die Frage nach den Gründen dar, die der Aufnahme einer ehrenamtlichen Tätigkeit im Rahmen der Gewerkschaft hinderlich sind. Die Auswahl der Items orientierte sich hierbei an den wesentlichen Studien zur Thematik und würde eine vergleichende Sicht zulassen.

Als größte Hürde wird der Zeitaspekt („erhalten keine Freistellungsmöglichkeit“ und „sind nicht bereit, Zeit dafür aufzuwenden“) gesehen. Doch auch die fehlende Beschäftigung mit der Thematik ehrenamtlicher Tätigkeit („haben noch nicht darüber nachgedacht“) und die fehlende aktive Ansprache potentieller Ehrenamtlicher („sie werden nicht angesprochen“) werden von den Befragten als wichtige Gründe angesehen, die die Aufnahme einer ehrenamtlichen Tätigkeit behindern.

Abb.12: Hindernisse bezüglich der Aufnahme einer ehrenamtlichen Tätigkeit im Rahmen der Gewerkschaft



Die angesprochenen Gründe weisen auf eine Kritik der Befragten an den vorhandenen Rahmenbedingungen und auf Schwierigkeiten bei der Motivation von Ehrenamtlichen hin. Keine Rolle scheinen hingegen finanzielle, ideologische und politische Aspekte zu spielen. Auch bisherige schlechte Erfahrungen auf dem Feld ehrenamtlichen Engagements werden nicht als gewichtiger Grund identifiziert. Ein fehlender Versicherungsschutz wird ebenfalls nicht als Hindernis angesehen (vgl. Abb. 12).

### 2.3.2 Die Befragung der Projektleiter (Fragebogen Teil 2)

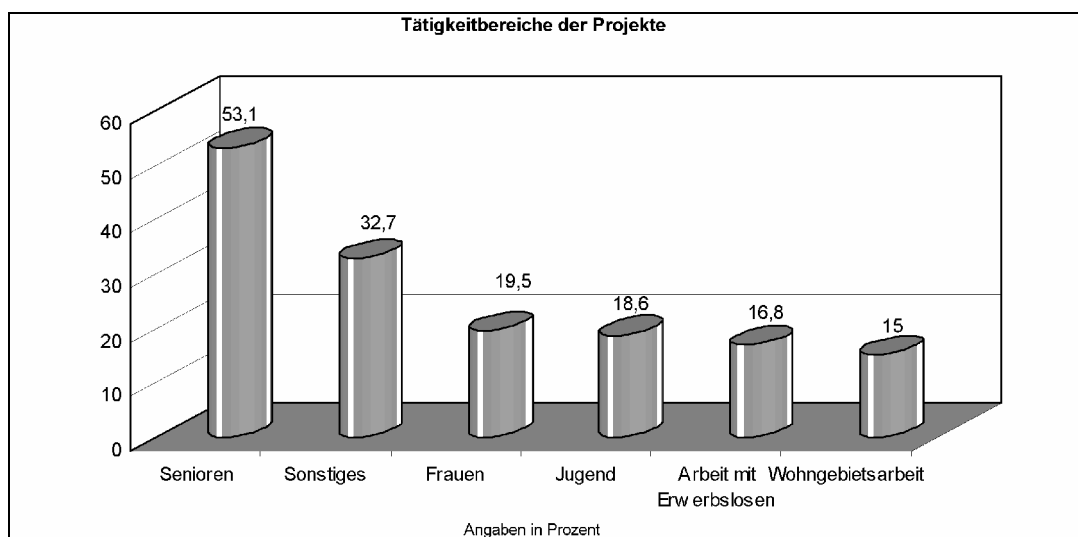
Wie bereits angesprochen, wurden die Fragebogen Teil 2 durch den jeweiligen Verwaltungsstellen- bzw. Bezirksgeschäftsstellenleiter an die entsprechenden Arbeitskreise / Projekte „neuen ehrenamtlichen Engagements“ in seinem Verwaltungsbereich weitergeleitet. Insgesamt wurden 113 auswertbare Fragebögen Teil 2 zurück gesendet.

Bis auf einen Befragten sind alle anderen Arbeitskreis-/ Projektleiter Mitglied der Gewerkschaft und mit überwiegender Mehrheit selbst ehrenamtlich tätig. Weniger als ein Drittel von ihnen ist hauptamtlich im Projekt/Arbeitskreis beschäftigt. Vier Fünftel der Befragten sind Männer, 60% der Befragten sind erwerbstätig.

#### *Tätigkeitsbereiche der Arbeitskreise / Projekte*

Die Arbeitskreise / Projekte sind überwiegend unter der Verantwortung eines hauptamtlichen gewerkschaftlichen Mitarbeiters organisiert. Sie sind mehrheitlich im Bereich „Senioren“ tätig (vgl. Abb. 13). Wiederum ist der hohe Anteil der Kategorie „Sonstiges“ mit den klassischen Formen ehrenamtlicher Tätigkeiten zu erklären, die nicht Gegenstand der Untersuchung waren.

Abb.13: Tätigkeitsbereiche der Arbeitskreise/Projekte



Die Verortung der Arbeitskreise / Projekte spiegelt eine ähnliche Verteilung wider wie in Teil 1 des Fragebogens. Der hohe Anteil des Seniorenbereiches ist möglicherweise dem Unstand geschuldet, dass die Weiterleitung des Fragebogens Teil 2 in stärkerem Maße an Senioren-Arbeitskreise / Projekte erfolgte, weil die zentra-

le Verschickung den jeweiligen Seniorenbeauftragten der einzelnen Gewerkschaften oblag.

### Soziodemographische Merkmale der Ehrenamtlichen

Die in den Arbeitskreisen / Projekten ehrenamtlich Engagierten sind überwiegend männlich (82%) und nicht erwerbstätig (69%, vgl. Abb.14 und 15). Bis auf vier Ehrenamtliche sind die in den Arbeitskreisen / Projekten Tätigen auch Mitglied der Gewerkschaft. Diesen Angaben liegt hier nicht die Anzahl der Befragten, sondern die Anzahl der durch die Befragten aufgeführten ehrenamtlichen Mitarbeiter der Arbeitskreise / Projekte zugrunde.

Abbildung 14: Ehrenamtliche nach Geschlecht

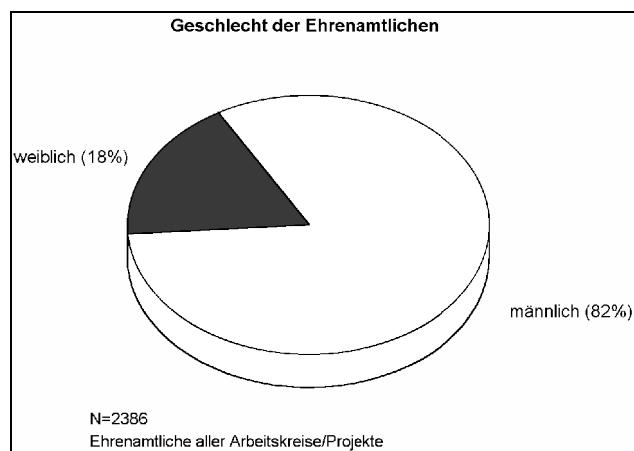
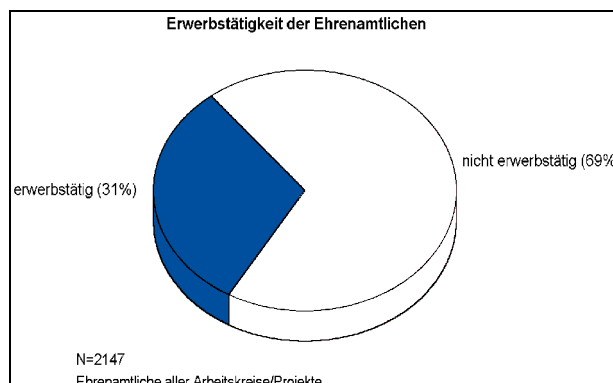
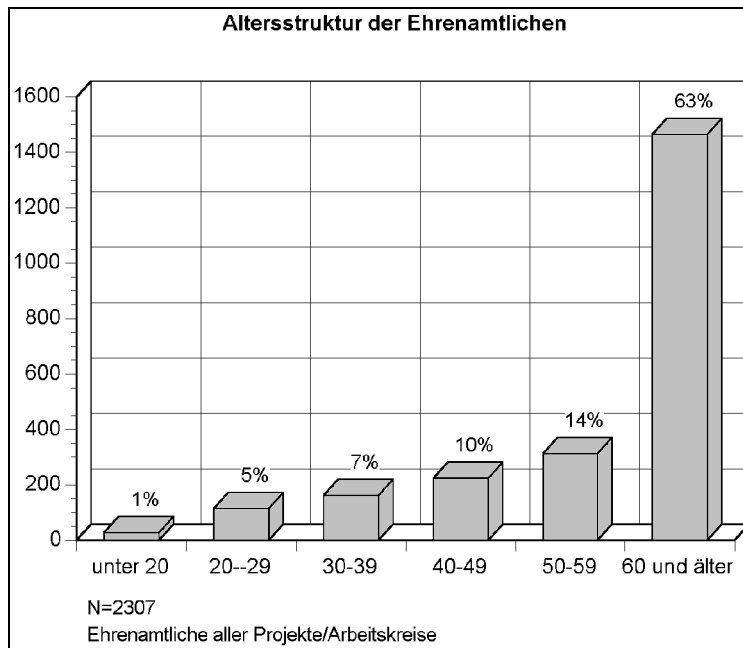


Abb. 15: Ehrenamtliche nach Erwerbsstatus



Die Altersstruktur der Ehrenamtlichen zeigt ein klares Übergewicht der Alterskohorte „60 und älter“. Hierin – wie auch beim Erwerbsstatus – spiegelt sich die Tatsache wider, dass der überwiegende Teil der erfassten Arbeitskreise / Projekte im Bereich der Seniorenarbeit angesiedelt ist (vgl. Abb. 16).

Abb.16: Altersstruktur der Ehrenamtlichen



### Ziele und Zielgruppen

Die Befragten wurden neben der Zuordnung des eigenen Arbeitskreises/Projekt es gebeten, Zielgruppen zu benennen, die mit ihrer Arbeit erreicht werden sollen und/oder die eventuell als potentiell ehrenamtlich Engagierte in Frage kommen.

Da diese Abfrage mittels „offener“ Fragen erfolgte, ist die Streuung der jeweiligen Zuordnungen auch recht breit. Die Fragen wurden von der Mehrheit der Befragten beantwortet, lediglich zehn Arbeitskreise / Projekte antworteten nicht (8,8%). Als häufigste Zielgruppen werden Senioren, Jugendliche, Erwerbslose und Frauen genannt (in dieser Reihenfolge). Am eindeutigsten dominieren hier die Senioren, gefolgt von den Jugendlichen. Das überrascht nicht, wenn man beachtet, dass 86% der angegebenen Arbeitskreise / Projekte in der außerbetrieblichen Gewerkschaftsarbeit tätig sind. Allerdings ist wieder die Dominanz der Senioren zu berücksichtigen, die in den hier angegebenen Arbeitskreisen / Projekten überwiegen wie auch in der gewerkschaftlichen Wohngebietsarbeit.

Auch der dominierende Anteil der Arbeitskreise / Projekte, die darauf zielen, Mitglieder zu gewinnen, zu halten und zu betreuen, erscheint hier folgerichtig. Es handelt sich also um die klassischen Personengruppen, die über die betriebliche Gewerkschaftsarbeit noch nicht oder nicht mehr erreichbar sind (Jugendliche und Senioren). Auch Frauen und Erwerbslose stellen einen relativ hohen Anteil als Zielgruppe dar. Das hängt nicht zuletzt damit zusammen, dass der Anteil der erwerbslosen Gewerkschaftsmitglieder in den neuen Bundesländern stark angestiegen ist. So liegt der Anteil der erwerbslosen Gewerkschaftsmitglieder im IG-Metall Bezirk Küste bei 15%, nur 3% weniger als der Anteil der Senioren. In Brandenburg-Sachsen liegt der Anteil der erwerbslosen Mitglieder gar bei 28%. Dagegen machen im Bezirk Baden-Württemberg die erwerbslosen Mitglieder in der IG-

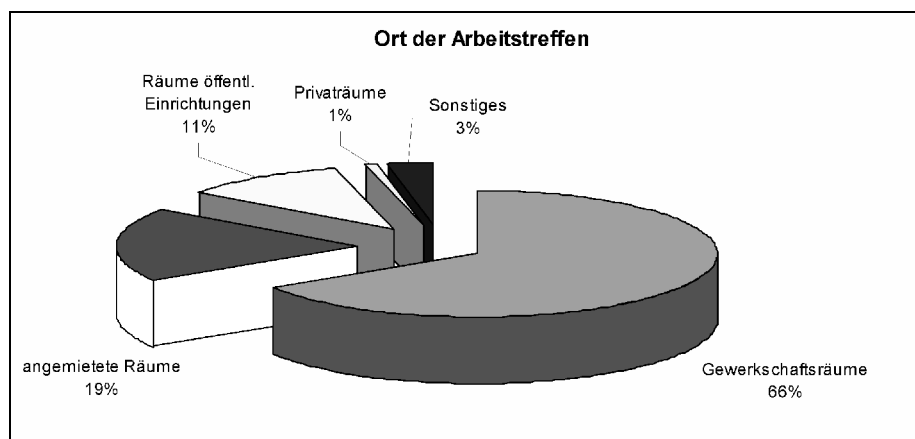
Metall nur 6% aus.<sup>19</sup> Da Erwerbslose nicht mehr in einem betrieblichen Zusammenhang eingebunden sind, können diese auch nur über die außerbetriebliche Gewerkschaftsarbeit erreicht werden. Außerdem bedarf es hier spezieller Beratungs- und Informationsangebote, um diese zu „halten“ oder zu gewinnen. Als weitere Zielgruppen werden Beschäftigte kleiner und mittlerer Handwerksbetriebe genannt, sowie Mitglieder (ganz allgemein), die nicht über Betriebsräte zu erreichen sind und Auszubildende. Zuletzt beziehen sich die Bemühungen der Arbeitskreise / Projekte auf Funktionäre, Nichtorganisierte und aktive Vertrauensleute.

In diesem Zusammenhang wurde mit einer weiteren Frage nach den Zielen der Arbeitskreise / Projekte gefragt. Diese Frage wurde von lediglich vier Arbeitskreisen / Projekten (3,5%) nicht ausgefüllt. An erster Stelle dominierte hier das Ziel, Mitglieder zu werben, zu rekrutieren und zu „halten“. Häufig wird auch die Intention erwähnt, Mitglieder zu informieren. Vor allem zu gewerkschafts- und tarifpolitischen, aber auch zu allgemeinpolitischen Themen. Ebenfalls häufig wird Mitgliederbetreuung und Bildungsarbeit bzw. Fortbildung genannt. Diese Beschreibungen sind allgemein gehalten und können demzufolge auch Themen der folgenden Zielbeschreibungen implizieren.

Mehrere Arbeitskreise/Projekte geben ihre Ziele in der Beratung von Mitgliedern, der Mobilisierung von Mitgliedern, der Unterstützung von sozialen und politischen Aktivitäten, der Organisation von Freizeitgestaltung, dem Vermitteln von Veranstaltungsbesuchen und von Computerwissen an. Diese Ziele liegen sowohl im Bereich politischer Aktivitäten als auch der beruflichen Weiterqualifizierung und sind verbunden mit Freizeitangeboten. Einige der Befragten geben an, dass es ihnen um die Schaffung von Ausbildungsplätzen, um Informationen über verschiedene Arbeitszeitformen und um die Verbesserung der kulturellen und sozialen Lage von Mitgliedern gehe. Betrachtet man die von den Befragten am häufigsten erwähnten Ziele ihrer Arbeitskreise / Projekte, so lässt sich unschwer ein Zusammenhang zu den meisten erwähnten Zielgruppen herstellen.

### *Frequenz und Orte von Arbeitstreffen*

Abb.17: Ort der Arbeitstreffen



<sup>19</sup> Quelle: IG-Metall, Vorstandsbereich 09, Außerbetriebliche Gewerkschaftsarbeit, Stand Juli 2001

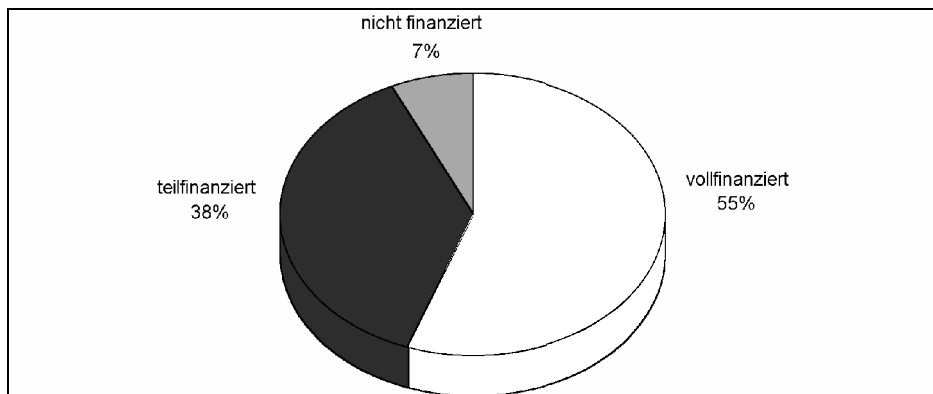
Regelmäßige Arbeitstreffen finden in mehr als 90 Prozent aller Arbeitskreise / Projekte statt. Ort dieser Treffen sind hauptsächlich Gewerkschaftsräume, teilweise auch angemietete Räume oder Räume öffentlicher Einrichtungen (vgl. Abb.:17).

### Unterstützung

Bis auf wenige Ausnahmen können alle Arbeitskreise / Projekte – von denen übrigens mehr als jedes zweite voll finanziert wird (vgl. Abb. 18) – auf Dienstleistungen durch die Gewerkschaft (Postversand, Kopierarbeiten etc.) und Sachleistungen (Computer, Telefon, Bürobedarf etc.) zurückgreifen. *Aufwandsent-schädigungen* für die ehrenamtlichen Tätigkeiten werden laut 40% der Befragten gewährt.

Insgesamt gesehen wird die Unterstützung der Gewerkschaft überwiegend als „gut“ eingeschätzt. Lediglich vier Prozent bezeichnen diese als „unzureichend“.

Abb.18: Finanzierung der Arbeitskreise / Projekte



### Arten der Anerkennung

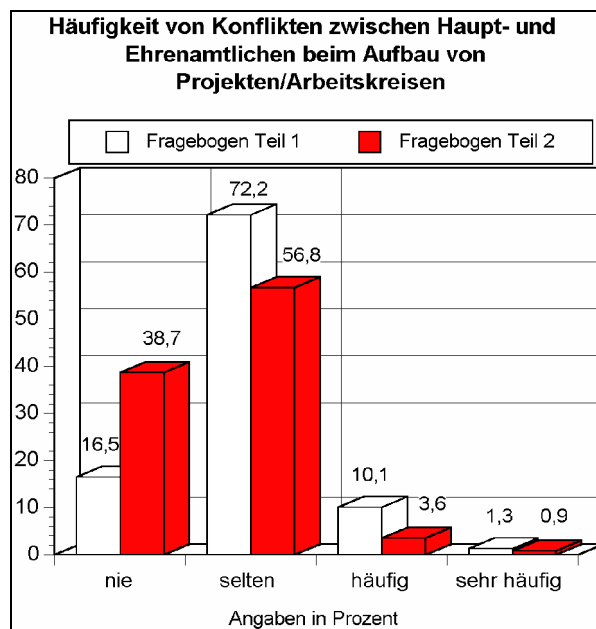
Etwa jeder zweite Befragte gibt an, dass es Anerkennungen für die geleistete ehrenamtliche Arbeit gebe. Am häufigsten wird die ideelle Würdigung ehrenamtlichen Engagements benannt. Darunter sind zu verstehen: Auszeichnungen, Gratulationen, Belobigungen und öffentliche Anerkennung. Recht oft werden auch Essen und Geschenke als Form der Anerkennung erwähnt. Ein kleinerer Teil gibt Feste, Fahrten, Gruppenreisen und Prämien an. Am geringsten werden Qualifikationen, Seminare sowie Freude an der Arbeit und gegenseitige Anerkennung erwähnt.

Die Frage nach der Anerkennung ehrenamtlichen Engagements zielte auf den Ist-Zustand, nicht auf die Wünsche oder Präferenzen der ehrenamtlich Engagierten. Diese Benennungen heben also auf Arten der Anerkennung ab, die die Gewerkschaften gegenwärtig für geeignet halten, weniger auf die Bedürfnisse der Engagierten selbst.

### *Konflikte beim Aufbau von Arbeitskreisen / Projekten*

Wie bereits bei den Hauptamtlichen gibt auch hier gibt die Mehrzahl der Befragten an, Konflikte seien „selten“. Gegenüber den hauptamtlichen Befragten aus dem Fragebogen 1 geben hier sogar mehr als doppelt so viele der Befragten an, dass Konflikte „nie“ auftreten. Dagegen bescheinigen 11,4% der Verwaltungsstellen- bzw. Bezirksgeschäftstellenleiter ein „häufiges“ bzw. „sehr häufiges“ Auftreten von Konflikten. Diese beiden letztgenannten Kategorien werden hingegen nur von 4,5% der Arbeitskreis-/Projektleiter angegeben. Ein größeres Konfliktpotential bei der Zusammenarbeit wird also von den Hauptamtlichen (Verwaltungsstellen- bzw. Bezirksgeschäftstellenleiter) gesehen als von jenen, die in Ehrenamtsprojekten engagiert sind (vgl. Abb. 19).

Abb.19: Konflikte zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen beim Aufbau von Arbeitskreisen / Projekten. (Vergleich zwischen Teil 1 und Teil 2)



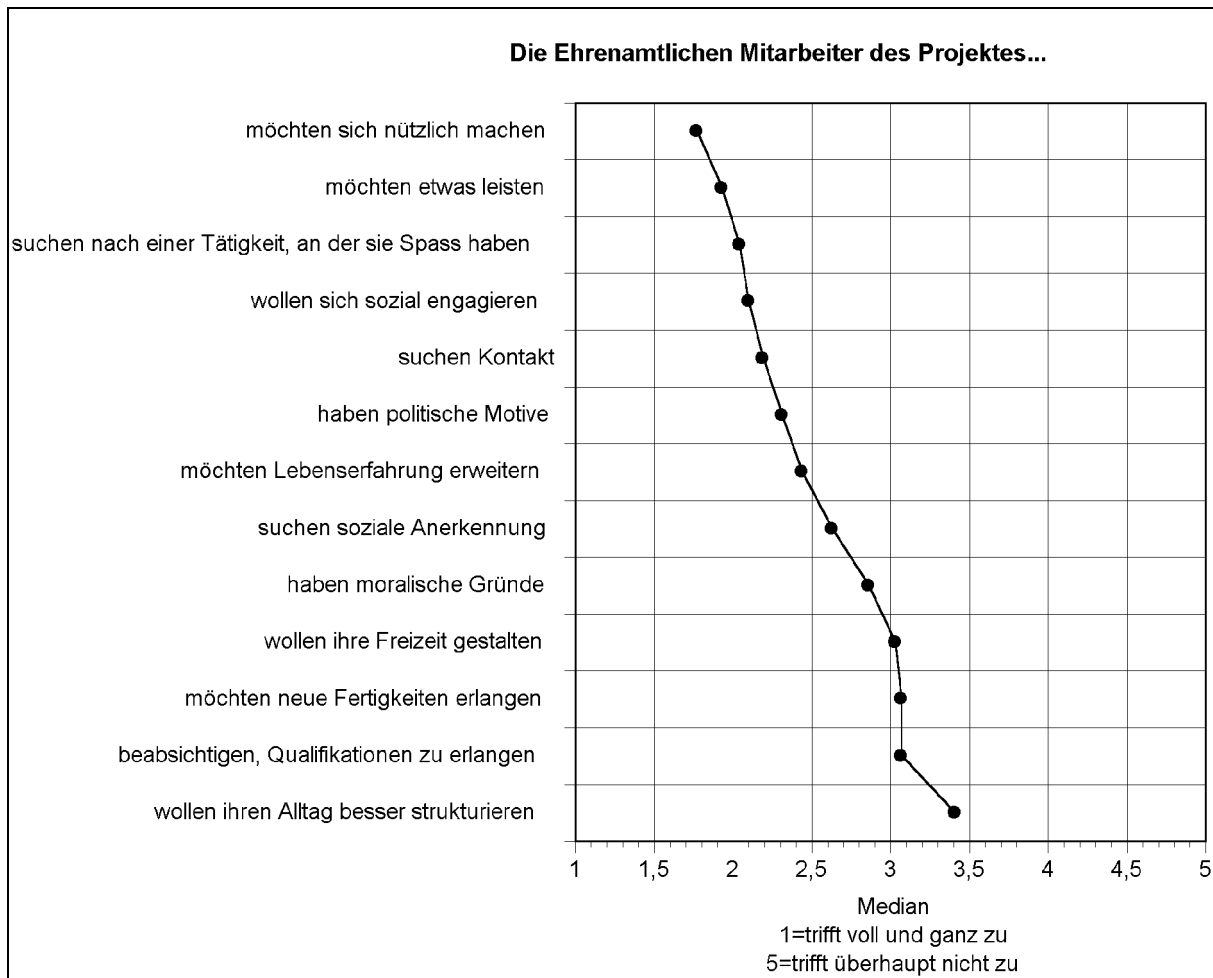
### *Engagement der Ehrenamtlichen*

Den ehrenamtlich Engagierten wird überwiegend bescheinigt, sich mit hohem Einsatz zu engagieren. Auch die Bereitschaft, sich noch stärker zu engagieren, ist laut den Befragten vorhanden, wobei die Tendenz hier etwas zurückhaltender ist. Es wird häufig kommentiert, dass ein noch höherer Einsatz nicht möglich sei. Der Meinung, dass die strukturellen Voraussetzungen der Gewerkschaft für ein stärkeres Engagement ungeeignet seien, widersprechen mehr als zwei Drittel der Befragten.

### *Motivation der Ehrenamtlichen*

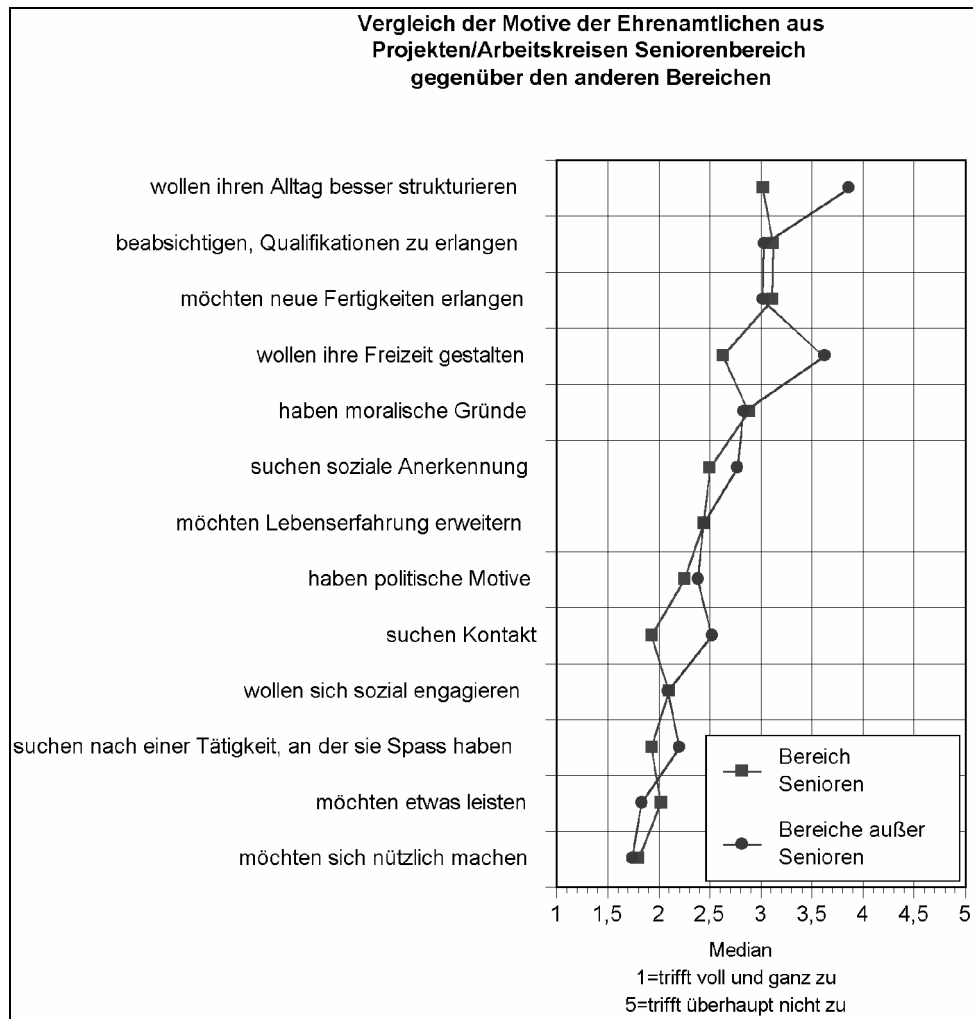
Um zu ergründen, welche Ambitionen hinter einem ehrenamtlichen Engagement stehen, wurde nach Motiven hinsichtlich der Aufnahme eines Engagements gefragt. Zu beachten ist, dass es sich hier um Angaben der Befragten – i.d.R. also den Projektleitern – über die Motivation der Ehrenamtlichen ihres Arbeitskreises/Projekt es handelt und somit eine Fremdauskunft vorliegt.

Abb.20: Motive ehrenamtlich Engagierter



So steht hinter dem ehrenamtlichen Engagement vorrangig der Wunsch, „sich nützlich zu machen“, „etwas zu leisten“, „sich sozial zu engagieren“, aber auch „eine Tätigkeit auszuüben, an der man Spaß hat“. Diese Hierarchie der Motivation für ehrenamtliches Engagement korrespondiert mit den Messungen über alle Bereiche freiwillig Engagierter im „Freiwilligensurvey“ (vgl. von Rosenblatt 2001: 112ff.). Die am häufigsten angegebenen Gründe sind dort: „Dass die Tätigkeit Spaß macht“, „Mit sympathischen Menschen zusammenkommen“, „Etwas für das Gemeinwohl tun“, „Anderen Menschen helfen“. Man sieht hier, dass die Ambitionen der Engagierten innerhalb der Gewerkschaft, sich nicht wirklich von den allgemeinen Tendaussagen unterscheiden – obwohl die Items nicht genau das Gleiche abfragen. Auffällig ist die Stellung des Items „die Tätigkeit soll Spaß machen“. So kommt sie im „Freiwilligensurvey“ an erster Stelle, in unserer Befragung an dritter Stelle. Diese geringe Abweichung hat möglicherweise eine Ursache in der hohen Beteiligung von Senioren an der Befragung.

Abb. 21: Vergleich der Motive zu ehrenamtlicher Tätigkeit zwischen Seniorenprojekten und anderen Projekten



Auch der Wunsch, die eigene „Lebenserfahrung zu erweitern“ sowie die Suche nach „Kontakten“ wurden häufig angegeben. Der Wunsch, Kontakte über eine ehrenamtliche Tätigkeit aufzunehmen, rangiert im „Freiwilligensurvey“ an 2. Stelle, in unserer Untersuchung an 5. Stelle. Hier kann die Mitgliedschaft in der Gewerkschaft seitens der Befragten zur Erklärung herangezogen werden, da eine Integration hierüber schon besteht.

Weniger motivierend ist die Absicht, „neue Fertigkeiten und Qualifikationen zu erlangen“ oder „den Alltag besser zu strukturieren“. Auch das ist auf die hohe Beteiligung von Senioren zurückzuführen. So kann man gut sehen, dass die Aussage „die Lebenserfahrung zu erweitern“ einiges vor der Aussage „neue Fertigkeiten zu erlangen“ rangiert. Senioren haben natürlich nur in geringem Maße die Absicht, neue (berufliche) Fertigkeiten bzw. Qualifikationen zu erlangen. Zu erwähnen ist hier, dass fast keine der Vorgaben tendenziell als „eher nicht“/„überhaupt nicht“ zutreffend bewertet wurde. Die Motivationen sind also als sehr vielschichtig zu betrachten (vgl. Abb. 20).

Zusätzlich wurden die Motive der Ehrenamtlichen aus vergleichender Perspektive zwischen Seniorenprojekten und allen übrigen Arbeitskreisen / Projekten betrachtet. Unterschiede treten insbesondere bei den Items „wollen ihren Alltag besser

strukturieren“, „wollen ihre Freizeit gestalten“ und „suchen Kontakt“ auf. Diese werden in Arbeitskreisen / Projekten aus dem Seniorenbereich deutlich zutreffender eingeschätzt als in Arbeitskreisen / Projekten aus anderen Bereichen (vgl. Abb. 21). Diese Differenz zwischen Arbeitskreisen / Projekten im Seniorenbereich und den übrigen Bereichen ist aber nicht als spektakulär zu bezeichnen. Die Differenz weist eher auf typische Alltagsunterscheidungen und -probleme hin, die ein Ausscheiden aus der Erwerbstätigkeit mit sich bringen. Auffälliger ist da schon die Differenz – wenn auch nicht sehr groß – beim Item „Spaß“. Das lässt sich dahingehend interpretieren, dass hier eine Steigerung des Anspruchs auf Lebensqualität zu vermuten ist.

### *Austausch mit anderen Arbeitskreisen / Projekten*

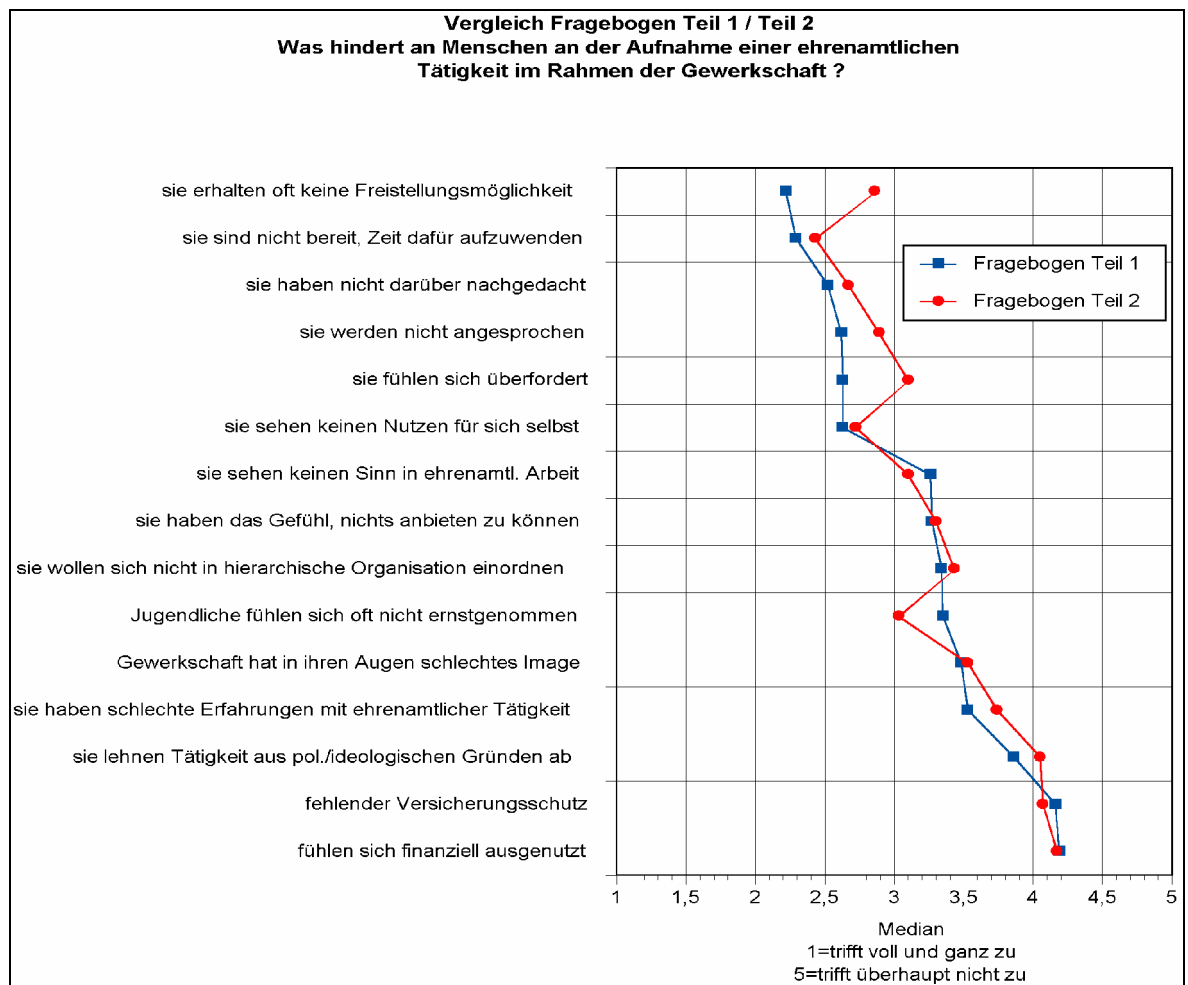
Mehr als ein Viertel aller Arbeitskreise / Projekte steht in mehr oder weniger intensivem Kontakt – der übrigens zu gleichen Teilen auf formeller bzw. informeller Ebene stattfindet – mit anderen Arbeitskreisen / Projekten. Nur bei jedem zehnten Projekt / Arbeitskreis ist dies nicht der Fall und auch nicht für die Zukunft geplant.

### *Was hindert an der Aufnahme einer ehrenamtlichen Tätigkeit?*

Analog zu Teil 1 wurde auch hier nach den Gründen gefragt, die der Aufnahme eines ehrenamtlichen Engagements im Wege stehen. Wie die Verwaltungsstellen- und Bezirksgeschäftsstellenleiter machen auch die Projekt-/Arbeitskreisleiter die vorhandenen Rahmenbedingungen („erhalten oft keine Freistellungsmöglichkeit“, „werden nicht angesprochen“) und die Schwierigkeiten bei der Motivation („sind nicht bereit, Zeit dafür aufzuwenden“, „haben nicht darüber nachgedacht“) hauptsächlich für die Verhinderung einer Aufnahme ehrenamtlichen Engagements verantwortlich. Sowohl in Teil 1 als auch in Teil 2 des Fragebogens fällt auf, dass die Befragten hier deckungsgleich und auch relativ häufig angeben, dass potentiell Engagierte einem ehrenamtlichen Engagement „keinen Nutzen für sich selbst“ abgewinnen können.

In dem sich im allgemeinen sehr ähnelnden Antwortmuster der beiden Befragtengruppen zeigen sich aber auch einige Differenzen: Die Projekt-/Arbeitskreisleiter (Teil 2) schätzen „fehlende Freistellungsmöglichkeiten“ und „Überforderung“ als geringeres Hindernis ein als die Verwaltungsstellen- und Bezirksgeschäftsstellenleiter (Teil 1). Dass „Jugendliche sich nicht ernst genommen fühlen“, sehen dagegen die Projekt-/Arbeitskreisleiter als größeres Hindernis als die Hauptamtlichen an (vgl. Abb. 22).

Abb.22: : Hinderungsgründe für die Aufnahme einer ehrenamtlichen Tätigkeit im Rahmen der Gewerkschaft. Vergleich zwischen Fragebogen Teil 1 und Teil 2.



### *Ergänzende Anmerkungen der Befragten in den Fragebögen (Teil 1 und Teil 2)*

Am Ende des Fragebogens hatten die Befragten jeweils die Gelegenheit, Anmerkungen zu ihrer Arbeit und ihren Erfahrungen zu machen, oder Kritik zu äußern. 8% (Teil 1) bzw. 14% (Teil 2) der Befragten machen von dieser Möglichkeit Gebrauch.

Überwiegend handelt es sich bei diesen Anmerkungen um weitergehende Beschreibungen der Arbeitskreise / Projekte, auf die hier nicht näher eingegangen werden soll. Auf die Gewerkschaft ver.di bezogen wird geäußert, dass der Fragebogen aufgrund der derzeitigen Situation durch den Zusammenschluss zu früh komme.

Mehrmals wird angeregt, das „bezahlte Ehrenamt“ einzuführen bzw. die Aufwandsentschädigungen zu erhöhen. Desweiteren sollte die Außendarstellung der Gewerkschaft (u.a. durch Werbekampagnen) verbessert werden. Sie sollte insgesamt attraktiver werden und es müsste zu einer Erhöhung des Spaßfaktors kommen. Bezahltes Ehrenamt, Freizeitcharakter und Spaßfaktor sind als Indizien für Formen des „Neuen Ehrenamts“ zu sehen. Insbesondere Projekte mit Freizeitaktivitäten binden Mitglieder und weisen eine gute Resonanz bei deren Angehörigen auf.

## 2.4 Vergleich zwischen den Gewerkschaften IG-Metall und IG BAU

Aufgrund des geringen Rücklaufs der Fragebögen lassen sich Vergleiche zwischen den einzelnen Gewerkschaften nur für die IG Metall und die IG BAU anstellen. Im folgenden sollen hierzu einzelne Aspekte aus vergleichender Perspektive betrachtet werden. Analog zu den vorangegangenen Auswertungen wird zunächst auf den ersten Teil des Fragebogens Bezug genommen. Zu beachten ist, dass die Aussagen nicht repräsentativ für die Gewerkschaften sind und deshalb nicht ohne weiteres generalisiert werden können.

Da die Ergebnisse aufgrund der vergleichsweise hohen Anteile der beiden Organisationen im gesamten Sample nur vereinzelt von den vorangegangenen Aussagen abweichen, wird nicht auf alle Aspekte näher eingegangen und verstärkt eine graphische Darstellungsform gewählt.

Abb.23: Rücklaufquoten IG BAU und IG Metall

Gewerkschaft	Bezirksgeschäftsstellen/ Verwaltungsstellen	Erhaltene auswertbare Fragebögen Teil 1	Rücklauf in Prozent (Teil 1)	Erhaltene auswertbare Fragebögen Teil 2
IG Metall	170	42	24,7%	61
IG BAU	60	28	46,7%	42
<b>Σ</b>	<b>230</b>	<b>70</b>	<b>30,4%</b>	<b>103</b>

### 2.4.1 Die Befragung der Hauptamtlichen (Fragebogen Teil 1)

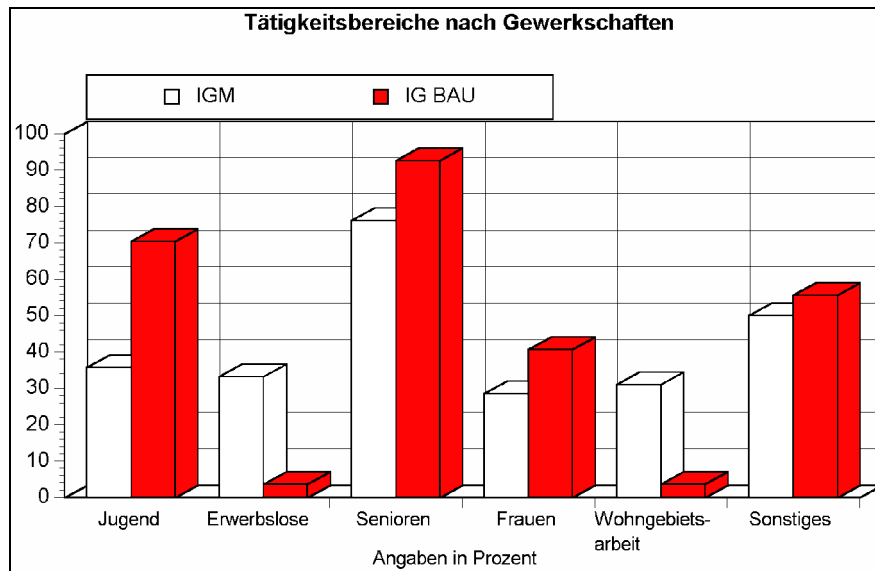
#### *Bereiche „Neuen ehrenamtlichen Engagements“*

„Neue“ ehrenamtliche Tätigkeiten finden sich unter Vernachlässigung der Kategorie „Sonstiges“ in beiden Gewerkschaften insbesondere im Bereich „Senioren“. In der IG BAU sind weiterhin die Bereiche „Jugend“ und „Frauen“ als wichtige Größe zu nennen. Sind im Falle der IG-Metall in den übrigen Bereichen auf etwa gleich hohem Niveau Arbeitskreise / Projekte zu finden, fällt auf, dass die Bereiche „Erwerbslose“ und „Wohngebietsarbeit“ in der IG BAU nur sehr gering durch ein Vorhandensein neuer ehrenamtlicher Tätigkeiten gekennzeichnet sind (vgl. Abb. 24). Es ist festzustellen, dass in der IG-Metall die Bereiche „Jugend“, „Frauen“, „Erwerbslose“ und „Wohngebietsarbeit“ ungefähr gleich stark vertreten sind. Dass der Bereich „Jugend“ bei der IG-Metall schwächer ausgeprägt ist als bei der IG BAU, lässt sich dadurch erklären, dass es bei der IG-Metall eine gleichmäßigere Verteilung über alle Bereiche gibt als bei der IG BAU.

Bei der IG BAU zeigt sich, dass ihre ehrenamtlichen Tätigkeiten vorrangig in den konventionellen Bereichen stattfinden. Der Bereich „Erwerbslose“ und „Wohngebietsarbeit“ ist nur sehr gering vertreten. Das lässt darauf schließen, dass die IG-Metall weitaus intensiver als die IG BAU auf den Umstand zunehmender Erwerbslosigkeit reagiert. Das ist nicht nur an der Menge der Erwerbslosenprojekte erkennbar, sondern auch an der Bedeutung, die der Wohngebietsarbeit zugeschrieben wird. Diese soll gerade jene erreichen, die nicht mehr in einem betrieblichen Zusammenhang zur Gewerkschaft stehen, sprich: diejenigen, die aus dem Er-

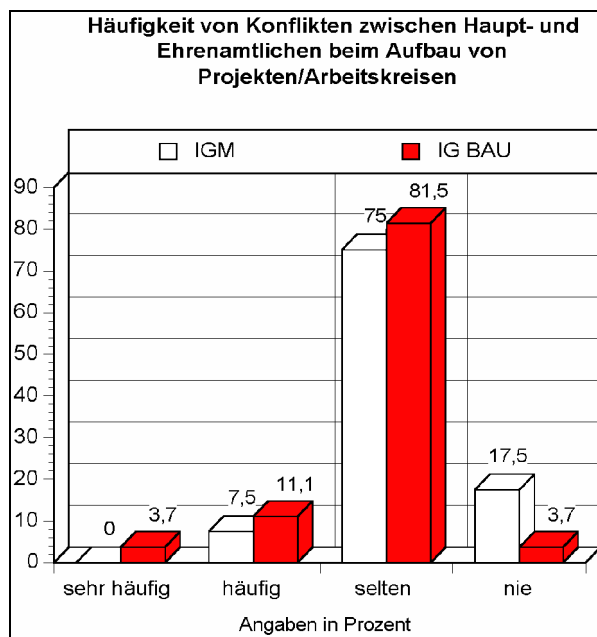
werbsleben ausgeschieden sind. Das sind aber bei steigender Arbeitslosigkeit nicht nur die Senioren. Da Mehrfachnennungen möglich waren, wurde auch geprüft, ob sich die beiden Gewerkschaften hinsichtlich der Häufigkeit der Arbeitskreise / Projekte unterscheiden, die in mehreren Bereichen tätig sind. Dass ihr Projekt/Arbeitskreis mehrere der genannten Bereiche abdeckt, geben 34 Prozent der IG-Metall-Befragten und 21 Prozent der IG BAU Befragten an.

Abb.24: Tätigkeitsbereiche „Neuen ehrenamtlichen Engagements“. Vergleich IG BAU und IGM



### Konflikte beim Aufbau von Arbeitskreisen / Projekten

Abb.25: Häufigkeit von Konflikten zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen beim Aufbau von Arbeitskreisen/Projekten. Vergleich zwischen IG BAU und IGM



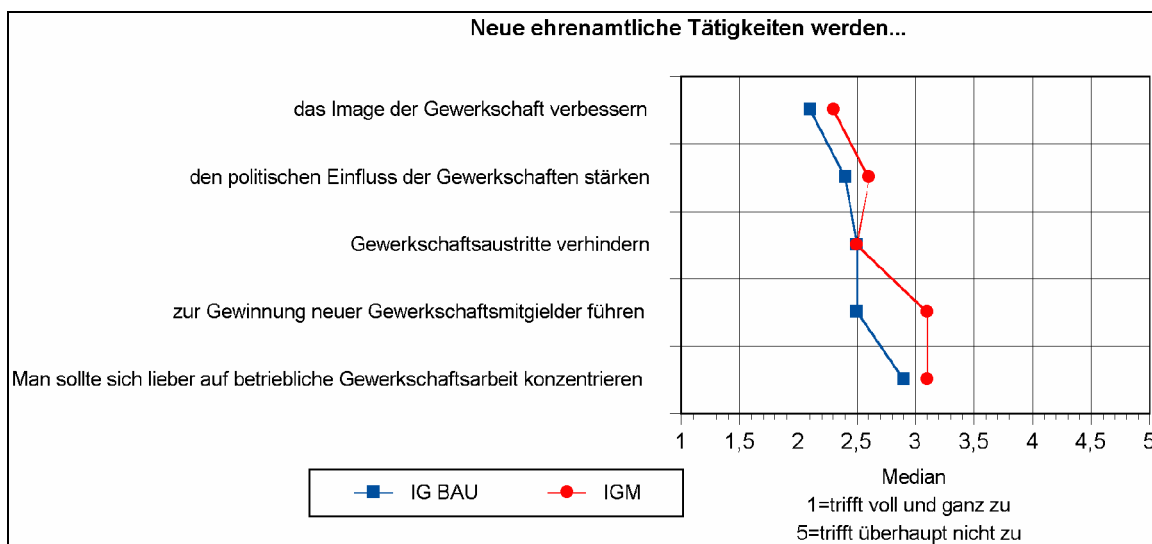
Beim Aufbau von Arbeitskreisen / Projekten kommt es laut der überwiegenden Mehrheit der Befragten (Verwaltungsstellen- und Bezirksgeschäftstellen-

leiter) „selten“ zu Konflikten zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen. Die Konflikthäufigkeit ist auf Seiten der IG-Metall allgemein geringer, so geben hier fast ein Fünftel an, es komme nie zu Konflikten oder aber „selten“ (75%). 7,5% bescheinigen ein „häufiges“ Auftreten von Konflikten. Bei der IG BAU geben immerhin 14,8% ein „häufiges“ bzw. ein „sehr häufiges“ Auftreten von Konflikten an (vgl. Abb. 25). Es lassen sich aus den Daten jedoch keine Schlüsse ziehen, welche Gründe für die unterschiedlichen Konflikthäufigkeiten verantwortlich sind.

### Neue ehrenamtliche Tätigkeiten

Die Auswirkungen *neuer ehrenamtlicher Tätigkeiten* auf die Gewerkschaft werden von den Befragten beider Gewerkschaften sehr ähnlich beurteilt. Uneinigkeit herrscht jedoch hinsichtlich der Möglichkeiten, durch diese Tätigkeiten neue Gewerkschaftsmitglieder zu gewinnen. Die Befragten der IG BAU sehen hier größere Chancen, als die Befragten der IG-Metall (vgl. Abb. 26).

Abb.26: Auswirkungen Neuer ehrenamtlicher Tätigkeiten. Vergleich IG BAU und IGM



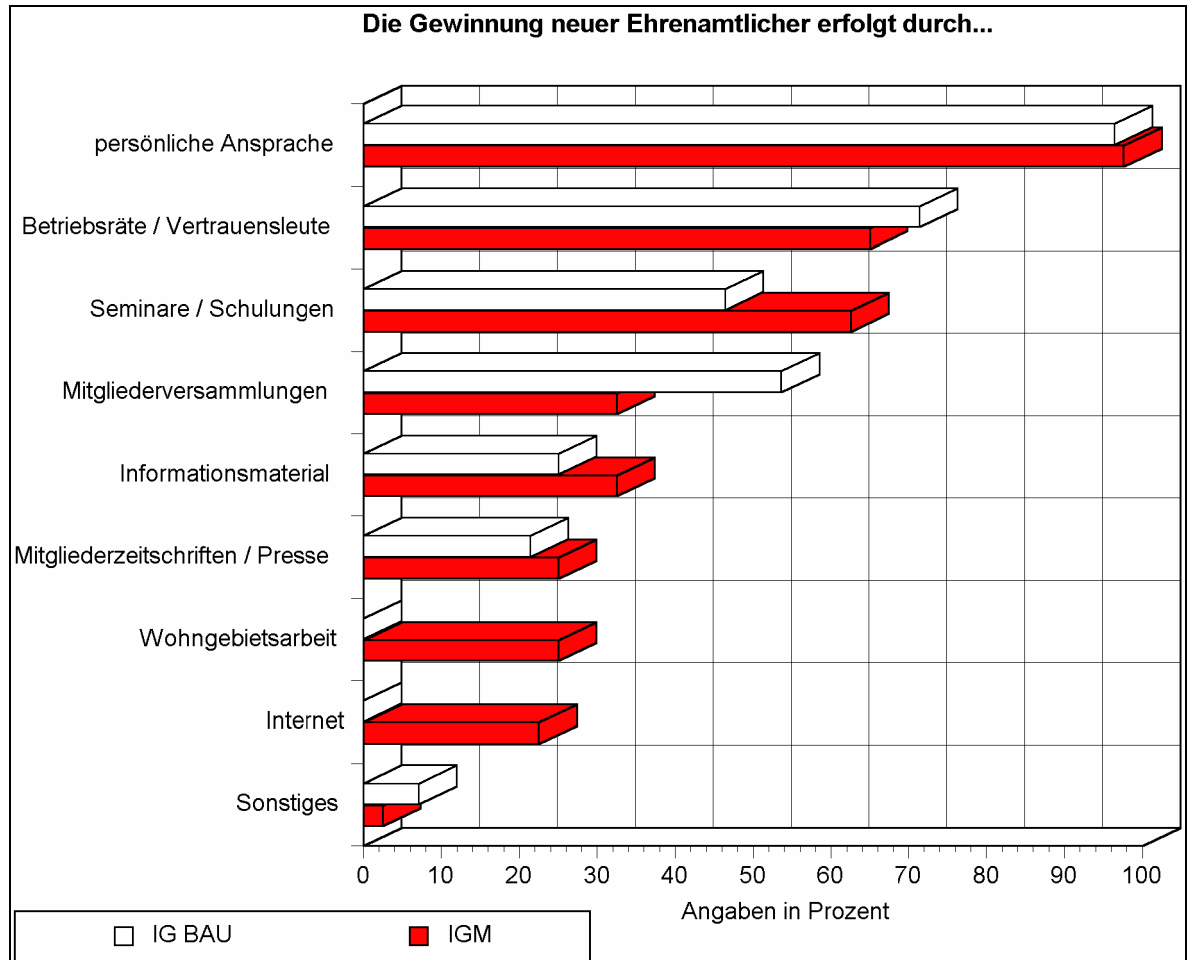
### Gewinnung von Ehrenamtlichen

Die Gewinnung neuer Ehrenamtlicher erfolgt in beiden Gewerkschaften vorrangig über „persönliche Ansprache“ und über „Betriebsräte/Vertrauensleute“. Unterschiede gibt es bei „Seminaren/Schulungen“ und bei „Mitgliederversammlungen“. Die ersteren nutzt die IG-Metall stärker zur Gewinnung von Ehrenamtlichen als die IG BAU. Dagegen nutzt die IG BAU stärker die Mitgliederversammlungen als die IG-Metall. Auffallende Differenzen sind in den Kategorien „Wohngebietsarbeit“ und „Internet“ zu beobachten. Diese werden in der IG BAU fast gar nicht für die Gewinnung von Ehrenamtlichen genutzt. In der IG-Metall haben sie dagegen fast eine ebensolche Bedeutung wie „Mitgliederversammlungen“, „Informationsmaterial“ und „Mitgliederzeitschriften/Presse“ für die Gewinnung von ehrenamtlich Engagierten.

Insgesamt lässt sich sagen, dass die IG BAU hier eher die klassischen Wege zur Gewinnung von Ehrenamtlichen geht, während die IG-Metall nicht nur den Bereich der außerbetrieblichen Gewerkschaftsarbeit verstärkt nutzt, sondern

auch auf moderne Informationssysteme wie das Internet zurückgreift, um potentielle Engagierte zu erreichen (vgl. Abb. 27).

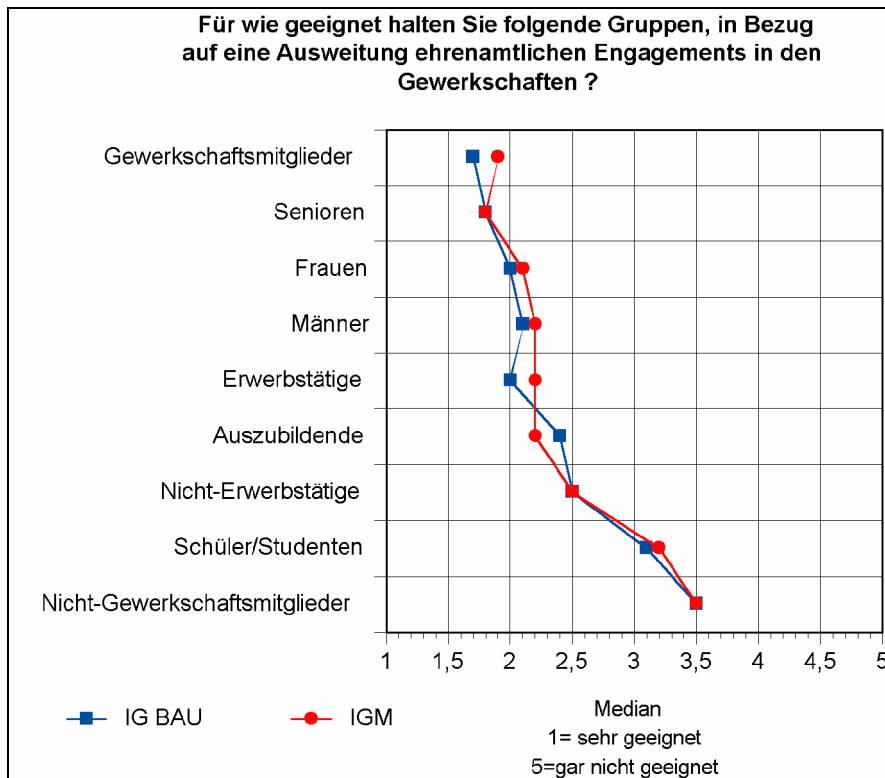
Abb.27: Die Gewinnung Ehrenamtlicher. Vergleich IG BAU und IG Metall.  
(Mehrfachnennungen waren möglich)



### *Gruppen für die Ausweitung ehrenamtlichen Engagements*

Neben dem Zugang zu potentiellen Ehrenamtlichen wurde nach Gruppen gefragt, die für eine Ausweitung des ehrenamtlichen Engagements in Frage kommen. Für solch eine Ausweitung werden von beiden Gewerkschaften vor allem „Gewerkschaftsmitglieder“ und „Senioren“ als geeignet eingeschätzt. „Schüler/Studenten“ und „Nicht-Gewerkschaftsmitglieder“ werden als am wenigsten geeignet eingestuft. Unterschiede in der Einschätzung zeichnen sich in den Items „Gewerkschaftsmitglieder“ und „Erwerbstätige“, welche die IG BAU geeigneter als die IG-Metall einschätzt und „Auszubildende“, die die IG-Metall geeigneter als die IG BAU einschätzt, ab (vgl. Abb. 28).

Abb.28: Geeignete Gruppen für eine Ausweitung ehrenamtlichen Engagements. Vergleich IG BAU und IGM

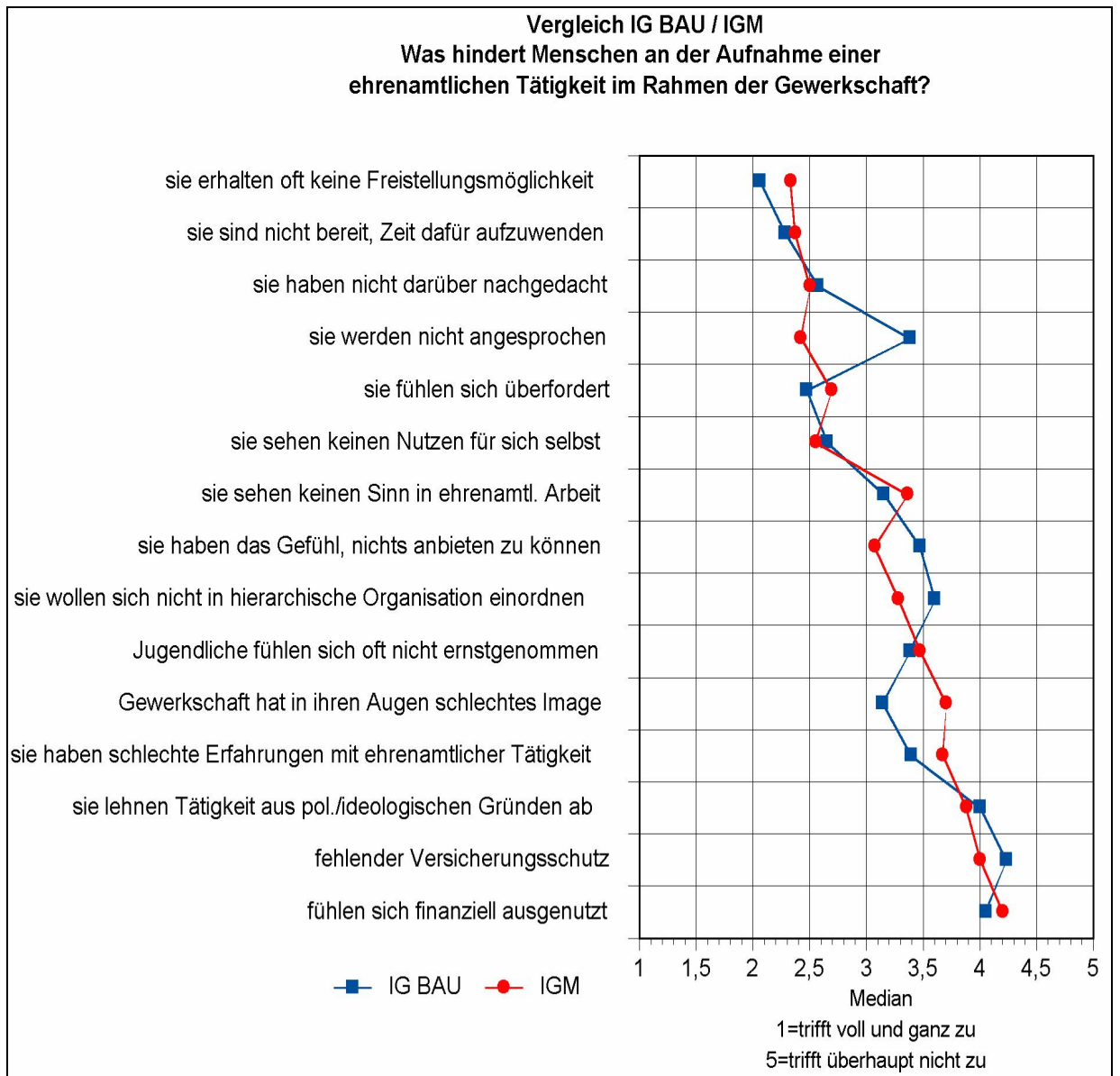


### Was hindert an der Aufnahme einer ehrenamtlichen Tätigkeit?

Hindernisse für ein ehrenamtliches Engagement sehen die Befragten vor allem in „fehlenden Freistellungsmöglichkeiten“ und der „fehlenden Bereitschaft, Zeit für ein Engagement aufzuwenden“. Dass die potentiellen Ehrenamtlichen „nicht angesprochen“ werden, sehen die Befragten der IG-Metall als weitaus größeres Hindernis an, als die Befragten auf Seiten der IG BAU. Da aber beide Gewerkschaften die „persönliche Ansprache“ zur Gewinnung von Ehrenamtlichen an erster Stelle nannten, lässt sich hier vermuten, dass die Befragten der IG-Metall diese Art der Gewinnung von Ehrenamtlichen trotzdem noch für zu gering halten oder aber das Erreichen der potentiellen Ehrenamtlichen über Internet und Wohngebietsarbeit für ungeeignet erachten.

Das „schlechte Image der Gewerkschaft“ sehen dagegen eher die Befragten der IG BAU als Grund, keine ehrenamtliche Tätigkeit aufzunehmen. „Politischen und ideologischen Gründen“, einem „fehlenden Versicherungsschutz“ und dem Gefühl „finanzieller Ausnutzung“ wird jeweils die geringste Bedeutung als Hindernis beigemessen (vgl. Abb. 29).

Abb.29: : Hindernisse bezüglich der Aufnahme einer ehrenamtlichen Tätigkeit im Rahmen der Gewerkschaft. Vergleich zwischen IG BAU und IGM



## 2.4.2 Die Befragung der Projektleiter (Fragebogen Teil 2)

### *Bereiche „Neuen ehrenamtlichen Engagements“*

Die Arbeitskreise / Projekte der Gewerkschaften IG-Metall und IG BAU sind vorwiegend im Bereich „Senioren“ tätig. Die Ergebnisse aus Fragebogen Teil 1 spiegeln sich hier wider. Die Angaben der hauptamtlichen Geschäftsstellenleiter und der Projektleiter unterscheiden sich jedoch in der Rangfolge der Bereiche „Jugend“ und „Sonstiges“. Die absolute Dominanz, welche die Seniorenarbeit aus der Sicht der hauptamtlichen Geschäftsstellenleiter aufweist, spiegelt sich in den Angaben der Projektleiter nicht wider. Erstere geben bei der IG BAU einen Anteil der Seniorenarbeit von knapp über 90%, bei der IG Metall von rund 50% an. Die

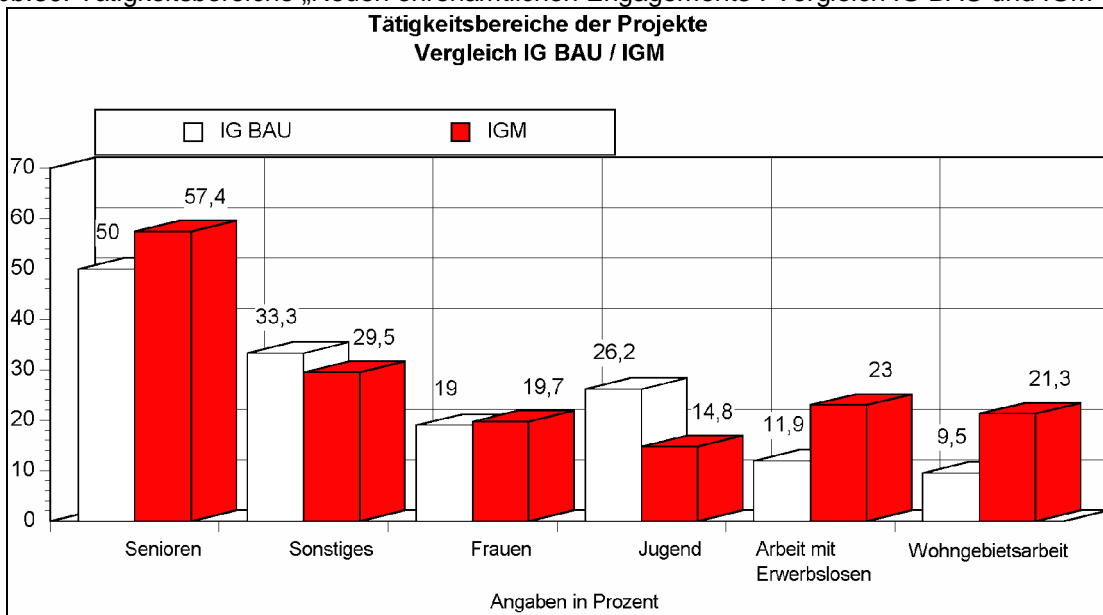
Projektleiter beziffern diesen Anteil bei der IG BAU aber auf lediglich 50%, bei der IG Metall auf 57%.

Auch die „Arbeit mit Erwerbslosen“ und „Wohngebietsarbeit“ weist Differenzen auf, wenn auch in geringerem Ausmaß. In der IG BAU werden diese beiden Bereiche von den Geschäftsstellenleitern bei 5% angesiedelt, die Projektleiter beziffern ihren Anteil jedoch auf 10%. Das legt nahe, dass diese Bereiche den Bezirksgeschäftsstellenleitern weniger präsent sind als sie tatsächlich in der Arbeit der Arbeitskreise / Projekte vorkommen. Insgesamt lässt sich bei der IG BAU eine ausgewogenere Verteilung der Arbeitskreise / Projekte im Fragebogen Teil 2 (Unterschiede zwischen 9,5% und 50%) gegenüber dem Fragebogen Teil 1 (Unterschiede zwischen 3,5% und 92%) ausmachen.

So auffällig wie bei der IG BAU sind die Differenzen zwischen den beiden Fragebogenteilen bei der IG-Metall nicht. Bemerkenswert ist hier, dass die „Arbeit mit Erwerbslosen“, „Wohngebietsarbeit“ und „Jugendarbeit“ im Fragebogen Teil 1 ähnlich hoch ist. Im Fragebogen Teil 2 liegt die „Wohngebietsarbeit“ und die „Arbeit mit Erwerbslosen“ um mindestens 6 Prozentpunkte höher als die der „Jugendarbeit“. Das könnte darauf zurück zu führen sein, dass der Fragebogen Teil 2 seltener Projekte im „Jugendbereich“ erreicht hat oder von diesen ausgefüllt wurde.

Insgesamt ist die Verteilung der einzelnen Bereiche zwischen der IG-Metall und der IG BAU strukturell gesehen – mit Ausnahme des Seniorenbereichs – gleich der im Fragebogen Teil 1. Die Differenzen zwischen der „Arbeit mit Erwerbslosen“, „Wohngebietsarbeit“ und „Jugendarbeit“ sind am deutlichsten ausgeprägt. So weist die IG BAU mehr Arbeitskreise / Projekte im Jugendbereich aus, die IG-Metall dagegen mehr in der „Wohngebietsarbeit“ und in der „Arbeit mit Erwerbslosen“. Allerdings sind die Differenzen hier nicht so groß wie im Fragebogen Teil 1. Die Abdeckung der einzelnen Bereiche ist somit aus Sicht der Arbeitskreise / Projekte eher gegeben als aus der Sicht der Verwaltungsstellen- bzw. Bezirksgeschäftsstellenleiter (vgl. Abb. 30 und Abb. 24).

Abb.30: Tätigkeitsbereiche „Neuen ehrenamtlichen Engagements“. Vergleich IG BAU und IGM

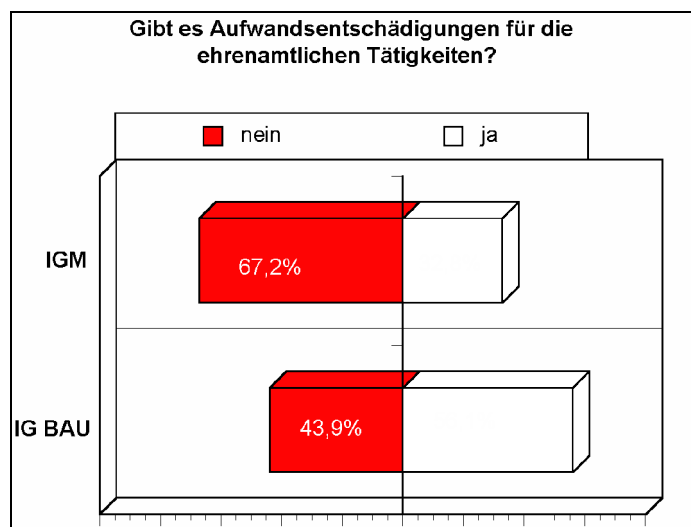


## Unterstützungen

Bis auf wenige Ausnahmen können alle Arbeitskreise/ Projekte auf Dienstleistungen innerhalb der Gewerkschaft, wie z.B. Kopierarbeiten und Postversand, zurückgreifen und werden mit Sachleistungen (Bürobedarf, Computer, Telefon etc.) unterstützt.

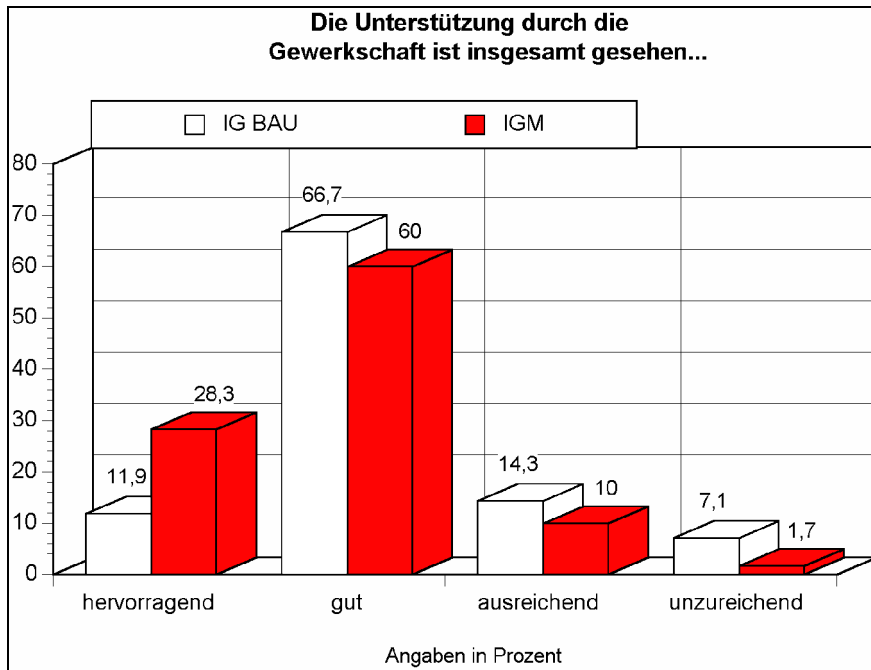
Der Anteil der durch die Gewerkschaft voll finanzierten Arbeitskreise/ Projekte ist auf Seiten der IG-Metall etwas höher (58%) als in der IG BAU (49%). Aufwandsentschädigungen für ehrenamtliche Tätigkeiten werden nach Angaben der Befragten in der IG BAU häufiger praktiziert (56,1%) als in der IG Metall (32,8%) (vgl. Abb. 31).

Abb.31: Aufwandsentschädigungen für ehrenamtliche Tätigkeiten. Vergleich IG BAU und IGM



Die Unterstützung des jeweiligen Arbeitskreises/Projektes durch die Gewerkschaft beurteilen jeweils mehr als drei Viertel der Befragten als „hervorragend“ oder „gut“, wobei die Unterstützung durch die IG-Metall im Vergleich zur IG BAU als noch etwas besser eingeschätzt wird. (vgl. Abb. 32)

Abb.32: Unterstützung des Arbeitskreises/Projekt durch die Gewerkschaft. Vergleich IG BAU und IGM



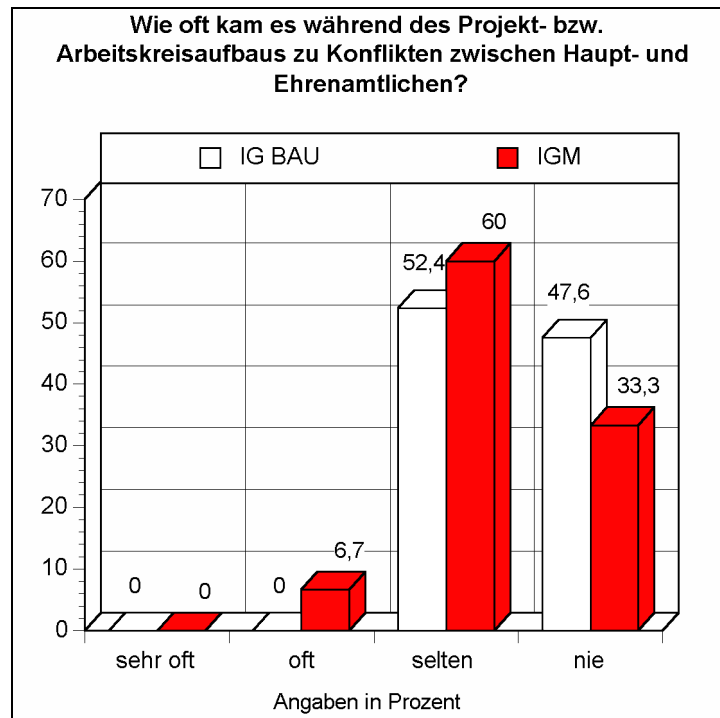
### *Konflikte beim Aufbau von Arbeitskreisen / Projekten*

Im Gegensatz zu Fragebogen Teil 1 wird in bezug auf den Aufbau von Arbeitskreisen / Projekten eine geringere Konflikthäufigkeit zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen attestiert. Weiterhin kommt es auf diesem niedrigen Niveau häufiger innerhalb der IG-Metall zu Konflikten. Im Teil 1 des Fragebogens galt dies für die IG BAU.

Generell kann man sagen, dass die Arbeitskreis-/Projektleiter ein geringeres Konfliktpotential bescheinigen als die Verwaltungsstellen- und Bezirksgeschäftsstellenleiter.

In der IG-Metall differieren die Einschätzungen der beiden Befragtengruppen nicht so weit wie in der IG BAU. Dort geben 52,4% der befragten Arbeitskreis-/Projektleiter die Kategorie „selten“ an und 47,6% die Kategorie „nie“. Von den befragten Bezirksgeschäftsstellenleitern geben sogar 81,5% die Kategorie „selten“ an, aber es geben immerhin auch 11% die Kategorie „häufig“ und 3,7% sogar die Kategorie „sehr häufig“ an. Die Kategorie „nie“ wird dagegen ebenfalls nur von 3,7% angegeben. (vgl. Abb. 33 und Abb. 25)

Abb.33: Häufigkeit von Konflikten zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen beim Aufbau von Arbeitskreisen/Projekten. Vergleich zwischen IG BAU und IGM



#### Was hindert an der Aufnahme einer ehrenamtlichen Tätigkeit?

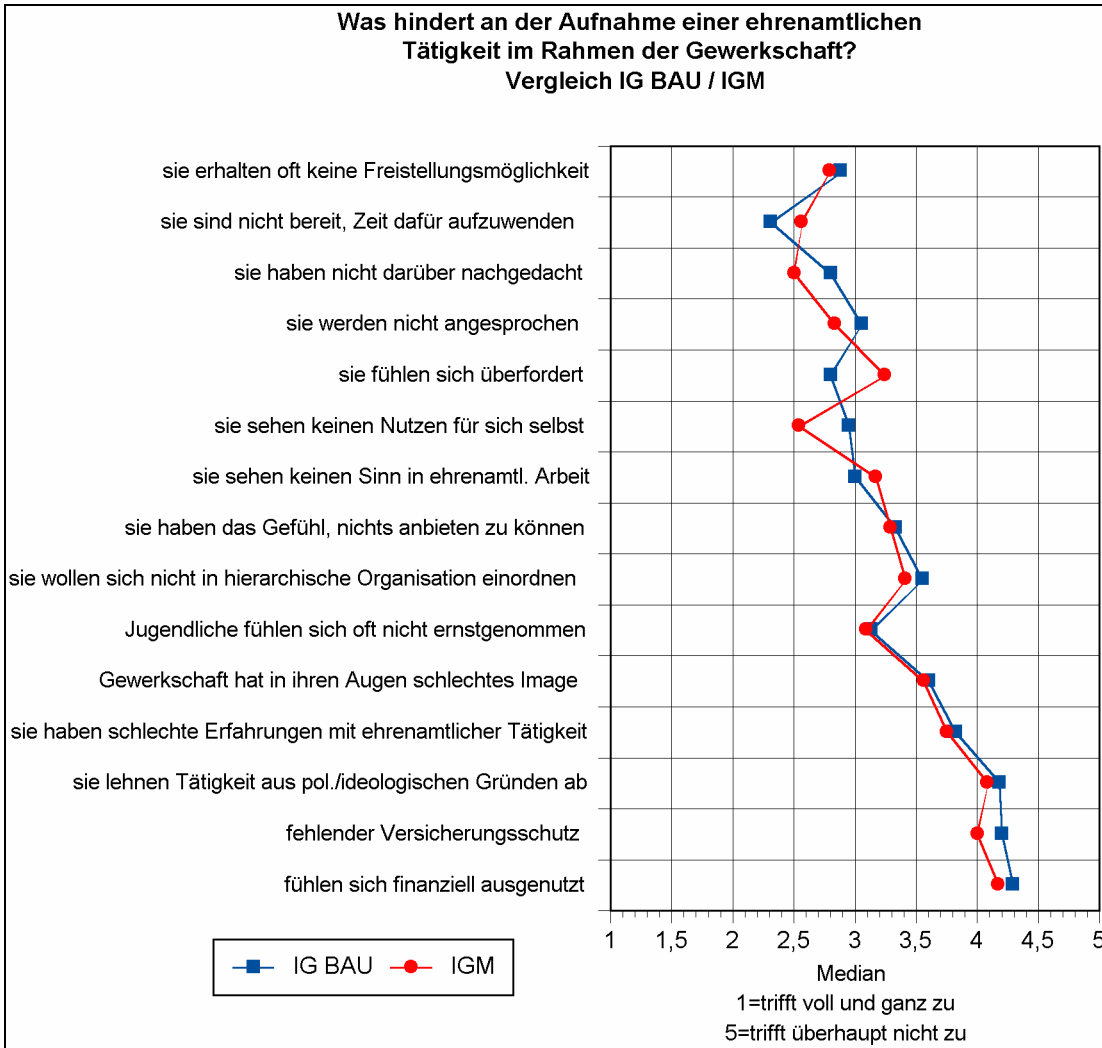
Wie in den vorangegangenen Abschnitten gilt es abschließend, Hindernisse bezüglich der Aufnahme einer ehrenamtlichen Tätigkeit zu identifizieren. Die hier befragten Arbeitskreis-/Projektleiter der IG-Metall sehen das größte Hindernis darin, dass die Engagierten durch eine ehrenamtliche Tätigkeit „keinen Nutzen für sich selbst sehen“, oder einfach „noch nicht über ein ehrenamtliches Engagement nachgedacht haben“. Die „fehlende Bereitschaft Zeit aufzuwenden“ wird durch die Arbeitskreis-/Projektleiter der IG BAU als primäres Hindernis empfunden.

Zu geringen Differenzen in der Einschätzung kommt es bei den Items „sie sehen keinen Nutzen für sich selbst“ (als zutreffender durch IG-Metall eingeschätzt) und „sie fühlen sich überfordert“ (als zutreffender durch IG BAU eingeschätzt). Auch hier zeigt sich insgesamt eine ähnliche Gewichtung wie im Fragebogen Teil 1. So sind die am häufigsten genannten Ursachen im Fragebogen Teil 1: Freistellungsmöglichkeit, Zeit, darüber nachdenken, Ansprechen (das betrifft nur die IG-Metall), Überforderung und keinen Nutzen für sie selbst. Die geringste Rolle spielen: politisch/ideologische Gründe, Versicherungsschutz und finanzielle Ausnutzung. Die von den Projektleitern (Fragebogen Teil 2) am häufigsten genannten Ursachen sind weisen mit lediglich geringen Abweichungen die gleiche Reihenfolge auf. (vgl. Abb. 34, 12, 22, 29)

Allerdings lässt die geringe Bedeutung, die dem Item „finanzielle Ausnutzung“ beigemessen wird, einige Zweifel aufkommen. So wird erstens die Aussage „sie sehen darin keinen Nutzen für sich selbst“ von den Befragten allgemein als wichtiger Hinderungsgrund eingeschätzt. Es ist wenig plausibel, in der Orientierung auf den eigenen Nutzen die finanzielle Gratifikation auszublenden. Außerdem ist von mehreren Befragten in den zusätzlichen Anmerkungen gerade betont

worden, dass Egoismus ein Hinderungsgrund für die Aufnahme eines ehrenamtlichen Engagements sei. Es gab auch Anmerkungen, dass das „bezahlte Ehrenamt“ gestärkt werden müsse oder zumindest eine Erhöhung der Aufwandsentschädigung notwendig wäre. Hieraus lässt sich vermuten, dass die Befragten es als anstößig empfinden, ehrenamtliches Engagement und finanzielle Entschädigung zusammen zu bringen. Diese Problematik führt somit in die Diskussion um die Grenzen von bezahlter Arbeit.

Abb.34: : Hindernisse bezüglich der Aufnahme einer ehrenamtlichen Tätigkeit im Rahmen der Gewerkschaft. Vergleich zwischen IG BAU und IGM



## 2.5 Fazit

Die Mehrheit der Befragten steht neuen Formen des ehrenamtlichen Engagements positiv gegenüber. Sie werden aus verschiedenen Gründen als sinnvoll für die gewerkschaftliche Arbeit angesehen. Das hier abgefragte „neue Ehrenamt“ wird zu 86% von den Verwaltungsstellen- bzw. Bezirksgeschäftsstellenleitern dem Bereich der außerbetrieblichen Gewerkschaftsarbeit zugeordnet. Mit anderen Worten finden sich die innovativen Ansätze aus ihrer Sicht am ehesten in der außerbetrieblichen Gewerkschaftsarbeit.

Zwei Fragen stellen sich sofort: Könnte es sein, dass die Verteilungsprozedur hier Verzerrungen bewirkt hat? Und was impliziert das Wort „neu“ in Bezug auf das ehrenamtliche Engagement? Die erste Frage verweist auf Schwierigkeiten bei der Organisation der Befragung. Im Laufe der Erhebung und der Auswertung wurde klar, dass gewerkschaftliche Organisationsabläufe trotz des durchgeführten Workshops und eines Pretests nicht hinreichend realistisch eingeschätzt wurden – und zwar von den Projektmitarbeit/inn/en wie auch den Beteiligten Vorstandsvertretern der Gewerkschaften.

Die zweite Frage muss in Zusammenhang mit der Bedeutung des Wortes „neu“ gesehen werden. Meint „neu“ hier eine qualitative Veränderung der Formen ehrenamtlichen Engagements oder eher neue Formen für „alte“ Ziele? Ein Teil der Befragten betont in den Anmerkungen den Freizeitcharakter und den „Spaßfaktor“ sowie die finanzielle Entschädigung in bezug auf ehrenamtliches Engagement. Das sind Themen, die sich generell in den Beschreibungen zu Veränderungen ehrenamtlicher Tätigkeiten finden. Sie werden häufig als Indizien für den „Strukturwandel“ des Ehrenamtes herangezogen. Die Mehrheit der Befragten gibt aber an, dass es in den Arbeitskreisen / Projekten vorrangig um Mitgliedergewinnung, -werbung, -haltung, -information und -betreuung sowie um Bildungsarbeit geht. Das sind eher klassische Themen der Gewerkschaftsarbeit. Insofern ist anzunehmen, dass es hauptsächlich um neue Formen für „alte“ Ziele geht. Neu (oder wieder aktiviert) ist dabei die „Wohngebietsarbeit“, aber auch die sogenannten mobilen „B-Teams“. Neu sind auch die Betreuungs- und Beratungsformen für Erwerbslose in eigens dafür geschaffenen Projekten oder ihre in den Gewerkschaften steigende Mitsprachemöglichkeit (z.B. Erwerbslosenausschüsse bei ver.di).

Dieser Umstand liefert eine weitere Erklärung dafür, dass die Mehrzahl der Befragten, Arbeitskreise / Projekte im Bereich der außerbetrieblichen Gewerkschaftsarbeit benannten. Aber dies erklärt nicht das Problem der Bedeutung des Wortes „neu“. Denn zum einen geht es um gewerkschaftliche Ziele und zum anderen geht es um persönliche Motive. Die gewerkschaftlichen Ziele betreffen die Absichten der Organisation Gewerkschaft. Dabei wird versucht, neue Formen für die Mitgliedergewinnung und -betreuung zu finden, um entsprechend auf gesellschaftliche Veränderungen reagieren zu können. Steigende und anhaltende Arbeitslosigkeit und der demographische Wandel sind solche Veränderungen. Das heißt aber nicht, dass sich die persönlichen Motive der ehrenamtlich Engagierten nicht verändert hätten. So wird zum Beispiel die Orientierung am „Spaß“ in bezug auf die ausgeübte ehrenamtliche Tätigkeit von den Befragten mit an erster Stelle genannt – bei den Senioren sogar noch etwas ausgeprägter als bei den anderen Gruppen. Ein anderes Indiz ist die Bedeutung des Zeitaufwands. So wird beklagt, dass viele potentiell Engagierte keine Zeit aufwenden mögen. Engagierte klagen dagegen, dass Zeit ein Problem sei. Das korrespondiert mit den Ergebnissen des Freiwilligensurvey (1999). Dort gab die Mehrheit (37%) der Probanden auf die Frage nach den Gründen für eine Beendigung freiwilligen Engagements den zeitlichen Aufwand an. (vgl. v. Rosenblatt: 2001: 123) Zum Spaßfaktor lässt sich Ähnliches sagen. Auch dieser steht im Freiwilligensurvey (1999) an erster Stelle, wenn es um die Erwartungen in bezug auf freiwilliges Engagement geht. (ibd., 113). Zeitlicher Aufwand kann aber nicht nur als Überlastung interpretiert werden, sondern auch als ein Detail veränderter individueller Intentionen. Anders gesagt,

mit Zeitaufwand wird unter dem Gesichtspunkt einer Verpflichtung anders umgegangen.

Das zeigt, dass sich auch bei den Engagierten in den Gewerkschaften die Motive verändert haben. Zu fragen ist also nicht einfach nach neuen Formen gewerkschaftlicher Arbeit, sondern wie und ob diese Arbeitsformen außer auf neue Bedingungen veränderter Verhältnisse einzugehen, auch auf veränderte Bedürfnisse der potentiell Engagierten einzugehen in der Lage sind. Diese veränderten Bedürfnisse und daraus resultierenden Motive können natürlich mit den Fragebogenergebnissen nur angerissen und gewichtet werden.

Eine weitere Vermutung aus der Befragung ist, dass der organisatorische Rahmen der Gewerkschaften von Engagierten „neuen“ Stils kaum genutzt wird (oder genutzt werden kann). Zwar sehen die befragten Verwaltungsstellen- bzw. Bezirksgeschäftsstelleleiter noch große Ressourcen und Reserven für die ehrenamtliche Tätigkeit, bescheinigen den potentiellen Engagierten aber oft ein Desinteresse. Um eigene Projekte zu kreieren, bleibt der institutionellen Rahmen der Gewerkschaft von den ehrenamtlich Engagierten fast ungenutzt. Die Initiierung von Arbeitskreisen / Projekten erfolgt nahezu ausschließlich von Hauptamtlichen bzw. von Hauptamtlichen gemeinsam mit Ehrenamtlichen. Auch die verschiedenen Sichtweisen zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen tragen hierzu offensichtlich bei. Den Ehrenamtlichen wird von Seiten der Hauptamtlichen eine zu hohe Erwartungshaltung attestiert, worauf diese mit Reserviertheit reagieren. Das Eingehen auf die Projektvorschläge und Wünsche der Ehrenamtlichen bedeute am Ende für die hauptamtlichen Mitarbeiter den (zusätzlichen) Hauptteil der Arbeit zu tragen.

Vergleicht man die IG-Metall und die IG BAU, so sind innovative Projekte eher bei der IG-Metall zu finden. So dominieren zwar bei der Mitgliederwerbung die klassischen Rekrutierungsformen wie „persönliche Ansprache“, „Betriebsräte/Vertrauensleute“, „Versammlungen“ und „Schulungen“, aber die Werbung von Mitgliedern und Ehrenamtlichen erfolgt bei der IG-Metall auch über das Internet und die Wohngebietsarbeit. Die Wohngebietsarbeit ist neben der Arbeit mit Erwerbslosen ein neues Feld, in das die IG-Metall investiert. Allerdings gibt es hier Unterschiede in den Einschätzungen der befragten Geschäftsstellenleiter und der Projektleiter. So fällt die Anzahl der erwähnten Arbeitskreise / Projekte in der „Wohngebietsarbeit“ und der „Arbeit mit Erwerbslosen“ bei den Arbeitskreis-/ Projektleitern höher aus als bei den Verwaltungsstellen- bzw. Bezirksgeschäftsstelleleitern. Diese Tendenz ist auch bei der IG BAU zu sehen, auch wenn hier diese Bereiche insgesamt weitaus geringer als bei der IG-Metall ausfallen. Eine ähnliche Unterscheidung ist auch bei der Frage nach Konflikten zu sehen. Hier bescheinigen die Verwaltungsstellen- bzw. Bezirksgeschäftsstelleleiter häufigere Konflikte als die Arbeitskreis-/ Projektleiter. Dabei ist die Differenz innerhalb der IG BAU größer als in der IG-Metall. Die Mehrheit konstatiert aber, dass Konflikte selten auftreten.

Wie zu erwarten, ist der größere Teil der ehrenamtlich Engagierten in den Arbeitskreisen / Projekten männlich (82%). 69% sind erwerbstätig und bis auf vier Ausnahmen sind alle Mitglied in der Gewerkschaft. Die Mehrzahl der ehrenamtlich Engagierten ist 60 Jahre und älter (63%), was mit dem hohen Anteil der Seniorenarbeitskreise zusammenhängt.

### 3. Erwerbslose und ehrenamtliches Engagement

Frank Ernst

#### 3.1 Situation und Möglichkeiten

Würde man entlang der Zeitachse die Frage stellen, wer sich am häufigsten engagiert, dann könnte man vermuten, dass es jene sind, die keiner Erwerbsarbeit nachgehen. Das sind neben Senioren und Vorruheständlern, Hausfrauen, Kranken, Behinderten, Erwerbsunfähigen auch Erwerbslose. Letztere sind aber im Bereich Engagement unterrepräsentiert. Laut Freiwilligensurvey 1999 sind 22% der Erwerbslosen freiwillig engagiert. Der Anteil der Vergleichsgruppe der 25-59 Jährigen liegt dabei bei 37%. Mehrfach engagiert sind 40% der Teilgruppe der Erwerbslosen, nahezu genauso viele wie in der Gesamtgruppe (39%). Bei der Frage nach potentiellem Mehrengagement dreht sich das Verhältnis um. Hier geben 56% der Teilgruppe der Erwerbslosen an, ihr Engagement noch auszuweiten und weitere Aufgaben zu übernehmen, wenn sich etwas Interessantes böte. Bei der Gesamtgruppe sind dies nur 31%.

Erwerbslose sind laut dieser Studie in allen Engagementfeldern unterrepräsentiert und insgesamt dort weniger beteiligt „wo es um das aktive Mitmachen ... geht“. (v. Rosenblatt 2001: 69) Da es aber nicht an der Engagementbereitschaft der Erwerbslosen liege, „müssten Überlegungen zur stärkeren Einbeziehung von Arbeitslosen“ auf dieser Ebene ansetzen. (ebd.) Eine zentrale Schwierigkeit besteht hierfür jedoch in dem Merkmal der biographischen Kontinuität des Engagements. Die Mehrheit der erwerbslosen Engagierten war schon vor der Erwerbslosigkeit ehrenamtlich engagiert. Nur jeder Vierte hat sein Engagement erst in der Erwerbslosigkeit aufgenommen. Von denen, die schon vorher engagiert waren, hat jeder Vierte sein Engagement mit Beginn der Erwerbslosigkeit ausgeweitet.

Betrachtet man das Engagement von Erwerbslosen nach der Verteilung in verschiedenen Bereichen, so sind im Bereich „berufliche Interessenvertretung“ nur 4% der Erwerbslosen aktiv. (ders.: 68) 10% der erwerbslosen Engagierten sind nach eigenen Angaben<sup>20</sup> mehr als 15 Stunden pro Woche tätig. (ders.: 66 ff.)

Die Unterschiede in der Engagementquote zwischen den alten und neuen Bundesländern sind in der Gruppe der Erwerbslosen marginal. In den neuen Bundesländern engagieren sich 22% der Erwerbslosen, in den alten Ländern 24%. Interessant ist auch, die Gewichtung der Lebensbereiche zu betrachten. So wird laut Wohlfahrtssurvey 1998 der Lebensbereich „Arbeit“ in den neuen Bundesländern von 70% als „sehr wichtig“ angesehen, in den alten Ländern dagegen nur von 50% der Engagierten. 69% in den neuen Ländern schätzen „Einkommen“ als „sehr wichtig“ gegenüber 47% in den alten Ländern. „Erfolg im Beruf“ beurteilen 43% der neuen Bundesbürger als „sehr wichtig“, aber nur 30% in den alten Ländern. (Gensicke 2001a: 44 f.)

In den neuen Ländern hat durch die Transformation die Infrastruktur der aktiven Beteiligung ihre Grundlage verloren, „weil sie in erhöhtem Maße betriebs-

---

<sup>20</sup> „Nach eigenen Angaben“ ist hier ein zu bedenkender Hinweis. Denn möglicherweise hat ein beträchtlicher Anteil der Befragten die 15 Stunden-Grenze beim Beantworten nicht überschritten, da diese ja bei Nichteinhalten die Leistungsansprüche der Erwerbslosen gefährdet.

und institutionengebunden war“. (Ders.: 106) Eine Organisations- und Vereinsstruktur, die an die Stelle der „in starkem Maße an Großbetriebe und staatlichen Institutionen gebundenen Infrastruktur der aktiven Beteiligung und des Engagements“ (ebd.) getreten ist, hat sich „auch längere Zeit nach der staatlichen Vereinigung nicht entsprechend entwickelt“. (Ders. 2001b: 25)

**Tabelle 1 Ausübung ehrenamtlicher Tätigkeiten lt. Freiwilligensurvey und Sozioökonomischem Panel 1999 in alten (einschl. Westberlin) und neuen (einschl. Ostberlin) Bundesländern (in % der Wohnbevölkerung ab 16 Jahren)**

	Freiwilligensurvey		SOEP	
	West	Ost	West	Ost
insgesamt	35,5	28,4	30,8	24,0
<i>Erwerbsstatus</i>				
erwerbstätig	38,5	33,0	34,9	29,3
nicht erwerbstätig	31,9	23,2	25,7	18,3
davon: arbeitslos	24,6	22,2	21,8	18,5

Datenbasis: Dathe/Kistler 2002; Berechnungen nach Freiwilligensurvey (Personengewichtungsfaktor) und SOEP (querschnittsgewichtet)

Quelle: Enquete-Kommission 2002: 202

Aus dem Befund, dass Arbeitslose unter den Engagierten unterrepräsentiert sind, wird ein Zusammenhang zwischen sozialer Einbindung und Engagement abgeleitet. (vgl. Enquete-Kommission 2002: 27) Die Bereitschaft zum Engagement ist also ganz offensichtlich von der sozialen Integration abhängig. Das wird umso plausibler, wenn man davon ausgeht, dass Erwerbslose von der Resource „Zeit“ relativ viel zur Verfügung haben.

Auch bei lokalen Projekten nach dem Modell der „Bürgerarbeit“ lassen sich Schwierigkeiten bei der Gewinnung von Arbeitslosen und Sozialhilfeempfängern feststellen. (vgl. Jakob 2003: 67) Das wurde auch innerhalb der „Fallstudie Küste“ unserer eigenen Untersuchung bestätigt. So gab es nicht nur Schwierigkeiten (z. B. beim „Dau wat“ e.V. Rostock) Erwerbslose für ehrenamtliche Tätigkeiten zu gewinnen, sondern schon bei den Versuchen, sie zu Informationsveranstaltungen einzuladen. Diese Veranstaltungen hatten nichts mit ehrenamtlichem Engagement zu tun. „Das Anliegen von „Dau wat“ wäre ja auch, die Erwerbslosen vor allen Dingen zu erreichen. Aber die erreicht man eigentlich nicht.“ (Zitat Experteninterview K, Rostock, 21.5.02)<sup>21</sup>

Ein Zusammenhang zwischen Engagement und Erwerbslosigkeit zeigt sich nicht zuletzt in der Feststellung, dass sich Erwerbslose vorwiegend nur dann engagieren, wenn sie sich bereits während ihrer Erwerbstätigkeit engagiert haben. Ein Zugang zu bürgerschaftlichem Engagement ist aus der Erwerbslosigkeit scheinbar schwieriger, wenn man in keine Engagementstrukturen eingebunden ist. Dazu kommt, dass Erwerbslose, die vor ihrer Erwerbslosigkeit engagiert waren, ihr Engagement in der Erwerbslosigkeit überdurchschnittlich häufig aufgeben. Die Enquete-Kommission hat keine Antworten auf dieses Phänomen: Erwerbslose hätten eine Reihe von Gründen, sich zunächst weiter zu engagieren, dann aber das Engagement einzustellen. (Enquete-Kommission 2002: 205)

Es ist aber nicht nur sinnvoll über Förder- und Aktivierungsmöglichkeiten nachzudenken, die dazu beitragen einen Abbruch des Engagements zu verhin-

<sup>21</sup> Siehe dazu die Ausführungen im Kapitel 3.5, Fallstudie Küste.

dem. Überlegungen zur Erleichterung und Motivierung für eine Wiederaufnahme oder Aufnahme von Engagement sind ebenso unabdingbar. Zumal „etwa 50% der westdeutschen und 46% der ostdeutschen Arbeitslosen (angeben), dass sie – ‚ja bzw. vielleicht‘ – zu der Aufnahme eines Ehrenamtes bereit wären“. (dies.: 208)

**Tabelle 2 Ehrenamtliche Tätigkeiten insgesamt in den alten Bundesländern 1985, 1992, 1999**

(in % der Wohnbevölkerung ab 16 Jahre)

	1985	1992	1999
insgesamt	22,7	25,5	30,8
<i>Erwerbsstatus</i>			
erwerbstätig	27,6	28,0	33,9
voll erwerbstätig	28,8	29,1	32,9
teilzeitbeschäftigt <sup>1</sup>	22,3	27,5	40,3
geringfügig/unregelmäßig erwerbstätig	27,6	39,6	43,1
nicht erwerbstätig	16,7	20,9	25,7
arbeitslos gemeldet	13,6	13,4	21,8

<sup>1</sup> 1985–92: Regelmäßig teilzeitbeschäftigt.

Datenbasis: Dathe/Kistler 2002; Berechnungen nach SOEP (querschnittsgewichtet).

Quelle: Enquete-Kommission 2002: 202

**Tabelle 3 Ehrenamtliche Tätigkeiten in den neuen Bundesländern 1992 und 1999**

(in % der Wohnbevölkerung ab 16 Jahren)

	1992	1999
insgesamt	17,5	24,0
<i>Erwerbsstatus</i>		
erwerbstätig	21,7	29,3
voll erwerbstätig	22,6	29,6
teilzeitbeschäftigt <sup>1</sup>	22,3	29,3
geringfügig/unregelmäßig erwerbstätig	-	(24,8)*
nicht erwerbstätig	12,1	18,3
arbeitslos gemeldet	12,0	18,5

<sup>1</sup> 1985–92: Regelmäßig teilzeitbeschäftigt; \* Fallzahl unter 30; - Fallzahl unter 10.

Datenbasis: SOEP (querschnittsgewichtet).

Quelle: Enquete-Kommission 2002: 202

Bei ehrenamtlichen Tätigkeiten ist im Zeitraum von 1985 bis 1999 generell eine Zunahme des Engagements zu beobachten (vgl. Tabelle 2 u. 3). Diese Zunahme wird mancherorts jedoch auch kritisch hinterfragt und auf methodische Gründe zurückgeführt. So äußert sich zum Beispiel Braun (2001: 98) kritisch zu den Ergebnissen steigender Engagementquoten und bezweifelt deren Aussagekraft: „Neue Untersuchungsdesigns, Definitionen und Erhebungskategorien (also Frageformulierungen und Bewertungen, was als ‚Engagement‘ gilt) führten dazu, dass Deutschland in die Champions-League aufstieg“. Weiterhin ist zu beachten, dass Arbeitslosigkeit sich nicht mehr vorrangig auf bestimmte Berufsgruppen bezieht, sondern dass sie alle Berufsgruppen erfasst. Engagement und Engagementbereitschaft ist aber stärker in den Berufsgruppen mit höheren Bildungsabschlüssen zu verzeichnen. Diese Berufsgruppen sind heute aber ebenfalls von hoher Arbeitslosigkeit betroffen, so dass sich ein Anstieg des Engagements bei Erwerbslosen auch aus diesem Engagementpotential erklären lässt.

Gerade in Zeiten verstärkter Arbeitslosigkeit rückt bürgerschaftliches Engagement als eine sinnhafte Betätigung außerhalb von Erwerbsarbeit in den Blickpunkt. Es ist aber problematisch, bürgerschaftliches Engagement als Ersatz für fehlende Erwerbsarbeit anzusehen. Denn dadurch wird die Spezifik bürgerschaftliches Engagement unterlaufen und sein Charakter aufgehoben. (vgl. Jakob 2001) Hier entsteht eine besondere Problematik: was kann bürgerschaftliches Engagement in der Situation der Arbeitslosigkeit überhaupt leisten? Einig ist man sich, dass Arbeitslose, und hier besonders Langzeitarbeitslose, von gesellschaftlicher Desintegration bedroht sind. Dies wirkt sich auch auf ihr Engagement aus. Prozesse der Desintegration animieren nicht zu einem Engagement, sondern befördern einen Abbau oder hemmen eine Aufnahme engagementorientierter Aktivitäten. Eine Teilhabe am gesellschaftlichen Wohlstand sowie an gesellschaftlicher Partizipation wird vorrangig über die Integration in Erwerbsarbeit geleistet. Über zeitliche Ressourcen zu verfügen, um sich bürgerschaftlich engagieren zu können, reiche nach Jakob noch nicht aus. „Auch wenn sich die Erwerbsarbeit stark verändert hat (Zunahme flexibler und prekärer Arbeitsverhältnisse, Arbeitslosigkeit etc.) ist sie nach wie vor von zentraler Bedeutung sowohl für die persönliche Identität und den sozialen Status der einzelnen als auch für ihre Partizipation an gesellschaftlichen Prozessen. Der Verlust von Erwerbsarbeit kann nicht einfach durch bürgerschaftliches Engagement kompensiert werden.“ Dieser erfordere eine innovative Arbeitsmarktpolitik. (Jakob 2003: 68 f.)

Erwerbslosigkeit führt nicht nur zur Ausgrenzung am Arbeitsmarkt, sie kann auch zu sozialer Ausgrenzung durch Arbeitslosigkeit führen. (vgl. Kronauer/ Vogel 1998) Bürgerschaftliches Engagement kann hier „die Integration in eine soziale Gemeinschaft (sichern helfen) und ... Gelegenheiten für sinnhaftes Handeln außerhalb der Erwerbsarbeit“ bereitstellen. (Jakob 2003: 73) Die Autoren des Endberichtes der Enquete-Kommission argumentieren vor diesem Hintergrund und der Erkenntnis, dass soziales Kapital – also die Einbindung in soziale Netz- und Kommunikationsstrukturen – bürgerschaftliches Engagement positiv beeinflusst, mit einer quasi ‚doppelten‘ Integrationsvoraussetzung. Diese müsste bei der Engagementförderung berücksichtigt werden. Denn nicht nur die Integration in Erwerbsarbeit sei von Bedeutung, sondern auch die „allgemeine soziale Integration“. „Es muss beides gegeben sein und beides gefördert werden: Die Integration über Erwerbsarbeit und die allgemeine soziale Einbindung außerhalb der Erwerbsarbeit“. (Enquete-Kommission 2002c: 208) Auch wenn „eine stabile Erwerbstätigkeit ... der beste Garant für ein lang andauerndes Engagement zu sein scheint“ (ebd.), so ist es doch nicht so, dass eine Förderung des Engagements bei Erwerbslosen vernachlässigt werden darf, weil sie keine hohe ‚Engagementrendite‘ verspricht. Politik steht hier vor der Aufgabe, soziale Integration zu sichern und zu ermöglichen. Den Engagierten dabei nur als freiwilligen Helfer zu sehen, wäre fatal. Denn gerade die hohe Arbeitslosigkeit schafft Kontingenzen gesellschaftlicher Desintegration und gefährdet damit auch die Grundlagen der Bürgergesellschaft, indem sie Gefahr läuft, eine „gespaltene Bürgergesellschaft“ zu produzieren. Dieses Problem besteht um so mehr, als sich bei denen, die dauerhaft aus der Erwerbsarbeit ausgeschlossen sind, „Tendenzen zur ‚Verfestigung von Arbeitslosigkeit zu einer mehr oder minder dauerhaften Soziallage‘ abzeichnen“. (Jakob 2003: 71) Diese Tendenz ist in den neuen Bundesländern stärker ausgeprägt als in den alten.

## Die Spezifik Ostdeutschlands

Die massiven Deindustrialisierungsprozesse im in Ostdeutschland haben die Arbeitslosenquote in manchen Regionen bis zu 30% steigen lassen. In Orten mit einer solch hohen Arbeitslosigkeit gewinnt der Zweite Arbeitsmarkt für die Arbeitssuchenden eine zentrale Bedeutung. Die Aussichtslosigkeit, in den Ersten Arbeitsmarkt integriert zu werden, begünstigt ein ‚Pendeln‘ zwischen Beschäftigungsmaßnahme und freiwilligem Engagement, führt aber auch dazu, dass die Grenzen zwischen beiden unscharf werden.

In der Modernisierung des bürgerschaftlichen Engagements gehen Gemeinwohlorientierung und Selbstbezug eine neue Verbindung ein. Dieser Prozess wird aber gefährdet, „wenn das Engagement in erster Linie als ‚Übergang‘ zur Erwerbsarbeit oder gar als deren ‚Ersatz‘ konstruiert wird. Dann geht dabei sein Eigensinn als bürgerschaftliche Aktivität, die auf biographischen Erfahrungen basiert und auf das Gemeinwesen bezogen ist, verloren.“ (Jakob 2003: 79) Die Wahrscheinlichkeit, „dass sich gesellschaftliche Strukturen sozialer Beteiligung und sozialer Ausgrenzung auch im bürgerschaftlichen Engagement reproduzieren“ nimmt dadurch zu. (dies.: 68)

In der Verbindung von bürgerschaftlichem Engagement und Arbeitslosigkeit zeichnen sich zwei Entwicklungen ab. Zum einen erweist sich die „Nutzung‘ des Engagements für die Bewältigung der Auswirkungen einer hohen und dauerhaften Arbeitslosigkeit als funktional sowohl für die betroffenen Individuen als auch für das Gemeinwesen“. Zum andern „zeichnen sich aber auch Prozesse einer Instrumentalisierung und Zweckentfremdung des Engagements ab“. (dies.: 79) Somit ließen sich auch zwei Szenarien imaginieren. Ein „eigener ostdeutscher Entwicklungspfad der Herausbildung zivilgesellschaftlicher Strukturen“ aus der Verbindung von Engagement und Arbeitslosigkeit. Oder das Fortschreiben einer ‚Partizipationslücke‘, indem bürgerschaftliches Engagement „für die Bewältigung der Folgen der Arbeitslosigkeit“ zweckentfremdet wird. (dies.: 80) Eine ermöglichende Politik müsse Rahmenbedingungen und Gelegenheitsstrukturen für ein Engagement schaffen. Stärker als bisher müssen die Engagierten „Möglichkeiten zur Mitsprache und Partizipation an politischen und verwaltungstechnischen Entscheidungsprozessen erhalten, die ihre Situation betreffen“. Das setze auch „eine stärkere Öffnung von Organisationen wie den Gewerkschaften für die Belange der Arbeitslosen voraus“. (dies.: 83)

Kritisch ist m. E. die Problematik zu beurteilen, dass gerade in Ostdeutschland Engagement als Strategie zur Bewältigung von Arbeitsmarktproblemen gedacht und genutzt wird, bei einer gleichzeitigen stärkeren Arbeitsmarktorientierung der Betroffenen - nicht nur weil es eine höhere Arbeitslosenquote gibt, sondern weil die Erwerbsorientierung ausgeprägter ist. (vgl. Jakob 2003, Mutz 2003) Wird das Engagement aber als Ersatzbeschäftigung gesehen, läuft es Gefahr, unbezahlte Erwerbsarbeit zu werden.

Wenn es als Ergänzung betrachtet werden soll, stellt sich die Frage, was es bei Erwerbslosen ergänzen kann? Wenn es als ergänzendes Zeitsegment gedacht wird, dann muss es die Perspektive auf Erwerbsarbeit geben. Folglich sind auch die Orientierungen beim Engagement gerade bei Erwerbslosen auf Erwerbsarbeit gerichtet (als Qualifikation, als Ersatz, als Zugangsmöglichkeit). Immerhin würden sich 48% derjenigen, die in den neuen Bundesländern an einem

Engagement interessiert sind, engagieren, wenn ihnen dieses beruflich nützt. (Gensicke 2001: 112) Das wirft die Frage auf, ob überhaupt in bezug auf die neuen Bundesländer davon gesprochen werden kann, dass laut individualisierungstheoretischer Lesart die Erwerbszentriertheit nachlässt.

Betrachtet man aber die weitgehende Praxis des Engagements bei Arbeitslosen – Qualifizierung, Wartezeitüberbrückung, Anschlüsse für den Ersten und Zweiten Arbeitsmarkt herstellen –, dann scheint es, dass die Erwerbszentrierung nicht durch bürgerschaftliches Engagement aufgeweicht wird, sondern umgekehrt, dass die Erwerbsorientierung sich das bürgerschaftliche Engagement einverleibt, weil es Partizipationsmöglichkeiten am Arbeitsmarkt offen hält, in der Regel aber wieder in die Spirale von Zweitem Arbeitsmarkt und freiwilliger Arbeit führt. Angestrebt werden in der Regel allerdings „Normalarbeitsverhältnisse“. Und wie schon im Begriff enthalten, sind es ‚normale‘ Arbeitsverhältnisse, welche als Regel begriffen werden und dies, obwohl ‚normale‘ Arbeitsverhältnisse für immer mehr Menschen schon lange nicht mehr die Regel sind.

*Zugespißt lässt sich sagen, dass die Zentrierung auf Erwerbsarbeit nur da ab nimmt, wo die soziale Integration gesichert ist).* Dies ist sie normalerweise durch Normalarbeitsverhältnisse, die ökonomische und soziale Sicherheit gewähren und damit auch Identität und Anerkennung. Und das bleibt sie dort, wo der einzelne Rollenverständnisse, Anerkennungsformen und Status, die zentriert um Erwerbsarbeit sind, soweit in Frage stellen kann, ohne dadurch der sozialen Integration verlustig zu gehen oder sie zu gefährden. Dies ist zum Beispiel beim normierten und regelhaften Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand der Fall (vgl. Wolf 1994). Wo solche Sicherheiten und institutionellen Entlastungen nicht vorhanden oder erreichbar sind, wird die Erwerbslosigkeit nicht nur zum ökonomischen Problem, sondern stellt die soziale Integration in Frage, gefährdet und zerstört sie. Hier wird die Zentrierung auf Erwerbsarbeit kontrafaktisch bestehen bleiben und sich eher noch festigen.

Bürgerschaftliches Engagement wird an Erwerbsarbeit gemessen, weil über diese Anerkennung und Status zugewiesen werden. Mit der Aufwertung und Anerkennung von freiwilligem Engagement ist es deshalb nicht getan. Es besteht die Gefahr, dass bürgerschaftliches Engagement als Äquivalent zur Erwerbsarbeit gesehen wird. Voraussetzung für bürgerschaftliches Engagement ist zuallererst eine ökonomische Grundsicherheit, die es den einzelnen ermöglicht, sich *frei* für ein Engagement zu entscheiden. Solange die ökonomische Sicherheit der einzelnen unklar ist, werden sie doch im besten Fall bürgerschaftliches Engagement instrumentalisieren, um hierüber mögliche Anschlüsse vor allem an den Arbeitsmarkt herzustellen und finanzielle Quellen zu finden. Um so höher die finanziellen Konsequenzen für die einzelnen, um so höher die eigene Instrumentalisierung ihres Engagements in bezug auf Erwerbsarbeit. Voraussetzung für eine wirklich freie Entscheidung ist aber die soziale Integration. Sinn und Identität im bürgerschaftlichen Engagement zu finden, bleibt fragil, weil diese (immer noch) fast ausschließlich über Erwerbsarbeit hergestellt werden. Eine Erwerbszentrierung hebt sich nur dort auf, wo zwischen Tätigkeiten (Erwerbsarbeit, Eigenarbeit, bürgerschaftlichem Engagement) gewechselt werden kann, ohne die soziale Integration ernsthaft zu gefährden.

Um einen Wechsel zwischen den Tätigkeitsformen zu erleichtern, darf es nicht dabei bleiben, zu solchen Wechseln zu ermuntern und darauf zu vertrauen,

dass es sich in bestimmten Gruppen – die es sich leisten können – durchsetzt, sondern es bedarf hier gezielter Förderung und Ermöglichung. Diese sollte sich aber nicht in einer rechtlichen „Begleitung“ eines solchen Prozesses erschöpfen, sondern muss auch versuchen, die finanziellen Voraussetzungen dafür sicherzustellen. Es ist eine Politik gefordert, die dafür Sorge trägt, dass Erwerbsarbeit entweder so verteilt wird, dass nahezu alle darüber integriert werden können und/oder die eine (gleichwertige) Aufwertung von bürgerschaftlichem Engagement betreibt. Solange aber Erwerbsarbeit diese uneingeschränkte Bedeutung behält, werden sich eben vor allem Erwerbslose auch im bürgerschaftlichen Engagement in ihren Orientierungen auf Erwerbsarbeit orientieren.<sup>22</sup>

Eine Rhetorik, die ein ‚Recht auf Faulheit‘ abspricht, bedient die klassischen Stereotype. Sie bleibt allerdings auch in ihrem Handeln konsequent, wenn sie den ausgemachten „Hort der Faulheit austrocknet“, indem sie bei den Arbeitslosen kürzt. Solch eine Politik verharrt in ihrem Denken in einer Erwerbszentrierung und kann sich des Verdachts nicht entledigen, dass sie bürgerschaftliches Engagement instrumentalisiert, um finanzielle Engpässe und arbeitsmarktpolitische Probleme lösen zu wollen bei gleichzeitiger Aushöhlung der Idee des „aktiven Bürgers“.

### **3.2 Gewerkschaftliches Engagement im Zusammenhang mit Erwerbslosen**

#### **3.2.1 Gewerkschaften und ehrenamtliches Engagement**

Gewerkschaften sind primär Organisationen der Erwerbssphäre. Für die Gewerkschaften ergibt sich aus dem Zusammenhang von bürgerschaftlichem Engagement und Erwerbsarbeit die Frage, wie sie sich als Akteure der Bürgergesellschaft betätigen können. Betrachtet man freiwilliges Engagement in bezug auf die Organisationsform, in der es stattfindet, so entfallen auf die Gewerkschaft lediglich 2% des Gesamtanteils. Das ist der geringste Anteil unter den Organisationen, welche ehrenamtliches Engagement ermöglichen. An erster Stelle steht hier der „Verein“ mit 43%. Gliedert man das Engagement innerhalb der Organisationsform nach einzelnen Bereichen, so sind die Gewerkschaften in dem Bereich „berufliche Interessenvertretung“ mit 38% vertreten. Das ist mehr als bei der Organisationsform ‚Verbände‘, die nur 27% in diesem Bereich aufweisen, bei einem Gesamtanteil des Engagements von 7%. Sieht man sich zum Vergleich die Zahl der aktiv Beteiligten geordnet nach verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen an, so sind es hier 9%, die im Bereich berufliche Interessenvertretung außerhalb des Betriebes tätig sind. (Zahlen nach v. Rosenblatt 2001: 41 u. 72)

Das Selbstverständnis der Gewerkschaften speist sich aus ihrer Funktion als Interessenvertretung von Arbeitnehmer/innen. Insofern gehören die Bereiche, in denen bürgerschaftliches Engagement aktiv wird, nicht zu ihren klassischen Feldern. Gewerkschaftliche Aktivitäten konzentrieren sich auf Erwerbsarbeit. Eh-

---

<sup>22</sup> Im übrigen dient nicht jede Alimentierung wirklich dem Zweck des bürgerschaftlichen Engagements, so z. B. die Möglichkeit Jugendlicher, Anerkennungsnachweise für freiwilliges Engagement für Lehrstellen und Studienplätze im Sinne von selbstgewählten Praktika zu nutzen. Auch hier besteht eine Instrumentalisierung im Sinne einer Erwerbszentrierung, die durch den Ausbildungsplatzmangel verstärkt werden dürfte.

renamtliches Engagement ist innerhalb der Gewerkschaften ein wichtiges und integriertes Moment. Es dient in erster Linie den klassischen Funktionen gewerkschaftlicher Arbeit.

Bürgerschaftliches Engagement meint jedoch mehr als eine Begriffserneuerung, die vor allem auf einen geänderten Motivationswandel eingeht. Es meint auch, dass neue Formen von Engagement, die spezifischen Lebenslagen und den daraus entstehenden Bedürfnissen und Interessen gerecht werden, im Rahmen der Gewerkschaften ermöglicht werden müssen.

### 3.2.2 Wandel und Bedingungen des Engagements

Würde sich die Aufmerksamkeit der Gewerkschaften auf den konstatierten Motivationswandel bei den ehrenamtlich Engagierten beschränken, so bliebe sie hier in der Polarität von Angebot und Nachfrage befangen. Was muss geboten werden, um den nutzenorientierten und selbstentfaltungsbezogenen Mitgliedern – die Mitgliedschaft nur noch als eine „partielle Inklusion“ (Wiesenthal 1987) verstehen – eine ehrenamtliche Tätigkeit attraktiv zu machen? Diese und ähnliche Fragen gehen auf den Umstand ein, dass Mitgliedschaft weniger traditionellen, gemeinschaftsbezogenen als immer mehr individualisierten Maßstäben folgt. Aus dieser Sichtweise heraus wird auch die Tendenz plausibel, dass die Gewerkschaften zunehmend zum „Dienstleister“ und die Mitglieder zu „Kunden“ werden. Die (mögliche) Verengung dieser Sichtweise liegt darin, dass der Wandel individueller Motivationen im Brennpunkt der Beobachtung liegt, während die gesellschaftlichen Gegebenheiten dabei als unverändert betrachtet bleiben. Diese individualisierungstheoretische Sichtweise setzt aber die unverändert vorhandene Integrationsoption über Erwerbsarbeit voraus. Dies zeigt sich z. B. besonders in der Wertewandelforschung. So seien beispielsweise nicht nur die Ansprüche an Arbeit gestiegen, sondern auch die Zentrierung auf Erwerbsarbeit habe sich verändert. Statt von einer Arbeitsgesellschaft, könne man nun von einer „Freizeit- bzw. Erlebnisgesellschaft“ sprechen. Es geht hier nicht darum, diese These zu diskutieren. Sie soll nur verdeutlichen, dass ihre Annahmen auf der Voraussetzung aufbauen, dass die Organisation von erwerblicher Arbeit unverändert besteht.

Gerade diese Voraussetzung wird aber im arbeitsgesellschaftlichen Diskurs in Frage gestellt. Die Beobachtung, dass modernen Gesellschaften die Erwerbsarbeit ausgeht, stellt diese vor ganz vielschichtige Probleme. Zentral ist dabei die Frage nach der sozialen Integration, die vorrangig über Erwerbsarbeit geleistet wird. Die Abnahme oder die Aufrechterhaltung der Erwerbszentrierung steht in einem engen Zusammenhang mit der Frage der sozialen Integration.

Wie kann soziale Integration bei zunehmender Arbeitslosigkeit gewährleistet werden? Ist bürgerschaftliches Engagement ein Element welches hier einen Beitrag leisten kann? Dies interessiert besonders, da im vorliegenden Kapitel unserer Untersuchung der Zusammenhang von Erwerbslosigkeit und bürgerschaftlichem Engagement im Vordergrund steht.

In anderer Weise befasst sich Mutz (2003: 314ff.) mit diesen Fragen und identifiziert beim Wandel des bürgerschaftlichen Engagements drei globale Trends. Als ersten Trend konstatiert er einen „Wandel des institutionellen Rahmens“. „In ähnlicher Weise wie sich die Organisation gesellschaftlicher Arbeit wandelt, verändert sich auch die Organisation gesellschaftlichen Engagements“.

(316) So sind neben die klassische Form der verbandlichen Organisation bürgerschaftlichen Engagements neue Formen selbstorganisierter Zusammenschlüsse getreten. Das bedeute jedoch keineswegs, dass das „alte“ Ehrenamt abgelöst worden sei. Statt dessen seien neue Felder bürgerschaftlichen Engagements hinzugekommen.

Ein zweiter Trend betrifft eine veränderte Zusammensetzung des Personenkreises, der sich engagiert. Dies sei insbesondere in selbstorganisierten Engagementfeldern zu beobachten. Gut ausgebildete Personen mit hoher Gestaltungskompetenz fühlen sich von diesen Bereichen eher angesprochen. Eine wichtige Rolle für die Aufnahme eines Engagements spiele der Lebensabschnitt, die konkrete Lebenslage und die biografische Ausgangssituation.

Der dritte Trend bezeichnet den Motivationswandel. Diesen leitet Mutz theoretisch her, da die empirischen Untersuchungen unzureichend seien. Hier bleibt vor allem festzustellen, dass Engagierte Verantwortung tragen, mitgestalten und entscheiden wollen. Dies tun sie lieber in selbstorganisierten Bereichen oder sie versuchen, die charakteristischen Formen der selbstbestimmten Aktivitäten in traditionelle Organisationen hineinzutragen.

Nimmt man diese drei Trends als Folie, so lässt sich daran gut sehen, dass Überlegungen zum bürgerschaftlichen Engagement, die den Fokus ausschließlich auf einen Motivationswandel legen, zu kurz greifen. Das ist insbesondere für Ostdeutschland wichtig, da wir hier einerseits eine andere Engagementstradition als in Westdeutschland und andererseits eine viel höhere Arbeitslosigkeit mit zum Teil weitgehenderen Folgen beobachten können.

Der von Jakob eingeführte Begriff der „biografischen Passung“ ist bei Überlegungen zum bürgerschaftlichem Engagement von besonderer Bedeutung. Jakob weist nach, dass „ein verbindliches, sinnhaftes Engagement nur dann zustande kommt, wenn direkte Bezüge zwischen den biographischen Erfahrungen der Engagierten und den Engagementanforderungen hergestellt werden können“. (2001: 182) Gerade bei der immer größer werdenden Gruppe der Erwerbslosen, die als Engagementpotential bei gleichzeitiger Unterrepräsentierung immer stärker in Betracht gezogen wird, ist die „biografische Passung“ genau zu betrachten: „... die biografischen Erfahrungen der Engagierten und eine ausgeprägte Aufmerksamkeit für die Belange in ihrem jeweiligen Umfeld“ können dabei als Anknüpfungspunkte dienen. (Jakob 2003: 77)

Für die Gewerkschaften als Akteure in der Bürgergesellschaft erfordert dies eine Öffnung der Organisation zur Bürgergesellschaft hin. Sie müssen stärker über die Arbeitswelt hinausgehen und sich mehr für die Belange von Arbeitslosen öffnen. Der Fokus meiner Betrachtung liegt auf bürgerschaftlichem Engagement von Erwerbslosen. Dabei werden, wie weiter oben schon erwähnt, Projekte innerhalb und außerhalb der Gewerkschaft in die Betrachtung einbezogen. Das Feld, in dem sich gewerkschaftliche Arbeitslosenarbeit findet, wird als außerbetriebliche Gewerkschaftsarbeit (AGA) bezeichnet.

### 3.2.3 Außerbetriebliche Gewerkschaftsarbeit (AGA)

Außerbetriebliche Gewerkschaftsarbeit meint in erster Linie jenen Bereich, in dem Mitglieder nicht mehr oder erschwert über die betriebliche Gewerkschaftsarbeit erreichbar sind. Das betrifft vor allem die Mitgliedergruppen der Senioren und Vorruheständler, der Jugendlichen, der Erwerbslosen sowie der Mitglieder in

kleinen und mittleren Unternehmen (KMU). Außerbetriebliche Gewerkschaftsarbeit dient aber nicht nur der Beratung und Betreuung von Mitgliedern, sondern soll auch Erwerbstätige – vor allem in kleinen und mittleren Unternehmen – sowie Handwerksbetrieben erreichen. Hierbei sind drei Stichworte zentral: Mitgliederbetreuung und -beratung, Mitgliederrückgewinnung und Mitgliedergewinnung.

Durch den Anstieg des Anteils von Mitgliedern, die ohne betriebliche Anbindung sind, wird die Frage nach der außerbetrieblichen Organisation immer mehr zum Thema.<sup>23</sup> So hat beispielsweise die IG Metall auf diese Herausforderungen mit der Einrichtung einer eigenen Vorstandsabteilung im der Bezeichnung „Außerbetriebliche Gewerkschaftsarbeit (AGA)“ reagiert.

Die Zielsetzungen, die in der außerbetrieblichen Gewerkschaftsarbeit formuliert sind, wurden auch von den von den einzelnen Projekten/Arbeitskreisen, die an unserer schriftlichen Befragung teilnahmen, widergespiegelt. So gaben die meisten Projekte/Arbeitskreise als Ziel ihrer Arbeit an: „Mitgliedergewinnung“, „Mitgliederbetreuung“ und „Halten von Mitgliedern“. Zielgruppen sind diejenigen, die entweder aus dem betrieblichen Erwerbsleben ausgeschieden sind (Senioren, Erwerbslose) bzw. noch nicht eingestiegen sind (Jugendliche) sowie diejenigen, die für die Gewerkschaft schwer erreichbar sind (Erwerbstätige in kleinen und mittleren Unternehmen).

Um eine mitgliedernahe Infrastruktur gewährleisten zu können, wurde innerhalb der außerbetrieblichen Gewerkschaftsarbeit die ‚Wohngebietsarbeit‘ eingeführt.<sup>24</sup> Über diese sollen Mitglieder und potentielle Mitglieder aus den oben benannten Gruppen in ihrem unmittelbarem Wohnumfeld erreicht werden. Durch diese Öffnung der Praxis gewerkschaftlicher Arbeit für lebensweltliche Themen wird erwartet, dass die Gewerkschaft bei den Mitgliedern besser verankert wird. Das scheint um so drängender, als nicht nur die Mitgliederzahlen sinken, sondern sich auch die Zusammensetzung der Mitglieder verändert hat. So ist die Zahl der nichterwerbstätigen Mitglieder (Senioren, Vorruheständler, Erwerbslose) beträchtlich angestiegen. Durch einen Wandel der ökonomischen Strukturen sind zudem Arbeitsverhältnisse hinzugekommen, die neben der klassischen Form des sogenannten Normalarbeitsverhältnisses bestehen. Selbständig abhängige, befristete, geringfügige Arbeitsverhältnisse etc. haben ebenfalls keinen unbeträchtlichen Einfluss auf die Mitgliedschaften.

Hielscher sieht die Debatte um die Wohngebietsarbeit als Reflexion auf neue Herausforderungen für die Gewerkschaften. Nach ihm verfolgt der Ansatz der gewerkschaftlichen Wohngebietsarbeit eine „organisationspolitische Perspektive, deren Zielorientierung auf der Ausweitung von Partizipation liegt und die die Stärkung oder Wiederherstellung bzw. die Neubegründung der Bindung zwischen Organisation und Mitglied in den Mittelpunkt stellt.“ (Hielscher 1999: 24) Die Debatte um die außerbetriebliche Gewerkschaftsarbeit und „die Praxisversuche zur gewerkschaftlichen Wohngebietsarbeit verweisen also auf einen Modernisierungsansatz, mit dem die Begrenzungen sowohl des betrieblichen Handlungsbe-

---

<sup>23</sup> So liegt der Anteil der erwerbslosen Gewerkschaftsmitglieder im IG-Metall Bezirk Küste bei 15%. Das sind nur 3% weniger im Vergleich zu den Senioren. Im Brandenburg-Sachsen liegt der Anteil der erwerbslosen Mitglieder gar bei 28%. Dagegen machen im Bezirk Baden-Württemberg die erwerbslosen Mitglieder in der IG-Metall nur 6% aus. (Quelle: IG-Metall, Vorstandsbereich 09, Außerbetriebliche Gewerkschaftsarbeit, Stand Juli 2001)

<sup>24</sup> Zur Geschichte der Wohngebietsarbeit vgl. das entsprechende Kapitel in Richter et al. 1996.

zuges als auch des engen tarif- und betriebspolitischen Themenbezuges überschritten werden sollen“. (ders.: 16) Für die Fallstudien war die Wohngebietsarbeit unter dem Aspekt der außerbetrieblichen Gewerkschaftsarbeit interessant. In der *Fallstudie Küste* wurde daher ein Projekt ausgewählt, in dem die gewerkschaftliche Erwerbslosenarbeit in die Wohngebietsarbeit integriert ist.

### 3.3 Die Fallstudien

#### 3.3.1 Einführung und Übersicht

Im Zentrum der Untersuchung zu ehrenamtlichen Engagement stehen die Intensivfallstudien „Küste“ und „Stuttgart“. Diese wurden unter der Fokussierung auf erwerbslose und jugendliche Engagierte durchgeführt. Ausschlaggebend waren hier folgende Bedingungen:

- die Vergleichsebene zwischen alten und neuen Bundesländern
- die unterschiedliche Engagementquote. In Baden-Württemberg wird die Engagementquote mit 40% angegeben und ist damit die höchste in der Bundesrepublik. In Mecklenburg-Vorpommern liegt die Engagementquote bei 29%.<sup>25</sup> Insgesamt sind die Quoten in den neuen Bundesländer geringer als in den alten Ländern. Mecklenburg-Vorpommern liegt insgesamt auf Platz 11 und innerhalb der neuen Bundesländer an 3. Stelle. Die Engagementquoten sind nicht zuletzt auf eine unterschiedliche ehrenamtliche Tradition zurückzuführen.
- die mehr oder weniger erfolgreiche Etablierung bürgerschaftlichen Engagements, die sich im Verständnis der engagierten Bürger sowie der zuständigen Verwaltungsstellen (Experten/innen) spiegelt
- Interviews und Gespräche, die außerhalb dieser Fallstudien durchgeführt wurden, dienten zum einen der Exploration und zum anderen dem Vergleich sowie der Ergänzung der Ergebnisse der Intensivfallstudien. Ergebnisse aus diesen Erhebungen werden hier nicht gesondert dargestellt, sondern in die Darstellung der Erhebungen aus den Intensivfallstudien mit einbezogen.

Folgende Interviews, Gespräche und Beobachtungen wurden durchgeführt.<sup>26</sup>  
Übersicht 3: **Die Erhebungen**

Nr.	Ort	Wer/Was	Erhebung
1	Halle	Freiwilligenagentur	EI
2	Halle	Senioren-Kreativ-Verein	EI
3	Magdeburg	Bürgerstiftung Sachsen-Anhalt	EI (BI)
4	Magdeburg	Landeskoordinierungsstelle Agenda 21	G
5	Frankfurt/M	IG-Metall, AbGA	EI
6	Hannover	Arbeiterwohlfahrt (AWO)	EI
7	Düsseldorf	Arbeit u. Leben e.V.	Ex-GD
<i>Fallstudie Küste</i>			
8	Schwerin	Staatskanzlei Mecklenburg-Vorpommern	EI

<sup>25</sup> Die Engagementquoten insgesamt liegen zwischen 24% (Berlin) und 40% (Baden-Württemberg), vgl. v. Rosenblatt 2001: 64.

<sup>26</sup> Insgesamt wurden 8 Gruppendiskussionen und 27 Experten/inneninterviews durchgeführt und dokumentiert.

9	Schwerin	DGB-Jugend	EI
10	Schwerin	„Dau wat“ e.V./DGB	EI
11	Schwerin	„Dau wat“ e.V.	GD
12	Wismar	Jugendberatungscafé „Come In“	EI, GD
13	Stralsund	„Dau wat“ e.V.	EI
14	Rostock	„Dau wat“ e.V.	2 EI, GD, 3 Beob, 3 G
15	Rostock	Verwaltungsstelle IGM	EI
16	Rostock	Ehrenamtsbörse „Marientreff“	GD, 2 G
17	Rostock	Jugendberatungscafé „Lunte“	EI
18	Rostock	Begegnungsstätte	EI, Beob
19	Rostock	Soziales Fürsorgezentrum	TI
20	Rostock	Arbeit u. Leben	EI
21	Greifswald	Nachbarschaftsagentur	TI
22	Greifswald	Verein für Nachbarschaftshilfe	TI
<i>Feldstudie zum Arbeitstreffen gewerkschaftlicher Arbeitslosengruppen in Bad Orb</i>			
23	Hannover	Landesarbeitsgemeinschaft der Arbeitslosenprojekte in Niedersachsen (ZEPRA)	G
24	Essen	Erwerbslosenausschuss/ver.di	EI
25	Augsburg	Arbeitsloseninitiative	G
26	Erfurt	Arbeitslosen-Beratung-IGM	G
27	Chemnitz	„Neue Arbeit“/Bürgerbüro	G
28	Eisenhüttenstadt	„Haltestelle“/Arbeitslosenberatung-Serviceeinrichtung	G
29	Bielefeld	Koordinierungsstelle gewerkschaftlicher Arbeitslosenprojekte (KOS)	EI
<i>Fallstudie Stuttgart</i>			
30	Stuttgart	Verwaltungsstelle DGB	EI
31	Stuttgart	DGB-Jugend	EI, GD
32	Stuttgart	Ver.di-Jugend	EI
33	Stuttgart	Interessenbörse	TI
34	Stuttgart	Treffpunkt Senior	TI
35	Stuttgart	Mehrwert-Agentur	TI
36	Stuttgart	FrEE-Akademie	TI
37	Stuttgart	Initiative Bürgerengagement in Stuttgart (IBIS; Freiwilligenvermittlung)	EI, Beob
38	Stuttgart	Kontakt- und Informationsstelle für Selbsthilfegruppen (KISS)	EI, Beob
39	Stuttgart	Stuttgarter Arbeitslosenzentrum SALZ e.V.	EI, GD
40	Stuttgart	Landesbüro Ehrenamt (Kultusministerium)	EI
41	Stuttgart	Geschäftsstelle bürgerschaftliches Engagement (Sozialministerium)	EI
42	Stuttgart	Paritätisches Bildungswerk	EI
43	Esslingen	Koordinierungsstelle bürgerschaftliches Engagement /Sozialamt	EI
44	Esslingen	Forum Im Heppäcker	GD, Beob

Legende:

EI = Expert/inneninterview; GD = Gruppendiskussion; G = Gespräch; TI = Telefoninterview; Beob = Beobachtung; Ex-GD = Expert/innen-Gruppendiskussion

Desweiteren wurden diverse Telefonate mit gewerkschaftlichen Stellen geführt sowie teilnehmende Beobachtungen in den einzelnen Arbeitsgruppen beim 16. Treffen gewerkschaftlicher Arbeitslosengruppen durchgeführt.

### 3.3.2 Die Auswahl der Fallstudien

Im Mittelpunkt der Auswahl sollten gewerkschaftliche Erwerbslosenprojekte stehen. Anhand dieser Auswahl wurde dann das Feld für die Intensivfallstudie bestimmt. Mit der *Intensivfallstudie I / Fallstudie Küste* wurde anhand der Expert/inn/en-Interviews (aus der Gewerkschaft und der Staatskanzlei Mecklenburg-Vorpommern) das Erwerbslosenprojekt der „Dau wat“ Vereine ausgewählt. Alle anderen Einrichtungen bzw. Institutionen wurden dann in diesem Feld eruiert

Weitere Fallstudien sollten Vergleichsebenen und Kontrastierungsmöglichkeiten zur Intensivfallstudie I bieten. Hierzu wurde mit allen Erwerbslosenbeauftragten der einzelnen beteiligten Gewerkschaften Kontakt aufgenommen. Weiterführende Hinweise erbrachten nur die Kontakte mit der IG-Metall. Hierüber wurde ein Kontakt zur Koordinierungsstelle gewerkschaftlicher Erwerbslosenprojekte in Bielefeld und ein Feldaufenthalt zur „16. Arbeitstagung gewerkschaftlicher Arbeitslosengruppen“ in Bad Orb organisiert. So war es möglich, mit Erwerbslosenprojekten in einem Feldaufenthalt direkt Kontakt aufzunehmen und entsprechende Daten zu erheben. Es gelang auch, über Experten/inneninterviews geeignete Erwerbslosenprojekte auszuwählen, die für die *Intensivfallstudie II* in Frage kommen konnten. Von den insgesamt sieben näher in Betracht kommenden Projekten wurde das *Stuttgarter Arbeitslosenzentrum SALZ e.V.* ausgewählt.

Übersicht 2: **Die nähere Auswahl gewerkschaftlicher Erwerbslosenprojekte**

Ort	Name	Org.-Form	Angebot	gegründet
Essen	Erwerbslose- naus-schuss ver.di	Arbeitskreis/ Gruppe/ Initiative		1999
Hannover	Arbeitskreis Ar- beitslose Hanno- ver-Linden	Arbeitslosenzentrum/ - treff, Arbeitskreis, Grup- pe, Initiative		1998
Köln	Kölner Arbeits- losenzentrum KALZ e.V.	Beratungsstelle, Ar- beitslosenzentrum/ - treff, Beschäftigungs- /Qualifizierungsprojekt, e.V.	Beratung auch für ausländi- sche Ratsuchende, Bil- dungs- und Freizeitangebo- te, Lobby-Restaurant	1983
Moers	Moerser Arbeits- losen-zentrum MALZ e.V.	Arbeitslosenzentrum/ - treff	Sozialabbau, Zweiter Ar- beitsmarkt, Langzeitarbeits- lose, Netzwerk Niederrhein: „Arbeit für alle“	1986
Oldenburg	ALSO Arbeits- losenselbsthilfe Oldenburg e.V.	Beratungsstelle, Ar- beitslosenzentrum/ - treff, e.V.	Zeitung, Rock-Theater, Kur- se zum AFG u. BSHG, Stadtteilberatung	1982
Stuttgart	Stuttgarter Ar- beits- losenzentrum SALZ e.V.	Beratungsstelle, Ar- beitslosenzentrum/ - treff, e.V.	Psychologische Beratung und Coaching nach Verein- barung	1985
Wetzlar	Wetzlarer Ar- beits- loseninitiative e.V.	Beratungsstelle, Ar- beitslosenzentrum/ - treff, Arbeitskreis, Gruppe, Initiative	Gartenprojekt, Kultur u. So- ziales gemeinsam präsentie- ren, Bewerbungsbüro, Ar- beitslosencafé, aktuelle Projekte	1989

Das Stuttgarter Arbeitslosenzentrum SALZ e.V. ist nicht nur Arbeitslosen-treff und -zentrum, sondern auch Beratungsstelle wie die „Dau wat“ Vereine. Es

ist schon seit Mitte der 80er Jahre tätig und kann also auf eine langjährige Erfahrung zurückblicken. Und schließlich liegt es in den alten Bundesländern, eine für die Auswahl notwendige Tatsache, um die Vergleichsebene neue versus alte Bundesländer zu gewährleisten.

Wichtig für die Vergleichsebene war auch, dass SALZ ein Projekt in Baden-Württemberg ist. Dieses Bundesland spielt in bezug auf bürgerschaftliches Engagement in der Bundesrepublik eine Vorreiterrolle. Traditionell gibt es hier ein größeres Potential und eine größere Bereitschaft zu freiwilligem Engagement. Im Selbstverständnis der Bürger haben sich im Sinne von bürgerschaftlichen Engagement in den letzten Jahren, vor allem durch die Intervention des dortigen Sozialministeriums, beobachtbare Veränderungen ergeben. Parallel dazu haben sich auch Förderstrukturen und Netzwerkstrukturen entwickelt. (vgl. Sozialministerium Baden-Württemberg 2001)

Die drastischen Unterschiede der Erwerbslosenquoten der beiden Bundesländer und die damit bedingten Schwerpunkte für gewerkschaftliche Arbeit sowie die Statusunterschiede der Gewerkschaftsmitglieder bildeten eine weitere Kontrastierung. Diese vier zentralen Überlegungen veranlassten die Projektgruppe, der Auswahl des Arbeitslosenzentrums SALZ e.V. zuzustimmen.<sup>27</sup>

### 3.4 Intensivfallstudie I: „Fallstudie Küste“

#### 3.4.1 Auswahl der Erhebungen

Zu dieser Fallstudie gibt es verschiedene Zugänge. Einen Anknüpfungspunkt bildete die Staatskanzlei von Mecklenburg-Vorpommern in Schwerin mit dem Bürgerreferat. Von hier gab es verschiedene Anknüpfungspunkte an weitere Projekte. Der andere Zugang und zentrale Ausgangspunkt der „Fallstudie Küste“ liegt bei den „Dau wat“ Vereinen. Diese sind auf Anregung und mit Unterstützung der Gewerkschaft an mehreren Orten im Bereich Küste gegründet worden.<sup>28</sup> Im Mittelpunkt der „Fallstudie Küste“ steht der „Dau wat“ e.V. Rostock. Der „Dau wat“ e.V. Schwerin wird als Vergleichsebene herangezogen.

Insgesamt gab es neun Tage Feldaufenthalt, davon waren fünf Tage in einem Feldaufenthalt konzentriert.

Übersicht 4: *Die einzelnen Institutionen in bezug zur Gewerkschaft*

Ort	„Dau wat“ - Bezug	Gewerkschaftsbezug	außerhalb der Gewerkschaft
Schwerin			Staatskanzlei, Bürgerreferat
Schwerin		„Aktion Strandgut“, DGB-Jugend-Nord	
Schwerin	„Dau wat“ e.V. Schwerin; Vereinsvorsitzender – DGB-Kreis Schwerin		
Schwerin	„Viva Lüd“ Beratungsstelle und Begegnungs-		

<sup>27</sup> Ausgewählte Übersichts-Skizzen zu den Fallstudien befinden sich im Anhang.

<sup>28</sup> Insgesamt gibt es neun „Dau wat“ Vereine: Boizenburg, Greifswald, Güstrow (geschlossen), Neubrandenburg, Rostock, Schwerin, Stralsund, Wismar und Wolgast.

	stätte von „Dau wat“		
Rostock	„Haltepunkt“ Beratungsstelle und Begegnungsstätte von „Dau wat“		
Rostock		IG-Metall, Vereinsvorsitz von „Dau wat“	
Rostock			Soziales Fürsorgezentrum
Rostock			Begegnungsstätte
Rostock			Ehrenamtsbörse
Rostock			Jugendberatungscafé „Lunte“
Wismar	Jugendberatungscafé „Come In“		
Stralsund	„Dau wat“ e.V.		
Greifswald			Nachbarschaftsagentur

Im Mittelpunkt der „Fallstudie Küste“ stehen die Gruppendiskussionen im „Dau wat“ e.V. Rostock und Schwerin sowie die Gruppendiskussion der Rostocker Ehrenamtsbörse „Marientreff“. Außerdem wurden Experten/inneninterviews, Gespräche und teilnehmende Beobachtungen in diesen Einrichtungen durchgeführt. Darüber hinaus wurden Experten/inneninterviews in anderen Einrichtungen innerhalb der „Fallstudie Küste“ erhoben.<sup>29</sup> In der „Fallstudie Küste“ wurde der Schwerpunkt der Untersuchung auf die Gruppen der Erwerbslosen und auf Jugendliche gelegt. Zu den Ergebnissen, in denen Jugendliche im Mittelpunkt stehen vgl. Kapitel 5.

### 3.4.2 Die „Dau wat“ Vereine als Teil der Wohngebietsarbeit

#### 3.4.2.1 „Dau wat“ e.V. Rostock und Wohngebietsarbeit

„Dau wat“ ist Plattdeutsch und bedeutet: tu was. In den 90er Jahren sind insgesamt neun „Dau wat“ Vereine im Bereich Küste (Mecklenburg-Vorpommern) von den Gewerkschaften IG-Metall und ver.di initiiert worden. Ab 1996 hat sich das Land mit eigenen finanziellen Mitteln aus dem AQMV-Programm (Arbeit und Qualifizierung für Mecklenburg-Vorpommern)<sup>30</sup> beteiligt. Die Absicht war dabei, Ausgründungen aus den in den „Dau wat“ Vereinen entwickelten Projekten zu fördern. Der Landesverband wurde gegründet, um die ersten vier „Dau wat“ Vereine zu koordinieren. Über diesen wurden zwei Koordinierungsstellen und vier Regionalleiter finanziert. Das Modell-Projekt Rostock wurde vom Land finanziert. Die Finanzierung der einzelnen Mitarbeiter/innen vor Ort wurde über das Arbeitsamt bzw. Versorgungsamt bewerkstelligt (öffentliche Förderung). Kontakte

<sup>29</sup> Insgesamt wurden 15 Diskussionen und Gespräche durchgeführt: drei Gruppendiskussionen und sieben Expert/inneninterviews im Erwerbslosenbereich, zwei Gruppendiskussionen und drei Expert/inneninterviews im Jugendbereich.

<sup>30</sup> In diesem arbeitspolitischen Landesprogramm wurden sechs „Stammstellen“ (vollfinanzierte Stellen) gefördert. Ab 40 ABM-Beschäftigte gibt es eine „Stammstelle“. Diese Landesfinanzierung ist nach Expertenauskunft zusammengebrochen, so dass die festen Stellen mittlerweile weggefallen sind. Das neue Finanzierungsprogramm des Landes ist das ASP (Arbeitsmarkt- und Strukturentwicklungsprogramm).

gab es zu „Dau wat“ e.V. Rostock, Schwerin und Stralsund. Im Zentrum der Betrachtung steht der „Dau wat“ e.V. Rostock<sup>31</sup>, der 1991 gegründet wurde.

Der Verein wird als „gewerkschaftliche Arbeitslosenbetreuung“ ausgewiesen. So ist es auf den Flyern und Broschüren von „Dau wat“ zu lesen. Das Aufgabenfeld ist aber viel weiter gesteckt. Im Internet und auf Faltblättern wirbt „Dau wat“ mit:

- Informationen über Arbeitsförderungsrecht, ABM, Arbeitslosengeld, Arbeitslosen- und Sozialhilfe
- Hilfe beim Erstellen von Bewerbungsunterlagen, Schreiben von Widersprüchen, Ausfüllen von Anträgen, Umgang mit Behörden
- Durchführung von Informationsveranstaltungen, Seminaren, Klönsnack, Projektarbeit, Sportveranstaltungen, Kinderferienlagern, Wohnbereichsarbeit
- Mitarbeit und Beteiligung in Interessen- und Selbsthilfegruppen

Im Rostocker „Dau wat“ sind zur Zeit acht Mitarbeiter/innen tätig: drei GAP- (gemeinwohlorientierte Arbeitsförderprojekte) (3 Jahre), drei SAM- (3 Jahre) und zwei ABM-Beschäftigte (1 Jahr).

Die Mitarbeiter/innen benennen folgende Projektarbeit, die im „Dau wat“ stattfindet:

- Beratung und Betreuung von Erwerbslosen
  - Informationsveranstaltungen für Bildungsträger (Erwerbslosenklassen)
  - Interessengruppen (Wandern, Kegeln, Bowling, kreatives Gestalten - Töpfern, Weben, Seidenmalerei)
- Klönsnack
- Schmarler Gespräche (Stadtteilgespräche mit anderen Vereinen)
- Selbsthilfwerkstätten (gemeinwohlorientierte Hilfe zur Selbsthilfe)
- Computerunterweisungen
- Computerkurs/Internet für Jugendliche
- Kinderferienlager (zusammen mit allen „Dau wat“ Vereinen)
- Erwerbslosenfrühstück (monatlich)

Die Mitarbeiter/innen von „Dau wat“ werden über den Zweiten Arbeitsmarkt finanziert. Fast alle waren vorher in der Fischerei- und Werftindustrie beschäftigt. Die meisten von ihnen haben Hochschulabschlüsse im technischen bzw. ökonomischen oder im pädagogischen Bereich (wie z. B. Maschinenbauingenieur/in auf der Neptun-Werft, Ingenieurökonom/in im Fischkombinat oder Lehrer/in). Ein Hochschulabschluss ist Voraussetzung, um als Sozialberater/in tätig zu werden. Die Mitarbeiter/innen sind von den Massenentlassungen nach der Schließung oder dem dramatischen Abbau von Arbeitsplätzen in den Großbetrieben vor Ort ebenfalls betroffen und kennen Passagen der Arbeitslosigkeit, was sie als Vorteil für ihre jetzige Tätigkeit ansehen.

*Diese Erfahrung [der Arbeitslosigkeit, Anm. F.Ernst] ist ganz wichtig, um diese Arbeit hier machen zu können, um sich in die Menschen hineinversetzen zu können. (Expertinneninterview „Dau wat“)<sup>32</sup>*

---

<sup>31</sup> Im folgenden Text steht die Bezeichnung „Dau wat“ ohne weiteren Angaben allein für den „Dau wat“ e.V. Rostock.

<sup>32</sup> Alle Zitate aus den Interviews und Gruppendiskussionen sind im Folgenden kursiv gekennzeichnet.

Um die Beratungs- und Betreuungstätigkeit im „Dau wat“ professionell ausüben zu können, haben die Mitarbeiter/innen Umschulungen im Sozialbereich und/oder in der Rechtsberatung absolviert. So sei es mittlerweile nicht selten, dass das Arbeitsamt bei ihnen anrufe, um sich über bestimmte Probleme Antworten einzuholen.

*Die Leute sind qualifizierter als mancher Rechtsschutzsekretär, gerade was solche Instrumente wie Sozialgesetzgebung anbetrifft. (Experteninterview IGM-Rostock)*

Die hohe Professionalität des Personals allein reichte aber zu Beginn des „Dau wat“ Projektes nicht aus, denn die Angebote wurden kaum wahrgenommen. Das lag nach Meinung der IG-Metall Rostock an der fehlenden Erfahrung und an der Konzeptionslosigkeit der außerbetrieblichen Gewerkschaftsarbeit, in die das „Dau wat“ Projekt eingebettet ist. Diese Konzeptionslosigkeit lässt sich vor Ort auf folgenden Sachverhalt zurückführen. Die außerbetriebliche Gewerkschaftsarbeit war unterentwickelt, weil deren Notwendigkeit nicht gesehen wurde. Sie habe eher die Funktion einer „Feigenblattrolle“ gehabt. Man setzte auf andere Konzepte.

*Wir haben dann diese Auffanggesellschaften gebildet, quasi mit der Verbindung des Instrumentariums des AFG, Qualifizieren statt Entlassen, teilweise auch mit einer naiven Vorstellung. Wir schulen die alle um und hinterher finden die in anderen Branchen Arbeit, die es überhaupt nicht gibt hier. Und die Kerne, die erhalten bleiben, werden dann möglicherweise so viel an Synergieeffekten auslösen, dass sich rundherum eine neue Beschäftigungsperspektive entwickelt. (...) Aber das bittere Erwachen kam dann, nachdem eben halt das, was man sich so gerne gewünscht hat, eben halt nicht passiert ist. Es hat keine maßgeblichen Beschäftigungsalternativen gegeben und soweit trat massenhaft Arbeitslosigkeit ein. (Ders.)*

Daraus resultierte für die Gewerkschaft noch ein anderes Folgeproblem. Da sie in den Umbau des regionalen Arbeitsmarktes eingebunden war, wurde sie für den Exodus mit verantwortlich gemacht. Mit zunehmender Perspektivlosigkeit der Betroffenen wuchs deren Misstrauen gegenüber der Gewerkschaft. Das hatte massenhafte Mitgliederverluste zur Folge.

*In der Folgekette: Arbeitsplatzverlust, Glaubwürdigkeitsverlust, Hoffnungsverlust, Mitgliedschaftsverlust. (...)*

*Wir haben dann sehr früh darüber nachgedacht, was bieten wir den Menschen an, an sozialem Zusammenhalt, an Bündelung, an Kampagnenfähigkeit, an Politikfähigkeit. (Ders.)*

Diese Situation war ausschlaggebend für eine Gewerkschaftspolitik, die sich einer völlig veränderten Arbeitsmarktsituation gegenüber sah und die hohe Mitgliederverluste nach sich zog. Es ging dabei nicht nur um die Angebote, die den Menschen gemacht werden sollten, sondern auch darum, wie diese außerhalb der betrieblichen Strukturen zu erreichen sind. Dazu war es auch innerhalb der IG-Metall notwendig, „klar zu machen, das auch die andere Hälfte der Mitgliedschaft einen Anspruch auf Beteiligung, auch auf politische Beteiligung und natürlich auch auf Integration hat.“ (Experteninterview IGM Rostock). Die Rostocker Verwaltungsstelle versteht ihre außerbetriebliche Gewerkschaftsarbeit als „integrierte Gewerkschaftsarbeit“ und meint damit die Verbindung von betrieblicher und außerbetrieblicher Gewerkschaftsarbeit. Um dieses Anliegen umsetzen zu können, sei es wichtig gewesen Strukturen aufzubauen, die wohnbereichsbe-

zogen sind. „Dau wat“ wird in diesem Zusammenhang als Teil der Wohngebietsarbeit verstanden.

1999 zog „Dau wat“ in ein mit ehrenamtlicher Hilfe als „Kommunikations- und Beteiligungszentrum“ hergerichtes ehemaliges Bahnhofshäuschen. Dieses liegt mitten in einem Wohngebiet des Rostocker Nordwestens (Plattenbausiedlung) und firmiert nun unter dem Namen „Haltepunkt“. Die Bezeichnung „Kommunikations- und Beteiligungszentrum“ ist Programm. Sie verweist auf die Offenheit des Zentrums, das nicht nur Mitgliedern der Gewerkschaften offen stehen soll und verfolgt die Idee, dass die Menschen „wieder anfangen miteinander zu reden und die Sprachlosigkeit untereinander zu verlieren“. (Experteninterview IGM Rostock)

Im „Haltepunkt“ werden nicht nur Beratungsgespräche<sup>33</sup> durchgeführt. Hier finden auch Vortragsreihen, Informationsveranstaltungen, Versammlungen und die stadtteilbezogenen „Schmarler Gespräche“ mit anderen Vereinen und Einrichtungen statt. Die Interessengruppen treffen sich hier, das Beratungsteam (B-Team) hat hier einen Raum und die IG-Metall Jugend trifft sich im eigens eingerichteten Keller des Hauses. Im Hof befinden sich die Selbsthilfewerkstätten. Darüber hinaus ist der Hof so hergerichtet, dass Veranstaltungen und Feste ausgerichtet werden können.<sup>34</sup>

Mittlerweile hat sich „Dau wat“ als feste Einrichtung etabliert. Das beruht auf der Verbindung verschiedener Voraussetzungen und Bedingungen:

- Die Arbeit von „Dau wat“ ist wohnbereichsbezogen und an den Bedürfnissen der einzelnen orientiert.
- „Dau wat“ ist auch für Nicht-Mitglieder der Gewerkschaften offen
- Mit dem dafür geschaffenen „Beteiligungs- und Kommunikationszentrum“ wird dieser Arbeit auch Symbolkraft verliehen.
- Die Mitarbeiter/innen von „Dau wat“ kennzeichnet hohe Professionalität und großes Engagement
- „Dau wat“ erhält Unterstützung durch die IG-Metall und ver.di, die dem Aufbau außerbetrieblicher Strukturen großes Gewicht beimessen.
- Die Unterstützung durch die IG-Metall wird von den Mitarbeiter/innen von „Dau wat“ hervorgehoben. Ohne diese wäre eine Arbeit, wie sie sie hier ausführen gar nicht möglich. Damit ist nicht nur die technische und finanzielle Unterstützung gemeint, sondern vor allem die strukturelle. Diese sei nach Auskunft des Vorstandes der IG-Metall aber sehr personenabhängig.

Das lässt sich am Beispiel Rostock gut verdeutlichen. Außerbetriebliche Gewerkschaftsarbeit wird hier nicht nur als Beratungs- und Betreuungsarbeit aufgefasst, sondern als Beteiligungsmöglichkeit für „die andere Hälfte“ (die aus der Erwerbsarbeit Ausgegrenzten). Dieser Unterschied ist nicht nur ein lapidar begrifflicher, sondern er verweist auf unterschiedliche Auffassungen und Konzepte. Daraus leiten sich verschiedene Verständnisse ab, welche sich in der Bedeutung manifestieren, die man der außerbetrieblichen Gewerkschaftsarbeit zumisst. Geht man über die Auffassung einer Beratungs- und Betreuungsarbeit nicht hinaus, so zieht das auch eine begrenzte Angebotsstruktur nach sich. Aus Sicht einer ge-

---

<sup>33</sup> Einmal wöchentlich führt „Dau wat“ zusätzlich im Gewerkschaftshaus im Stadtzentrum Beratungsgespräche durch.

<sup>34</sup> Die Stiftung für „Solidarität und Armut“ hat 2000 den Rostocker „Dau wat“ e. V. von 74 Bewerbern ausgewählt und ausgezeichnet.

werkschaftlichen Beteiligungsperspektive müssen darüber hinaus Angebote offerieren werden, die den einzelnen die Chance von Teilhabe bietet. Dabei kommt sie letzten Endes nicht umhin, an den konkreten alltäglichen Interessen und Bedürfnissen anzusetzen. Sie muss einer Öffnung für Belange, die außerhalb der Erwerbsarbeit liegen, das Wort reden.

Der Unterschied beider Perspektiven besteht nicht in verschiedenen Auffassungen in der Bedeutung von Mitgliedschaften. Es wäre eine verkürzte Sicht, anzunehmen, dass es sich dabei um moralisch divergierende Einschätzungen handelt. Denn aus Sicht der Beteiligungsperspektive geht es nicht einfach darum, sozialmoralischen Ansprüchen in einer von Erwerbslosigkeit gekennzeichneten Zeit gerecht zu werden. Auch hier steht das Problem der Mitgliederverluste im Mittelpunkt. Das Ziel, Mitglieder zu gewinnen und zu halten, steht einer Öffnung für außerbetriebliche Belange nicht entgegen. Nur können diese sich eben nicht in Beratung und Betreuung von aus dem Erwerbsleben ausgeschiedenen Mitgliedern erschöpfen. Die einigende Frage ist, wie können Mitgliederverluste verhindert und neue Mitglieder gewonnen werden? Die Beratungs- und Beteiligungsperspektive bleibt hier in den Denkmustern der Erwerbsgesellschaft gefangen. D. h. nicht, dass perspektivisch an eine Vollbeschäftigung geglaubt wird. Sie hat die Situation einer hohen Dauerarbeitslosigkeit aber nicht als Status Quo in ihr Selbstverständnis integriert. Beratung- und Betreuung reicht für Erwerbslose, die sich perspektivisch höchstens am Zweiten Arbeitsmarkt orientieren können, nicht aus, um an die Gewerkschaften gebunden zu bleiben bzw. um für diese gewonnen zu werden. Die Beteiligungsperspektive setzt dagegen am Status Quo der Unterbeschäftigung an. Sie stellt von hier aus die Frage, wie können Mitglieder und potentielle Mitglieder, die dauerhaft aus der Erwerbsarbeit ausgegrenzt sind, in die Gewerkschaften integriert werden?

Der Erwartung an die Gewerkschaften, die Massenarbeitslosigkeit zu beseitigen, kann diese nicht gerecht werden. Sie kann auch nur sehr bedingt den massenhaften Abbau von Arbeitsplätzen verhindern. Das wirft – neben dem daraus resultierenden Vertrauensverlust - eine generelle Frage für die Gewerkschaften auf: Wie kann sie ihre gesellschaftspolitische Macht, die nicht zuletzt von ihren Mitgliederzahlen abhängt, gewährleisten, wenn Erwerbsarbeit sukzessive abnimmt? Antworten liegen in den Überlegungen, die eine Beteiligungsperspektive eröffnet.

Diese unterschiedlichen Verständnisse spiegeln sich auch im Verständnis zu ehrenamtlicher Arbeit. Sollen ehrenamtliche Tätigkeiten mehr sein als Hilfs(dienst-)leistungen, die die Arbeit der Hauptamtlichen unterstützen? Diese Diskrepanz findet sich nicht nur zwischen „altem“ und „neuem“ Ehrenamt, sondern auch innerhalb des „neuen Ehrenamtes“ selbst. Es wird zwar auf das Bedürfnis der Engagierten auf mehr Eigenverantwortung und Eigengestaltung in der ehrenamtlichen Arbeit eingegangen und dem Rechnung getragen, aber die Interessen am Engagement sind ausschließlich am Organisationsinteresse ausgerichtet. Die Engagierten leisten hier vor allem Arbeit im Bereich der Betreuung. Das konnte in verschiedenen Gesprächen, Experten/inneninterviews und Gruppendiskussionen festgestellt werden (beispielsweise in Erfurt, Rostock und Düsseldorf). Diese Form des Engagements setzt eine Bindung an die Gewerkschaften voraus. Die kann zum einen sozialisationsbedingt, zum anderen arbeitstechnisch bedingt sein, und natürlich auch beide Gegebenheiten beinhalten. Vorruhe-

ständler und Senioren, die gewerkschaftlich sozialisiert sind, bilden eine Gruppe, die für diese Form des Engagements prädestiniert ist. Die andere Gruppe ist in den Beratern und Betreuern auszumachen, die in Projekten, die über den Zweiten Arbeitsmarkt finanziert werden, gewerkschaftliche Arbeit leisten. Erwerbslose waren in diesem Sinne nur dann ehrenamtlich tätig, wenn ihre über den Zweiten Arbeitsmarkt finanzierte Stelle ausgelaufen war, sie also vorher quasi hauptamtlich beschäftigt waren. Oft ist das Engagement dann von der Hoffnung getragen, über neue Maßnahmen wieder in diese Form des Beschäftigungsverhältnisses zu gelangen. Diese Erhebungsergebnisse korrespondieren auch mit den Befunden aus anderen Studien, die ebenfalls zu der Feststellung gelangen, dass viele Beschäftigte des Zweiten Arbeitsmarktes nach Auslaufen der befristeten Stellen weiterhin den Kontakt auf ehrenamtlicher Basis halten.

Generell bleibt festzustellen, dass Erwerbslose – wie allgemein bei freiwilligem Engagement – auch im „Dau wat“ Projekt unterrepräsentiert sind. Sie sind über die Strukturen von „Dau wat“ nur schwer zu erreichen. Die Tatsache, dass man mit der Bezeichnung „Kommunikations- und Beteiligungszentrum“ einer Stigmatisierung, die im Begriff Arbeitslosenzentrum liegt, entgegenzuwirken gedenkt, ändert daran wenig. Gerade in Ostdeutschland ist die Gefahr der Isolation bei anhaltender Arbeitslosigkeit groß. Die DDR-Betriebe hatten sich den betriebswirtschaftlich unrentablen „Luxus“ einer betrieblichen Sozialpolitik erlaubt. Die Erwerbstätigen waren über ihre Arbeitskollektive in Zusammenhänge integriert, die über die Erwerbsarbeit hinausreichten. Mit dem Verlust des Arbeitsplatzes sind die einzelnen damit auch von diesen Netzwerken – soweit sie heute noch bestehen – abgeschnitten. Die Annahme, die in Interviews in den alten Bundesländern geäußert wurde, dass Massenarbeitslosigkeit einen Solidarisierungseffekt zur Folge hätte, der einer Isolation durch Stigmatisierung entgegenwirke, führt zumindest in den neuen Bundesländern ins Leere.

Die Gewerkschaften werden als berufliche Interessen-Vertretungs-Organisationen wahrgenommen, die das Interesse der Erwerbslosen, in Erwerbsverhältnisse zu kommen, nicht erfüllen können. Der in Frage gestellte Nutzen einer Mitgliedschaft seitens der Betroffenen ist daher nicht auf den ihnen häufig von dritten unterstellten Egoismus, sondern auf die Organisationen selbst zurückzuführen. Bei der (Rück-) Gewinnung und dem Halten von Mitgliedern sowie bei der Gewinnung von Ehrenamtlichen muss sich die Gewerkschaft in der außerbetrieblichen Gewerkschaftsarbeit dieser Situation stellen. Ein Appellieren an Gemeinschaftsziele, von denen die Erwerbslosen nicht mehr unmittelbar betroffen sind, dürfte keine geeignete Strategie sein.

Die gewerkschaftliche Wohngebietsarbeit in Rostock läuft zum großen Teil über engagierte Senioren. Sie sind hier unter anderem in den sogenannten B-Teams in den Wohngebieten aktiv. Der Aufbau von gewerkschaftlichen Strukturen im Wohngebiet über die Senioren trägt laut einiger Mitarbeiter/innen von „Dau wat“ allerdings auch zum Teil dazu bei, dass Erwerbslose nicht erreicht werden.

*Die Wohngebietsarbeit ist eigentlich was, was uns noch nicht so befriedigt, weil bei den Veranstaltungen in den Wohnbereichen ja überwiegend Senioren sind. Wir ham's noch nicht geschafft, die Erwerbslosen zu diesen Veranstaltungen in Scharen hin zu kriegen. (...) Das sind eingelaufene Strukturen, die schon jahrelang praktisch über die Gewerkschaft selber auch gehen, und zu denen, äh, fast ausschließlich Senioren kommen, die immer wieder da sind, und das ist auch*

*schon von einigen Jüngeren dann gesagt worden, na ja also, da sind ja nur die Senioren, nee, da fühl ich mich nich wohl.*

*Frage: Und was sind das für Veranstaltungen innerhalb der Wohngebietsarbeit, die Sie da machen?*

*Ja, das sind auch so themenbezogene Veranstaltungen. Und die werden aber auch schon jahrelang von den Senioren praktisch organisiert. Den Gewerkschaftssenioren, ne. Und in diese Strukturen jetzt einzugreifen ist nich einfach. (Expertin "Dau wat")*

Aus Sicht von „Dau wat“ haben die Senioren sozusagen eine doppelte Dominanz. Zum einen sind sie die dominierende Gruppe bei den Veranstaltungen, wodurch sich die Nicht-Senioren offensichtlich deplaziert fühlen. Zum anderen dominieren sie die gewerkschaftliche Wohngebietsarbeit. Diese Arbeit ist für „Dau wat“ quasi außenpolitische Arbeit, über die sie Menschen erreichen. Sie ist aus Sicht von „Dau wat“ ein Teil ihres Arbeitsgebietes und nicht umgekehrt „Dau wat“ Teil der gewerkschaftlichen Wohngebietsarbeit.

Da die Wohngebietsarbeit in erster Linie ehrenamtlich erfolgen soll, war und ist das Engagement der Senioren für den Aufbau entsprechender Strukturen in der Wohngebietsarbeit unerlässlich. Auf sie konnte dabei am ehesten zurück gegriffen werden. Wie die Wohngebietsarbeit aus Sicht der Senioren eingeschätzt wird, was ihre Motive für ein ehrenamtliches Engagement sind und in welchem Zusammenhang des mit dem Engagement der Erwerbslosen steht, soll anhand der Gruppendiskussion analysiert werden, die mit ehrenamtlich Engagierten im „Kommunikations- und Beteiligungszentrum Haltepunkt“ durchgeführt wurde.<sup>35</sup>

#### *3.4.2.2 Die Bedeutung ehrenamtlichen Engagements aus Sicht der Ehrenamtlichen*

Grundlegend für ein Engagementverständnis und der daraus resultierenden Motivation ist die biographische Situation der Engagierten. Das Motiv zum Engagement und die Gelegenheit sich zu engagieren, müssen in der jeweiligen Lebenssituation zusammentreffen. Dabei spielt der Rahmen, in dem dieses Engagement stattfindet bzw. stattfinden soll, eine entscheidende Rolle. Dieser muss ein Engagement ermöglichen, der es erlaubt, normative Werte zu integrieren. Für Erwerbslose ist es wichtig, perspektivische Integrationsoptionen in diesem Rahmen oder über diesen Rahmen hinaus zu gewährleisten.

Die ehrenamtlich Engagierten, die in bzw. über „Dau wat“ engagiert sind, lassen sich zwei Gruppen zuordnen: den Senioren und den Erwerbslosen.<sup>36</sup> Erstere sind in der gewerkschaftlichen Wohngebietsarbeit aktiv. Das ist nicht zuletzt dem Umstand geschuldet, dass beim Aufbau gewerkschaftlicher Strukturen im Wohngebiet auf ein ehrenamtliches Potential mit Organisationserfahrung zurück gegriffen werden musste. Für die Senioren hat sich damit ein Feld eröffnet, indem sie selbständig und eigenverantwortlich agieren. Mitte der 90er Jahre schlossen sie sich in einem Seniorenarbeitskreis zusammen, der sich die Aufgabe stellte,

---

<sup>35</sup> Die Gruppendiskussion wurde am 24. Mai 2002 durchgeführt. Insgesamt nahmen fünf Ehrenamtliche (eine Frau, vier Männer) und eine Mitarbeiterin teil. Die Diskussion wurde technisch aufgezeichnet und später zu Auswertungszwecken transkribiert.

<sup>36</sup> Alle Engagierten sind Mitglied der Gewerkschaft. Die Senioren waren während ihres Berufslebens ehrenamtlich oder hauptamtlich in der Gewerkschaft tätig.

Strukturen zu bilden, mit denen die Mitglieder im Wohngebiet erreicht werden können.

*Das führte dann dazu, dass 1995 sich ein Seniorenarbeitskreis bildete mit den Aktivsten der Seminarteilnehmer. Und dieser Seniorenarbeitskreis beschäftigte sich dann damit und sagte, wir müssen die Wohnbereiche, in die Wohngebiete rein und haben dann angefangen eine Seniorenarbeit innerhalb der einzelnen Stadtteile zu organisieren, mit den aktiven Mitgliedern dieses Seniorenarbeitskreises. Wo dann immer mehr Senioren zusammengeführt wurden und somit war dann schon eine aktive Ehrenamtlichkeit nicht nur die des Teilnehmens an Seminaren und Versammlungen, sondern es war etwas zu organisieren und dadurch entstand eben eine geordnete, organisierte ehrenamtliche Arbeit in den Wohnbereichen. (Senior E)*

E ist ehrenamtlich tätig, um sich nach dem Ausscheiden aus dem Berufsleben gesellschaftlich zu betätigen. Er wollte etwas im Bereich soziale Betreuung machen. Beruflich war er auf der Werft für soziale Fragen zuständig. Ehrenamtlich tätig zu sein, bedeutet für ihn auch, seine Lebenserfahrung, Kenntnisse und Fähigkeiten sowie Sachkenntnis einzubringen. Durch das Organisieren der Seniorenarbeit in den Wohngebieten entstand nach E eine „aktive Ehrenamtlichkeit“, die sich nicht nur durch die Teilnahme an Seminaren und Versammlungen auszeichnet, sondern die im speziellen Bereich des Wohngebietes gewerkschaftliche Arbeit organisierte. „Dadurch entstand eben eine geordnete, organisierte ehrenamtliche Arbeit in den Wohnbereichen“ (Senior E). Eine „aktive Ehrenamtlichkeit“ im Sinne von E meint eine Ehrenamtlichkeit, die nicht nur partizipiert (Veranstaltungen), sondern die selbst tätig wird (organisieren der Senioren- und Arbeitslosenarbeit). Ziel sei es dabei auch gewesen, die Arbeitslosen und die Kollegen aus den Klein- und Mittelbetrieben zu erreichen.

E versteht den Seniorenarbeitskreis als aktiven Teil der Gewerkschaftsarbeit. Durch die Zielsetzung des Seniorenarbeitskreises, Einfluss auf die Arbeit (und auf die Vertrauensleutekörperleitungen) in den Wohnbereichen zu nehmen, bekommt das ehrenamtliche Engagement einen gewichtigeren Inhalt. Es zeigt sich, dass die Beteiligung an gewerkschaftlicher Arbeit motivierend wirkt und als eigentliche Aktivität verstanden wird. Man bleibt nicht nur interessiert, sondern man bleibt tätig.

*Ja, ich muss mal sagen, wir alle machen schon lange ehrenamtliche Arbeit. Wir haben das also zu DDR-Zeiten schon gemacht und es ist eigentlich immer noch für mich persönlich das gleiche, wie damals, dass ich gesagt habe, bestimmte Dinge, die müssten gemacht werden. Das ist, also, das ist erforderlich. Also die Einsicht in bestimmte Notwendigkeiten und es ist natürlich jetzt ein zusätzliches Element dazu gekommen, nach Ausscheiden aus dem Arbeitsprozess, dass man sich natürlich dann auch ne Aufgabe suchen wollte, in der man also sich selber da ein bisschen bestätigen kann, ohne das andere aus dem Auge zu verlieren. Also für eine bestimmte Sache etwas zu leisten, für eine Sache, die man für notwendig erachtet. (Senior C)*

Deutlich wird an diesem Zitat, dass C an seine Tätigkeit in der DDR anschließt. Er verweist darauf, dass „wir“ (gemeint sind die anderen Senioren) schon lange ehrenamtliche Arbeit machen würden. Sie waren schon zu DDR-Zeiten ehrenamtlich aktiv und es sei immer noch das Gleiche wie damals: „bestimmte Din-

*ge, die müssen gemacht werden. Das ist also, das ist erforderlich. Also Einsicht in bestimmte Notwendigkeiten.“*

Der Wechsel aus dem FDGB in die Gewerkschaften der Bundesrepublik hat das grundlegende Moment gewerkschaftlicher Arbeit nicht verändert oder gar zerstört: Die Einsicht, dass „bestimmte Dinge getan werden müssen“, sowie „die Pflicht und die Aufgabe, einen Beitrag zu leisten“. Ehrenamtliches Engagement weist eine Kontinuität auf, die durch die Wende nicht unterbrochen wurde, sondern im Kern gleich blieb. Neben dieser „Notwendigkeit“ ist es ein zusätzliches Moment, sich nach Ausscheiden aus dem Arbeitsprozess eine Aufgabe zu suchen, *„in der man also sich selber da ein bisschen bestätigen kann, ohne das andere aus dem Auge zu verlieren. Also für eine bestimmte Sache etwas zu leisten.“* (Senior C)

Erkennbar sind zwei Beweggründe der Senioren, sich ehrenamtlich zu engagieren: 1. die Einsicht in die Notwendigkeit, dass bestimmte Dinge getan werden müssen und 2. sich im Ruhestand eine Aufgabe zu suchen, die einen bestätigt. Das nachberufliche Engagement kommt zusätzlich hinzu und darf nicht dazu führen, das andere aus den Augen zu verlieren. Das andere ist die gewerkschaftliche Arbeit oder etwas allgemeiner, gesellschaftspolitisches Engagement. Nach wie vor hat dieses Priorität. Die Notwendigkeit gewerkschaftspolitischer Arbeit bleibt bestehen.

*Ich sehe in der Ehrenamtlichkeit als Rentner noch folgenden positiven Effekt, dass man viele Kollegen aus dem Arbeitsleben wieder trifft. Wenn man sich zum Beispiel jetzt in der Gewerkschaft engagiert, dann hat man hin und wieder auch eine Zusammenkunft zu bestimmten Themen. (...) Und das möchte ich ganz dick unterstreichen, wie C das schon sagt, dass man das Gefühl hat, man wird noch gebraucht irgendwie.“* (Vorruehändler D)

Ehrenamtliche Tätigkeit verweist hier auf die Möglichkeit, Kontakte aus dem Berufsleben aufrechtzuerhalten und ein Zusammengehörigkeitsgefühl – besser vielleicht Zugehörigkeitsgefühl – zu reproduzieren. Wichtig ist aber vor allem das Gefühl, gebraucht zu werden: „das möchte ich ganz dick unterstreichen.“ In dem man das Gefühl des Gebraucht-Werdens vermittelt bekommt, kann Sinnhaftigkeit und Identität über die ehrenamtliche Tätigkeit garantiert und befördert werden. Ehrenamtliche Tätigkeit, vor allem aber gewerkschaftliche Arbeit, war Teil des Berufslebens. Sinn und Identität werden durch eine Fortführung ehrenamtlicher Tätigkeit aufrechterhalten. Die Kontinuität besteht letzten Endes in der Aufrechterhaltung dieser Bestätigungen. Normative Orientierungen erfahren dadurch keinen Bruch, sondern können immer wieder bestärkt und reproduziert werden. Das ist über die Erfahrungen und besonders die konkreten Tätigkeiten innerhalb der Ehrenamtlichkeit gegeben.

Es geht hier um die Kontinuität der Bedeutung gewerkschaftlicher Arbeit. Dass ehrenamtliches Engagement darin eine besondere Stellung erfährt, ist dem Umstand geschuldet, dass man aus dem Erwerbsleben ausgeschieden ist. Über die ehrenamtliche Tätigkeit lassen sich Kontakte zu ehemaligen Arbeitskollegen aufrecht erhalten. Da man noch gebraucht wird fühlt man sich bestätigt. Aber vor allem verliert man darüber nicht die (sinnstiftende) Bedeutung gewerkschaftlicher Arbeit aus den Augen. Im Gegenteil, man hat weiterhin daran Teil, und ist somit weiter integrierender Bestandteil in der Gewerkschaft. Wende und Ruhestand verlie-

ren damit ihre Gefahren. Trotz dieser Brüche, oder besser über diese Brüche hinaus wird die Kontinuität sinnstiftender Tätigkeit aufrecht erhalten.

*Wir haben nun aber auch, als unsere Aufgabe sehen wir an, dass wir bestimmte, äh, Dinge entgegenwirken, die eigentlich nicht in die Landschaft passen. Es gibt einige Kollegen, aus welchen Gründen auch immer, die erklären dann den Austritt. Wir nehmen uns dieser Kollegen an und sprechen mit ihnen, dass es doch darum geht, die Solidarität und bestimmte Dinge der, äh, Zusammengehörigkeit weiterzuführen. Weil ja bestimmte Kreise, in Anführungsstriche Unternehmer und so, die halten schon zusammen, ne. Aber die Arbeiter oder die Beschäftigten, ich will das nicht auf Arbeiter reduzieren, müssen in der heutigen Zeit, das ist notwendiger denn je, zusammenhalten, um bestimmte, äh, Interessen, die unbedingt richtig sind, durchsetzen zu können. (...) Also aus dieser Sicht heraus sehe ich meine ehrenamtliche Tätigkeit auch als Vertrauensmann im Wohngebiet und mit den Senioren zusammenzuarbeiten und, äh, ich finde das eine gute Sache und erfülle damit auch mein eigenes egoistisches Vorhaben. (...) Gewerkschaftsarbeit habe ich mal hauptamtlich gemacht. (...) Aber trotzdem ist die Gewerkschaftsarbeit das, was ich eigentlich, ich nenn es mal so, noch brauche. (Voruheständler D)*

Über die konkrete Aufgabe, innerhalb des B-Teams Mitglieder zu beraten und zu betreuen, wird der allgemeineren Aufgabe „bestimmten Dingen entgegenzuwirken, die eigentlich nicht in die Landschaft passen“ genüge getan. Ehrenamtliche Tätigkeit dient hier nicht nur dazu, die eigenen Erfahrungen und Kompetenzen zu Verfügung zu stellen, sondern an politischer Gestaltung teilzuhaben. „Dinge die eigentlich nicht in die Landschaft passen“, sind z.B. die Austrittserklärungen einiger Mitglieder. Diese werden vom B-Team angesprochen. Auf der Argumentationsebene – dass es um „Solidarität“ gehe, um „Zusammengehörigkeitsgefühl“, um die „Weiterführung bestimmter Dinge“ in Abgrenzung zu „bestimmten Kreisen“, in „Anführungsstrichen Unternehmer“, bei denen ein Zusammengehörigkeitsgefühl vorhanden sei – wird den „Arbeitern oder Beschäftigten“ klargemacht, dass es „notwendiger denn je ist, zusammenzuhalten, um bestimmte Interessen, die unbedingt richtig sind, durchsetzen zu können“. Dabei wird in der alten, bekannten Klassendichotomie argumentiert, Arbeiter und Unternehmer (Ausgebeutete und Ausbeuter).

Aus dieser Sicht seiner ehrenamtlichen Tätigkeit sieht D auch seine Tätigkeit als Vertrauensmann im Wohngebiet und mit den Senioren. Er verfolge damit auch sein eigenes „egoistisches Vorhaben“. Dieses „egoistische Vorhaben“ ist die wie auch schon bei C angelegte Aufrechterhaltung größtmöglicher Kontinuität beim Übergang in den Ruhestand. Innerhalb der Gewerkschaft und begünstigt durch die Tätigkeiten, die sie in der Gewerkschaft während ihres Erwerbslebens inne hatten, ist ihnen das sehr weitreichend gelungen. Außerdem geht damit eine Kompensation der Erfahrung der Wendezeit einher. Während andere die Arbeit verloren oder ihre bisherige Arbeit unter dem Sinn-Aspekt in Frage stellten oder stellen lassen mussten, scheint es auch hierin eine Kontinuität zu geben. Die Gewerkschaft gibt es immer noch. Sie sind immer noch Mitglieder. Sie sind immer noch in ihr tätig. Die Themen sind mehr oder weniger die gleichen geblieben. Und der gesellschaftspolitische Aspekt sozialer Ungerechtigkeit ist wichtiger denn je.

*Wir sehen in unserer ehrenamtlichen Tätigkeit als Seniorenarbeitskreis und auch in den Wohnbereichsversammlungen nicht als Organisator von Freizeitver-*

*anstaltungen im großen Sinne. Da sagen wir, sind Vereine, die genügend sind. (...) Wir sehen unsere Aufgabe insbesondere in der Zielstellung Gewerkschafts- und gesellschaftliche Arbeit. (Senior E)*

Hier wird noch einmal unterstrichen, dass es nicht um die Organisation von Geselligkeit geht, sondern um gewerkschaftliche Arbeit. In diesem Sinne scheinen die Senioren für die außerbetriebliche Gewerkschaftsarbeit im Wohnbereich deshalb prädestiniert, weil sie weder auf eine bloße Beteiligung (gehen zu Veranstaltungen) noch auf „Freizeitgestaltung“ (organisieren von Freizeitveranstaltungen) reduziert werden können. Über die „aktive Ehrenamtlichkeit“ in der Wohngebietsarbeit werden sie an der gewerkschaftlichen Arbeit beteiligt. Im Bereich der Wohngebietsarbeit sind sie die Garanten für den Aufbau von Strukturen und das Gelingen der Arbeit. Aus organisationsspezifischer Beteiligungsperspektive wird so eine Kontinuität gewerkschaftlicher relevanter Arbeit für sie aufrecht erhalten. Das bedient den Aspekt des „Noch-Gebraucht-Werden-“ bzw. des „Nützlich-Seins“ und stellt einen Anschluss an ihr Selbstverständnis gesellschaftspolitischer Arbeit her. Dass sie diese Arbeit für wichtig halten, ja wichtiger denn je, haben sie ja betont. Außerdem wird in der Äußerung, dass es nicht um Freizeitgestaltung gehe, deutlich, dass eine klare Unterscheidung gemacht wird zwischen ehrenamtlicher Tätigkeit, die Freizeitaktivitäten organisiert und solcher Tätigkeit, die gesellschaftspolitische bzw. gewerkschaftliche Arbeit leistet. Gewerkschaftliche Arbeit ist solche, die der Gewerkschaft nützt bzw. die als gesellschaftspolitisch relevante anerkannt ist. Insofern sind hier auch Anschlüsse an gewerkschafts- und gesellschaftspolitische Verständnisse aus der Zeit vor 1989 möglich. Es ist also nicht nur die Sinnhaftigkeit, die einer solchen Tätigkeit durch ihre Relevanz für die Gewerkschaft innewohnt, sondern auch die Verbindungen zu gesellschaftspolitischen Verständnissen und Interpretationen aus der Zeit vor der Wende, die hier integriert werden können und deren Bedeutung aufrecht erhalten werden kann.

Zusammengefasst heißt das:

- Der Sinn dieser Tätigkeiten muss von den Tätigen nicht erst erschlossen werden, denn es ist mehr oder weniger ein Anknüpfen an Themen und Relevanzen, die auch im Berufsleben (Gewerkschaft) eine Rolle spielten;
- Das Einbringen der eigenen Erfahrungen und Kompetenzen wird in einem spezifischen Raum sichergestellt (Wohngebiet), in dem die gewerkschaftlich relevante Arbeit zu großen Teilen auf ihnen lastet. Das sichert einen sinnvollen Tätigkeitsbezug an das Erwerbsleben (Syndrom der Nutzlosigkeit wird suspendiert);
- Alte Glaubenssätze und Verständnisse, die nach der Wende in Zweifel gezogen wurden, können hier ihren Wahrheits- und Bedeutungsgehalt aufrecht erhalten.

Insofern ist die ehrenamtliche Tätigkeit für den Seniorenarbeitskreis in der Rostocker Wohngebietsarbeit ein Betätigungsrahmen, der für die Aktiven größtmögliche Kontinuität einer sinnvollen Tätigkeit gewährleistet (Übergang von Erwerbsarbeit in den Ruhestand) sowie diese Tätigkeit in den unmittelbarsten Alltagsrahmen stellt – das Wohnumfeld. Damit beteiligt er die Senioren gleichzeitig bzw. verschafft ihnen Einflussmöglichkeiten eben in diesen unmittelbaren Lebenszusammenhang. Denn die Lebensqualität misst sich vorrangig im Wohnumfeld und nicht in einem Betrieb, der durch die Pensionierung fiktiv geworden ist. Erfolge können so von den Senioren nicht nur spezifisch in einem jeweiligen Betä-

tigungsfeld wahrgenommen werden, sondern in ihrem unmittelbaren Lebensumfeld.

Die Senioren dominieren damit aber nicht nur die Wohngebietsarbeit, sie greifen auch auf völlig andere Voraussetzungen als die Erwerbslosen zurück. Die Herstellung von Kontinuität in bezug auf berufliche und gesellschaftspolitische Präferenzen ist für letztere nicht möglich.

*„Ich möchte zu ‚Dau wat‘ sagen, Haltepunkt“.* (Erwerbsloser A) - In diesem ersten Satz von A konzentriert sich das, was „Dau wat“ und sein dortiges Engagement für ihn bedeutet. Von der Politik fühlt sich A im Stich gelassen. Der Regierung wird eine Verantwortung für seine private Misere zugeschrieben, die sie aber nicht löst. Die Versprechen, die sie gibt, sind für seine Lebenssituation nichts wert:

*Das erst mal von unserer Regierung, die sabbern viel und halten nichts und hier ist es umgedreht, hier wird wenig gesprochen, aber viel gemacht.* (Erwerbsloser A)

Das genaue Gegenteil, fand er hier im „Haltepunkt“ bei „Dau wat“. Hier wurde er aufgenommen, *„als ob ich schon Jahre lang dazugehörte“*.

A war 23 Jahre auf der Warnow-Werft beschäftigt und ist gleich nach der Wende arbeitslos geworden. Dann war er zwei Jahre lang bei einer Zeitarbeitsfirma beschäftigt, wo er seiner Meinung nach nur ausgenutzt wurde. Danach stand er wieder auf der Straße. So wurde sein eigener *Haltepunkt* der Imbiss an der Ecke, bei dem er sich mit ehemaligen Arbeitskollegen traf. A beschreibt kurz und knapp seinen Abstieg nach der Entlassung. Orte, wo soziale Kontakte gepflegt werden konnten, gab es außerhalb des Arbeitslebens offensichtlich nicht. So blieb nur der Imbiss.

Weil er noch Mitglied der IG-Metall war, wurde er angesprochen, ob er nicht bei „Dau wat“ mithelfen könne.

*Ich mich gefreut, ich dachte, wär eine feste Einstellung. (...) Bin da aufgenommen worden, als ob ich schon Jahre lang dazugehörte. Ich dachte, das ist ne Arbeit, ne feste Einstellung und so. (...) Und denn, obwohl das nachher hier so ehrenamtlich war, ja und bin so aufgenommen worden im Kollektiv, als ob ich schon Jahre da auch zugehöre und das war, das war der Grund ‚Haltepunkt‘ bei mir.* (Erwerbsloser A)

Durch seine Tätigkeit bei „Dau wat“ (in der Selbsthilfe-Werkstatt) trifft er auch alte Kollegen wieder, lernt Kollegen aus anderen Berufen kennen, von denen er neue Fertigkeiten lernen und diese für sich in seinem Umfeld nutzen kann. Durch die Arbeit bei „Dau wat“ ist es möglich, Menschen über ein Engagement und die Aufnahme ins „Kollektiv“ wieder sozial zu integrieren.

A lehnt ein ehrenamtliches Engagement nicht ab, bleibt aber in seiner Situation (Arbeitslosigkeit) auf Erwerbsarbeit orientiert: *„Ich dachte, das ist ne Arbeit“*. Eine Orientierung auf Erwerbsarbeit bei bestehender Ausgrenzung aus dem Erwerbsleben bleibt erhalten und verhindert die Aufnahme eines ehrenamtlichen Engagements in Erwägung zu ziehen. Somit bleibt auch der Zugang zu ehrenamtlichem Engagement an die (netzwerkliche) Voraussetzung gebunden, Mitglied der Gewerkschaft zu sein.

Selbst in Freiwilligenagenturen, die die „Selbstermächtigung“ (Hesse 2001: 18f.) des einzelnen für eine Engagementaufnahme ideologisch voraussetzen, findet ein Großteil der Vermittelten über die Mund-zu-Mund-Werbung Zugang. In

einem Vergleich der Freiwilligenagenturen Halle und Frankfurt/Oder liegt der Anteil der Mund-zu-Mund-Werbung bei der Gewinnung ehrenamtlich Engagierter um die 70%. (Ebert/ Strittmatter 2003: 118)

Das ist auch bei B der Fall: *Also ich bin durch meine Arbeitslosigkeit eben zur ehrenamtlichen Tätigkeit gekommen, denn zu Hause, das weiß ja jeder, da hört man nichts, man erfährt nichts und durch Kollegen habe ich eben erfahren, Mensch, komm doch mal mit zur IG-Metall. (Erwerbslose B)*

B kommt ebenso wie A durch das (unfreiwillige) Ausscheiden aus dem Arbeitsprozess und über das Ansprechen durch Kollegen zum ehrenamtlichen Engagement. Die Isolation durch die Arbeitslosigkeit wird dabei als Grund für die Aufnahme des Engagements angeführt. Hierüber gelangt sie in das Projekt zur Mitgliederrückgewinnung. Sie muss sich neu einarbeiten, da sie auf der Warnow-Werft als Industriekauffrau tätig war. Im Projekt ist es ihre Aufgabe, austrittsbereite Mitglieder zurück zu gewinnen.

*Es war erst sehr schwer am Telefon mit den Leuten zu sprechen. (...) Na ja dann habe ich auch den richtigen Draht dazu gefunden, hab auch einige zurückgewonnen. Das war für mich wieder toll und für „Dau wat“. (Erwerbslose B)*

Über die für sie neue Tätigkeit gewinnt B wieder Zuversicht und Bestätigung: „das war für mich wieder toll“. Anschließend arbeitet sie für ein Jahr bei „Dau wat“ in einer ABM. Das Engagement eröffnet ihr einen Zugang zu unentgeltlicher Beschäftigung und schließlich einen Zugang zum Zweiten Arbeitsmarkt. Ehrenamtliches Engagement dient hier als Ersatz für verlorengegangene Erwerbsarbeit. Durch die Möglichkeit, über ehrenamtliches Engagement auf den Zweiten Arbeitsmarkt zu gelangen, bleibt B auch nach dem Auslaufen der befristeten Stelle ehrenamtlich an das neue Tätigkeitsfeld gebunden: *Nun bin ich wieder arbeitslos und bleib aber hier ehrenamtlich weiter tätig, ne. (Erwerblose B)*

In erster Linie ist ein Engagement für B eine Möglichkeit aus der Isolation der Arbeitslosigkeit herauszukommen und in zweiter Linie, sich die Möglichkeit für einen Einstieg in den (zumindest Zweiten) Arbeitsmarkt offen zu halten. Obwohl neue Kompetenzen erworben werden, macht diese Aktivität den einzelnen nicht für einen sich schnell wandelnden Arbeitsmarkt mit seinen Anforderungen fit. Denn Qualifikation hat einen Einfluss auf einen Arbeitsmarktwandel, nicht aber auf einen Arbeitsmarktabbau. Kompetenzaneignung wird notwendig, um überhaupt freiwillige unentgeltliche Tätigkeiten ausüben zu können. (Professionalisierung des Ehrenamtes) Darin liegt aber die Gefahr, dass Engagement seinen Eigensinn verliert und sich leistungsbezogener Erwerbsarbeit angleicht.

Ehrenamtliches Engagement hat hier weder mit einer individuellen Verpflichtung gegenüber der Gewerkschaft zu tun noch mit einem bürgerschaftlichen Engagement im Sinne von Teilhabe und Einflussnahme. Für A ist ehrenamtliches Engagement nicht die Sicherstellung größtmöglicher Kontinuität (wie bei C, D und F), sondern es ist ein Neuanfang, nachdem er durch die Arbeitslosigkeit immer mehr sozial ausgrenzt wurde. Ehrenamtliches Engagement ist hier ein bedeutungsvolles Mittel zur sozialen Integration. Dabei geht es A nicht (wie den Senioren) darum, *noch irgendwie* gebraucht zu werden, sondern überhaupt gebraucht zu werden. Durch eine starke Zentrierung auf Erwerbsarbeit, fallen bei Verlust womöglich alle Bindungen weg, da sie über die Arbeit bestehen und dies um so mehr in den neuen Bundesländern. Hier ist eine stärkere Erwerbszentrierung als in den alten Bundesländern zu beobachten. Die Verbindung von Beruf (Erwerbs-

arbeit) und Privatem (Familie etc.) entsteht über das Kollektiv. Arbeitsleben und Privatleben sind nicht so stark voneinander abgegrenzt. Das mag eine Folge der in der DDR praktizierten Einheit von Wirtschafts- und Sozialpolitik sein. Bei Verlust des Arbeitsplatzes gibt es dann seltener Netzwerke, die außerhalb und unabhängig vom ehemaligen Arbeitsleben bestehen und auf die zurückgegriffen werden könnte. Die Bedeutung des arbeitsweltlichen Begriffes (Arbeits-)Kollektiv wird ja auch von A thematisiert. Für die Gewerkschaften liegt hier ein Potential, auf das in der Wohngebietsarbeit angeknüpft werden kann.

An der unterschiedlichen Ausgangssituation von A und B zeigt sich deutlich, dass die Bedingungen für die Aufnahme eines Engagements von denen der Senioren völlig verschieden sind. Deshalb ist es auch fraglich, ob über die Information bzw. die Beratung und Betreuung von Gewerkschaftsmitgliedern (durch die Senioren) hinaus, Engagement von diesen motiviert werden kann. Zudem trifft die Argumentation auf unterschiedliche Verständnisse.

*Ein wichtiges Thema ist dabei eigentlich noch mehr Kolleginnen und Kollegen für ehrenamtliche Tätigkeit auch in Wohnbereichen zu gewinnen, unabhängig vom Alter. Ne, um alle erfassen zu können, anzusprechen, dass sie nicht mehr sagen können, äh wir hören ja von der Gewerkschaft nichts. Sondern dass sie alle Quartale, zumindest einen Quartalsplan reinbekommen, einige machen es halbjährlich, aber sie haben was in Kasten bekommen. Das Argument, was ist denn Gewerkschaft, was tut die Gewerkschaft, das wurde ihnen genommen, sondern jetzt können wir sagen, was tust du, warum nimmst du nicht teil an den Angeboten, die da kommen? (Senior E)*

Ehrenamtlich Tätige sind nach E für die zunehmenden Aufgaben in der Wohngebietsarbeit wichtig. Die Argumentation folgt dabei einer spezifischen Logik. Sie geht von einem Pflichtgefühl gesellschaftspolitischer Tätigkeit aus, das an die Plausibilität aus DDR-Zeiten erinnert. Der Hinweis auf erfolgte Information und die dafür abverlangte Rechtfertigung der Angesprochenen bei einem Nichtreagieren erfolgt auf einer moralischen Ebene, die Druck ausüben soll. Das dürfte an den Befindlichkeiten der Angesprochenen vorbeigehen.

Auch C konstatiert bei der Werbung von Mitgliedern, vor allem aber bei der Verhinderung von Austritten, eine Abstinenz gegenüber den Gewerkschaften.

*Wenn wir sagen, Mensch, wenn es die Gewerkschaft nicht mehr gibt, was ist denn dann. Wir wissen alle, dass der Druck der Arbeitgeber also derartig groß ist, dass letztendlich überhaupt nichts mehr hilft. Der Arbeitnehmer, der muss sich dem Druck beugen und er muss also zu immer niedrigeren Löhnen arbeiten und wir versuchen auch immer wieder in dieser Hinsicht die Gewerkschaft am Leben zu halten. Und das ist, das sehe ich eigentlich als meine Hauptaufgabe an, dass ich sage, um Gottes Willen, mit den Leuten reden, dass sie in der Gewerkschaft bleiben, erst mal, wenn wir hier diese Diskussionen führen, auf solche Austrittserklärungen hin. Du redest ja natürlich wie mit einem kranken Gaul und es ist erstaunlich, also, wie wenig Erfolg man eigentlich hat in solchen Gesprächen, äh, die Leute, die sagen, das bringt für mich persönlich keine Nutzen ein, fürchterlicher Egoismus. Und dann kannst du ihnen sagen, mein Gott noch mal, wie soll denn das werden, wenn in der Gewerkschaft dann bloß noch die fünfzig Prozent von heute sind.“ (Senior C)*

Ehrenamtliches Engagement erfüllt eine wichtige gesellschaftspolitische Aufgabe, in deren Mittelpunkt der Zusammenhalt der Arbeitnehmer steht. Es gibt

keinen Bruch mit dieser Erklärung aus der Vergangenheit, sondern eine Bestätigung. Diese Bestätigung wirkt sinnstiftend, motiviert ihn mit den Leuten zu reden, um in der Gewerkschaft zu bleiben. Allerdings findet C es „erstaunlich, wie wenig Erfolg man eigentlich in solchen Gesprächen (hat).“ Die Frage nach dem Nutzen einer Mitgliedschaft wird als Egoismus gedeutet. Dabei bleibt aber unberücksichtigt, dass die Gewerkschaften eben das Interesse der Erwerbslosen – Erwerbsarbeit zu schaffen – gerade nicht erfüllen können, wobei gleichzeitig im Zentrum der Argumentation die Erwerbsarbeit steht, die es zu verteidigen gelte. Die Aussagen vom Zwang auf die Arbeitnehmer bleiben für den einzelnen allgemein und berücksichtigen und treffen nicht seine Bedürfnisse. Zum anderen wird das alte Klassenkampf-Argument vom Zusammenhalt der Arbeiter vorgebracht. Die Rhetorik vom Zusammenhalten dürfte gerade bei denen wenig bewirken, die sich von der Gewerkschaftsarbeit ausgegrenzt fühlen.

Nach der Wende waren die Gewerkschaften zwar nicht mit ihrem ostdeutschen Pendant zu vergleichen, aber auch sie hielten nicht das was man von ihnen erwartete: die Verhinderung eines massenhaften Arbeitsplatzabbaus, gerade in der Werftindustrie und den jeweiligen Zulieferbetrieben. Der Nutzen der Gewerkschaften für sich selbst wird demzufolge vom einzelnen in Frage gestellt. Erst recht, wenn er aus dem Erwerbsleben ausgegrenzt ist. Die Gewerkschaften müssen sich eine andere Sicht auf sich selbst in bezug auf diese Zielgruppe erst erarbeiten. Gerade hier sind Überlegungen in der außerbetrieblichen Gewerkschaftsarbeit aus Sicht der Beteiligungsperspektive notwendig, will man Mitglieder erreichen, halten und werben. Eine Argumentation, die auf einen klassenkampfbegründeten Zusammenhalt abstellt, erscheint abträglich.

### *Verständnis und Funktion des Ehrenamtes*

Bezogen auf den Seniorenarbeitskreis dient ehrenamtliches Engagement in der gewerkschaftlichen Wohngebietsarbeit zur Herstellung der größtmöglichen Kontinuität in bezug auf Arbeit und Leben.

- a) Die Gewerkschaft ist weiterhin der Rahmen innerhalb dessen das ehrenamtliche Engagement stattfindet.
- b) Die ehrenamtliche Tätigkeit unterscheidet sich thematisch nur geringfügig von der ehemaligen beruflichen Arbeit.
- c) Die sozialen Kontakte, vor allem zum ehemaligen Kollegenkreis können weiter aufrecht erhalten werden.
- d) Bestehende gesellschaftspolitische Überzeugungen können beibehalten werden und lassen sich über die Thematik des ehrenamtlichen Engagements sogar bestätigen.
- e) Die einzelnen erfahren Sinnhaftigkeit und Bestätigung. (man wird auch als Senior noch gebraucht)

Neu ist, dass diese Tätigkeiten aus der Position des Ruhestandes gemacht werden. Das Engagement stellt über den erfahrenen Sinn und die Bestätigung hinaus, durch das „aktive Ehrenamt“ eine größtmögliche Beteiligung an gewerkschaftspolitischer Arbeit sicher. Das trägt in hohem Maße zu sozialer Integration bei.

Für die Erwerbslosen im "Dau wat" Projekt stellt sich die Situation anders dar. Ehrenamtliches Engagement ist weitestgehend ein Beschäftigungsersatz für verlorene Erwerbsarbeit.

- f) Ehrenamtliches Engagement verhindert soziale Ausgrenzung und Desintegration.
- g) Die einzelnen erfahren Sinn und Bestätigung durch das Einbringen von Kompetenzen, die sie besitzen oder neu erlernen.
- h) Die neu erlernten oder über einen Austausch mit anderen Kollegen erfahrenen Kompetenzen, können auch im privaten Bereich genutzt werden.

### 3.4.3 „Viva Lüd“ im „Dau wat“ e.V. Schwerin

Der „Dau wat“ e.V. Schwerin hat ähnlich wie in Rostock ein altes Gebäude (ein ehemaliges KFZ-Instandsetzungswerk) zu einem „Beratungs- Betreuung- und Kommunikationszentrum“ ausgebaut. Die Ehrenamtlichen haben das Haus „Viva Lüd“ getauft, was so viel bedeutet wie „es leben die Leute“. Das Zentrum wurde zum Zeitpunkt der Untersuchung<sup>37</sup> nur noch von ehrenamtlich Engagierten betrieben. Die letzte ABM-Stelle, die das Beratungsangebot abgedeckt hatte, war gerade ausgelaufen. Bei den Engagierten handelt es sich ausschließlich um Männer, die alle Gewerkschaftsmitglied sind und sich im Vorruhestand befinden. Angeboten werden: ein Computerkurs (2x wöchentlich), zu dem fast ausschließlich Senioren kommen, ein Klönsnackfrühstück (monatlich) und die Selbsthilfwerkstatt (2x wöchentlich). Eine Wohngebietsarbeit wie in Rostock findet hier nicht statt. Die Kapazität in bezug auf Information, Veranstaltungen, Kurse, Stadtteilarbeit (in Netzwerkstrukturen mit anderen Vereinen) und Beratung ist weitaus geringer oder gar nicht vorhanden. „Viva Lüd“ wird vor allem als Treff genutzt. Zum einen von den Senioren, die zum „Klönsnack“ aber auch zum Computerkurs kommen. Zum anderen von den ehrenamtlich Engagierten. Auch diese verstehen das Zentrum als Treff, in den man die eigenen Erfahrungen und Kompetenzen einbringen kann.

Die Engagierten in „Viva Lüd“ thematisieren in der Gruppendiskussion die Anschlussoption an eine sinnstiftende Tätigkeit nach dem vorzeitigen Ausscheiden aus dem Erwerbsleben. Mit ehrenamtlichem Engagement sind sie alle vertraut. Während ihres Berufslebens waren sie in unterschiedlichen Ehrenämtern aktiv.

- A: *Also Ehrenamt haben wir alle gemacht.*
- B: *Ja also wir kenn uns damit eben aus und wissen was es bedeutet und fühlen uns ganz wohl dabei. Wir haben jedenfalls Aufgaben und Tätigkeiten, die sonst so schlummern würden und gar nicht mehr rauskommen würden. Das wollten wir immer noch so'n bisschen forcieren damit diese grauen Zellen hier oben gar normal, ja auf gar kein Fall ...*
- C: *Wir wolln eben nicht auf der Parkbank sitzen mit der Pulle in der Hand.*
- A: *Ja das wollten wir natürlich nicht.*
- B: *Ja wir bewegen natürlich auch viele sich hier anzuschließen ne. Dass viele Leute auch herkommen.*

---

<sup>37</sup> Die Gruppendiskussion fand am 13.12. 01 im Haus „Viva Lüd“ statt, an der fünf engagierte Vorruheständler teilnahmen.

Den Engagierten von „Viva Lüd“ geht es vor allem darum, tätig sein zu können, indem sie ihre Erfahrungen einbringen und über Aktivität rege zu bleiben. Dabei können sie auf ihre Erfahrungen mit ehrenamtlicher Arbeit zurückgreifen. Aber nicht die Erfahrung selbst ist zentral, sondern die Möglichkeit, die eigenen Fähigkeiten und Kenntnisse einbringen zu können. Die Erfahrung ist insofern relevant, dass ihnen unentgeltliche Tätigkeiten außerhalb der Erwerbsarbeit nicht fremd sind. Welche Bedeutung der Möglichkeit beigemessen wird, eigene Fähigkeiten einzubringen, wird mit dem Beispiel extremen Ausgegrenzt-Seins beschrieben: „auf der Parkbank sitzen mit der Pulle in der Hand“. Ihr derzeitiges Engagement grenzen sie aber von dem während des Berufslebens ab. Ging es dort eher um eine Funktion (z.B. in der Schiedskommission), sehen sie im jetzigen Engagement eine Freizeitbeschäftigung, der sie zusammen mit anderen nachgehen.

*Frage: Und wie würden sie die Tätigkeit, die sie hier ausüben bezeichnen?*

*D: Hobby.*

*E: Ich würde sagen es iss `n Hobby. Ich mach das ja freiwillig in meine Freizeit. Meine Frau iss Gott sei dank noch ar-, arbeitet noch und zu hause rumsitzen bringt ja nichts.*

*A: Ja*

*B: Das iss, das iss für alle hier.*

*Mehrere: Ja*

*Am: Einmal iss es so, dass wir selber daran interessiert sind, nicht nur mit unserm Wissen, unseren Fähigkeiten zu hause rumzusitzen, sondern auch anderen Leuten damit zu helfen Ja und unsere Fähigkeiten und unsre Möglichkeiten weiterzugeben*

*D: Iss `n Hobby und ich kann mein Wissen praktisch andern vermitteln oder helfen.*

*C: Austauschen.*

*D: Austauschen ne.*

*C: Gedanken austauschen.*

*(...)*

*B: So `ne Begegnungsstätte.*

*D: Ja.*

*B: Für viele Leute, die mit sich nichts anzufangen wissen. (lacht) Die Freizeit haben. Die auch arbeitslos sind. Hier zusammzutreffen, um sich auszutauschen.*

*(...)*

*B: Na ja, so wir haben uns so zusammen gefunden und wollen das auch so weiter führen. Solange bis denn uns der Tod scheidet hier.*

*A: Solange das die IG-Metall noch hält hier.*

*B: Oder das Haus gehalten wird von der IG-Metall.*

*(...)*

*A: Auf jeden Fall haben wir festgestellt so was gerade in der heutigen Zeit sehr gebraucht wird so `ne Begegnungsstätte sozusagen. Es muss ja nicht unbedingt IG-Metall oder Gewerkschaft sein. Aber es müsste auch so in den Wohnbezirken in den Wohnabschnitten, so was müsste sein, wo die Leute die so zu hause im Prinzip mit sich nichts anzufangen wissen. Dass die nen Punkt haben, wo se hingehen können, wo zum Beispiel etwas organisiert wird. Denn die meisten warten doch nur darauf das jemand sagt,*

*kommt hier wir machen heute so was. Denn sind se hellauf begeistert. Und so was brauchen wir. Das iss ja gerade in der heutigen kalten Gesellschafts- eh Zeit hier, das iss ja schlimm hier. Was diese zwischenmenschlichen Beziehungen, dieses Kollegiale, was früher so war, das iss ja leider heute alles nich mehr vorhanden.*

*Und das versuchen wir hier so'n klein bisschen, aufrecht zu erhalten.*

Alle Engagierten stimmen der von D eingebrachten Definition, dass es „Hobby“ sei, zu. Sie unterscheiden die Tätigkeiten in „Viva Lüd“ von ehrenamtlicher Arbeit. Dieses „Hobby“ dient ihren eignen Interessen. Sie können sich mit anderen austauschen, anderen helfen, das eigene Wissen einbringen und diese Tätigkeiten selbst gestalten.

Wichtig ist die Begegnungsstätte nicht nur für sie selbst, sondern sie konstatieren ein großes Interesse auch bei anderen, die „mit sich nichts anzufangen wissen“, die „Freizeit haben“ oder „arbeitslos sind“. Sie verstehen sich dabei nicht als Sozialstation, sondern rekurrieren auch auf ihre eigenen Verhältnisse als Vorruheständler. Gerade in der „heutigen Zeit“, in der heutigen „kalten Gesellschaft bzw. Zeit“ würde eine Begegnungsstätte sehr gebraucht. Viele warteten darauf, dass etwas angeboten werde. Dabei steht ihre eigene Tätigkeit in der Selbsthilfwerkstatt, im Computerkurs und in organisierten (Freizeit)-Veranstaltungen im Zentrum.

Die Engagierten verbinden in „Viva Lüd“ ihre eigenen Interessen mit der Möglichkeit anderen zu helfen. Aus der Hilfe für andere ziehen sie auch Bestätigung und Befriedigung. *„Du hast anderen Leuten etwas gegeben, was beigebracht, und das ist für mich eine Befriedigung.“*

Diese Tätigkeiten grenzen sie von ehrenamtlicher Arbeit ab und fassen sie mit dem Begriff Hobby. Das heißt nicht, dass sie dabei keine organisatorischen Arbeiten übernehmen. Denn Veranstaltungen, Computerkurse, die Selbsthilfwerkstatt und den Klönsnack organisieren sie selbst. Ehrenamtliche Arbeit ist für sie aber eher Tätigkeit im Sinne der Organisationsinteressen. Seniorenarbeit oder Radtouren seien keine ehrenamtliche Tätigkeit. Ehrenamtlich sei man im Betrieb als Vertrauensmann oder im Betriebsrat tätig. Eine Ausweitung des Engagements lehnen sie aber nicht ab. Wenn sie hier im „Viva Lüd“ gebraucht würden, wären sie da. Aber auch für ehrenamtliche Tätigkeiten – also klassische Gewerkschaftsarbeit – wären sie offen, wenn man sie fragen würde.

Das Gemeinsame zwischen ihnen und ihren Rostocker Kollegen des Seniorenarbeitskreises ist, dass sie ihr Engagement selbstbestimmt gestalten können. Im Unterschied zu diesen verstehen sie ihr Engagement aber nicht als ehrenamtliche Tätigkeit, da sie nicht gewerkschaftspolitisch ist. Das liegt in erster Linie nicht an den unterschiedlichen Interessen, sondern an der Einbindung in die Strukturen gewerkschaftlicher Arbeit im außerbetrieblichen Bereich. Hier dürften, wie sich in der Rostocker Wohngebietsarbeit gezeigt hat, noch Potentiale für die Gewerkschaften liegen.

Es müssen Handlungsfelder geschaffen werden, in denen die Engagierten eigene Interessen und Bedürfnisse einbringen und in denen sie weitestgehend selbstbestimmt und verantwortlich tätig sein können. Sie nur als einen verlängerten Arm hauptamtlicher Arbeit zu begreifen, ist ebenso falsch wie die Engagierten nur in einer organisatorischen Arbeit für Freizeitveranstaltungen zu unterstützen. Ersteres degradiert sie zum Anhängsel, das andere suspendiert sie von den in-

haltlichen Themen gewerkschaftlicher Arbeit. Ebenso ist Erwerbslosenarbeit, die sich in Beratung erschöpft, nur ein Moment zusätzlicher Sozialpolitik. Wie sich in Schwerin zeigen lässt, gibt es hier Potentiale für gewerkschaftspolitische Arbeit im Wohnbereich. Allerdings scheint es von Vorteil, wenn diese Tätigkeiten auch in die Strukturen einer sich entfaltenden außerbetrieblichen Gewerkschaftsarbeit eingebettet sind. Die Anbindung der Senioren in Rostock an die Arbeit des "Dau wat" ist förderlich und motivierend für ihre eigene Tätigkeit. Bei den Schweriner Engagierten fördert gerade die Möglichkeit, interessegeleitetes Engagement selbstbestimmt zu gestalten, die Bereitschaft darüber hinaus gewerkschaftspolitisch tätig zu sein. Nicht Desinteresse an gewerkschaftlicher Arbeit und Politik ist einem Ehrenamt abträglich, sondern die fehlenden Strukturen, dieses zur Verfügung zu stellen.

Dies gilt mehr oder weniger auch für die Gruppe der Erwerbslosen. Auch wenn die Aktivierung dieser Gruppe schwieriger ist, so ist ein Engagement in diesem Sinne überhaupt nicht auszuschließen. Die Einbindung in Projekte, in denen gerade über selbstbestimmte und selbstverantwortliche gemeinsame Tätigkeit soziale Integrationsoptionen ermöglicht werden, eröffnen auch Engagementpotentiale für klassische gewerkschaftspolitische Arbeit im außerbetrieblichen Bereich. Dafür sind Senioren, Vorruehändler und Erwerbslose insofern prädestiniert, da sie eine zeitlich größer Präsenz in den Wohnbereichen aufweisen. Zu beachten ist dabei allerdings, dass diese Tätigkeiten nicht von einzelnen Gruppen dominiert werden sollten, da die Lebenssituationen der einzelnen verschieden sind. „Kommunikations- und Beteiligungszentren“ wie sich das vor allem beim „Haltepunkt“ in Rostock zeigt, sind gute Basen für gewerkschaftliche Tätigkeiten, die sozial-, kommunal- und gewerkschaftspolitische Anliegen verbinden.

#### 3.4.4 Zusammenfassung

Wie sich anhand von "Dau wat" Rostock und dem Schweriner „Viva Lüd“ zeigt, gibt es unterschiedliche Engagementvoraussetzungen und Interessen, aber auch verschiedene Bedingungen, um ein Engagement überhaupt aufzunehmen. Die Bedeutung, die das Engagement für die einzelnen hat, ist sowohl ihrer biographischen Situation geschuldet als auch der ehemaligen Einbindung in gewerkschaftliche Strukturen. Für die Bindung an die Gewerkschaften ist dies aber nicht der ausschlaggebende Punkt. Über die Ermöglichung sozial integrativer und selbstbestimmter Tätigkeit können hier dauerhafte Bindungspotentiale erreicht werden. Das zeigt sich besonders bei den Schweriner Engagierten, die auch für eine gewerkschaftspolitische Tätigkeit offen sind. Voraussetzung dafür scheint aber, in einem ersten Schritt auf die der sozialen Situation entspringenden Bedürfnisse einzugehen und Engagementoptionen anzubieten. Die Engagierten in Schwerin und die erwerbslosen Engagierten in Rostock machen ihr Engagement nicht davon abhängig, dass es bei der Gewerkschaft stattfindet. Das hat mit der speziellen Form ihres Engagements zu tun, das sie nicht als ein gesellschaftspolitisches verstehen. Ihnen geht es darum, ein Engagement grundsätzlich aufrechterhalten zu können. Dadurch, dass dies über die Gewerkschaften funktioniert, erwachsen Bindungspotentiale an die Gewerkschaften und eröffnen sich für diese Engagementpotentiale für gewerkschaftspolitische Arbeit im Wohngebiet. Darüber hinaus erlangen Gewerkschaften auch einen praxisbezogenen Einfluss auf kommunal- und sozialpolitische Strukturen.

Zusammenfassend lassen sich vier Engagementverständnisse ausmachen:

- gewerkschaftspolitisches Engagement (Seniorenarbeitskreis Rostock)
- Hobby (Schweriner Engagierte)
- soziales Engagement (Erwerbsloser A)
- Engagement als Brücke und Ersatz für Erwerbsarbeit (Erwerbslose A u. B)

Engagement wird besonders im Fall von A als ein soziales interpretiert. Das hängt mit dem von ihm ausgeübten Engagement zusammen, vor allem aber spiegelt sich darin eine Erwartung an Engagement: Ehrenamtlichkeit ist die Bereitschaft gegen andere, die hilflos sind, die erst mal nicht wissen, was sie anfangen sollen mit sich selber. Ja und wenn man den motiviert und das sie dann nachher mitziehen, das ist eine ehrenamtliche Arbeit. (Erwerbsloser A)

Das Engagement, das ihm bei "Dau wat" einen Zugang zu einer sinnvollen Tätigkeit eröffnete, baute damit auch eine Brücke aus sozialer Ausgrenzung heraus. Aus der eigenen Erfahrung wird die Bedeutung eines sozialen Engagements dadurch zentral. Einige Kernaussagen der Interviewinterpretationen werden folgend noch einmal in thesenförmig formulierten Folgerungen zusammengefasst.

#### 3.4.5 Folgerungen

- a) Die Effizienz von Wohngebietsarbeit beruht auf der Integration von ehemaligen Gewerkschaftsfunktionären (Engagement und Professionalität)
- b) Die ehrenamtliche Tätigkeit ermöglicht bei ehemaligen Funktionären eine Kontinuität in der Tätigkeit und im Sinn.
- c) Durch die stärkeren Desintegrationspotentiale eines schrumpfenden Arbeitsmarktes und den Nachwirkungen der ostdeutschen Einheit von Wirtschafts- und Sozialpolitik liegen in der Wohngebietsarbeit besondere Anforderungen und Möglichkeiten an und bei den Gewerkschaften: Arbeitslosigkeit und Identitätsbrachen.
- d) Die Argumentation des Seniorenarbeitskreis bei der Gewinnung von potentiellen Ehrenamtlichen greift auf eine klassenkämpferische Ideologie zurück und läuft dadurch Gefahr, auch abschreckende Wirkung zu haben.
- e) Der Zugang zum ehrenamtlichen Engagement erfolgt über die bestehende Mitgliederstruktur, der die potentiell Engagierten als Mitglieder angehören.
- f) Um ein Engagement ausüben zu können, müssen teilweise neue Kompetenzen erlernt werden. Hier gerät ehrenamtliches Engagement in die Gefahr der Professionalisierung.
- g) Durch das Pendeln Erwerbsloser zwischen zweitem Arbeitsmarkt und Arbeitslosigkeit wird eine Kontinuität des Engagements sichergestellt, die aber die Gefahr in sich birgt, dass sich das Engagement an leistungsbezogener Erwerbsarbeit orientiert.
- h) Eine Abstinenz ehrenamtlichen Engagements innerhalb der Gewerkschaft ist nicht einem unterstellten Egoismus geschuldet, sondern den organisatorischen Strukturen, in die Engagement und Engagementverständnis eingebettet sind.

- i) Über die außerbetriebliche Gewerkschaftsarbeit kann ein praxisbezogener Einfluss auf kommunal- und sozialpolitische Themen gewonnen werden.
- j) Engagemntoptionen im sozialpolitischen Bereich werden den Bedürfnissen der Engagierten gerecht, stärken die Bindungen an die Gewerkschaften und motivieren zu zusätzlichem gewerkschaftspolitischem Engagement.

### 3.5 Intensivfallstudie II: Die „Fallstudie Stuttgart“

#### 3.5.1 Auswahl der Erhebungen

In der „Fallstudie Stuttgart“ war das Arbeitslosenzentrum SALZ e.V. Ausgangspunkt und Mittelpunkt der Untersuchung. Das SALZ war anhand von Expert/inn/en-Interviews, die bei einem Feldaufenthalt der „16. Arbeitstagung gewerkschaftlicher Arbeitslosengruppen“ in Bad Orb geführt wurden, ausgewählt worden. Daran anknüpfend wurde eine Gruppendiskussion und Expert/inn/en-Interviews im SALZ sowie im DGB erhoben. Im außergewerkschaftlichen Bereich wurde der Zugang vor allem über die Ehrenamtsbörse in Esslingen (EBBE) hergestellt. Anschließend daran wurde eine Gruppendiskussion im Forum „Häppeker“, das als Plattform für unterschiedliche bürgerschaftlich engagierte Projekte dient, geführt. Weiterhin wurden Expert/inneninterviews in verschiedenen Vereinen und Projekten, Behörden und Verbänden in der Stadt Stuttgart und in Esslingen geführt. Eine weitere Gruppendiskussion wurde bei der DGB-Jugend durchgeführt.<sup>38</sup>

Übersicht 5: **Die einzelnen Institutionen in bezug zur Gewerkschaft**

Ort	in der Gewerkschaft	Gewerkschaftsbezug	außerhalb der Gewerkschaft
Stuttgart	Verwaltungsstelle DGB, Regionsvorsitz		
Stuttgart	DGB, Jugendbildungsreferent,		
Stuttgart	DGB-Jugend, Jugendprojekt „Arbeitsweltradio“		
Stuttgart	ver.di, -Jugendsekretärin		
Stuttgart		Stuttgarter Arbeitslosenzentrum SALZ e.V.	
Stuttgart			Initiative Bürgerengagement in Stuttgart (IBIS; Freiwilligenvermittlung)
Stuttgart			Kontakt- und Informationsstelle für Selbsthilfegruppen (KISS)
Stuttgart			Landesbüro Ehrenamt (Kultusministerium)
Stuttgart			Geschäftsstelle bürgerschaftliches Engagement (Sozialministerium)
Stuttgart			Paritätisches Bildungswerk
Esslingen			Koordinierungsstelle bürgerschaftliches Engagement /Sozialamt
Esslingen			Forum Im Heppäcker*
Stuttgart			Interessenbörse

<sup>38</sup> Zur Übersicht der Interviews, Gespräche und Beobachtungen siehe Übersicht 3.

Stuttgart			Treffpunkt Senior
Stuttgart			Mehrwert-Agentur
Stuttgart			FrEE-Akademie

\* Im Forum Happeker waren Engagierte aus folgenden Projekten vertreten: Balance, Rat und Tat, Seniorenstadtrat, Postmichel, Mentoren, Esslinger Börse für Bürgerengagement EBBE, Wohnberatung

### 3.5.2 Ehrenamtliches Engagement am Beispiel des Stuttgarter Arbeitslosenzentrums SALZ e.V.

#### 3.5.2.1 Das SALZ als Beispiel gewerkschaftlicher Arbeitslosenbetreuung

Das SALZ besteht seit 1985 und versteht sich als „Beratungsstelle, Arbeitslosenzentrum und -treff“. Es kann auf eine länger Vergangenheit zurückblicken als der "Dau wat" Verein in Mecklenburg-Vorpommern. Wesentlicher ist aber die Unterscheidung, dass das Projekt SALZ nicht in eine gewerkschaftliche Wohngebietsarbeit integriert ist und sich auch selbst nicht als solche versteht. Das mag nicht zuletzt damit zusammenhängen, dass die Arbeitslosenquote in den beiden Bundesländern stark divergiert. Laut statistischem Landesamt Baden-Württemberg lag diese im Jahr 2001 bei 5,5% (damit liegt sie im Vergleich sogar niedriger als die bisher höchste des Bundeslandes von 8,7% im Jahr 1997). In Mecklenburg-Vorpommern lag die Arbeitslosenquote 2001 bei 19,6%.<sup>39</sup> Damit überstieg sie die von Baden-Württemberg um ein Vielfaches. Besonders die Region um Rostock, wo tausende Arbeiter/innen aus der Werftindustrie und ihren Zulieferbetrieben entlassen wurden, ist davon stark betroffen.<sup>40</sup>

Das SALZ gliedert seine Angebote nach vier Bereichen:

- offener Bereich – hierunter fallen ein wöchentliches Frühstück und Mittagessen sowie Treffen im Café-Bereich
- Veranstaltungen und Informationsmaßnahmen
- Beratung (von Erwerbslosen)
- sonstige Angebote – wie die Arbeitsloseninitiative, PC-Nutzung und Frauentreff

Die höchste Nutzung erfuhr das Beratungsangebot mit 30%, gefolgt vom offenen Bereich (25%) und den Veranstaltungen/Kursen (23%).

Im Unterschied zu Rostock fällt auf, dass hier eine Arbeitsloseninitiative besteht, die eigenständig arbeitet und dabei den Rahmen des SALZ nutzt. Getragen wird das SALZ gemeinsam vom DGB, der Kirche und der Stadt Stuttgart.<sup>41</sup> Drei Mitarbeiter/innen teilen sich die zwei unbefristeten Stellen. Das SALZ ist mittlerweile eine etablierte Institution in der Stadt und weist für das Jahr 2001 einen Besucherkontakt von 2.930 aus. Die höchste Beratungsquote liegt mit 31% bei der Altersgruppe der 35 bis 45-Jährigen.

<sup>39</sup> 2000 lag die Arbeitslosenquote bei 19,0%. Damit ist wieder ein Anstieg zu verzeichnen. In Mecklenburg Vorpommern liegt die Arbeitslosenquote zudem höher als die der neuen Länder insgesamt (18,9%). Das Stellenangebot hat sich zum Jahr 2000 um 6,9% verringert (114 721 Stellenangebote 2001). ABM-Stellen waren 2001 immer noch wesentliches Entlastungselement (25.300). Von Langzeitarbeitslosigkeit waren 2001 37,4% der Frauen und 26,7% der Männer betroffen. (Quelle: Statistisches Landesamt Mecklenburg-Vorpommern)

<sup>40</sup> Von den ca. 55.000 aus dieser Branche verloren zwei Drittel ihre Arbeit. (Angabe: IGM-Rostock)

<sup>41</sup> Die Finanzierung erfolgt zu je einem Drittel vom DGB, der Kirche und der Stadt.

Ehrenamtliches Engagement findet im SALZ vor allem bei der Mitorganisation von Veranstaltungen und bei den wöchentlichen Frühstück- und Mittagsessen statt. Die Arbeitsloseninitiative wird ausschließlich von Ehrenamtlichen bestritten. Diese wird vom DGB, der auch den 2. Vereinsvorsitzenden stellt (im Wechsel mit der Kirche), als politische Arbeit verstanden:

*... dass die [die Arbeitsloseninitiative, Anm. F. Ernst] so eher den politischen Part spielt. Ja, wir haben auch festgestellt, also die Arbeitslosen sind nicht ohne weiteres politisch mobilisierbar, in unserem Sinne. (Experteninterview DGB-Stuttgart)*

Die anderen Bereiche des SALZ sind eher ein sozialpolitisches Engagement der Gewerkschaft, das zusätzlich zu den offiziellen Angeboten offeriert wird:

Wir machen dort ne Beratungsarbeit, die eigentlich Aufgabe des Sozialamtes, des Arbeitsamtes wäre. (ders.)

Die Notwendigkeit einer Wohngebietsarbeit, wie sie in Rostock stattfindet, wird hier nicht gesehen. Dazu trägt die relativ gute Situation auf dem Arbeitsmarkt in Baden-Württemberg bei:

*Da haben wir [im Gegensatz zu Ostdeutschland, Anm. F. Ernst] paradiesische Zustände. Also da müssten wir uns eigentlich schämen von Arbeitslosen und Erwerbslosigkeit zu reden. (ders.)*

Insgesamt sind im SALZ ca. 25 Erwerbslose ehrenamtliche engagiert. In der Arbeitsloseninitiative arbeiten bis zu zehn Engagierte mit.

Mit dem Begriff Ehrenamt haben die Engagierten nach Aussage eines Mitarbeiters des SALZ ein Problem, weil ihre Tätigkeit für sie nichts mit Ehre zu tun habe. Der Begriff bürgerschaftliches Engagement spiele ebenfalls keine Rolle, sondern werde eher von Institutionen gebraucht. Auch der Befragte des DGB hat gegenüber dem Begriff bürgerschaftliches Engagement eher eine ablehnende Haltung, obwohl er das Engagement des DGB im SALZ als „große Portion bürgerschaftlichen Engagements der Gewerkschaften“ bezeichnet.

*Ja, wir haben, wir haben ja hier in Stuttgart das Problem, dass der Oberbürgermeister und auch die Stadtverwaltung des Thema bürgerschaftliches Engagement sehr hoch hängt.*

*Allerdings, wenn man jetzt mal, äh, so manche Papiere zu dem Thema liest, dann wird sehr schnell deutlich, dass die oftmals mit bürgerschaftlichem Engagement Privatisierung gleichsetzen. Also die Gleichsetzung von gesellschaftlichen oder sozialen Aufgaben, die eben durch bürgerschaftliches Engagement preiswerter werden bzw. ganz ersetzt werden, zur Entlastung der Stadtkasse. (...) Und die Lobbyarbeit ist hier an der Stelle sehr groß. Und wir haben in Stuttgart da extra einen Beauftragten für bürgerschaftliches Engagement bei der Stadt, der da also die Vereine und so weiter berät. (...) Also wir nehmen den auch net zur K-, äh, wir benutzen den auch net. (ders.)*

Der DGB-Experte sieht in der Förderung bürgerschaftlichen Engagements die Gefahr, öffentliche Aufgaben zugunsten des kommunalen Haushaltes auf private Initiativen abzuwälzen. Ein anderes Problem sei die Lobbyarbeit der Vereine in Zusammenhang mit bürgerschaftlichem Engagement. Diese undifferenzierte Einschätzung kann als Resultat der Distanz des DGB zu bürgerschaftlichem Engagement außerhalb der Gewerkschaft gedeutet werden.

In Baden-Württemberg gibt es auf Verwaltungsebene zwei Stellen, die für freiwilliges Engagement zuständig sind. Das ist zum einen das „Landesbüro Eh-

renamt“ beim Ministerium für Kultus, Jugend und Sport. Dieses ist zuständig für ehrenamtliches Engagement in Vereinen in den Bereichen Sport, Kultur und Jugend. Hier wird unter Engagement eher das klassische Ehrenamt verstanden. Für bürgerschaftliches Engagement zeichnet die Abteilung 4 (Soziales) im Sozialministerium verantwortlich. Hier wird ein neues Verständnis von Engagement vertreten und gefördert.

Eine skeptische oder kritische Haltung gegenüber dem Begriff bürgerschaftliches Engagement fand sich nicht nur beim DGB und im SALZ, sondern auch in anderen Einrichtungen der Selbsthilfe und der Vermittlung von freiwilligen Tätigkeiten. Das war nur dort anders, wo von Verwaltungsebene aus eine konsequente Förderung und Unterstützung erfolgte (z.B. in Esslingen). Das Verständnis ehrenamtlichen Engagements von Erwerbslosen wird anhand der Gruppendiskussion, die im SALZ durchgeführt wurde, analysiert.<sup>42</sup>

### 3.5.2.2 Die Bedeutung ehrenamtlichen Engagements aus Sicht der Ehrenamtlichen

Gemeinsam ist den ehrenamtlichen Engagierten, dass sie die Freiwilligkeit ihrer Tätigkeit im Arbeitslosenzentrum betonen. Unterschiede bestehen in der Bedeutung, die sie dem SALZ für ihr Engagement zuweisen. So ist das SALZ für die Teilnehmer/innen der Arbeitsloseninitiative der Rahmen, innerhalb dessen und von dem aus sie politisch aktiv sein können. Sie sehen es als Notwendigkeit bzw. als Verpflichtung an, auf die Probleme und die Situation von Arbeitslosen hinzuweisen. Mit diesen Problemen an die Öffentlichkeit zu gehen, ist ein vitales Interesse der Arbeitsloseninitiative.

*C: Da wir ja arbeitslos sind und sonst nicht so viel zu tun haben, ist das halt a wenig a Abwechslung auch.*

*E: Für dich.*

*C: Ja, also für mich schon, ja.*

*D: Ja, für mich ist, ich mache ehrenamtliche Sachen, freiwillig mach ich das.*

*E: Ja.*

*D: Ich engagier mich aus Zivilcourage auf freiwilliger Basis.*

*C: Also ich koch, also wir machen fast, je nach dem was ... (Unterbrechung)*

*E:                                    L was anfällt.*

*C:       Was anfällt. Ja.*

*D: Ich habe was anderes gemacht. Flugblätter verteilt. (...) Also in die Öffentlichkeit zu gehen. Sich mal zu zeigen.*

Während C ihr Engagement als Abwechslung zu ihrem Alltag darstellt, welcher durch die Arbeitslosigkeit und die dadurch zur Verfügung stehende Zeit stärkere Bedeutung erlangt, insistiert D auf ein gesellschaftspolitisches Engagement, das er als Zivilcourage begreift. Diese wird als ein Anspruch verstanden, sich selbst in der Öffentlichkeit zu zeigen und dadurch das Thema Arbeitslosigkeit ins allgemeine Bewusstsein zu heben. Dieses Anliegen, die eigenen Interessen in der Öffentlichkeit zu artikulieren, wird von allen geteilt. Unterschiede sind aber in der

---

<sup>42</sup> Bei den Teilnehmer/innen handelte es sich fast ausschließlich um Mitglieder der Arbeitsloseninitiative im SALZ. Insgesamt waren es sechs Teilnehmer/innen (vier Männer und zwei Frauen). Die Gruppendiskussion fand am 14.10.02 statt.

Gewichtung zu sehen. So wird C zurückgewiesen, als sie für alle („wir“) auf die Frage antwortet, warum sie ehrenamtlich engagiert seien. Schon am Anfang der Gruppendiskussion zeigte sich – und dies wiederholte sich in ihrem Fortgang –, dass es für die aktiv Engagierten zwei Tätigkeitsbereiche gibt: ein Engagement im Innenbereich des SALZ und ein Engagement, das politisch in die Öffentlichkeit wirkt. Letzteres wird von allen als wichtig erachtet und von den meisten als das zentrale Anliegen betont. Die einzelnen weisen diesem Engagement aber unterschiedliche Bedeutungen zu. Diese Zuweisungen rekurrieren dabei auf die jeweilige Betroffenheit und den Anspruch der Engagierten.

*Ich bin in den Treffpunkt SALZ mehr oder weniger durch Zufall gekommen. Durch ein Plakat, es wurde Foto-AG oder so was angeboten. Und dann bin ich öfters daher und dann hab ich gemerkt, dass man sich auch politisch betätigen kann, insofern auf die Strasse zu gehen, um gegen das zu gehen, was uns betrifft. Damit das Thema Nummer eins nicht immer unter den Tisch fällt, sah ich es als zwingende Notwendigkeit, mitzumachen bei Demonstrationen. (...)*

*Das hat mich ganz stark interessiert und weil ich finde, dass wir einfach untergehen in den Medienlandschaften. Die vielleicht den Tag der Milch oder irgendwie was anderes oder Aktionärskurse höher bewerten und öfters interpretieren, als wie die Arbeitslosigkeit, die Thema Nummer eins sein sollte. Aber die Arbeitslosen werden bekämpft und das ist, was mir widerstrebt. Und wenn dann noch ein Kanzler uns als Faulpelze hinstellt, dann muss man um so mehr was tun. Weil das kann es nicht sein. Für die eigenen Unzulänglichkeiten, die die Regierungen verantworten müssen, die Leute dann zusätzlich noch bestrafen, wenn man ihnen den Teppich unter den Füßen wegzieht, sprich die Erwerbsarbeit. Ich spreche nicht von Beschäftigung. (...)*

*Ich halte es einfach für wichtig, dieses Thema wach zu halten und einfach, äh, was zu tun, um doch nicht unterzugehen, um gehört zu werden und darum mach ich in der Initiative mit. (Erwerbslose E)*

E kommt über ein Angebot zu SALZ und erkennt hier die Möglichkeit, sich politisch zu betätigen. Das „Thema Nummer Eins“ brennt ihr auf den Nägeln und sie sieht es als „zwingende Notwendigkeit“ sich dafür auch in der Öffentlichkeit einzusetzen, damit es nicht „immer unter den Tisch falle“. Das SALZ bietet den Rahmen, um mit dem wichtigen Thema Arbeitslosigkeit in die Öffentlichkeit gehen zu können. Zumal „wir“ (die Betroffenen) auch in den Medien untergehen. Obwohl die Arbeitslosigkeit in den Medien an erster Stelle stehen sollte, beschäftigen diese sich sowohl in Quantität als auch in Qualität entweder mit belanglosen Themen (Tag der Milch) oder mit Themen, die der eigenen Lebensrealität entrückt sind (Aktionärskurse). Statt dessen werden die Arbeitslosen sogar bekämpft. Diese macht sie am Beispiel des Kanzlerzitats fest, in dem die Arbeitslosen als Faulpelze bezeichnet werden. E nimmt diese Kampfansage durch den Kanzler an, und meint dass man deshalb um so mehr dagegen tun müsse.

E betont, dass es ihr nicht um Beschäftigung gehe, sondern um Erwerbsarbeit. Erwerbsarbeit bezieht sich hier auf den „Teppich unter den Füßen“, also auf die Grundlage des einzelnen Individuums. Erwerbslosigkeit thematisiert hier nicht das Problem der Nichtbeschäftigung bzw. des Nichttätigseins, sondern die ökonomische Grundlage des einzelnen. Dieser verliert diese Grundlage aber nach E nicht, sondern sie wird ihm „unter den Füßen weggezogen“. Statt Arbeit zu schaffen, was ihres Erachtens in der Verantwortung der Regierung liegt, lenke

diese von den eigenen Unzulänglichkeiten ab, indem sie jene beschuldigt, denen der Boden unter den Füßen weggezogen wurde. Sie verhindere nicht nur Arbeitsplatzverlust, sondern schaffe auch keine neuen Arbeitsplätze. Um die Verantwortung für die eigenen Unzulänglichkeiten abzugeben, stigmatisiere sie die Arbeitslosen als Faulpelze. E fühlt sich nicht nur im Stich gelassen, sondern angegriffen. Sie empfindet das Handeln der Medien und der Regierung nicht als nur ein Ignorantes, das sich um die Probleme der Arbeitslosen nicht schert, sondern als ein Aggressives, das die Arbeitslosen als Sündenbock benutzt. Für E manifestiert sich darin ein Existenzkampf um die eigene Identität und Integrität. Diesen Kampf muss man in der Öffentlichkeit führen, dort, wo auch die Angriffe getätigt werden. Dass es ihr dabei nicht um einen ökonomischen Existenzkampf geht, unterstreicht sie, indem sie ihre „nur“ mittelbare Betroffenheit als Erwerbsunfähigkeitsrentnerin unterstreicht.

Für E ist Engagement als Betroffene auch Artikulation ihrer eigenen Lebenserfahrung. Das SALZ sei dafür „ne ganz nette Plattform“, die ihr die Möglichkeit bietet, zusammen mit anderen in die Öffentlichkeit zu wirken. Allerdings findet es E betrüblich, dass es trotz der großen Anzahl von Arbeitslosen nicht gelingt, noch mehr Menschen für das Thema zu mobilisieren. Das liege nicht zuletzt daran, dass Arbeitslosigkeit durch ABM, kurzfristige Arbeitsverhältnisse oder Praktika unterbrochen werde. Und somit kein Grund bestünde, sich als Erwerbsloser im Sinne der eigenen Interessen zu engagieren. Außerdem gebe es auch Angst und Scham. Angst, sich seine zukünftige Stelle zu verbauen. Scham, einzugestehen, dass man arbeitslos sei. Angst und Scham müssten erst überwunden werden. Und man hoffe auch noch, wieder Arbeit zu finden, um aus dieser misslichen Lage herauszukommen und wieder zu denen zu gehören, die nicht ausgestoßen sind. Arbeitslosigkeit muss von den Betroffenen erst realisiert werden und sie müssen Mut aufbringen, sich gegen die Stigmatisierung als Ausgegrenzte zu wehren.

*E: Ein Punkt ist, dass sie teilweise dann in Maßnahmen verschwinden oder aber in kurzfristigen Arbeitsverhältnissen oder im Praktikum. (...) Es ist auch ein Stück weit äh, man möchte sich ja seine künftige Stelle nicht verbauen. (...) Deshalb mach ich aber jetzt gerade mit Fleiß meinen Mund auf, weil jetzt kann ich es mir erlauben. (...) Und vorher hätte ich das nicht getan. Am Anfang bin ich auch zu hause geblieben. Bin eigentlich nur aus dem Haus raus, so wie die Anderen, ne, die in Arbeit stehn, weil ich mich direkt geniert hab, weil ich auch noch gehofft hab, ich finde Arbeit.*

*B: Also ich denk, dass das schon ein Teil ist, dass das ein Großteil zuerst mal diesen Schock verarbeiten muss und sich zu hause verkriecht. Und dann ist es so, dass es zwar massiv viele Arbeitslose gibt, das aber, wenn man sich das genauer anguckt, sehr viel Leut doch sehr schnell wieder in eine Arbeit reinkommen, so dass die gar nicht erst auffällig werden nach außen hin. (...) Also so dass, es für die jetzt gar nicht als Notwendigkeit empfunden wird, da irgendwas öffentlich zu tun, sondern zuerst einmal wirst du auch noch mit dem Ding im Kopf, du kriegst wieder Arbeit, umrennen. (...) Und dann bei den Langzeitarbeitslosen, da ist es dann wirklich schon so, dass sie sich zu hause verkriechen.*

Das Eingeständnis der eigenen Betroffenheit von Arbeitslosigkeit wird verlagert. Solange es Hoffnung gibt, wieder erwerbstätig zu werden, gibt es keinen

Grund sich zu engagieren. Die Langzeitigkeit von Arbeitslosigkeit führe aber oft zu Handlungsunfähigkeit. Grund dafür sind Rückzug und Depressionen, mit denen auf Betroffenheit und Stigmatisierung reagiert wird. Für die Diskussionsteilnehmer/innen setzt Engagement also erst ein, wenn man die Arbeitslosigkeit als eigenes Schicksal realisiert habe, dann sei es aber für viele schon nicht mehr möglich, aktiv zu agieren.

Ein Engagement in einem Arbeitslosenzentrum wird aber ein Problem bleiben, solange Arbeitsloseninitiativen die Arbeitslosigkeit zum zentralen Thema haben. Wenn das Engagement hier als Selbsthilfe zur Wiedereingliederung verstanden wird, die sich um das Thema Arbeit zentriert, dann wird ein breiteres Engagement ausbleiben. Arbeitslose werden Beratung suchen, aber ihre Arbeitslosigkeit nicht als Auslöser und Thema für ein Engagement einbringen wollen. Dafür spricht der geringe Mobilisierungsgrad unter den Erwerbslosen. Dafür spricht aber auch, dass es viele Arbeitslosenzentren gibt, in denen Erwerbslose nicht ehrenamtlich engagiert sind.

Innerhalb eines Engagements im SALZ ist es möglich, Beschäftigungen nachzugehen, die selber strukturiert werden können:

*Erstens ist es hier problemlos. Man kann hier viel machen. Man kann sich engagieren. Man, man muss es net, man kann es halt machen, je nach dem, wie jeder will. Man kann kochen, es gibt aber auch andere Sachen. Wir haben ein paar Feiern im Jahr, die kann man mitmachen, mitgestalten. Es ist immer wieder was Neues also es ist schon viel Abwechslung da. (Erwerbslose C)*

C hebt die Unkompliziertheit beim Engagement hervor und unterstreicht die Offenheit der eigenen Engagementgestaltung. Damit wird auf die Abwesenheit von Zwang hingewiesen, die dem Engagement zugrunde liegt. Auch die mögliche Einteilung der eigenen körperlichen Ressourcen wird dabei als wichtiges Moment geschätzt:

*Es ist ne gute Sache hier im SALZ, sich so zu engagieren, wie es der eigene Energiehaushalt zulässt. (Erwerbslose E)*

Hier zeichnet sich ab, was ehrenamtliches Engagement ausmacht: die freie Entscheidung, sich zu engagieren, das Engagement selbstbestimmt gestalten zu können und das Engagement den individuell körperlichen und seelischen Präferenzen anzupassen.

Den Begriff „Ehrenamt“ lehnen die Engagierten für ihre Tätigkeit rigoros ab. Er drückt nicht das aus, was sie unter ihrem Engagement verstehen:

*Ehrenamt hat eigentlich damit ganz wenig zu tun, weil ich's gar nicht als Ehre betrachte. Es ist für mich eigentlich so ne gewisses Reich der Freiheit. Man kann im Ehrenamt das machen, was man gern tut und ist nicht gebunden an irgendwelche Vorstellungen, wie bringt mir das jetzt en Lohn oder ist das jetzt nützlich. (...) Warum mach ich, in Führungszeichen, ehrenamtliche Arbeit? Weil es Spaß macht, weil man es freiwillig macht und weil auch ne Notwendigkeit ist. (Erwerbsloser B)*

Im Engagement kann man dem nachgehen, was man gern tut und ist dabei oder gerade deshalb frei von Nutzenkalkülen. Die Rationalität erwerbsorientierter Arbeit ist hier nicht notwendig vorhanden. B geht es damit eher um Selbstentfaltung als um Anerkennung und öffentliche Äußerung wie das von E beschrieben wurde.

F: Das [Wort Ehrenamt, Anm. F. Ernst] ist mir gar nicht eingefallen. Ich weiß net mal was des alte und ob es das neue Ehrenamt ist.

E: Ja.

F: *Ich kann es also nicht definieren, weiß ich nicht. Ich hab des aus so ner Notwendigkeit heraus gemacht. Erstens war ich selber Betroffener oder bin ich noch Betroffener.*

(...) *Ich hab mir da keine Gedanken drum gemacht, ob das Ehrenamt heißt oder nicht.*

E: *Mich stört des.*

F: *Mir ist es eigentlich scheißegal, wie es heißt.*

E: Ja.

D: *Mich stört des Wort Ehrenamt auch.*

E: *Ich find's total unpassend.*

F: Ja.

E: *Ich seh's für mich selber auch eine ... (Unterbrechung)*

F: *└ Notwendigkeit.*

E: *Ja, ne Notwendigkeit. Ich möchte des gern tun, weil ich da auch einen Sinn drin sehe und weil ich denke, wenn wir des nicht machen oder wenn wir des jetzt nicht machen würden, wär es noch weniger.*

Ehrenamtliches Engagement wird aus einer Betroffenheit heraus aufgenommen, die sich in den Begriff des Ehrenamtes offenbar nicht integrieren lässt. Neben der Freiwilligkeit des Engagements und der Abwesenheit von Zwang gibt es aber auch eine Notwendigkeit, diese Tätigkeiten auszuführen. Diese Notwendigkeit bezieht sich einerseits auf das Ziel, die eigenen Interessen zu artikulieren, andererseits auf bestimmte Aufgaben, die kontinuierlich auszuführen sind.

*Ich halt es für meine Verpflichtung. Nicht unbedingt Spaß machen. (Erwerbslose E)*

Verpflichtung wird hier im Sinne einer Moral verstanden, sich für die Situation von Erwerbslosen zu engagieren. Dabei grenzt sich E von Spaß ab. Die erlebte und erfahrene Ungerechtigkeit, gegen die „die Politiker“ nicht nur nichts tun, sondern an der sie beteiligt sind, muss man jenen vor Augen führen. Das Gefühl, Arbeitslose seien Menschen zweiter Klasse, ist hier ein tragendes Motiv. Notwendigkeit wird mit der Verpflichtung verbunden, etwas gegen die Ungerechtigkeit zu tun.

Für B ist Notwendigkeit eine Voraussetzung, um Spaß zu empfinden.

*Ich möchte des gern tun, weil ich da auch einen Sinn drin sehe. (...) Es muss schon Spaß machen. (...) Wenn sich nicht ein Ehrenamtlicher findet, der sich da hinsteht und kocht, dann gibt's eben kein Mittagessen. So schlicht und ergreifend ist das. (Erwerbsloser B)*

Damit wird auf die Bedeutung der Selbstorganisation hingewiesen. Ehrenamtliches Engagement besteht auch darin, es selbst zu organisieren und nicht nur auf Angebote zu reagieren. Das ist hier deshalb erwähnenswert, weil in anderen Erwerbsloseneinrichtungen die Möglichkeit und die Notwendigkeit zur Selbstorganisation nur gering vorhanden ist. Sie ist aber für die Entfaltung selbstbestimmten Engagements unerlässlich.

### 3.5.2.3 Zusammenfassung

Im Engagement erfahren die Engagierten des SALZ die Möglichkeit, sich politisch zu artikulieren. Hierüber wird auch fehlende Anerkennung kompensiert. Es setzt voraus, dass die Situation der Arbeitslosigkeit individuell anerkannt und eine Notwendigkeit für öffentliche Äußerung befunden wird. In diesem Sinne ist das SALZ ein Rahmen für das politische Handeln der Erwerbslosen.

Ehrenamtliches Engagement wird auch hier als Selbstentfaltung verstanden, mit dem die eigenen Interessen verfolgt werden können, ohne bestimmten Zwängen unterworfen zu sein. Hervorgehoben wird die selbstbestimmte Einteilung der Tätigkeit, die es erlaubt, den Bedürfnissen des „eigenen Energiehaushaltes“ angepasst zu werden und außerdem als zusätzliches Element neben den alltäglichen Aufgaben (Abwechslung) erlebt wird.

Der Rahmen, den das SALZ bietet, ist für die Entfaltung des Engagements unerlässlich. Hier ist es innerhalb einer Gruppe möglich, das individuelle Engagement selbstbestimmt und an den eigenen Interessen orientiert einzubringen, ohne die eigenen physischen Grenzen außer acht zu lassen. Das Zentrum wird einerseits als Treff, andererseits als Rahmen für die Organisation eigener politischer Ansprüche genutzt. Sinn und Kompetenzen werden vor allem auch entwickelt, in dem man zusammen mit anderen gemeinsam tätig ist.

Die starke Zentrierung auf das Thema Erwerbsarbeit legt allerdings die Richtung des Engagements weitgehend fest, wie sich vor allem im nach außen gerichteten politischen Engagement zeigt. Außerdem dürfte die Bezeichnung Arbeitslosenzentrum auch in Baden-Württemberg viele Erwerbslose abschrecken, selbst wenn sie die Bedeutung der Arbeitslosigkeit für sich realisiert haben, liegt doch in dem Begriff die Gefahr einer Stigmatisierung.

### **3.5.3 Bürgerschaftliches Engagement. Das Beispiel Esslingen**

#### **3.5.3.1 Bürgerschaftlich Engagierte im „Forum Häpkeker“**

Ein Beispiel für die Bedeutung, wie wichtig und förderlich es ist, die eigenen Interessen einbringen zu können, zeigt sich am Beispiel der Gruppendiskussion in Esslingen.<sup>43</sup> Die Beteiligten sind in unterschiedlichen Initiativen und Vereinen aktiv und verstehen ihre Tätigkeit explizit als bürgerschaftliches Engagement und grenzen es klar vom Ehrenamt ab.

*Bürgerschaftliches Engagement ist wirklich, dass ich engagiere mich mit allem, ob des jetzt Diskussionen, ob des Schwierigkeiten, ob des schöne Dinge sind. Während beim Ehrenamt, beim Ehrenamt hat so was, wenigstens früher bei uns, da übernimmt man des Amt, da sagt man er macht des ehrenamtlich. Er schenkt, sie, die Frauen schenken ehrenamtlich am Seniorennachmittag den Kaffee aus, die dürfen ehrenamtlich den Tisch decken und abräumen, ja irgendwas machen. Des ist die Funktion, die einem von oben her aufgetragen wird. Ehrenamt. Während des bürgerschaftliche Engagement, das ist, da bring ich mich selber ein und mein Wissen und mein Können. So seh ich praktisch auch des was ich, ich bin*

---

<sup>43</sup> An der Gruppendiskussion am 17.10.02 nahmen sieben Teilnehmer/innen (drei Frauen, vier Männer) zwischen 43 und 79 Jahren teil.

*hier nicht im Ehrenamt. (Engagierte B)*

Bürgerschaftliches Engagement ist hier auch ein Stück Emanzipation aus alten Strukturen. Die Engagierten stellen das Übernehmen von Aufgaben innerhalb eines fremdbestimmten Rahmens in Frage, in den man durch Gruppen- bzw. Milieuanbindung gestellt ist. Hier kommt auch eine geschlechtsspezifische Thematisierung zum Tragen. Frauen übernehmen in Ehrenämtern in den meisten Fällen andere Funktionen als Männer, was sich nicht zuletzt darin spiegelt, dass Frauen insgesamt mehr im Bereich des „sozialen Engagements“ tätig sind, also im pflegenden und sorgenden Bereich.

Für B ergibt sich über bürgerschaftliches Engagement die Möglichkeit, die eigenen Intentionen umzusetzen. Das heißt in ihrem Falle, nicht eine zugewiesene Funktion auszuüben, sondern sich selbst mit ihrem Wissen und Können einzubringen. Über diese Form des Engagements gelingt auch eine Emanzipation von zugewiesenen geschlechtsspezifischen Rollenverständnissen im Ehrenamt. Dazu bedarf es aber Gelegenheiten, die dies ermöglichen. Die starke Unterstützung bürgerschaftlichen Engagements von seiten der kommunalen Verwaltung leitet dabei einen nicht unbeträchtlichen Beitrag. In Esslingen wird dies nicht nur vom Bürgermeister getragen, es wurden auch Stellen eingerichtet, die die bürgerschaftlichen Gruppen unterstützen. Hier existiert eine sehr enge Zusammenarbeit zwischen den bürgerschaftlich engagierten Gruppen und der Stadt.

Eine Aushandlung gab es zwischen den Teilnehmer/innen der Gruppendiskussion in bezug auf den Begriff „Altruismus“. Dieser wurde als die Bereitschaft verstanden, freiwillig zu helfen. Es stellte sich aber im Laufe der Diskussion heraus, dass ein Unterschied in der begrifflichen Besetzung bestand, die ihm zugeschrieben wurde. Auf das eigene Verhalten hatte dies keinen Einfluss. Denn Engagement wurde von allen als die Bereitschaft interpretiert, sich freiwillig einzubringen. Das eigene Engagement wurde dabei nicht als Pflicht verstanden, Aufgaben innerhalb einer Organisation zu übernehmen, sondern als Möglichkeit, die eigenen Interessen und Bedürfnisse in der jeweiligen Lebenssituation mit einem Engagement zu verbinden.

*Und dann hab auf dem Level was gesucht, was ich studiert habe. Und da hab ich gedacht, ich bin ein Philologe und jetzt kommt meine pädagogische, äh, da vielleicht auch zum Tragen. (...) Vielleicht war auch im Hinterkopf etwas von Gestaltenwollen, also im Besten Sinne. (...) Und dieses Helfen, dass sich das nicht nur im geistigen Bereich abspielt, sondern im Für- und Miteinander. Das hat man auch mitgekriegt über ein Stück weit Familie. (...), Dann spielt noch ne große Rolle eben, das was man mitgekriegt hat von der Uni, dieses Verständnis, meinetwegen, wenn Sie wollen, Martin Buber, des dialogische Prinzip. (Engagierte D)*

D. formuliert in dieser Passage das Konzept der „biographischen Passung“ aus ihrer individuellen und alltagsweltlichen Sicht. Sie beginnt ihr Engagement mit dem Übertritt in den Ruhestand. Hier wird versucht, an die eigene berufliche Ausbildung anzuknüpfen. Dabei spielt es auch eine Rolle, Verantwortung übernehmen zu können – „ein Stück mit Gestalten wollen“. Ihr Verständnis von sinnvollem Engagement, das mit dem Begriff des Helfens und des Miteinanders beschrieben wird, speist sich aus der Familienerfahrung, den beruflichen Kenntnissen und aus einem humanistischen Weltbild. Ausgangspunkt ist eine Motivation zu Helfen, aber mit Helfen innerhalb eines Ehrenamtes im klassischen Sinne hat das nichts zu

tun. D sucht Möglichkeiten, durch eigenes Engagement die mit- und zwischenmenschlichen Verhältnisse mit zu gestalten und qualifiziert sich hierfür sogar weiter. Sie hat an Kursen teilgenommen und leitet mittlerweile selbst Kurse. Ihr Engagement dient in erster Linie dem Bedürfnis, sich mit den eigenen Fähigkeiten einbringen und selbstbestimmt handeln zu können.

Den Disput zwischen Altruismus und Egoismus, der während der Diskussion immer wieder aufflackert, bringt A zu einem befriedigenden Abschluss. Sie verweist darauf, dass zu altruistischen Motiven der Anspruch hinzu gekommen sei, Spaß und Bestätigung zu erfahren. Außerdem habe man individuelle Zeitsouveränität gewonnen: man darf sich heute nach einer bestimmten Zeit wieder etwas anderes suchen. Damit knüpfte sie an die Beobachtung an, dass bürgerschaftliches Engagement als neue Form des Engagements zeitlich begrenzt ist und nicht mehr lebenslang an eine Institution gebunden bleiben muss:

*Ja, aber zu den altruistischen Motiven ist heute auch Spaß dazugekommen. Man findet ja auch Bestätigung für sich selbst. Das ist ein Stück weit ehrlicher auch. Und heute kann sich auch jeder erlauben, was anderes zu machen, nach `ner bestimmten Zeit, was anderes zu machen, und das ist im Grunde ehrlicher. (Engagierte A)*

*Jetzt muss man sich wirklich überlegen, dies was wir hier auch sagen, dass wir einfach dies net so nehmen, wie wir das gemacht hatten, nämlich unser ganzes Leben, sondern dies was jetzt auch das neue äh bürgerschaftliche Engagement ist, nämlich dieses Projektbezogene. Dass heißt, wenn das Projekt zu Ende ist, dann mache ich mal wieder Pause mit dem bürgerschaftlichen Engagement und wenn mir dann wieder was behagt, dann mache ich wieder weiter. (Engagierte B)*

Bürgerschaftliches Engagement wird als ein projektbezogenes, befristetes und themenorientiertes Engagement interpretiert, dem jeweils eine freiwillige Entscheidung zugrunde liegt. Dadurch grenzt es sich auch von den bisherigen Formen des Engagements der Teilnehmer/innen ab. Die Option, ein Engagement aufzunehmen und unterbrechen zu können, wann es dem einzelnen „behagt“, gewährleistet eine eigene Gestaltung des Engagements in der Zeit und in der Thematik. Dabei ist nicht die aufgebrauchte Zeit gemeint, die an das alltägliche Zeitbudget angepasst wird, sondern die zeitlichen Passagen, in denen abhängig von der Lebenssituation generell ein Engagement aufgenommen wird. Die Projektorientiertheit des Engagements ermöglicht darüber hinaus, eine Orientierung und Beteiligung an und eine Initiierung von bestimmten Themen. Gerade dadurch ist es eher auf die eigenen Interessen und Bedürfnisse abgestellt, die sich aus einem unmittelbaren individuellen Kontext herleiten. So gesehen ist bürgerschaftliches Engagement auch eine Emanzipation von hergebrachten Formen des Engagements, die auf die Zuweisung von Funktionen angewiesen sind, um die institutionelle Abläufe in Organisationen und Verbänden gewährleisten zu können. Bürgerschaftliches Engagement trägt in diesem Zusammenhang auch zur Auflösung geschlechtsspezifischer Rollenverständnisse bei, die sich in den klassischen Formen des Engagements (wie dem Ehrenamt) finden.

Die zeitliche Begrenzung des projektbezogenen Engagements scheint aber nicht die Kontinuität von Engagement generell in Frage zu stellen. Diese bleibt bei unterschiedlichem Projektbezug erhalten. Allerdings verweist B hier auf einen Unterschied zwischen den Generationen:

Die Kontinuität, die jetzt da ist, durch diese Generation [die eigene, Anm. F. Ernst], die eben immer noch da ist, die fällt weg. (...) Unsere Generation ist ne aussterbende Generation, dies sind die Frauen, die nach der Familienphase sich engagiert hatten. Die heutigen jungen Frauen können dies schon aus finanziellen Dingen nicht mehr. (Engagierte B)

Im bürgerschaftlichen Engagement sieht B in gewisser Weise ein generationspezifisches Dilemma. Einerseits ermöglicht es Formen der Ausübung eines Engagements, die den eigenen Interessen und Selbstentfaltungsmotiven gerecht werden. Andererseits muss man es sich finanziell leisten können. Deshalb werde es für berufstätige junge Frauen, die berufstätig sind schwierig, sich zu engagieren. Sie sind zwar finanziell unabhängig, aber zeitlich gebunden.

Für B, die einen Großteil ihres Lebens Hausfrau war, ist bürgerschaftliches Engagement letztlich die Möglichkeit, sich in einem außerfamilialen Zusammenhang innerhalb eines eigenen Tätigkeitszusammenhangs zu entfalten. Das um so mehr, als die klassische Form des Ehrenamtes ihr eine bestimmte Funktion und damit eine Rolle im Engagement zuwies. Die Selbstentfaltung setzt einen selbstbestimmten Tätigkeitsbereich voraus, der sich im bürgerschaftlichen Engagement verwirklichen lässt. Das ist insoweit von Bedeutung, da es hier um ein Engagement geht, das nicht zusätzlich zur Erwerbstätigkeit aufgeführt wird, sondern anstatt der Erwerbstätigkeit entbehrt. Allerdings sind dafür finanzielle Sicherungen notwendig.

Die meisten der Teilnehmer/innen verweisen aber auch (wie D) auf die Selbstverständlichkeit eines Engagements, die aus der Erziehung erwachse. Eine Engagementbereitschaft müsse man von klein auf mitbekommen haben. Entweder werde ein Engagementverständnis über Nachbarschaftshilfe oder über das in bestimmten Milieus eingelagerte Verständnis der Verpflichtung sozialisiert. Deshalb äußerten einige auch Zweifel daran, ob man bürgerschaftliches Engagement erlernen könne. Gerade in den neu aufgelegten Mentorenprogrammen in Baden-Württemberg sollen dafür qualifizierte Engagierte den sich neu Engagierenden mit Beratung und Unterstützung zur Seite stehen. Diese Mentoren/innen sollen die Heranführung an ein Engagement erleichtern und zu einer Aufnahme motivieren. B und C meinen dazu, dass ein Engagement von unten kommen müsse und nicht von oben (Verwaltung) her geschaffen werden könne. A begreift die kommunalen politischen Stellen dagegen als notwendige Bedingung für eine Engagementunterstützung, die Gelegenheiten schaffen müssen.

Die hier befragten Engagierten haben in ihrem Selbstverständnis ein Engagement aus eigenem Antrieb aufgenommen. Dabei schließen sie die Bedeutung der Sozialisation nicht aus, legen aber deren Verpflichtungsbindungen ab. Die jeweiligen Engagements, die die einzelnen ausüben, haben sie sich auf der Grundlage gesucht, sich selbstbestimmt in bestimmten Bereichen einzubringen. Dabei spielte bei einigen das Ausscheiden aus dem Erwerbsleben eine Rolle, bei anderen die Entfaltung eigener Bedürfnisse. Niemand äußert sich dahingehend, dass er / sie sich vor allem aus dem Gefühl einer Verpflichtung heraus engagiere. Den einzelnen erwachsen aber aus einer Sozialisation, in der Verantwortung und Engagement eingebettet ist, biographische Ressourcen, die sie für ein eigenes Engagement nutzen können. Dies könnte man als traditionelle Wertorientierung auffassen. Bei näherer Betrachtung zeigt sich jedoch, dass wir es tatsächlich mit einem neuen, modernen Verständnis des Engagements zu tun haben: die soziali-

satorischen Voraussetzungen schaffen zwar die grundsätzliche Bereitschaft zum Engagement, das tatsächliche Handeln wird aber von den Aspekten der Freiwilligkeit, Sinnhaftigkeit und der individuellen Befriedigung geleitet.

Dieser Akzentverschiebung versucht die lokale Politik im Untersuchungsfeld Rechnung zu tragen, indem sie Mentorenprogramme auflegt, durch welche den Bürgerinnen und Bürgern das Wissen um die Möglichkeiten eines Engagements zugänglich gemacht wird, und andererseits eine persönliche „Begleitung“ bereitgestellt wird. Diese Programme wenden sich vor allem an Jugendliche, um sie auf die Optionen des bürgerschaftlichen Engagements aufmerksam zu machen und sie zu motivieren und zu fördern.

Generelle Voraussetzung für ein Engagement ist allerdings eine finanzielle Absicherung. Alle Teilnehmer/innen sind nicht erwerbstätig, sie sind entweder im Ruhe- bzw. Vorruhestand, erwerbsunfähig oder Hausfrau.

*C: Für mich ist des Freiwilligenarbeit, des ist ne Sache, die muss mir Spaß machen. Wenn ich Geld dafür kriegen würde, wär es noch schöner. Aber weil, des ist was Interessantes, dann mach ich es halt auch ohne Geld, weil ich brauch keins. Aber wenn ich Geld bräuchte, ... (Unterbrechung)*

*D: Muss man es anders machen.*

*C: Dann müsst ich natürlich gucken.*

*D: Ja.*

*G: wir hatten auch die Diskussion hier schon mal im andern Kreis. Es lässt sich auch, auch viel, viel leichter grad hier in dem Rahmen arbeiten, wenn man von der Seite den Rücken frei hat.*

*G: Jemand, der Geld braucht ... (Unterbrechung)*

*E: †Der kann des nicht.*

*G: ist hier nicht in der richtigen Runde.*

*F: Ja, ja.*

*G: Ne. Der auf jeden Cent gucken muss.*

*D: Der wird sich's anders überlegen.*

Es besteht kein Zweifel darüber, dass Engagement einer Absicherung bedarf, die es erst erlaubt, sich freiwillig zu engagieren, wobei es sogar „noch schöner“ wäre, wenn die freiwillige Arbeit auch finanzielle Anerkennung fände. Ein Engagement, das als Beschäftigungsersatz zu fehlender Erwerbsarbeit aufgenommen wird, wird nicht thematisiert. Es bleibt bei den Überlegungen zum Engagement ausgeschlossen. Das mag daran liegen, dass die Thematik der Erwerbslosigkeit hier kaum eine Rolle spielt. Zusammenhänge von sozialer Ausgrenzung und Engagement werden nicht aufgegriffen.

*Und dann muss ich sagen, wenn ich gewusst hätte, wie sich die finanzielle Lage entwickelt, mit der Wende und mit allem, dann hätte ich mir schwer überlegt, ob ich nach der Familienphase, da weiterhin mich bürgerschaftlich engagiert hätte oder ob ich da net zurück wär in den Beruf. (Engagierte B)*

Ein Engagement wird nicht zuungunsten des eigenen Lebensstandards aufgenommen. Nur wenn dieser perspektivisch gesichert scheint, kommt ein Engagement zum Tragen. Bürgerschaftliches Engagement muss gewährleisten, die eigenen Kompetenzen in einer selbstbestimmten Tätigkeit einzubringen, die Entfaltungsperspektiven bietet, jederzeit kündbar ist und keine langfristige Verpflichtung bedeutet. Für die Ermöglichung von bürgerschaftlichem Engagement bedarf es Förderstrukturen, die diese Bedürfnisse berücksichtigen, gerade weil die En-

gagierten in kleine Gruppen oder Initiativen arbeiten, die über keine Lobbies durch Verbandsstrukturen verfügen. In Baden-Württemberg hat sich auf staatlicher Ebene eine beachtliche Struktur zur Förderung des Engagements entwickelt. Der Einsatz und die Überzeugung zur Bereitstellung von Gelegenheiten ist in einigen der von uns befragten Einrichtungen stark ausgeprägt. Nur diese Strukturen ermöglichen aber überhaupt solche Formen des Engagements.<sup>44</sup>

Dennoch muss kritisch betont werden, dass in diesem Zusammenhang die Gefahr besteht, dass bürgerschaftliches Engagement für die Zwecke der Kommune instrumentalisiert werden kann. Einige Experten äußerten in unseren Interviews aber auch, dass mit der Förderung bürgerschaftlichen Engagements das Selbstbewusstsein der Bürger wächst, Unterstützung für eigene Projekte einzufordern. Dabei bemerke man mittlerweile aber auch ein „Zurückdrehen“ an einigen Stellen, da diese Entwicklung einigen politischen Stellen zu weit gehe:

*Einige verantwortliche politische Stellen hier in Baden-Württemberg rudern da auch schon ein Stück zurück. Sie spüren, dass das, wenn sie das, was initiiert wurde, ernst nehmen, dann kommen sie in gewisse Erklärungsnot. Sie werden ja von den Bürgern ganz anders angegangen und angegriffen. Die fordern das ein, die sind da auch ein Stück selbstbewusster geworden. (...) Das sind die Punkte wo es kritisch wird. Dann wird eben auch oft gestoppt, von der Politik aus. (Experteninterview)*

Hieran zeigen sich auch die Grenzen in der Schaffung von Gelegenheiten, an die politische Förderstrukturen stoßen. Der selbstbestimmte aktive Bürger ist eben nicht teilbar. Ein eigenverantwortliches Übernehmen kommunaler Aufgaben, die im Engagement liegen, kann mit den situativen Interessen der Politik kollidieren. Wenn Politik bürgerschaftliches Engagement in einem selbstbestimmten und selbstverantwortlichen Rahmen fördern will, muss sie auch den Gegebenheiten unterschiedlicher Interessen Rechnung tragen. Ansonsten setzt sie sich dem Verdacht aus, bürgerschaftliches Engagement für die eigenen Zwecke zu instrumentalisieren. Damit wird bürgerschaftliches Engagement aber letztlich behindert und unter die Kuratel einer Politik gestellt, die öffentliche Aufgaben delegiert, aber die vollständige Kontrolle über die Formen und Inhalte der Aktivitäten sicherstellen will. In dieser Weise wäre bürgerschaftliches Engagement die Indienstnahme der Engagementbereitschaft der Bürger, bei gleichzeitiger Beschneidung der Selbstbestimmungs-, Beteiligungs- und Mitwirkungsmöglichkeiten.

### 3.5.3.2 Zusammenfassung

Engagementformen, die sich an einem themenorientierten, selbstbestimmten und zeitlich begrenzten Engagement orientieren, offerieren Selbstentfaltungspotentiale für die Engagierten. Für die hier Engagierten, die nicht erwerbstätig sind, bieten sie Anschlüsse an selbstbestimmte Tätigkeitsbereiche. Das geschieht nach einer beruflichen Phase (Eintritt in den Ruhestand oder Erwerbsunfähigkeit) und/oder außerhalb der Familienarbeit (Hausfrau).

Bürgerschaftliches Engagement bietet einen Rahmen, der sich von den zuweisenden Funktionen innerhalb des „alten“ Ehrenamtes emanzipiert. Damit

---

<sup>44</sup> Hier ist auf eine starke Förderung von Netzwerken auf kommunaler und Landesebene hinzuweisen, zum Beispiel in der Stadtverwaltung – hier besonders Esslingen –, im Sozialministerium, im Paritätischen Bildungswerk, in der Kontaktstelle für Selbsthilfegruppen.

entfällt eine Unterordnung unter institutionelle Rationalitätskriterien, die das Funktionieren von Verbänden, Organisationen und Vereinen sichern. Einer Emanzipation von den Formen eines „alten“ Ehrenamtes ist zugleich auch eine Emanzipation von typischen geschlechtsspezifischen Rollen innerhalb des Ehrenamtes immanent.

Wertgeleitete sozialisatorische Voraussetzungen sind eine Ressource für die Engagementbereitschaft, zurückgreifen, die die Aufnahme eines Engagements erleichtern. Dennoch findet sich hier eine Akzentverschiebung: die Bereitschaft zum Engagement wird nicht hinreichend aus einem Verpflichtungsgefühl heraus geleitet, sondern von den Möglichkeiten, Sinn, Befriedigung und Spaß in der jeweiligen Tätigkeit erfahren zu können.

Die Schaffung von Rahmenbedingungen für neue Formen des Engagements setzt die Ermöglichung von Gelegenheiten voraus. Hierfür müssen Strukturen von Politik und großen Verbänden Sorge tragen. Darin liegt aber zugleich die Gefahr einer Indienstnahme von Engagement. Priorität muss die Aktivierung des Bürgers/der Bürgerin haben und nicht die Vorteilnahme von Engagement für eigene Interessen.

In der Beschreibung des eigenen Engagements durch die Diskussionsteilnehmer/innen wird der Begriff des Helfens inhaltlich transformiert. Helfen im Sinne von Altruismus ist in der Selbstdefinition von Engagement immer noch präsent, ohne dabei das individuelle Verhalten zu determinieren. Die Verwendung des Begriffs „Helfen“ transformiert die Idee eines Miteinanders in neue Engagementformen, in denen selbstbestimmende Motive gegenüber verpflichtenden Motiven im Vordergrund stehen.

Bürgerschaftliches Engagement, wie es am Beispiel der Engagierten im „Forum Happeker“ beschrieben wird, bedarf zweier Voraussetzungen. Erstens ist eine finanzielle Absicherung der Engagierten notwendig. Und zweitens darf Engagement nicht primär als Instrument aufgefasst werden, um Zugänge zu Erwerbsarbeit zu ermöglichen. Bürgerschaftliches Engagement wird weder im Zusammenhang eines möglichen Ersatzes für Erwerbsarbeit gesehen noch in einer Instrumentalisierungsstrategie für einen möglichen Arbeitsmarktzugang. Das mag auch deshalb hier nicht relevant sein, weil die Frage nach sozialer Integration bzw. Desintegration durch Erwerbslosigkeit eine sehr marginale Rolle spielt. Außerdem ist diese Frage für andere Nicht-Erwerbstätige nicht zentral, weil eine Gefährdung sozialer Integration für diese offensichtlich nicht wirklich zur Disposition steht.

#### 3.5.4 Engagementstypen

Bei den ehrenamtlich Engagierten variieren die eigenen Bedeutungsgehalte in bezug auf ihr eigenes Engagement in Abhängigkeit von ihrer sozialen Situation. Innerhalb der untersuchten Projekte konnten unterschiedliche Engagementstypen ausgemacht werden. Die Vorstellung dieser Typen, ist als eine kurze Zusammenfassung der in den Projekten analysierten verschiedenen Engagementausprägungen zu verstehen. Es wird dabei nicht auf die Details der differenzierten Formen der Interpretation zu den einzelnen Engagements in den Projekten eingegangen.

Vier Engagementstypen werden zusammenfassend im folgenden vorgestellt:

- der pensionierte Funktionär
- der Vorruheständler
- der Erwerbslose
  - der Arbeitsmarktanwärter
  - der sozial engagierte Erwerbslose
  - der politisch engagierte Erwerbslose
- der bürgerschaftlich Engagierte

Entsprechend den verschiedenen Ausgangssituationen unterscheiden sich auch die Motivationen und Bedeutungszuschreibungen von Engagement der einzelnen Typen.

Der dem traditionellen Ehrenamt am nächsten kommende Typ ist der pensionierte Funktionär. Er möchte noch für die Gewerkschaft da sein bzw. sich „Nützlich-Machen“. Dass dies notwendig ist, ergibt sich aus der Tatsache rückläufiger Mitgliederzahlen. Die Gewerkschaft wird als gesellschaftspolitische Kraft begriffen, die mittlerweile die einzige sei, die die Interessen der arbeitenden Bevölkerung vertritt und sich für deren soziale Belange einsetzt. Indem man sich in diese Organisation einbringt, leistet man (weiterhin) gesellschaftlich bedeutsame politische Arbeit. Als eine der Hauptaufgaben wird die Betreuung und Werbung von Mitgliedern im außerbetrieblichen Bereich angesehen.

Der Typ des Vorruheständlers nutzt das ehrenamtliche Engagement als Beschäftigung, in der er berufliches Wissen und Kompetenzen weitergeben kann. Hier ist das „Noch-Gebraucht-Werden“ bzw. „Sich nützlich machen“ vorrangig auf die ehemals berufliche Kompetenz abgestellt und hat erst nachrangig (und nicht wie beim Typ des „pensionierten Funktionärs“) mit gewerkschaftspolitischer Arbeit zu tun. Das ehrenamtliche Engagement wird als Hobby interpretiert, was darauf verweist, dass es sich für die Engagierten eindeutig von der Struktur von Erwerbsarbeit unterscheidet und von gewerkschaftspolitischer Arbeit abgrenzt.

Diese Bedeutung finden sich auch bei Vorruheständlerinnen und Erwerbstätigen außerhalb der Gewerkschaft. Allerdings wird die freiwillige Arbeit dort nicht als Hobby verstanden, sondern als Möglichkeit sich interessante Tätigkeitsfelder zu erschließen, die sich aber bezüglich der Zeit, der Eingebundenheit etc. von Erwerbsarbeit unterscheiden. Unterstrichen wird die Voraussetzung, dass das Engagement Spaß machen muss. Hier wird ehrenamtliches Engagement genutzt, um sich einen Tätigkeits-Ersatz zu schaffen, der vor allem den Selbstentfaltungskriterien der Engagierten entsprechen muss. Diese Selbstentfaltungsmotive lassen sich für die Engagierten trotzdem in Einklang mit sogenannten Werten des sozialen Engagements bringen. Gesellschaftlich notwendige Arbeit, die anderen zugute kommt, wird hier nicht als Pflicht aufgefasst. Bemerkenswert ist hierbei, dass das ehrenamtliche Engagement, welches im kirchlichen Umfeld stattfindet, keine Milieuspezifität aufweist. Das mag der Situation im Osten geschuldet sein, verweist aber auch auf die Innovation solcher Projekte. Diese liegt in der Öffnung des Zugangs zu solchen Projekten und in der damit möglichen Einbindung von Engagierten.

In den Erwerbslosenprojekten sind die erwerbslosen Engagierten in der Minderzahl. Das hat zum einen mit der Nichtorganisation und dem „Hang“ zur Isolation von Erwerbslosen zu tun. Andererseits hat sich in den Gruppendiskussionen sowie in Experten/inneninterviews herauskristallisiert, dass die viel zitierte und geforderte „Hilfe zur Selbsthilfe“ eher diese Phänomene verstärkt anstatt sie zu überwinden. Dies erklärt sich aus dem politischen Kontext, in dem der Begriff

benutzt wird und dessen Bedeutung ihm anhaftet. Hier gibt es entscheidende Unterschiede zwischen West- und Ostdeutschland. In Ostdeutschland firmiert der Begriff fast ausschließlich unter der Bedeutung gegenseitiger Hilfe von Personen, die sich aufgrund eines bestimmten Problems zusammenfinden. Arbeitslosigkeit wird als Makel interpretiert, der selbstverschuldet ist und den man nicht gern nach außen trage. Erwerbslosigkeit wirkt in diesem Sinne stigmatisierend und hemmend für die Engagementbereitschaft.

In den Erwerbslosenprojekten selbst konnten drei Typen ausfindig gemacht werden. Die sozial engagierten Erwerbslosen, die politisch engagierten Erwerbslosen und die Arbeitsmarktanwärtler. Letztere kümmern sich, indem sie sich für die Interessen der Erwerbslosen einsetzen, um die eigenen Interessen. Ein zentrales Motiv ist die Intention, über ehrenamtliches Engagement wieder in den Arbeitsmarkt zu gelangen. Diese Engagierten gelangen oft über Qualifizierungsmaßnahmen in den zweiten Arbeitsmarkt. Häufig bleiben sie den Projekten nach Auslaufen dieser Maßnahmen mehr oder weniger – unterstützend – erhalten, in dem sie sich weiterhin ehrenamtlich engagieren. Hier sind deutliche Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland sichtbar, was vor allem auf die unterschiedliche Strukturpolitik zurückzuführen ist.

Der Typ des sozial engagierten Erwerbslosen interpretiert sein Engagement aus der Erwartung, die er an ein Engagement heranträgt. Grundlage ist dabei die eigene Situation, die auf der Erfahrung von drohender oder realer sozialer Ausgrenzung beruht. Für diesen Typ bieten die Möglichkeiten des Engagements vor allem Integrationschancen, Chancen zur Strukturierung des Alltags und der Durchbrechung der Isolation sowie Chancen zu erwerbsloser Tätigkeit. Die Nutzung der Chance, seine Interessen über solche Projekte politisch zu vertreten, ließen sich in Ostdeutschland nicht finden.

Die Möglichkeit, seine Interessen politisch in der Öffentlichkeit zu artikulieren, finden sich im Typ des politisch engagierten Erwerbslosen. Hier steht über die selbstbestimmte, sinnstiftende, gemeinsame Tätigkeit mit anderen hinaus, die Intention politischer Teilhabe im Mittelpunkt. Der strukturelle Rahmen von Projekten wird dabei genutzt, die eigenen Befindlichkeiten der sozialen Situation der Erwerbslosigkeit in der Öffentlichkeit bekannt zu machen und die eigenen Interessen zu vertreten.

Der bürgerschaftlich engagierte Typ beschreibt sein Engagement als selbstbestimmt, themenorientiert, projektbezogen und zeitunabhängig. Es bietet ihm die Möglichkeit, außerhalb der Erwerbsarbeit, nach der beruflichen Phase und außerhalb der privaten Sphäre ein selbstentfaltungorientiertes Engagement innerhalb einer Gruppe von Engagierten aufzunehmen. In der neuen Form des bürgerschaftlichen Engagements wird das Verständnis des „Helfens“ als gemeinwohlorientiertes Handeln aufrechterhalten und in ein selbstbezogenes Engagement transformiert, indem die Verpflichtungszwänge des „alten“ Ehrenamts abgestreift werden. Dadurch gelingt auch eine Emanzipation von Funktionszuweisungen und Rollenverständnissen, die im „alten“ Ehrenamt eingebettet sind.

### **3.6 Zusammenfassung**

In der Untersuchung wurde der Schwerpunkt auf erwerbslose ehrenamtlich Engagierte gelegt. Dabei standen gewerkschaftliche Erwerbslosenprojekte im Zentrum. In diesen Projekten sind aber Erwerbslose – mit Ausnahme des Stutt-

garter Arbeitslosenzentrum SALZ – als Engagierte unterrepräsentiert. Das hat nicht zuletzt damit zu tun, dass diese Projekte in erster Linie der Beratung und Betreuung von Erwerbslosen dienen. Die Frage, die sich hier stellt, ist die nach der möglichen Einbindung von potentiell Engagierten in ein Engagement. Dazu sind unterschiedliche Bedingungen zu beachten, die an die Voraussetzungen von Erwerbslosen anknüpfen.

Es müssen Rahmenbedingungen geschaffen werden, die den Interessen und Bedürfnissen der potentiell Engagierten gerecht werden. Wie sich am Beispiel SALZ zeigen ließ, gehen Engagierte ihrem Interesse nach selbstbestimmter, gemeinsamer Tätigkeit dort nach, wo sie selbstorganisiert ihre Bedürfnisse entfalten können. Das SALZ bietet auch die Möglichkeit, sich öffentlich als Gruppe zu artikulieren. Hierzu bedarf es aber einer selbstbewussten Anerkennung der eigenen Situation. Das ermächtigt zu einem politischen Engagement im eigenen Interesse als Erwerbslose/r, bleibt damit aber auf das Thema Erwerbsarbeit orientiert. Erwerbslose treten hier als erwerblose Engagierte im eigenen Interesse auf, die sich über die isolierenden Wirkungen einer Stigmatisierung hinwegzusetzen versuchen.

Für viele Erwerbslose ist die Stigmatisierung ein Grund, sich gerade nicht in Arbeitslosenzentren zu engagieren. Darauf haben die "Dau wat" Vereine reagiert, indem sie ihre Zentren als „Kommunikations- und Beteiligungszentren“ bezeichnen, die für jeden offen sind. Die Angebote dürfen sich jedoch nicht in Beratung und Informationsveranstaltungen erschöpfen, sondern müssen strukturelle Voraussetzungen für ein Engagement schaffen. Das kann über die Beteiligung an Tätigkeiten geschehen, die ehrenamtlich ausgeführt werden können wie am Beispiel Rostock gezeigt wurde (Selbsthilfwerkstatt, Beratung). Das kann aber auch durch die Möglichkeit selbstorganisierter Tätigkeit ermöglicht werden wie es sich am Beispiel SALZ zeigt. Dabei muss allerdings sensibel mit der Etikettierung von solchen Gruppen umgegangen werden. So lehnen zum Beispiel die engagierten Frauen im "Dau wat" Stralsund die Bezeichnung „Hilfe zur Selbsthilfe“ ab, weil auch diese stigmatisierend wirke:

Selbsthilfe im sozialen Bereich hat irgendwo so ´n negativen Touch angenommen. (...)Wir würden uns gerne treffen, aber nicht in einer Selbsthilfegruppe. Und deswegen heißt unser Arbeitskreis „Frauenarbeitskreis“, was immer sich dahinter verbirgt. (...) Zu ner Selbsthilfegruppe zu gehen, wo sich Arbeitslose treffen, nee, zumindest ham wir die Erfahrung gemacht. (...) Ja, weil das ne Sache is, die Arbeitslosigkeit, jeder sieht das ja. (Expertin, "Dau wat" Stralsund)

Unter der Bezeichnung „Frauenarbeitskreis“ sind dort ca. 25 Frauen selbstorganisatorisch aktiv. Die selbstbestimmte Tätigkeit in einer Gruppe ist hier von besonderer Relevanz, da es nicht nur um Selbstentfaltung und ein sich „Nützlich-machen“ wie das am Beispiel Esslingen sichtbar wurde, geht, sondern um die Selbstbestätigung aus einer Tätigkeit, die durch eine infrage gestellte Identität aufgrund von Erwerbslosigkeit ihre Bedeutung erlangt. Die Bedeutung selbstorganisierter Tätigkeit in einer Gruppe, die gleichzeitig als Netzwerk dient, findet sich auch beispielhaft in der Rostocker Ehrenamtsbörse „Marientreff“.<sup>45</sup> Die Ehrenamtsbörse dient nicht nur der Vermittlung engagementbereiter Freiwilliger,

---

<sup>45</sup> Die Rostocker Ehrenamtsbörse „Marientreff“ wird über drei SAM-Stellen betrieben. Sie ist seit 1999 eröffnet und wird von der Kirche getragen. Ca 40 Frauen sind hier ehrenamtlich involviert. Mit fünf Frauen wurde am 20.6.02 eine Gruppendiskussion durchgeführt. Zwei Expertengespräche wurden am 23.5.02 erhoben.

sondern ist vor allem auch ein „Treff“ engagierter Frauen, die auch in anderen Institutionen ehrenamtlich tätig sind. Der „Treff“ ist offen für jede/n und dient als Kommunikations- und Informationszentrum. Hier findet ein Austausch Gleichgesinnter statt, deren Gemeinsamkeit es ist, sich engagieren zu wollen, um „aktiv zu bleiben“, sich „nützlich zu machen“, „Dinge auszuprobieren“ und „Spaß zu haben“.

Ausgangspunkt eines Engagements ist oft die sogenannte Selbstermächtigung („Empowerment“), die für eine Engagementaufnahme Voraussetzung ist, aber nicht bei jedem vorausgesetzt werden kann. Das hat bei Erwerbslosen nicht zuletzt mit ihrer Orientierung auf Erwerbsarbeit zu tun. Bei der Werbung von potentiell Engagierten ist dabei auf ihre biographische Situation zu achten, die mit den offerierten Möglichkeiten in ein Passungsverhältnis gelangen muss. Das setzt eine Sensibilisierung der Kontaktpersonen voraus (vgl. Beispiel "Dau wat" Rostock). Außerdem ist das „Abholen“ von Erwerbslosen nicht zu unterschätzen, gerade weil sie aufgrund der Erwerbsorientierung und/oder fehlender Selbstermächtigung kein Engagement aufnehmen. Statt in zentralen Einrichtungen zu warten, bis die Erwerbslosen von selbst die Angebote wahrnehmen, verfolgt die Wohngebietsarbeit gerade das Ziel, die Erwerbslosen in ihrem sozialen Umfeld erreichen und motivieren zu können. Hier kann generell ein Netzwerk, wie es eine Mitgliederstruktur darstellt, von strategischem Vorteil sein. Dies zeigt sich anhand der erwerbslosen Engagierten im "Dau wat" Rostock.

Ein Angebot von Engagementoptionen bietet den einzelnen die Möglichkeit zur Aufnahme eines Engagements und gewährt damit Sinn und Bestätigung in einer Tätigkeit zu finden sowie an gesellschaftlichen Prozessen teilzuhaben. Nur auf die Nachfrage seitens der Erwerbslosen zu warten, führt dagegen ins Leere und in die Resignation. Durch offene Angebote werden Gelegenheiten geschaffen, welche sekundär auch die Bindung an die Organisation festigen bzw. herstellen können und die Bereitschaft fördern, sich auch in der gewerkschaftspolitischen Arbeit zu engagieren. Dies zeigt sich besonders deutlich am Beispiel „Viva Lüd“ in Schwerin.

Die Ermöglichung eines Engagements für Personen, die sich in keinem betrieblichen Zusammenhang mehr befinden, setzt eine Bedeutungssteigerung der außerbetrieblichen Gewerkschaftsarbeit voraus. Potentiell Engagierte müssen in ihrem zentralen Lebensumfeld integriert werden können. Die fehlende Engagementbereitschaft ist zum großen Teil den organisatorischen Strukturen geschuldet und damit der Unfähigkeit einer breiteren Integration der einzelnen in die Organisationsstrukturen und nicht dem Egoismus der Individuen. Ein Insistieren in selbständiges Engagement reicht deshalb nicht aus, denn es ist im Kern auf die organisatorischen Interessen abgestellt. Es bedarf vielmehr der Ermöglichung eines selbstbestimmten Engagements. Hierzu ist eine Reflexion über bestehende Organisationsstrukturen notwendig. Eine kritische Auseinandersetzung über die Notwendigkeit gewerkschaftlicher Arbeit, die über betriebliche Strukturen hinausgeht, wird zu einem bestimmenden Teil von der Stärke der nicht erwerbstätigen Mitglieder angestoßen. So hat das Beispiel der Wohngebietsarbeit in Rostock Zukunftsrelevanz, wenn man davon ausgeht, dass Erwerbsarbeit in Arbeitsgesellschaften stetig abnimmt.

Für Gewerkschaften lassen sich zwei Pole der Orientierung bei der Gewinnung von ehrenamtlich Engagierten aufzeigen, wobei der erste Pol eher im Sinne einer Gewinnung von Engagementbereitschaft zu verstehen ist, der zweite im

Sinne einer Verhinderung des Verlustes von Engagementbereitschaft potentiell Engagierter.

Zum einen geht es dabei um die These eines Motivationswandels der Engagierten. Dabei steht eine Gruppe im Mittelpunkt, die sich durch die Zuschreibung von Selbstentfaltungsmotiven auszeichnet. Diese Menschen engagieren sich eher in Initiativen und Vereinen mit geringem Formalisierungsgrad. Angebote an diese Gruppe zu machen, bedeutet eine Öffnung im Sinne einer Werteppluralität, in der der einzelne mit seinen Interessen und Bedürfnissen an Teilhabe und Gestaltung im Verständnis einer „Politik der Lebensführung“ (Giddens) im Mittelpunkt steht.

Zum anderen geht es dabei um die Gruppe jener, die aufgrund von spezifischen Lebenssituationen und der Erwerbszentriertheit von Gewerkschaften keine den eigenen Bedürfnissen und Interessen gerecht werdende Engagementmöglichkeit in den Gewerkschaften sehen. Dabei bestehen oft noch Bindungspotentiale an die Gewerkschaften. Hier geht es eher um die Anpassung von Strukturen an die gewandelten Lebenssituationen potentiell Engagierter.

Vorsicht ist allerdings bei dem Hinweis geraten, Gewerkschaften müssten sich zu Service-Centern entwickeln. Sie laufen damit Gefahr, den (potentiell) Engagierten lediglich als Kunden zu sehen, der sich das Passende sucht. Dieser Ansatz stellt den nutzenorientierten Engagierten in den Vordergrund. Das ist ein verengter Ansatz, der den Motivationswandel im Engagement in verengender Weise als Orientierung auf Nutzenkalküle rationaler Akteure interpretiert. Es geht darum, bürgerschaftliches Engagement zu ermöglichen und zu motivieren. Dazu braucht es allerdings andere Formen der Unterstützung. Ein Nachdenken über zu unterbreitende Angebote für potentielle Engagierte reicht nicht aus. Die Angebote müssen den jeweiligen biographischen Passungen gerecht werden. Diese müssen auch ein Nachdenken über die Einbeziehung von Gruppen beinhalten, die die klassische Typik des Engagements nicht mehr aufweisen. Die Attraktivität der Gewerkschaft hängt damit von der Öffnung für soziale Gruppen ab, die in der Gewerkschaft einen gesellschaftspolitischen Akteur sehen, der sie über Arbeitsrechte hinaus vertritt und beheimatet.

Die Voraussagen, dass durch die gesellschaftlichen Individualisierungstendenzen auch die Grundlagen für die Engagementbereitschaft schwinden, haben sich nicht bestätigt. Im Gegenteil, es wird bescheinigt, dass bürgerschaftliches Engagement und Selbstentfaltungsmotive sich nicht ausschließen müssen. (vgl. Klages 1998: 32) Auch wenn der Wandel von Motivationen die Form des Engagements verändert habe, so sei Engagement als solches nicht bedroht. Anschlüsse ließen sich hier an neu gewachsene Interessen und Bedürfnisse herstellen: „Suche nach neuen sozialen Beziehungen“, „Aufwertung nicht-familialer sozialer Netzwerke“, „neue Selbsthilfe-Potentiale im Alter“, „Chancen der Sozialzeit“. (Heinze/ Olk 1999: 81f.)

Bürgerschaftliches Engagement entfaltet sich in Initiativen und Projekten. Damit stehen dem Staat und der Verwaltung aber nicht mehr mächtige korporative Akteure gegenüber, sondern schwache Gruppierungen, die dem Steuerungs- und Kontrollbedürfnis staatlicher Stellen wenig entgegensetzen können und somit der Gefahr einer Indienstnahme ausgesetzt sind. (vgl. Zimmer/ Nährlich 2000b) Gewerkschaften zeichnen sich gegenüber der „Staatslastigkeit“ von Wohlfahrtsverbänden als Akteure der Interessenvermittlung aus und verstehen sich als politische Gegenmacht, die ihre Stärke zum wesentlichen Teil aus der Mobilisierung

der Mitglieder gewinnen“. (Wolf 2002: 2) „Da komplexe Großverbände ‚overlapping memberships‘ integrieren, sind sie gezwungen, aber auch in der Lage, auch ressourcenschwache (d.h. nicht an das Erwerbssystem gekoppelte) Gruppierungen und Interessen zu vertreten und ihnen mittelbaren Anschluss an die korporatistischen Verhandlungssysteme zu verschaffen.“ (ders.: 3)

Organisationen wie den Gewerkschaften erwächst aus der Entwicklung von Bedürfnissen zu neuen Engagementformen damit eine wichtige Bedeutung. Dies zeigt sich auch in den Ergebnissen der Untersuchung. Gewerkschaften können gewissermaßen eine Garantiefunktion für bürgerschaftliches Engagement gegenüber staatlicher Indienstnahme herausbilden. Wie andere Verbände werden aber auch Gewerkschaften als bürokratische Organisationen wahrgenommen, denen Menschen mit einer Bereitschaft zu selbstbestimmtem Engagement skeptisch gegenüber stehen. Gewerkschaften müssen hier eine neue Politik der Förderung und Öffnung entwickeln, um neue Engagementformen und -bedürfnisse zu integrieren. Sie werden aus Gründen der Arbeitslosigkeit für immer mehr Menschen als (klassische) Organisation uninteressant. Darüber hinaus wird ihnen auch eine politische Skepsis entgegengebracht. Dies gilt besonders für Ostdeutschland. Hier findet sich immer noch eine verbandsschwache Struktur, was einerseits die Skepsis verstärken mag, andererseits aber Chancen bietet, an die die Gewerkschaften anknüpfen können.

## 4. Ehrenamtliches Engagement von Jugendlichen

Nicole Berndt

### 4.1 Jugendliche und ehrenamtliches Engagement

#### 4.1.1 Ein Überblick

Das Engagement von Jugendlichen wurde gerade in den letzten Jahren in zahlreichen Studien untersucht. Nach der anfänglichen Annahme eines Mangels an Engagement werden Jugendliche heute als eine der aktivsten Altersgruppe beschrieben. Nach Angaben des Freiwilligensurveys 1999 engagieren sich 37% der Jugendlichen zwischen 14 und 24 Jahren freiwillig bzw. ehrenamtlich. Somit liegt die Zahl der engagierten Jugendlichen weit über der Zahl der engagierten Senioren, die bei 26% liegt. (Picot 2000: 127) Die 14. Shell-Studie Jugend 2002 spricht von 35% der Jugendlichen, die häufig gesellschaftlich aktiv sind und 41%, die zumindest gelegentlich gesellschaftlich aktiv sind. Allerdings dürfte ihre breit gefächerte soziale Aktivität nicht mit politischem Engagement verwechselt werden. Sie werde von den Jugendlichen nicht so verstanden, auch wenn die positive Wirkung dieser gesellschaftlichen Aktivität „politisch“ außerordentlich wichtig sei. (vgl. Deutsche Shell 2002)

In einer Vielzahl von Veröffentlichungen wurde als Folge des gesellschaftlichen Individualisierungsprozesses ein „Wandel des Ehrenamtes“ vermutet und die Jugendlichen dessen treibende Kraft beschrieben. „Die ‚Krise des Ehrenamtes‘ wurde mit abnehmender Hilfs- und Verantwortungsbereitschaft assoziiert und ein Bild von Individualisierung eingefügt, das mit den Begriffen: Ich-Gesellschaft und Ego-trip korrespondierte“ (Hackett / Mutz 2002: 39). Zwei Themenbereiche kristallisierten sich heraus: einerseits wurde ein Strukturwandel des Ehrenamtes deutlich, andererseits ein Motivwandel, der mit einem gesellschaftlichen Wertewandel einhergeht. Gerade Jugendliche müssen sich in der gewärtigen gesellschaftlichen Lage hohen Leistungsanforderungen stellen und sind gleichzeitig erhöhten Risiken ausgesetzt. Sie reagieren hierauf eben nicht mit „Protest“ oder „Nullbock-Einstellung“, sondern erhöhen ihre Leistungsanstrengungen und betreiben ein aktives „Umweltmonitoring“, d.h. sie überprüfen ihre soziale Umwelt auf Risiken und Chancen, wobei Chancen ergriffen und Risiken minimiert werden.

Neu ist die Verknüpfung „moderner“ und „alter“ Werte. Die sogenannten „deutschen Sekundärtugenden“ wie Ordnung, Fleiß und Sicherheit werden verknüpft mit Kreativität, Toleranz und Genussfreudigkeit. „Altbürgerliche Werte“ wurden von ihrem „Staub befreit“. Zum Zwecke des Erfolges in einer Leistungsgesellschaft wird die Orientierung an solchen Prinzipien als wichtig erachtet, um so die Grundlage für ein interessantes, erlebnisreiches und sinnvolles Leben zu schaffen. (Deutsche Shell 2002: 18 ff.)

„Hedonistische und materialistische Wertorientierungen, wie „das Leben in vollen Zügen genießen“, „hoher Lebensstandard“, „Macht und Einfluss haben“, sind bei Jugendlichen gegenwärtig stark ausgeprägt, und zwar stärker als in der Erwachsenengeneration. In dieser Orientierung an den Werten der Wettbewerbs- und Konsumgesellschaft unterscheiden sich engagierte und nicht engagierte Jugendliche aber keineswegs. Engagement und Hedonismus/ Materialismus schlie-

ßen sich offensichtlich nicht aus. Auch Selbstentfaltungswerte wie Kreativität und Phantasie zu entwickeln, sowie Pflicht- und Akzeptanzwerte haben für Jugendliche einen hohen Stellenwert.“ (Picot 2000, zit. Nach Enquete-Kommission 2002a: 99) Das Ehrenamt gilt als Medium für Prozesse der Identitätssuche und Selbstfindung. Es ist gekennzeichnet durch Selbstverwirklichung, sozialen Nutzen und „Ich tue etwas für mich“, während das alte Ehrenamt ein tradiertes Selbstverständnis aufweist, gekennzeichnet durch Aufopferung und die Vorstellung, Gutes für andere zu tun. An die Stelle der bedingungslosen Hingabe an die Organisation tritt heute der Wunsch nach einem freiwillig gewählten Engagement, das sich zeitlich den Bedürfnissen und den immer individueller werdenden Lebensläufen anpassen lässt. (v. Rosenblatt 2000: 121)

Zentrales Moment zur Aktivierung des neuen Engagements ist nicht mehr die Sozialisation in einem bestimmten Milieu, sondern die biographische Passung in einer bestimmten Lebensphase. Erst wenn Motiv, Anlass und Gelegenheit biographisch zusammenpassen (wie der Bedarf an sozialen Kontakten bei Seniorinnen und Senioren, die Suche nach persönlichen Orientierungen bei Jugendlichen oder die Überwindung von Phasen der Arbeitslosigkeit), dann konstituiert sich das Engagement. (vgl. Heinz et al. 1996: 193 ff.) Die Bereitschaft Jugendlicher, sich dauerhaft zu engagieren, ist vergleichsweise gering. Jugendliche engagieren sich dann, wenn sie es für sinnvoll erachten. Allerdings wollen sie nicht institutionell einverleibt und auch nicht formell in die Pflicht genommen werden. Die Tendenz geht eher zu einem projektbezogenen Engagement, welches zweck- und zeitgebunden ist.

Neben dem klassischen Ehrenamt haben sich weitere Formen des Engagements herausgebildet. Menschen organisieren sich nicht mehr nur in Vereinen und Verbänden, sondern suchen nach eigenen Organisationsformen. Es haben sich informelle Strukturen herausgebildet, die ein hohes Maß an Beweglichkeit und Gestaltungsmöglichkeiten bieten. Engagement umfasst heute mehr als das vertraute Ehrenamt, nämlich auch Tätigkeiten in der Selbsthilfe, der Nachbarschaftshilfe sowie Bürgerinitiativen und Projekten aller Art; es sind freiwillige und auf das Gemeinwesen bezogene Aktivitäten, denen kein Erwerbszweck zugrunde liegt und die zu einem großen Teil gemeinschaftlich und in der Öffentlichkeit stattfinden. (vgl. Mutz 2002)

#### 4.1.2 Gewerkschaftliche Jugendarbeit

Innerhalb der Gewerkschaften nimmt die Jugendarbeit eine wichtige Rolle ein. Jugendarbeit wird als Interessenvertretung verstanden. Jugendlichen und jungen Erwachsenen sollen Möglichkeiten gegeben werden, mit der Gewerkschaft in allen gesellschaftlichen Bereichen soziale, politische und berufliche Perspektiven zu entwickeln. Traditionell stellt die Jugendbildungsarbeit einen Bereich dar, der stark von bürgerschaftlichen Engagement geprägt ist, in dem regionale Bezüge hergestellt werden und der auch gegenüber Nichtmitgliedern offen ist.

Die „traditionellen“ Formen im außerbetrieblichen Engagement sind dadurch gekennzeichnet, dass sie eine Identifizierung mit der Rolle als Arbeitnehmer und Gewerkschaftsmitglied voraussetzen, Arbeitserfahrungen im Fokus der Tätigkeiten haben sowie in die gewerkschaftliche Gremienstruktur eingebunden sind. „Neue“ Formen knüpfen dagegen an Erfahrungen und Interessen an, die nicht selbstverständlich auf diesen Erfahrungshintergrund rekurrieren können und neu-

ere, flexible Formen des Verhältnisses von Organisation und Engagierten ermöglichen. (vgl. Wolf 2002) Gerade in der Jugendarbeit lassen sich jedoch Ansätze der Öffnung der Organisation erkennen. So ist (z. B. in den Richtlinien für die Jugendarbeit bei ver.di) zu erkennen, dass eigene Interessen der Jugendlichen im Rahmen der Gewerkschaft umgesetzt werden können und gefördert werden. Einen wichtigen Aspekt stellen auch projektbezogene Aktivitäten dar. Diese Projekte stehen nicht mehr nur Gewerkschaftsmitgliedern offen, sondern integrieren auch (Noch-) Nichtmitglieder. Zielorientiert wird mit anderen Jugendverbänden, wie Jugendringen, Organisationen und Initiativen zur Durchsetzung gemeinsamer Forderungen zusammengearbeitet. Für die Jugendlichen sind hierbei besonders Menschenrechts- und Umweltschutzorganisationen von besonders großem Interesse. Als Beispiel für internationale Aktivitäten kann das Projekt „Xolelanani“ aufgeführt werden, welches im Kapitel 5 von Kirstin Bromberg näher beschrieben wird.

## 4.2 Fallstudie Küste

Innerhalb der Fallstudie „Küste“ wurde der Fokus auf Erwerbslose und Jugendliche gelegt (ebenso wie in der Fallstudie „Stuttgart“)<sup>46</sup>. Im Rahmen dieser Fallstudie wurden zwei Gruppendiskussionen („StrandGut“<sup>47</sup>, „Come In“<sup>48</sup>) mit Jugendlichen und drei Experteninterviews (Projektleiter „Come In“ – Wismar, Projektleiter „Lunte“ – Rostock, Jugendreferentin DGB-Jugend Nord - Schwerin) geführt.

### 4.2.1 „StrandGut“

„StrandGut“ wurde im Jahre 1997 vor dem Hintergrund von Zeltplatzüberfällen auf Jugendgruppen in Leisten ins Leben gerufen. In Zusammenarbeit mit verschiedenen Jugendverbänden sollten den Jugendlichen Möglichkeiten zur Freizeitgestaltung angeboten werden, um so präventiv gegen eventuelle Überfälle zu arbeiten. In den ersten drei Jahren ist „StrandGut“ vom Landesjugendring Mecklenburg-Vorpommern ausgeschrieben und veranstaltet worden. Im Jahre 2001 wurde „StrandGut“ erstmals von der DGB-Jugend Nord organisiert, allerdings in Kooperation mit dem Landesjugendring, da dieser die Verbindung zwischen den verschiedenen Landesjugendverbänden<sup>49</sup> herstellt.

Das Projekt „StrandGut“ wird während der Sommerferien über einen Zeitraum von vier Wochen auf verschiedenen Zeltplätzen in Mecklenburg-Vorpommern durchgeführt. Die Jugendlichen aus den verschiedenen Jugendver-

---

<sup>46</sup> Zur Auswahl und Methodik der Fallstudien vgl. Kap. 1.5.

<sup>47</sup> An der Gruppendiskussion nahmen 9 Jugendliche im Alter zwischen 16 und 23 Jahren teil. Eine Skizze mit genaueren Angaben befindet sich im Anhang.

<sup>48</sup> Hier nahmen 6 Jugendliche im Alter zwischen 17 und 22 Jahren teil. Hierzu befindet sich ebenfalls eine Skizze mit genaueren Angaben im Anhang.

<sup>49</sup> Mitwirkende Jugendverbände sind der Jugendmedienverband, die Sportjugend, die Bundjugend, die Landjugend, die evangelische Akademie, die DGB-Jugend.

bänden (Teamer<sup>50</sup>) organisieren vor Ort die Gestaltung von Freizeitangeboten für Kinder und Jugendliche auf den Zeltplätzen.

Zu Beginn des Jahres 2002 hat für das Projekt eine neue Phase begonnen. „StrandGut“ sollte nicht weitergeführt werden, da keiner der Jugendverbände aufgrund des zu großen Zeitaufwandes bereit war, dieses Projekt durchzuführen. Ein Teil der Jugendlichen beschloss daher, „*die Sache selbst in die Hand zu nehmen*“<sup>51</sup>. Die Jugendlichen organisierten die Finanzierung des Projektes, die Pressearbeit und die gesamte Durchführung in Eigeninitiative selbst. Insgesamt gesehen ist die Identifikation der Jugendlichen mit dem Projekt selbst über die Verbände hinaus sehr stark.

*Fm: Ähm es gab dann so persönlich, persönliche Differenzen im Verband zwischen mir und all den anderen Leuten und lag unter anderem auch an diesem Projekt, weil ich halt im letzten Jahr in dem ich dort in dem Verband war, gesagt hab, ich mache diese Projekte nicht weiter und das hat sich halt in dem Verband so weiter entwickelt, dass es halt mehr mehr oder weniger son Konkurrenzkampf war. Ich mache mehr, ich mache besser und ja, da ich daran nicht mehr teilgenommen habe, bin ich dann relativ schnell dort hinten runterge[.]. Aber das Projekt ist halt mir irgendwie so wichtig, daß ich gesagt hab, dann mache ich es entweder für nen andern Verband, ich also ich wollte jetzt ursprünglich für die DGB-Jugend fahren.*

Y1:

L  
Hmm.

*Fm: Da das nun von gar keinen Verbänden gemacht wird, machen wirs halt selbst und ich denke nicht, dass das unbedingt schlechter sein muss. Glaube ich da nicht dran. Ich denke, es ist denn ist denn wieder ne neue Phase, wo das dann wieder ganz anders wird. Aber ich bin gespannt drauf.*

Diese nun beginnende „neue Phase“ ist für die Jugendlichen mit der Hoffnung einer stressfreien Zusammenarbeit verbunden. In den letzten Jahren ist jeder für seinen Verband gefahren. Aus dieser Tatsache kam es zu Problemen zwischen den Jugendlichen. Der eine Verband warf dem anderen Faulheit vor. Da nun alle „StrandGut“ sind, gibt es eine neue Basis für die Zusammenarbeit. Jeder kann alles machen. Dennoch spielt die Repräsentation der Verbände eine Rolle.

*Bm: Also wir werden die Verbände vertreten und auch wieder Werbung für die Verbände machen, aber es ist nicht so, dass jeder für seinen Verband fährt, weil es da in den letzten Jahren auch ein bisschen Probleme gab. Der der eine Verband hat dem anderen Verband Faulheit vorgeworfen. Wir haben den ganzen Tag gearbeitet, ihr nicht und*

Fm:

L  
Ja.  
L

---

<sup>50</sup> Die Teamer erhalten über die Jugendverbände eine Aufwandsentschädigung in Höhe von 70€ in der Woche. Kosten für die Verpflegung müssen sie nicht tragen, allerdings muss die An- und Abreise selbst bezahlt werden. In diesem Jahr (2002) erfolgte die Bezahlung der Teamer erstmals für alle gleich. In den vorherigen Jahren wurden die Teamer abhängig von Jugendverband unterschiedlich bezahlt.

<sup>51</sup> Fm in GD StrandGut am 06.07.2002 in Flessenow

Y1: *Hmm.*

Bm: *da gab es untereinander auch ein bisschen Streit und das wollten wir eigentlich dadurch vermeiden, dass wir alle für Strandgut da sind und nicht äh der eine fährt für die Gewerkschaft und der andere für für irgendeinen anderen Verband. (5) Und das wird bestimmt ein schönes Zusammenarbeiten, denn die Basis jeder macht alles*

Unter Ehrenamt im Allgemeinen wird von den Jugendlichen eine freiwillige Arbeit verstanden, für die es keine Bezahlung gibt, die jedoch einen gesellschaftlichen Nutzen hat. Der finanzielle Aspekt steht im Hintergrund, man könnte sogar auf ihn verzichten:

Bm: *Oh, also für mich ist das ähm ne freiwillige Arbeit,*

Y1: *Hmm*

Bm: *für die es eigentlich keine offizielle Bezahlung gibt. Es soll, wie gesagt,*

Y1: *Hmm*

Bm: *äh Kosten-Nutzen ähm Aufwandsentschädigung geben, aber äh die Kosten, dass die wieder reinkommen, wenn überhaupt, aber selbst das ist noch nicht mal ähm der*

Y1:

*Hmm*

Bm: *Hintergrund. Ich mach das ähm freiwillig, weil es eben äh gesellschaftlichen Nutzen hat*

Y1: *Hmm*

Aw: *[Richtig, das hätte ich auch gemacht.]*

Bm: *und ähm mehr nicht.*

Ew: *Ja dass man eben seine Zeit und sein Engagement mit einbringt und auch aufbringt und das mit einfließen lässt in ein Projekt.*

Aw: *[...]*

Bm: *Das war auch ähm unser unsere auf dem Hauptausschuss damals im Februar als wir das erste Mal Strandgut angesprochen haben, als es eigentlich fast so aussah, als wenn Strandgut nicht stattfinden würde, als wir dann eben sagten, es findet statt. Das war auch äh gesagt, wir würden auch auf unser Honorar verzichten, denn das sind immerhin 3000 Euro noch mal wieder dieses Jahr,*

Y1:

*Ja*

Bm: *die wir dann hätten äh weglassen können und (3) so so ist das Budget [...]*

Jemand der nur aus finanziellem Interesse bei „StrandGut“ mitmacht, ist aus ihrer Sicht nicht für diese Arbeit geeignet. Man bringt seine Zeit und sein Engagement ein, um für sich und für andere etwas zu erreichen.

Ehrenamtliches Engagement wird als sinnvolle Freizeitbeschäftigung mit dem Ziel gesehen, sich selbst auszuprobieren, sich entfalten zu können, Erfahrungen zu sammeln und sich mit anderen Jugendlichen auszutauschen. Es ist aber auch eine Möglichkeit, Qualifikationen zu erlangen, die beispielsweise in der Schule

nicht vermittelt werden (können). Hierzu zählen einerseits soziale Kompetenzen (Umgang mit anderen Menschen, kommunikative Fähigkeiten, Verantwortung für sich und andere tragen), aber auch die Möglichkeit Kompetenzen im Umgang mit Institutionen zu erlangen. Über diese selbstbezogenen Motive hinaus führt die Wahrnehmung des „gesellschaftlichen Nutzens“ des Engagements zur Wahl dieses spezifischen Projekts. Ihre Bedeutung erhält das freiwillige Engagement also durch ihre über die individuelle Freizeitbeschäftigung hinaus gehende gesellschaftliche Wirksamkeit.

In diesem Sinne wird dem Ehrenamt eine tragende Bedeutung für die Suche nach der Gestaltung der Zukunft zugeschrieben. In einer Phase, in der erwartet wird sich zu orientieren, besteht in der freiwilligen Betätigung die Chance Wege für die Lebensgestaltung auszuprobieren und zu finden. Man kann etwas tun für ein bestimmtes Lebensziel.<sup>52</sup>

*Fm: Das ist, man lernt im, also man hat die Chance im Ehrenamt so viel zu lernen, was man in der Schule niemals vermittelt bekommen kann.*

*Y<sub>1</sub>:* └  
*Hmm*

*Fm: Ich zum Beispiel hab mein Studium gefunden über das Ehrenamt. Also ich studiere im ersten Hauptfach Politik.*

*Y<sub>1</sub>:* └  
*Hmm*

*Fm: Ähm und auch wenn das vielleicht mit mit Presse und so weiter nicht ganz direkt zu tun hat, aber irgendwie hängt's doch ein bisschen damit zusammen und es sind halt so die Abläufe in der Gesellschaft und und in den Institutionen und manchmal weiß man halt, wie es auf dem Papier steht und wie es wirklich ist.*

Wie schon in anderen Studien beschrieben, steht bei diesen Jugendlichen ebenfalls Spaß im Vordergrund als Motiv für ihr Engagement: *Also bei mir ist das in erster Linie, das macht Spaß. Und das ist die Hauptsache. (Cm)<sup>53</sup>* „Spaß“ ist allerdings nicht gleichzusetzen mit „Fun“. „Spaß haben“ bedeutet mehr als dieses. Es ist auch ein Wort für Freude, Lust, Motivation und Sinnhaftigkeit und deshalb nicht gleichzusetzen mit der Erwartung schnelllebigen Vergnügens und „Zeitvertreibs“.

*Fm: Und vor allen Dingen also ja dann kommt der Anspruch, das was da jetzt gesagt wurde, soll natürlich auch noch Spaß machen und was für mich auch immer ganz wichtig war, ist das man ähm ja diesen Spaß oder das Interesse an der Sache den Leuten, die dann zu diesem Seminar*

---

<sup>52</sup> In früheren Veröffentlichungen wird hier von „Biographischer Passung“ gesprochen. Zentrales Moment zur Aktivierung des neuen Engagements ist nicht mehr die Sozialisation in einem bestimmten Milieu, sondern die biographische Passung in einer bestimmten Lebensphase. Erst wenn Motiv, Anlass und Gelegenheit biographisch zusammenpassen (wie der Bedarf an sozialen Kontakten bei Seniorinnen und Senioren, die Suche nach persönlichen Orientierungen bei Jugendlichen oder die Überwindung von Phasen der Arbeitslosigkeit), dann konstituiert sich das Engagement. Vgl.: Heinze, R.G./ Bucksteeg, M./ Helmer, A.: Freiwilliges soziales Engagement in NRW. Potentiale und Fördermöglichkeiten. In: Zukunft des Sozialstaates. Freiwilliges soziales Engagement und Selbsthilfe. Hrsg. vom Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen. Düsseldorf 1996. S. 193-200

<sup>53</sup> Cm in GD StrandGut am 06.07.2002 in Flessenow

*kommen oder an dieser Arbeit teilhaben dann weitervermittelt, sozusagen multipliziert.*

### *Die Rolle von Verbänden*

Die Verbände bieten für diese Jugendlichen den Rahmen, sich selbst entfalten zu können. Dies geschieht auf verschiedenen Ebenen. Einerseits bietet der „richtige Verband“ ihnen die Möglichkeiten, sich durch ihr Engagement (also die Übernahme von Aufgaben innerhalb des Verbandes, die auch ihren Interessen entsprechen) sich ausprobieren zu können:

*„...Ähm es ist, also die Ehrenamtsarbeit, wenn man sich den richtigen Verband raussucht, sag ich mal, der sich mit einem Gebiet befasst, das einen selber auch anspricht, ähm ist ne sehr gute Möglichkeit sich selbst auszuprobieren und sich selbst zu entfalten...“<sup>54</sup>*

Andererseits wird dem Verband eine Rolle als Bildungsträger zugeschrieben. Verbände übernehmen in ihren Augen Bildungsaufträge, die in der Schule nicht erfüllt werden und zum Teil innerhalb des Rahmens Schule auch nicht erfüllt werden können. In ihren Augen kommt die Schule ihrem Bildungsauftrag in Bezug auf die Vorbereitung auf das Leben sogar nur im ungenügenden Maße nach, da eben ein Großteil wichtiger sozialer Kompetenzen in diesem Rahmen nicht vermittelt werden (können):

*Fm: Und ähm die man auch in der Schule, also es heißt ja so, man lernt fürs Leben und nicht für die Schule und und das tut man aber nicht in der Schule. Also die die Schule ähm kommt ihrem Bildungsauftrag, der im Schulgesetz steht, ähm in nur sehr ungenügendem Maße nach, also Charakterbildung und Vorbereitung auf das Leben und so weiter. Das findet da alles,*

└

Y1:

Hmm

*Fm: das ist alles Blödsinn. Ich mein Pisa hi- hin oder her, also ob die Studie nun so sinnvoll ist, ist ne andere Sache, aber ähm de facto wir da von uns sehr sehr seine Schule, wird da sicherlich mehr als ein Beispiel aufzählen können,*

└

Bm:

Hmm

*Fm: was absolut dummsinnig war, äh ob das nun im Unterricht war oder organisationstechnisch. Und ich denke, die Verbände im Land und die Ehrenamtlichen ähm, die diesen Prozess schon durchgemacht haben und untereinander vermitteln, die nehmen einen Teil dieses Bildungsauftrages wahr,*

└

Y1:

Hmm

*Fm: wo einfach der Bedarf da ist und der ist da, ansonsten würden diese Verbände ja nicht, zumindest von den Leuten, die es wissen und die es interessiert, äh den Zulauf erhalten und den Zuspruch erhalten.*

Den Verbänden wird hier eine produktive Rolle zugesprochen, die sich auf eigene Entwicklungsmöglichkeiten günstig auswirken. Menschen, die um die Rolle des Verbandes als Ort Bildung wissen und daran auch interessiert sind, können

<sup>54</sup> Fm in GD StrandGut am 06.07.2002 in Flessenow

diese Möglichkeit nutzen. Aus diesem Hintergrundwissen heraus ergibt sich ein weiteres Ziel des Engagements dieser Jugendlichen: nicht die direkte Rekrutierung von Jugendlichen, sondern die Präsentation der Jugendverbände und somit die Eröffnung von Möglichkeiten, die eigenen Interessen und Ziele durch Verbreiterung der Wissensbasis zielgerichtet verfolgen und durchsetzen zu können. Im Rahmen der gesellschaftspolitischen Interessen ihres Engagements informieren andere Jugendliche darüber, welche Jugendverbände es im Land gibt und was diese Verbände dem einzelnen bieten können.

*Fm: Und dann haben wir wieder das Ziel erreicht, dass wir halt die Jugendverbände präsentieren oder repräsentieren wollen, halt auch oftmals ist gar nicht bekannt, was es für Möglichkeiten gibt, welche Verbände es im Land gibt.*

Y<sub>1</sub>: └  
Ja.

*Fm: Was man, also die Kids hängen oder die Jugendlichen hängen in den Ghettos ab und und ja*

Aw: └  
[.]

?w: └  
Stimmt.

*Fm: haben nichts besseres zu tun, als sich zu betrinken oder andere Sachen noch zu tun ähm und wissen meist gar nicht um die Möglichkeiten, die sie eigentlich haben und und auch viele von diesen Leuten, das hat man ja auf den Zeltplätzen auch gemerkt, so die eigentlich so gesagt haben, ey die arbeiten freiwillig, ist ja bescheuert, die ähm auch die Leute haben Interesse und auch die Leute haben bestimmte Talente und wenn man die denn son bisschen*

Aw: └  
Hmm.

*Fm: ähm, ja weiß nicht, herausfordert, dann dann springen sie darauf auch an. Wenn wenn sie merken so nach dem Motto, die sind gar nicht so, dass sie uns jetzt auslachen, wenn wir jetzt irgendwas tun, sondern (3)*

Da viele Jugendliche außerhalb von Organisationen stehen und nicht wissen, welche Möglichkeiten zur Selbstentfaltung sie innerhalb von Verbänden haben, „hängen sie in den Ghettos ab“. Dadurch bleiben ihnen Möglichkeiten verwehrt, für das Leben wichtige Kompetenzen zu erlangen, die innerhalb des für jeden zugänglichen Rahmen Schule nicht vermittelt werden. Verbände bieten die Möglichkeit aus dem „Ghetto“ herauszukommen, und daher wird von den engagierten Jugendlichen versucht, die Verbände nach außen hin zu repräsentieren, um so langfristige Wirkungen ihrer Arbeit zu erreichen. Nicht nur auf dem Zeltplatz sollen sinnvolle Beschäftigungen im Mittelpunkt des Lebens der „anderen Jugendlichen“ stehen, sondern auch über die zwei Wochen auf dem Zeltplatz hinaus.

Die pure Existenz des Verbands bietet nicht mehr den Anlass sich ehrenamtlich zu engagieren, weil das Interesse an seinen Aktivitäten und Betätigungsangeboten durch Eigeninitiative erworben werden muss<sup>55</sup>. Er übernimmt die Rolle

---

<sup>55</sup>Auch schon beschrieben bei Beher. et al. (2000): „Allerdings scheint die Verbandsidentifikation als Motiv für ehrenamtliche Mitarbeit mehr und mehr zu schwinden.“ In den neuen Bundesländern

als Rahmen in dem individuelle Interessen des Einzelnen verwirklicht werden können („ausprobieren“, „entfalten“, „Bildung“) und neue Wege für die Gestaltung der Zukunft gezeigt werden.

### *Die Wahrnehmung des Engagements durch Außenstehende*

Die Sinnhaftigkeit des Engagements der beteiligten Jugendlichen wird von Außenstehenden häufig in Frage gestellt. Oftmals wird selbst innerhalb der Familien die Kritik laut, sie sollten ihre Zeit mit nützlicheren Dingen verbringen. Auch von Behörden und Institutionen wird ihnen – aus ihrer Sicht – die Fähigkeit aberkannt, auch als Jugendliche Verantwortung zu tragen. Dies wird von den Engagierten als Degradierung empfunden und dem möchten sie entgegenwirken. Sie möchten zeigen, dass das häufig von Medien geprägte Bild „des Jugendlichen“ nicht zutrifft. Sie grenzen sich jedoch klar gegen andere, nichtengagierte Jugendliche ab („Kids“). Diesen wird dabei kein generelles Desinteresse unterstellt, sondern ein fehlendes Wissen um die Möglichkeiten, etwas zu tun.

*Fm: Ähm Ehrenamtlichkeit. Ähm.*

*Aw: [..]*

*Fm: Viele Leute sagen ähm, mach doch mal was Richtiges.*

*Mehrere:*

*Morgen.*

*Fm: Ähm, kümmer dich um das, was du eigentlich wirklich tun musst, also Schule, Studium, Job was auch immer.*

*Y<sub>1</sub>: Hmm*

*Fm: Ähm. Was bringt dir das. Ähm was bringt das den anderen oder was nützt das überhaupt. Ähm kannst du deine Zeit nicht sinnvoller ver verbringen. Ähm was ich damit auch verbinde ist, ähm ja man wird belächelt bei Behörden und offiziellen ja Institutionen, wenn man irgendwas will,*

*Y<sub>1</sub>: Hmm*

*Fm: weil man ist ja bloß ein Jugendlicher.*

*Y<sub>1</sub>: Hmm*

*Fm: Ähm wir machen sowieso nichts richtig, wir ja so wa so wie sich die Reihe halt fortsetzt und für mich steht auch so ganz persönlich son bisschen der Anreiz dahinter, das Gegenteil zu beweisen.*

*Y<sub>1</sub>: Hmm*

*Fm: Ganz einfach. (4) Und das, was ich halt vorhin gesagt hab, möglichst, also ich kann oftmals nicht verstehen was ähm Jugendliche mit ihrer Zeit und mit ihren Talenten anfangen, und das natürlich dann son son Bild in der Öf-*

---

mag ein weiterer Aspekt hinzukommen: durch die verpflichtende Mitgliedschaft in den „Massenorganisationen“ zu DDR-Zeiten haben die heutigen Jugendlichen nur wenige Vorbilder, die aufgrund von Eigeninitiative den Weg zu einer Organisation bzw. einem Jugendverband suchen und die entsprechenden Erfahrungen lebensweltlich tradieren können.

*fentlichkeit entsteht, was natürlich dann auch noch von diversen Medien und anderen Gruppen in der Gesellschaft geschürt wird,*

### *Zusammenfassung*

Grundlegende Aspekte für ein Engagement sind bei den in diesem Projekt engagierten Jugendlichen individuelle Motive, die allerdings mit altruistischen und politischen Hintergründen verbunden sind. „Sinnvoll“ ist in den Augen der engagierten Jugendlichen nicht gleichbedeutend mit „individuell nützlich“. Ihr Engagement ist Ausdruck einer Haltung, die sich gegen einen utilitaristischen Individualismus stellt, welcher gerade von der Erwachsenenwelt und ihren Vertretern eingefordert wird. Spaß, Selbstentfaltung und Selbstbestimmung spielen eine ebenso starke Rolle wie der gesellschaftliche Nutzen, der durch ihre Arbeit erreicht werden soll. Im Vordergrund steht hier die nachhaltige Wirkung ihres Engagements. Den von ihnen betreuten Kindern und Jugendlichen sollen über die kurzzeitige Betreuung auf den Zeltplätzen hinaus sinnvolle Möglichkeiten zur Freizeitgestaltung aufgezeigt werden, die dann in Verbindung mit den jeweiligen Jugendverbänden möglich sind. Verbände werden von den engagierten Jugendlichen als notwendige Rahmen dargestellt und genutzt, um eigene Interessen durchsetzen zu können, gesellschaftliche Kompetenzen zu erlangen, sich selbst ausprobieren zu können und als Ort, um neue Möglichkeiten zu erfahren.

Die Tatsache, dass sich nicht alle Jugendlichen in irgendeiner Form engagieren, sehen diese Jugendlichen nicht im mangelnden Interesse der nichtengagierten Jugendlichen, sondern in dem mangelnden Wissen um die vorhandenen Möglichkeiten. Man müsse die Jugendlichen „aus den Ghettos“ herausfordern, ihnen Wege zeigen, dann gelingt es auch diese zu motivieren. Viele Jugendliche seien jedoch vom klassischen Bild der Gremien abgeschreckt: man *„sitzt und sitzt und man erzählt und labert...aber es passiert nichts“*<sup>56</sup>. Sie nehmen an, dass man Jugendliche eher über *„Projekte kriegen“*<sup>57</sup> könne.

Für sie selbst hat Gremienarbeit ebenfalls einen verstaubten Charakter, wird aber als Notwendigkeit anerkannt, um auf organisatorischer Ebene bestimmte Fragen abzuklären. Allerdings wird die mangelnde Flexibilität innerhalb der Gremien bemängelt. Entscheidungen dauern oftmals zu lange oder werden aufgrund mangelnder Kompromissbereitschaft und Paragraphenwälzerei nicht gefällt. Trotz aller Kritik an der Gremienarbeit sehen die Jugendlichen die Verbände nicht als Hindernis, sondern als notwendige Einrichtungen, welche die Bedingungen für selbstbestimmtes Engagement bereitstellen. Dass sie die Abstinenz vieler Jugendlicher gegenüber der Verbandsarbeit als Wissensmangel interpretieren, lässt sich als Hinweis an die Verbände verstehen, wie sie das Engagementpotential Jugendlicher erschließen können.

Ein weiterer tragender Punkt ist für die Jugendlichen die Anerkennung ihres Engagements. Anerkennung ist für sie nicht primär finanzielle Anerkennung oder Anerkennung in Form von Urkunden bzw. Zertifikaten. Für sie steht die Wahrnehmung in der Öffentlichkeit im Zentrum. Die Infragestellung der Sinnhaftigkeit ihres Engagements durch Außenstehende und Familienmitglieder und die

---

<sup>56</sup> Fm in GD StrandGut am 06.07.2002 in Flessenow

<sup>57</sup> ebd.

Abschreibung von Kompetenz seitens der Institutionen und der Medien wird als degradierend empfunden. Wird von diesen Stellen einerseits der Sinn und andererseits die Tatsache wahrgenommen, dass sie als Jugendliche eben doch eigenverantwortlich handeln können und durchaus in der Lage sind Verantwortung für andere zu tragen und dies im Gespräch verdeutlicht, ist für diese Jugendlichen ihr Ziel, als verantwortungsbewusst handelnde Menschen akzeptiert zu werden erreicht.

#### 4.2.2 Jugendberatungscafé „Come In“

Das „Come In“ wurde im Jahre 1995 ins Leben gerufen. Der DGB und die IG-Metall wollten über „DAU WAT“ ein Jugendprojekt gestalten. Daraufhin wurden Räumlichkeiten im Friedenshof in Wismar gemietet. Es handelt sich hier um einen sozialen Brennpunkt (hohe Jugendarbeitslosigkeit, rechtsextreme Jugendliche). Das „Come In“ wendet sich vor allem an erwerbslose bzw. von Erwerbslosigkeit bedrohte Jugendliche. Die Beratung dieser Jugendlichen steht im Zentrum: über arbeitsrechtliche Probleme wird informiert, bei der Erstellung von Bewerbungsunterlagen geholfen, Seminare und Informationsveranstaltungen werden angeboten. Weiterhin haben sie auch die Möglichkeit ihre Freizeit zu gestalten (Billard, Sport, Spiele...).

Zum Zeitpunkt der Gruppendiskussion gab es drei Mitarbeiter innerhalb des „Come Ins“ in Form von einer SAM- (Projektleiter) und zwei ABM-Stellen. Diese Maßnahmen sollten innerhalb der nächsten acht Wochen auslaufen. Ob und wie das Projekt weiter gefördert werden würde, war zu diesem Zeitpunkt noch unklar.

Das „Come In“ war im Jahre 2002 zum zweiten Mal auf der In Schwerin stattfindenden „Jobparade“<sup>58</sup> vertreten. Im Rahmen der „Jobparade“ übernimmt die Gewerkschaft ein Drittel der Kosten, ein Drittel trägt die Stadt. Es gibt auch Aktionen, die die Gewerkschaften vollständig finanzieren (z.B. Jugendsommerparty für Berufsstarter). Ansonsten werden Infomaterialien gestellt. Die IG-Metall Wismar übernimmt die Kosten für Kopien, Telefonate und so weiter.

Das „Come In“ ist offen für Nichtmitglieder und wird überwiegend von Jugendlichen genutzt, die in diesem Wohngebiet leben. Im Gespräch mit den Jugendlichen wurden zwei Nutzungsebenen des „Come Ins“ deutlich: einerseits die der Nutzung des „Come Ins“ als Treffpunkt und andererseits die Nutzung als Rahmen zur Durchsetzung der eigenen Interessen. Durch die unterschiedlichen Nutzungsebenen wurde eine Aufspaltung der Jugendlichen in zwei Gruppen deutlich: „perspektivlose“ Jugendliche<sup>59</sup> und „selbstbewusste Macher“<sup>60</sup>.

Die „perspektivlose“ Jugendliche nutzen das „Come In“ als Treffpunkt und Beratungszentrum. Sie leben in diesem Wohngebiet und sehen das „Come In“ auch als „Zufluchtsstätte“ vor ihrem Alltag. Sie sind nahezu täglich hier und übernehmen kleinere Aufgaben, wie zum Beispiel die Reinigung der Räume. In den Augen des Projektleiters ist auch dies schon „ehrenamtlich“.

---

<sup>58</sup> Vgl. die Ausführungen zur „Jobparade“ unten.

<sup>59</sup> Die von mir so genannten „perspektivlosen“ Jugendlichen sind vergleichbar mit denen in der Shell-Studie 2002 beschriebenen „zögerlichen Unauffälligen“.

<sup>60</sup> Angelehnt an die Shell-Studie 2002

Cm: *Da ist man nicht zu hause.*

me: @2 @

Dm: *Na ja, Treffpunkt und das man nicht so immer so durch die Gegend daddelt so aus Jux und ja Langeweile so.*

Cm: *Also von die Straßen [...] sag ich ma so.*

Dm: *Genau. Und zum Beispiel geht es dann auch so, manchmal so eingerichtet, dass man über Probleme reden könnte, sei es um Schule, Beruf oder Familie,*

Y<sub>1</sub>:  
┌  
hmm  
└

Dm: *irgendwie das man einen Ansprechpartner sucht [so irgendwie] (2) und ja. Und wird auch manchmal so ein Block an-, also dass man ins Internet gehen kann und irgendein Beruf suchen und so.*

Ansonsten nehmen sie verschiedene „Wissensvermittlungsangebote“, wie Bewerbungstrainings, Umweltschutzvorträge usw. wahr. Die Seminare werden einerseits als interessant empfunden, dennoch mit einer gewissen Resignation aufgenommen und die Sinnhaftigkeit in Frage gestellt. Aufgrund ihres Schulabschlusses (Hauptschulabschluss) haben sie in ihren Augen kaum eine Chance auf dem Arbeitsmarkt. Versuche irgendetwas zu erreichen, sind stets gescheitert. Das „Come In“ nimmt für sie in gewisser Weise eine „Strohhalmfunktion“ ein: ihre Lage ist ihnen durchaus bewusst, alleine sehen sie jedoch keine Möglichkeit, aus ihrer Situation herauszukommen, mit Hilfestellung der Mitarbeiter des „Come Ins“ und den anderen Jugendlichen sehen sie zumindest eine geringe Chance. Wenn ihnen etwas gesagt wird, machen sie auch etwas, eigene Ideen haben sie nicht oder haben nicht den Mut diese umzusetzen.

Für die so genannten „selbstbewussten Macher“ steht die Nutzung des „Come In“ als Rahmen zur Durchsetzung der eigenen Interessen im Zentrum. Sie sind jedoch lediglich daran interessiert, sich selbst mit Hilfe des „Come Ins“ auf der jährlich stattfindenden „Jobparade“ zu präsentieren.

Fm: *Ich kenn den Club jetzt seit 1 ½ Jahren,*

Y<sub>1</sub>:  
┌  
hmm  
└

Fm: *aber unterm andern Aspekt. Also wir haben damals probiert äh an der Jobparade teilzunehmen in Schwerin.*

Y<sub>1</sub>:  
┌  
hmm  
└

Fm: *Und ham ne Auflage von der Stadt bekommen uns nen Verein zu suchen dafür und haben denn den Dau wat Verein jetzt [...] oder das Come In, weil hmm das gehört zum Dau wat und der Dau wat gehört äh zum DGB, soweit ich irgendwie weiß*

Y<sub>1</sub>:  
┌  
hmm  
└

Fm: *und die DGB-Jugend veranstaltet die Jobparade. Also so kann man schon mal nicht abgelehnt werden im Endeffekt,*

Y<sub>1</sub>: *Ja*

Fm: *von Anfang an mit teilzunehmen. Und na seitdem arbeiten wir in dem Punkt eigentlich zusammen, wenn wenn es um die Jobparade geht.*

Sie sind ehrgeizig, möchten viel erreichen. Ihr längerfristiges Ziel ist es, über ihr Engagement einen gewissen Status zu erlangen. Nützliche soziale Beziehungen sind in ihren Augen die notwendige Voraussetzung, um „nach oben“ zu gelangen. Kontakte werden gepflegt, Benefizveranstaltungen von ihnen organisiert. Dennoch liegt das eigentliche Interesse in ihrem persönlichen Vorankommen. Über diese Aktionen haben sie in ihrer Region einen gewissen Bekanntheitsgrad als DJ's und Veranstalter von Partys erlangt.

#### 4.2.3 Die „Jobparade“

Die „Jobparade“ wurde im Jahre 1997 von der DGB-Jugend in Schwerin ins Leben gerufen<sup>61</sup>. Es handelt sich hierbei um die bundesweit größte Veranstaltung am 1. Mai. Vor dem Hintergrund der Arbeitsmarktsituation (die Jugendarbeitslosigkeit in liegt Mecklenburg-Vorpommern zum Zeitpunkt der Untersuchung bei 20%) sollte eine Veranstaltung geboten werden, die unter dem Motto „Youth can't wait“ auf die Situation von Jugendlichen aufmerksam macht. Arbeitsmarktpolitische Forderungen stehen im Zentrum der Veranstaltung. Diese sollten mit Spaß verbunden werden. Daher nahm man sich ein Beispiel an der jährlich in Berlin stattfindenden „Loveparade“ und wählte den daran angelehnten Namen für die Veranstaltung.

Die „Jobparade“ wird von Ehrenamtlichen getragen und veranstaltet. Der Landesjugendausschuss in Mecklenburg-Vorpommern entscheidet, ob die „Jobparade“ stattfindet und gestaltet diese auch in seiner Verantwortung. Im Zusammenhang mit der „Jobparade“ ist ein starkes Engagement der Jugendlichen zu verzeichnen. 200 bis 300 Ehrenamtliche aus den Einzelgewerkschaften arbeiten in der Vorbereitungsphase mit. Die DGB-Jugendreferentin sieht die projektbezogene Arbeit im Rahmen der „Jobparade“ als Beispiel für neue Ehrenamtlichkeit. Man macht nicht nur pro forma Gremienarbeit, sondern verbindet die Gremienarbeit mit einem Ziel:

*„Also, und halt auch vielleicht ein halbes Jahr Gremienarbeit in sozusagen in Kauf nimmt, um dann die Jobparade gestalten zu können. Wir haben da auch immer noch eine extra AG, die AG Jobparade“<sup>62</sup>.*

Die Wahrnehmung der Jugendlichen in Bezug auf die „Jobparade“ ist unterschiedlich. Für einen Teil steht nur der Spaß im Vordergrund:

---

<sup>61</sup> In den Jahren 2001 und 2002 wurde von der DGB-Jugend NRW in Dortmund ebenfalls eine „Jobparade“ auf Grundlage der Schweriner Idee durchgeführt. Allerdings fand diese Veranstaltung in einem kleineren Rahmen statt.

<sup>62</sup> Experteninterview DGB-Jugendbildungsreferentin am 22.11.2001 in Schwerin

*„Ach so, na ja ich glaub, keiner fährt von denen hin zur Jobparade nach Schwerin und sagt, oh ich demonstrier jetzt hier für mehr Ausbildungsplätze. Auf keinen Fall, wir sehen in erster Linie nur diese Party. Da geht es um dieses Feiern und um die Musik hören und einfach nur Spaß zu haben. Wenn, wenn wir haben da auch Interviews geführt für [Input-Radio] und und die meisten die da gesagt haben, sind eben da gewesen ganz einfach um Spaß zu haben, um zu feiern. Und und dann kam irgendwann mal, so ganz kurz mal erwähnt, ja und halt weil viele Leute hier auf Jobsuche sind und sich halt son bisschen damit äh ja, was haben die gesagt, dass sie ein bisschen lautstark mit dagegen angehen oder dafür demonstrieren können, aufmerksam machen ganz einfach. Aber in erster Linie ist es nur die Party.“<sup>63</sup>*

Dem Großteil der Jugendlichen, vor allem denjenigen die ehrenamtlich im Rahmen der „Jobparade“ tätig sind, ist die Bedeutung der Veranstaltung bewusst. Ihr Engagement beruht auf dem Grundsatz, etwas bewegen zu wollen und mit Hilfe dieser Veranstaltung auch bewegen zu können. *„Die Jugendlichen fahren nicht nur dahin um ihren Spaß zu haben. Diesbezüglich wird die Jugend oft unterschätzt. Sie wissen, dass da etwas hinter steht was einen größeren Wert hat.“<sup>64</sup>*

#### 4.2.4 Experteninterviews Fallstudie „Küste“ – Engagement aus Sicht der Expert/inn/en

Aus Sicht der Expert/inn/en wird von einer mangelnden Engagementbereitschaft Jugendlicher gesprochen. Diese wird von ihnen jedoch nicht generell beschrieben, sondern ist im Endeffekt auf klassische Engagementformen bezogen zu sehen. Hierfür werden unterschiedliche Ursachen aufgeführt. Der Projektleiter eines gewerkschaftsnahen Projektes in Rostock spricht von einer generellen Entpolitisierung der Gesellschaft, weshalb die eigenen Angebote in einer „Freizeit-Spaß-Gesellschaft“ nicht attraktiv genug seien. Weiterhin glaubt er, dass die wenigsten Jugendlichen um Möglichkeiten etwas zu tun wissen, und dass eine gewisse Resignation überhaupt was verändern zu wollen besteht. Seiner Meinung nach treffe es der Begriff Ehrenamt nicht mehr, zumindest nicht im Allgemeinen. Sicherlich gebe es Leute, die Lust haben etwas zu machen, etwas zu geben und dann bekommen sie auch etwas zurück. Doch hinter den Teilbegriffen „Ehre“ und „Amt“ stecke mehr. Jemanden zu begleiten sei die eine Sache. „Amt“ bedeutet jedoch auch Entscheidungen zu treffen, Kompetenzen zu bekommen oder eine kostenlose Ausbildung zu erhalten. Heute habe es nichts mehr damit zu tun „ein Amt zu bekleiden“ (außer z. B. in der Funktion eines Vereinsvorstands).<sup>65</sup>

Nach Angaben der DGB-Jugendreferentin ist es schwieriger geworden, verlässliche und gute Leute für Gremienarbeit zu finden, als Leute zu finden, die sich in Projekten engagieren. Gremienarbeit wird als „trocken“ angesehen. Das einmal im Monat stattfindende Treffen wird als etwas zwangsweise verpflichtendes gesehen. Die Anfahrtswege sind in Mecklenburg-Vorpommern meist sehr weit, so dass es in ihren Augen verwunderlich ist, dass überhaupt welche kommen. Gremienarbeit ist meistens auch ein abstraktes Arbeiten und das macht „eben nicht so`n Spaß“. Als ein politischer Jugendverband haben sie jedoch einen

---

<sup>63</sup> Fm in GD „Come In“ am 24.05.2002 in Wismar

<sup>64</sup> Experteninterview Projektleiter „Come In“ 24.04.2002

<sup>65</sup> vgl. Experteninterview Projektleiter „Lunte“e.V. 18.04.2002

Stamm von Leuten, die politisch aktiv sein wollen. Diese Ehrenamtlichen sind kontinuierlich aktiv. Neu sind die „atypischen Jugendlichen und Ehrenamtlichen“, die projektbezogen dazukommen. Diese sind nur an einem bestimmten Projekt, wie z.B. Strandgut oder der Jobparade interessiert. Diese Jugendlichen haben auf die Gremienarbeit meisten keine Lust, arbeiten aber kontinuierlich an den Projekten mit. Diese Projektarbeit ist auch für die Befragte eine neue Form der Arbeit, und sie musste selbst lernen, dass Jugendarbeit nicht nur Gremienarbeit sein muss. Die Jugendlichen, die sich projektbezogen engagieren, sind häufig auch für verschiedene Organisationen innerhalb des Landesjugendverbands tätig. Sie holen „sich das, was sie wollen.“ Eine Abgrenzung zwischen den verschiedenen Verbänden ist nicht förderlich, am Beispiel von Strandgut kann man sehen, dass die Zusammenarbeit eher bereichernd ist. Das Wort „ehrenamtlich“ habe ihrer Meinung nach „was verstaubtes an sich“. Die heutigen Ehrenamtlichen seien eher „so coole Typen“, die sich zeigen wollen, sich präsentieren wollen. In der Gremienarbeit seien meistens die „trockneren Typen“ zu finden. Sich nach außen hin zu zeigen, sei den Jugendlichen wichtig. Sie wollen sich selbst und auch eine Sache präsentieren.

Das „neue Ehrenamt“ ist das projektbezogene Engagement: zeitlich begrenzt engagiert man sich für ein bestimmtes Problem oder Anliegen. Ideen und Aktionen müssen von den Jugendlichen kommen. Man ist bemüht, die Ideen aufzunehmen und umzusetzen in Form eines Dienstleisters für die Ehrenamtlichen.<sup>66</sup>

#### 4.2.5 Zusammenfassung Fallstudie „Küste“

Im Zentrum des Engagements der beobachteten Jugendlichen stand kein gewerkschaftspolitisches, sondern ein soziales Interesse. Verbände nehmen eine Rolle als Rahmen ein, der die Bedingungen bereitstellt, sich den eigenen Bedürfnissen entsprechend zu engagieren. Die im Projekt „StrandGut“ engagierten Jugendlichen sind im Rahmen mehrerer Verbände projektbezogen tätig. Wenn ein Verband ihren Interessen nicht mehr nachkommen kann, gehen sie zu einem anderen. Sie nehmen sich aus den jeweiligen Verbänden das was sie brauchen, um ihre Interessen zu verfolgen und ihre Ziele zu erreichen. Auch die Gewerkschaft ist für die Jugendlichen als Rahmen, in dem sie sich selbst verwirklichen und ausprobieren können, durchaus attraktiv. Eine klare Zielformulierung – wie beispielsweise bei der „Jobparade“ – hat eine große Engagementbereitschaft der Jugendlichen zur Folge. Das Engagement in solchen Projekten erfolgt dann auch kontinuierlich. In diesem Zusammenhang wird auch die sonst als trocken und langweilig empfundene Gremienarbeit in Kauf genommen.

Ein grundlegendes Problem scheint jedoch der Zugang zum Wissen zu sein, welche Möglichkeiten es gibt, sich engagieren zu können. Dem möchten die in „StrandGut“ engagierten Jugendlichen durch die Repräsentation der jeweiligen Jugendverbände entgegenwirken. Anders als von der DGB-Jugendreferentin beschrieben geht es ihnen nicht um die Rekrutierung neuer Mitglieder, sondern um die Eröffnung von Möglichkeiten für Kinder und Jugendliche, die um diese nicht wissen, um somit eine nachhaltige Wirkung ihrer Arbeit zu erzielen.

Die Wohngebietsarbeit im Rahmen des „Come Ins“ stellt dagegen eine Aufgangsmöglichkeit für „perspektivlose“ Jugendliche dar. Um der Resignation dieser

---

<sup>66</sup> Experteninterview DGB-Jugendbildungsreferentin am 22.11.2001 in Schwerin

Jugendlichen entgegenzuwirken, müssen auch hier Möglichkeiten deutlicher aufgezeigt werden, „dass man etwas tun kann“, und dass man dabei Spaß empfinden kann. Während die engagierten Jugendlichen des Projekts Strandgut aktiv ihre Bedürfnisse ausdrücken und ihre Interessen verfolgen, müssen diese Jugendlichen aufgesucht und interessiert werden, damit ein freiwilliges Engagement als Alternative zum „Rumhängen“ überhaupt ins Blickfeld gerät.

### 4.3 Die Fallstudie Stuttgart<sup>67</sup>

Innerhalb der Fallstudie „Stuttgart“ wurden zum Schwerpunkt Jugendliche eine Gruppendiskussion<sup>68</sup> und zwei Experteninterviews durchgeführt.

#### 4.3.1 Das Projekt „Arbeitsweltradio“

Das „Arbeitsweltradio“ ist ein Projekt der DGB-Jugend Stuttgart. Die in diesem Projekt engagierten Jugendlichen gestalten im Rahmen des FRS eigenverantwortlich eine 60-minütige Sendung mit Beiträgen, Berichten und O-Tönen aus der Welt der Arbeit auf. Berichte über Tarifverhandlungen und aus den Gewerkschaften sind keine Seltenheit. Das Freie Radio für Stuttgart (FRS) ist ein selbstbestimmtes und unabhängiges Radioprojekt. Es verfolgt keine eigenwirtschaftlichen Zwecke, sondern versteht sich als gemeinnützige Einrichtung.

Hauptbeweggründe für das Engagement dieser Jugendlichen sind politische bzw. gewerkschaftliche Interessen. Sie engagieren sich, um etwas zu verändern. Beispielsweise wird auf Demonstrationen auf Probleme in der Gesellschaft aufmerksam gemacht. Sie engagieren sich mit dem Ehrgeiz, für diese Demonstrationen möglichst viele Jugendliche „zusammenzubekommen“ und dann auch etwas zu bewegen. In einer Gruppe ist dies am ehesten möglich:

*„Und ich mach das auch ziemlich, ziemlich deswegen, weil ich was verändern will, ja und ich sehe äh, ähm, ich, ich als Einzelperson kann nichts verändern aber wenn ich dann in eine Gruppe komme, dann kann ich sicher mehr verändern. Also gemeinsam sind wir stark, so nach dem Motto.“* (Am in GD „Arbeitsweltradio“ am 15.10.2002 in Stuttgart)

Im Zentrum steht die Gemeinschaft: einerseits als Möglichkeit, Dinge zu bewegen und andererseits als Gegenpol zum allgemeinen Egoismus in der Gesellschaft: *„...jeder bäckt sein eigenes Brötchen und äh es interessiert nicht, was mein Nachbar macht. So nach diesem Motto, ja. Und ähm es, es ist, es ist halt der Egoismus steigt an in Deutschland und das ist halt spürbar“*. (Am) Man ist nicht am Nächsten interessiert, es herrscht eine mangelnde Solidarität. Für die untersuchten Jugendlichen ist der soziale Zusammenhalt gerade unter den Jugendlichen in Westdeutschland nicht mehr so ausgeprägt, was in ihren Augen im Osten nicht der Fall ist, da dies durch den Kommunismus gefördert wurde:

*„Na ich [...] hmm, was heißt Gremienarbeit? Es ist irgendwie so ne Art Verein oder irgendwie, was man vielleicht früher sich irgendwie im Jugendhaus getroffen hat oder so, ist es vielleicht eher irgend so was. Ähm, wir machen auch irgendwie oft*

---

<sup>67</sup> Für eine vollständige Übersicht über die Fallstudie Stuttgart vgl. Kap. 36.

<sup>68</sup> Methodisch gesehen handelt es sich nicht um eine Gruppendiskussion, da an dem Gespräch lediglich zwei Jugendliche teilnahmen. Daher beschränke ich mich lediglich auf eine inhaltliche Auswertung des Materials.

*Fe- Feste oder so, gehen am Weihnachten essen, im Sommer zusammen. Das es irgendwie auch ne Gemeinschaft ist. Ich glaub irgendwie ist das in letzter Zeit irgendwie auseinandergedriftet, gerade in Westdeutschland, mit dem ganzen ähm, mit dem Zusammen-, Zusammenhalt von Jugendlichen. Das ist vielleicht im Osten noch etwas eher ausgeprägt, weil das grad vom Kommunismus irgendwie gefördert worden ist. Aber ist jetzt egal. Auf jeden Fall denk ich halt irgendwie, man ist sich irgendwie näher, von Gleichgesinnten, mehreren Leuten und kann irgendwelche Themen besprechen, wo mich interessieren und wo man dann irgendwie verwirklichen kann, ja.“ (Bm)*

Durch ihr politisches bzw. gewerkschaftliches Interesse profilieren sich gegenüber Jugendlichen, die andere Interessen haben und sich dementsprechend auch in diesen Bereichen engagieren. Eine starke Abgrenzung erfolgt allerdings zu den „anderen“, nichtengagierten Jugendlichen. Die von ihnen so genannte „Fungeneration“ zeichne sich durch Desinteresse (*„...ich leb halt so in den Tag hinein, nach mir die Sintflut...“ (Bm)*) und Desillusioniertheit (*„...man kann eh nichts verändern, es bleibt eh alles so...“ (Bm)*) aus. Ihnen fehlt der Gruppensinn, sie sind eher allein zuhause vor dem Fernseher oder Computer und kümmern sich nicht mehr darum *„was so abgeht in der Welt“ (Bm)*. Als Gegenposition zu den gegenwärtigen „Wohlstandskindern“ beziehen sich die Jugendlichen auf die 68er, welche sie als politisch aktive Jugend beschreiben, die etwas bewegt hat. In ähnlicher Weise wollen die Befragten – im Gegensatz zum Desinteresse der „anderen“ Jugendlichen – etwas anderes machen und die Möglichkeit erfahren, selbst wirksam sein zu können. Auf Demonstrationen trafen sie auf „coole Leute“, die gleiche Interessen verfolgen. Sie folgten diesem Beispiel und sind auf diesem Weg in das gewerkschaftliche Engagement „hineingeschlittert“.

### *Gewerkschaft als politische Heimat*

Die Gewerkschaft nimmt in diesem Fall die Rolle einer politischen Heimat ein. Baden-Württemberg ist ein *„schwarzes Land“ (Am)* und in der Gewerkschaft tritt man auf politisch Gleichgesinnte. Die Jugendlichen beschreiben sich selbst als *„eher links eingestellt“ (Bm)*. Als eventuelles Motiv, sich gerade innerhalb der Gewerkschaft politisch zu engagieren wird die Herkunft aus dem Arbeitermilieu genannt: *„Vielleicht weil ich auch noch Proletarier bin und ... mich ein bisschen für die Rechte der Arbeitnehmer einsetzen will. Das kann natürlich auch sein.“ (Bm)*. Allerdings stellt dies kein „richtiges“ Motiv dar – im Gegensatz zum Typus des „geborenen Gewerkschafters“ alter Schule, für den die Mitgliedschaft in der Gewerkschaft selbstverständlich zum Milieuzusammenhang gehörte, führt hier kein direkter Weg von der sozialen Herkunft in die Organisation. Die Gewerkschaft ist eine Option neben anderen, und die Entscheidung für die Mitwirkung in ihr unterliegt den Kontingenzen der alltäglichen Lebensrealität. Wäre der interviewte Jugendliche auf jemand anderen getroffen, hätte er sich möglicherweise für eine andere Organisation entschieden.

Gegenüber Parteipolitikern haben die Jugendlichen ein großes Misstrauen, und auch ein Grundvertrauen in die Politik ist nicht vorhanden. Die Gewerkschaft muss sich ihres Erachtens von Politikern abgrenzen:

*„Ähm, für mich wären die Gründe, wenn ich merk, dass irgendwie die Gewerkschaft ähm ein korrupter Laden ist, wie die Politiker. Das kann man natürlich nicht alles verallgemeinern aber ähm es sind im Großen und Ganzen viele Politi-*

*ker gleich. Und wenn ich das irgendwie merk, dass dieser ähm Touch von der Politik auch ziemlich stark auf die äh Gewerkschaft äh übergreift, was wahrscheinlich jetzt auch schon in gewissem Sinne so ist, man kann nicht alles um-, umsetzen, was man sich wünscht als Gewerkschaftler, weil ja immer noch äh Deutschland ne Wirtschafts-, äh ein Wirtschaftsland ist, und wenn ich irgendwie merk, dass wie gesagt das ein korrupter Haufen ist und eigentlich die nur eigene Interessen irgendwie nachgehen, gerade die Hauptamtlichen, und nicht irgendwie auf dieses kleine Volk auch schauen, dann muss ich sagen, dass ich dann eher zu ´ner kleineren Organisation gehen würd,...“ (Bm)*

Hier kommt ein politisches Motiv zur Sprache, das dafür verantwortlich ist, die Gewerkschaft als Ort des Engagements zu wählen. Dieses Motiv wird mit moralischen Maßstäben bewertet, welche sich aus der Abgrenzung zur „großen Politik“ ergeben. Wenn die Gewerkschaft den Rahmen als politische Heimat in diesem Sinne nicht mehr bieten kann, stellt dies eine Legitimation zur Beendigung des Engagements und auch des Austritts dar – bzw. des Wechsels zu einer „kleineren Organisation“, die direktere Mitwirkungs- und Kontrollmöglichkeiten bietet.

#### *Gewerkschaft als Karrieremöglichkeit*

Die Gewerkschaft wird nicht nur politische Heimat oder Milieu thematisch, sie stellt auch eine Institution (und nicht nur einen Interessenverband) dar, um Karriere machen zu können. Die Jugendlichen sind interessiert, hauptamtlich in der Gewerkschaft tätig zu werden und sehen ihre ehrenamtliche Tätigkeit als Sprungbrett:

*„Ähm, ok, ich muss jetzt ehrlich sagen, ich kuck vielleicht, ich schiel vielleicht auch mit einem Auge ein bisschen auf was ähm hauptamtliches, wo man dann vielleicht auch Bez- ne Bezahlung bekommt. Weil es würd mir auch Spaß machen, mehr auf jeden Fall wie irgendwie am Band zu stehen und das Geld zu verdienen. Da krieg ich vielleicht weniger, wenn ich für irgend ne Gewerkschaft arbeite aber es gibt mir auf jeden Fall mehr, weil ich denke, ich hab was bewegt, wie jetzt nur den rechten Hinterreifen montiert.“ (Bm)*

Die hauptamtliche Tätigkeit ist eine Möglichkeit zur Selbstverwirklichung und Mitgestaltung. Zudem wird dies auch als Aufstieg in einer Hierarchie „unbezahlt - bezahlt“ gesehen. Durch die Rolle der Gewerkschaft als Karriereinstitution besteht nunmehr auch keine Bindungspflicht mehr:

*„...also ich bin kein eingefleischter Gewerkschaftler. Wenn ich seh, dass des nicht bringt bin ich auch wahrscheinlich wieder schnell weg, ja.“ (Bm)* Wenn Aufstiegsmöglichkeiten nicht mehr gegeben sind, tritt man aus der Gewerkschaft aus und versucht es dann in anderen Organisationen.

#### 4.3.2 Experteninterviews Fallstudie „Stuttgart“ - Engagement aus Sicht der Expert/inn/en

Ehrenamtliches Engagement liegt für den DGB-Jugendreferenten dann vor, wenn sich Menschen in einer irgendwie gearteten Gemeinschaft selber freiwillig, unentgeltlich oder für eine Aufwandsentschädigung ein gemeinsames Ziel verfolgen und das auch gemeinsam umsetzen - sei es, dass sie Jugendfreizeiten gestalten oder politische Aktionen vorbereiten.

Jugendliche für verbandliche Belange dauerhaft zu gewinnen, stellt dagegen eine Schwierigkeit dar. Viele Jugendliche möchten zeitlich begrenzt an einer konkret abgesteckten Sache arbeiten. In der DGB-Jugendarbeit versucht man deshalb, Jugendliche durch projektbezogene Arbeit zu gewinnen. Dieses projektbezogene Engagement definiert der DGB-Jugendreferent als neue Form des Engagements. Eine weitere Neuheit ist für ihn der Anspruch auf Professionalität seitens derjenigen, die sich engagieren wollen. Die Ehrenamtlichen messen ihre Arbeit immer häufiger an dem was Profis machen, die in vergleichbaren Bereichen tätig sind.

Die Motive sich zu engagieren, liegen in seinen Augen bei den Jugendlichen im Bedürfnis, in einer Gemeinschaft etwas zu tun, das über reinen Konsum hinausgeht. Zusätzlich müsse auch die Möglichkeit geboten werden, selbst etwas gestalten zu können, eigene Ziele entwickeln und diese auch umsetzen zu können. Die Besonderheit am ehrenamtlichen Engagement Jugendlicher sei es, dass die Jugendlichen sehr große Freiheiten hätten und letzten Endes in jungen Jahren bereits Dinge machen und ausprobieren könne, zu denen man „im normalen Leben“ wahrscheinlich noch mal weitere 30 Jahre bräuchte.

Seine Aufgabe als Hauptamtlicher sieht er darin, dass er Ehrenamtlichen hilft, ihre selbst bestimmten und entwickelten Aktivitäten umzusetzen. Den Ehrenamtlichen einseitig Aktivitäten vorzuschlagen oder gar stellvertretend auszuführen und zu kontrollieren, könne nur ein „Notfallplan“ sein. Die größte Anerkennung der Engagierten bestünde für ihn darin, das Ehrenamt auch seitens der Organisation ernst zu nehmen. Vor allen Dingen sollte nicht versucht werden Ehrenamt zu instrumentalisieren. Als Beispiel hierfür führt er die aktuelle Landespolitik an: in Baden-Württemberg sollen flächendeckend Ganztagschulen eingerichtet werden. Die Landesregierung versucht nun, Kooperationen mit Jugendverbänden einzugehen, die dann verlässlich große Teile des Nachmittagsangebotes in der Ganztagschule übernehmen sollen. Er meint, dass dies eine Überforderung und letzten Endes sogar ein Missbrauch der Ehrenamtlichen sei. Diese Instrumentalisierung von Ehrenamt widerspricht seinem eigenen Ehrenamtsverständnis. Für ihn ist es wichtig, die Unabhängigkeit zu haben, mit einer Gruppe Ziele selbst bestimmen und diese auch selbst umsetzen zu können.<sup>69</sup>

### *ver.di-Jugend Stuttgart*

„Jugendarbeit versteht sich als Interessenvertretung, die gemeinsam mit Jugendlichen und jungen Erwachsenen in allen gesellschaftlichen Bereichen soziale, politische und berufliche Perspektiven eröffnet und Angebote für deren Umsetzung macht. Durch ein vielfältiges Angebot soll der Entwicklungsprozess von jungen Menschen unterstützt werden. Um dabei den besonderen Interessen der jugendlichen Mitglieder gerecht werden zu können, müssen diese die Möglichkeit zur Willensbildung in eigenen Gremien haben. Die Gremien der jugendlichen Mitglieder müssen ihre Auffassung in die Organe der ver.di einbringen können, und die Organe der ver.di müssen den Gremien der jugendlichen Mitglieder für die Durchführung ihrer Aufgaben die erforderliche Unterstützung gewähren. Dadurch folgt die Notwendigkeit zu enger Zusammenarbeit zwischen den Gremien der ju-

---

<sup>69</sup> Experteninterview DGB-Jugendbildungsreferent Stuttgart 15.10.02

gendlichen Mitglieder und den Organen sowie den Funktionsträger/innen der ver.di.<sup>70</sup>

In Stuttgart arbeiten die ehrenamtlichen Jugendlichen bei ver.di in festen Gremien mit. Es gibt einen Bezirksjugendvorstand. In diesem Gremium werden z.B. Entscheidungen getroffen, mit wem die Jugendlichen zusammenarbeiten wollen. Diese Zusammenarbeit mit anderen Organisationen ist noch in der Aufbauphase. Aus dem Gremium heraus werden Arbeitsgruppen gebildet, die sich mit verschiedenen Themenbereichen befassen. Nicht jeder Jugendliche interessiert sich für alles, und deshalb soll ihnen die Möglichkeit gegeben werden, sich entsprechend ihrer Neigungen und Interessen zu engagieren. Hierbei fühlt sich die Jugendsekretärin sieht sich als „*ausführende Hand*“<sup>71</sup>. Nicht sie macht Vorschläge, „*sondern die Jugendlichen sagen was sie wollen und sie versuchen es durchzuführen*“. Wenn die Jugendlichen die Möglichkeit haben „*selbst entscheiden zu können, was sie machen wollen, bleiben sie auch länger dabei*“.

Aufgrund des Zusammenschlusses der Einzelgewerkschaften zu ver.di gibt es nicht nur einen „Typ Jugendlicher“ der sich engagiert. „*Mittlerweile ist es kunterbunt. Es gibt den Jugendlichen, der nur politisch interessiert ist, das „typische Mädels“, diejenigen, die sich nur für Bildungsarbeit interessieren*“. Die Jugendlichen sind alle „*total verschieden, das macht aber den Bezirksjugendvorstand interessant. Wenn man genügend unterschiedliche Menschen hat die zusammen arbeiten, kann man nur erfolgreich sein. Wenn alle gleich sind, geht man immer nur in eine Richtung*“. Nach Meinung der Jugendsekretärin spricht man so „*mehr Leute*“ an.

Auch bei ver.di soll die Ehrenamtlichkeit programmatisch gefördert werden. Hierzu gehört auch die Weiterbildung der Ehrenamtlichen. Die Jugendlichen haben die Möglichkeit, an Seminaren teilzunehmen. Wenn Potentiale bei den Jugendlichen erkannt werden, werden diese dann auf weiterführenden Veranstaltungen gefördert. Sie selbst hat es auch so erlebt, als sie selbst noch ehrenamtliche Mitarbeiterin war. Diese Seminare hat sie als wichtig für ihre persönliche Entwicklung empfunden.

Um die Arbeit der Jugendlichen anzuerkennen, werden nach Abschluss eines Projektes beispielsweise kleinere Partys veranstaltet. Es ist auch wichtig „*so den Kontakt zu pflegen*“, zu zeigen, dass man „*nicht nur an ihrer Arbeitskraft*“ interessiert ist, sondern auch „*so an dem Menschen*“. So kann ein Zusammengehörigkeitsgefühl und auch eine Art Freundschaft entstehen.

Den Ehrenamtlichen soll eine reale Verantwortlichkeit eingeräumt und somit die eigene Kompetenz deutlich gemacht werden. Sie sollen Dinge selbst gestalten können, „*denn wenn sie etwas machen und das auch gelingt, so ist dieses Erfolgserlebnis Motivation mehr zu machen*“. Man muss ihnen aber auch deshalb Verantwortung überlassen, weil sie dann das Gefühl vermittelt bekommen, gebraucht zu werden und dadurch das Zugehörigkeitsgefühl zur Gewerkschaft dauerhaft gestärkt wird. Für die Zusammenarbeit zwischen Ehrenamtlichen und Hauptamtlichen sieht die Interviewte gar die Notwendigkeit einer Kompetenzumkehr. Die Hauptamtlichen sind gegenüber den Ehrenamtlichen „*dazu da, das auszuführen, was ihnen gesagt wird, sie zu unterstützen und Hilfe anzubieten*“. Die

---

<sup>70</sup> vgl. Richtlinien zur Jugendpolitik. Aus Richtlinienband ver.di. S. 25

<sup>71</sup> Experteninterview ver.di-Jugendsekretärin, Stuttgart 18.10.02

Hauptverantwortung liegt sicherlich bei den Hauptamtlichen, „dennoch entscheiden die Ehrenamtlichen selbst, was sie tun wollen und tragen auch die Verantwortung dafür“.

#### 4.3.3 Zusammenfassung Fallstudie Stuttgart

Die Gewerkschaft wird von diesen Jugendlichen als politische Heimat gesehen, in der man eigene politische Interessen mit Hilfe der Gemeinschaft vertreten kann. Sie gibt einen gewissen Halt und ermöglicht ein Gefühl von Gemeinschaft. Innerhalb der Gruppe hat man die Möglichkeit, die eigene Wirksamkeit zu erfahren. Der Zugang zur Gewerkschaft und die Mitgliedschaft in ihr ist keine Selbstverständlichkeit. Die Gewerkschaft steht in Konkurrenz mit anderen Möglichkeiten des Engagements, zu denen dann übergewechselt wird, wenn die politische Programmatik in Widerspruch zur praktischen Arbeit und zu den moralischen Wertmaßstäbe geraten. Hierbei wird die Kooperation mit anderen Organisationen (wie bspw. Umweltschutz- und Menschenrechtsorganisationen) befürwortet, jedoch sollte die Gewerkschaft ihre politischen Ziele nicht aus den Augen verlieren. Zentrales Motiv für ein Engagement sind individuelle Interessen: in diesem Falle handelt es sich um ein starkes politisches, welches im Rahmen Gewerkschaft erfüllt werden kann. Ein weiterer Beweggrund ist die Wahrnehmung der Gewerkschaft als Organisation, die selbst Karriereaussichten bietet.

In den Aussagen der Experten wird deutlich, dass von Seiten der gewerkschaftlichen Jugendverantwortlichen das Interesse der Jugendlichen in den Mittelpunkt gestellt wird. Ihnen werden im Rahmen Gewerkschaft Möglichkeiten geboten, über die Alltagssituation hinaus ihren individuellen Bedürfnissen entsprechend Ideen zu entwickeln und diese auch umzusetzen.

Nach Aussage der Experten hat die Qualifikation und Förderung von Ehrenamtlichen innerhalb der Gewerkschaften hohe Bedeutung. Einerseits besteht der Anspruch bei den Engagierten selbst, professioneller handeln zu können, und andererseits wird auch von den Ehrenamtlichen mehr Professionalität in ihrem Handeln verlangt. Für die untersuchten Projekte kann diese Aussage bestätigt werden. Ob der Anspruch sich aber nicht doch im wesentlichen auf betriebliche Funktionen beschränkt, kann zumindest vermutet werden. Die Qualifikation von Ehrenamtlichen spielt in Baden-Württemberg generell eine große Rolle. Im Jugendbereich werden Schüler-Mentorenprogramme angeboten. Ziel dieser Programme ist es, den Zugang zum ehrenamtlichen Engagement in der Jugendarbeit der Vereine und Verbände zu ermöglichen und zu begleiten sowie wichtige Schlüsselqualifikationen wie Teamfähigkeit, Führungsverantwortung, Kommunikationsfähigkeit, Selbstständigkeit und Toleranz zu vermitteln.<sup>72</sup>

#### 4.3.4 Vergleich der Fallstudien Küste und Stuttgart

Im Vergleich der beiden Fallstudien wird deutlich, dass die Motive für das Engagement der Jugendlichen ähnlich sind. Individuelle Motive sind ausschlaggebend für ein Engagement. Der Verband dient als Rahmen, sich selbst zu ver-

---

<sup>72</sup> Vgl. Experteninterview Geschäftsführer Landesbüro Ehrenamt (Kultusministerium) in Stuttgart am 18.10.2002 und Niederschrift über die Sitzung des Ministerrats am 23.06.2002 zum Thema „Ehrenamt und Bürgerschaftliches Engagement – Schwerpunktaufgabe der Landespolitik“

wirklichen und gemeinsam mit Gleichgesinnten eigene Interessen zu vertreten. Im Projekt „StrandGut“ steht dabei das soziale Engagement im Vordergrund, während beim „Arbeitsweltradio“ die gewerkschaftliche Interessenpolitik ausschlaggebend ist.

Auffällig sind auch die unterschiedlichen Einschätzungen seitens der Experten in Bezug auf die Projekte. Trotz ähnlicher Auffassungen bezüglich der Definition neuerer Formen ehrenamtlichen Engagements verwies die DGB-Jugendreferentin (Küste) auf das Projekt „StrandGut“, welches klar in den Bereich des „Neuen Ehrenamtes“ einzugliedern ist und der DGB-Jugendreferent (Stuttgart) auf das „Arbeitsweltradio“, welches doch eher im Bereich des klassischen gewerkschaftlichen Engagements im Jugendbereich anzusiedeln ist – zumindest hinsichtlich der inhaltlichen Ausrichtung, weniger in Bezug auf die Organisationsform.

Wichtig ist die Schaffung von Zugangsmöglichkeiten für Jugendliche: einerseits kann dies im Rahmen von Wohngebietsarbeit, wie sie beim „Come In“ vorhanden sind geschehen, andererseits durch die Öffnung der Gewerkschaft für Projekte, in denen sich auch nicht gewerkschaftlich engagierte Jugendliche beteiligen können. Die untersuchten Projekte sind niederschwellig, in erreichbarer Nähe des Lebensraums der Jugendlichen und offen für alle Interessierten, also nicht nur für Mitglieder. Neben den Daueraufgaben, die von Hauptamtlichen oder eigens eingestellten Beschäftigten – in der Fallstudie Küste vom zweiten Arbeitsmarkt – betreut werden, sind die Aktivitäten auf identifizierbare Projekte ausgerichtet, für die sich die Jugendlichen auch punktuell engagieren können.

Ehrenamt wird von den Jugendlichen nicht als eine (milieubedingt) auferlegte Pflicht angesehen, sondern verstärkt als Anlass für Selbstverwirklichungs- und Selbstentfaltungsinteressen betrachtet. Die Fallstudien zeigen, dass auch die Gewerkschaften in der Lage sein können, Strukturen und Angebote zu schaffen, in denen Jugendliche die Möglichkeit haben, nach ihren eigenen Bedürfnissen Gestaltungsräume zu finden. Projektarbeit steht im Vordergrund des Interesses, da in einer relativ kurzen Zeit Ergebnisse ihres Engagements zu sehen sind. Ausgehend von der Projektarbeit kann dann sogar die reguläre Beteiligung an Gremien für die engagierten Jugendlichen attraktiv sein, sofern sie ihre Anliegen dort in einem nachvollziehbaren Rahmen vertreten sehen und zur Sprache bringen können.

*„Man muss den Ehrenamtlichen mehr Kompetenz geben und auch ein gewisses Budget auf das sie zurückgreifen können. Dies bedeutet aber gleichzeitig, dass man mehr Vielfalt zulassen muss und auch dass die Ehrenamtlichen mehr geschult werden müssen“.*<sup>73</sup> Diese Bedingungen für die aktive Teilnahme der Jugendlichen können dann auch zu einer höheren Identifikation mit der Organisation führen.

Das Gemeinschaftsgefühl spielt für die Jugendlichen eine tragende Rolle. Mit Gleichgesinnten zusammenzukommen und mit ihnen auf ein bestimmtes politisches bzw. soziales Ziel hin zu arbeiten, wird als ausschlaggebend erachtet. Erst in einer Gruppe ist es möglich, ihre Ideen umzusetzen und ein bestimmtes Ziel zu erreichen, da man als diese in der Öffentlichkeit wahrgenommen wird. Insofern kann die Gewerkschaft auch als politische Heimat bedeutsam sein. Aller-

---

<sup>73</sup> Experteninterview DGB-Kreisvorsitzender Stuttgart 17.10.2002

dings muss zunächst der Zugang geschaffen werden. Hierzu müssen die politischen Ziele klar formuliert werden. Eine Abgrenzung zur Politik von Parteien ist zwingend notwendig. Die Zusammenarbeit mit anderen Organisationen und Verbänden, insbesondere mit Umweltschutz- und Menschenrechtsorganisationen, wird von den Jugendlichen als positiv wahrgenommen und von ihnen auch gefordert, wobei das spezifisch Gewerkschaftliche – als Interessenpolitik – auch in diesen Kooperationen gewahrt werden muss.

Einen wichtigen Aspekt stellt für die Jugendlichen die Anerkennung ihres Engagements dar. Es geht ihnen hierbei nicht um eine materielle Anerkennung, sondern um die Akzeptanz ihres Engagements seitens der Organisation und letztlich der Gesellschaft als ganzer. Die Anerkennung beginnt mit Aktivitäten wie den „kleinen Partys“ bei ver.di Stuttgart, muss sich aber auch der materiellen und professionellen Unterstützung durch Hauptamtliche sowie Mitwirkungsrechten in den Organisationsgremien niederschlagen.

Die befragten Experten heben die produktive Rolle des ehrenamtlichen Engagements nicht nur für die jeweilige Organisation, sondern auch für die Jugendlichen selbst hervor. Jugendliche sind offen und bereit, sich zu engagieren, haben aber vielfach keine Kenntnisse von den Möglichkeiten. Entsprechende organisierte Angebote sind in der Regel nicht Teil des im jeweiligen Milieu selbstverständlich verfügbaren lebensweltlichen Wissens. Sie stehen in Konkurrenz zu einem überkomplexen Angebot, das kommerzielle Freizeitangebote umfasst, aber auch das kollektive „Rumhängen“ in der Gruppe bis zur privatistischen Beschäftigung am und mit dem Computer. Die Entscheidung für ein Engagement ist also eine kontingente biographische Option, für die Zugänge geschaffen werden müssen. Das erwähnte Mentorenprogramm, das sich in Baden-Württemberg an Schülerinnen und Schüler wendet ist in dieser Hinsicht ein erfolgversprechender Ansatz, dessen Resultate jedoch noch nicht feststellbar sind. Kampagnen wie die „Jobparade“ in Schwerin oder „StrandGut“ sind eine andere Herangehensweise. Sie nutzen eher den Mechanismus, den man aus der Verbreitung von Informationen („two-step-flow of communication“) oder technischen Innovationen kennt: Es kommt nicht auf die breite Streuung von Informationen an, sondern auf die Identifizierung von Personen, die als Meinungsführer akzeptiert sind und Vertrauen genießen. Es geht darum, diese Personen zur Teilnahme zu bewegen, denn sie dienen – durch ihre Vorbildfunktion – als Multiplikatoren, welche das Wissen um die „neuen“ Möglichkeiten verbreitern und die Bereitschaft zur Beteiligung fördern.

## 5. Bindungspotentiale des ehrenamtlichen Engagements – Fallstudien zur gewerkschaftlichen Seniorenarbeit und einem Jugendprojekt

Kirstin Bromberg

### 5.1 Einleitung

Im folgenden Kapitel werden Ergebnisse zur ehrenamtlichen Seniorenarbeit vorgestellt, die weit über diesen Fokus hinausgehen, indem ein Modell zu Bindungspotentialen ehrenamtlichen Engagements empirisch generiert wird. Damit sind die Gestaltungsmöglichkeiten und strukturellen Merkmale des ehrenamtlichen Engagements gemeint, welche eine Bindung der Individuen an Vereinigungen – von Gewerkschaften bis zu lokalen Initiativen – begünstigen und weiteres Engagement anregen. Die im folgenden präsentierten Ergebnisse basieren auf der qualitativen Analyse unterschiedlicher Formen ehrenamtlichen Engagements in gewerkschaftlichen und außergewerkschaftlichen Kontexten, welche im Rahmen von Fallstudien untersucht wurden. Ergänzend zu den hier dargestellten Ergebnissen sind noch die Ergebnisse der Fallstudie „Küste“ heranzuziehen, in welcher – im Zusammenhang der Erwerbslosen- und Wohngebietsarbeit – ebenfalls das ehrenamtliche Engagement von Senioren untersucht wurde.

Die in diesem Teilbereich des Forschungsprojektes erarbeiteten Ergebnisse rekurrieren einerseits auf den Schwerpunkt Seniorenarbeit, eröffnen darüber hinaus aber die Möglichkeit, in einem theoretisch abstrahierende Modell weitere Beispiele ehrenamtlichen Engagements anhand der analysierten Dimensionen einzuordnen. Aus den in die Auswertung eingeflossenen empirischen Daten konnten außerdem aufschlussreiche Hinweise im Hinblick auf Engagement-Barrieren, welche einerseits in den Strukturen und Inhalten der Institutionen und andererseits in den handelnden Subjekten zu verorten sind, gewonnen werden. Diese Barrieren liegen demnach in drei Bereichen begründet: im wechselseitigen Verhältnis von Haupt- und Ehrenamtlichen, in der Ressourcenausstattung der örtlichen ehrenamtlichen Strukturen und den individuellen Belastungsgrenzen sowohl beim hauptamtlichen als auch beim ehrenamtlichen Personal. Hinsichtlich der individuellen Dimension kristallisierten sich neben einem hohen Idealismus der ehrenamtlichen Akteure zwei weitere Bedingungen für das ehrenamtliche Engagement heraus: die Vereinbarkeit mit dem Familienleben und die Verfügung über ein subjektiv ausreichendes Einkommen.

Senioren sind im übrigen ein gutes Beispiel für das Konzept der „biographischen Passung“ des ehrenamtlichen Engagements, denn „wichtiger als die Zugehörigkeit zu einem sozialen Milieu ist die Koppelung der freiwilligen Tätigkeit an eigene, biographisch konstituierte Erfahrungen und Fähigkeiten“ (Heinze / Olk 1999: 77). Im Unterschied zu Erwerbslosen ist ihr Engagement nicht auf die Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt gerichtet (vgl. hierzu Kap. 3), und im Unterschied zu Jugendlichen nicht auf Selbstfindung (vgl. Kap. 4). Sie haben in der Regel die Familienphase abgeschlossen und müssen den Ruhestand als biographisches Projekt gestalten. Dabei können Sie auf Organisations- und Lebenserfahrung zurückgreifen, die sie auch für Organisationen interessant werden lässt. Die Ergebnisse der schriftlichen Befragung sind hierfür ein guter Beleg: Der über-

wiegende Teil neuer ehrenamtlicher Tätigkeitsbereiche wird von den Befragten im Seniorenbereich angesiedelt (vgl. Kap. 2).

Die im vorliegenden Kontext verwandte Forschungsstrategie orientiert sich an der von Barney Glaser und Anselm Strauss begründeten „grounded theory“. Dieser Prozess der gegenstandsbezogenen Theoriegenerierung basiert auf den zentralen Prinzipien von Interaktion, Zeitlichkeit, Prozesshaftigkeit sowie Strukturiertheit (Hildenbrand, 2000, 33). Die genannten forschungsleitenden Prinzipien implizieren eine weitere tragende Notwendigkeit, nämlich die der Offenheit, woraus sich eine eben solche auch für die zur Systematisierung des Datenmaterials verwendeten Kodierkategorien ergibt (Kelle/Kluge, 1999, 66).

Die Samplingstrategien folgten zunächst der im Forschungsprojekt-Antrag festgelegten äußeren Kategorisierung und wurden dann entsprechend der Strategie des „theoretical sampling“ (Strauss 1988; Strauss / Corbin 1996) um zusätzliche Fälle erweitert. Somit wurden innovative Projekte ehrenamtlichen Engagements im gewerkschaftlichen und außergewerkschaftlichen Bereich für die Alten und Neuen Bundesländer ausfindig gemacht und im Sinne des Feldforschungsdesigns untersucht. Hierzu wurden Hauptamtliche als Experten einzeln oder in Gruppen sowie Ehrenamtliche einzeln oder in Gruppen interviewt.

## 5.2 Das Engagement der Älteren

Insgesamt betrachtet unterscheidet sich das freiwillige Engagement Älterer hinsichtlich seiner Formen nicht beträchtlich vom Engagement anderer Gruppen. Das heißt, dass die ehrenamtlichen Tätigkeitsfelder älterer Menschen ähnlich vielseitig sind wie jene aller anderen Altersgruppen. Auch das geringere Ausmaß des ehrenamtlichen Engagements in den neuen gegenüber den alten Bundesländern betrifft nicht nur die Älteren, sondern alle Altersgruppen.<sup>74</sup> Entgegen alltäglicher Vorurteile ist der Anteil ehrenamtlich engagierter Männer höher als jener der Frauen – und diese Differenz nimmt über die Altersgruppen zu (vgl. Kohli / Kühnemann 2000: 285). Mit zunehmendem Alter geht die Beteiligung jedoch stark zurück – von 22% bei den 40-54jährigen auf 7% bei den 70-85jährigen (vgl. Kühnemann 2001: 69). Dennoch variieren individuelle Möglichkeiten und Bedarfslagen entsprechend der Lebenslage und der Zugehörigkeit zu Altersgruppen, Geschlecht und Familienstand. Jugendliche sind zum Beispiel im Bereich Sport und Bewegung doppelt so aktiv wie SeniorInnen, und 14 % der Menschen im Erwerbsalter engagieren sich im Bereich Kindergarten und Schule, jedoch lediglich 2% der Älteren – welche sich andererseits überdurchschnittlich in der Enkelbetreuung betätigen.

Laut Freiwilligensurvey (Picot 2000) gibt es unter den Älteren viele Hochengagierte, die mehr als 5, zum Teil 15 Stunden wöchentlich für ihr Engagement aufwenden. Diese zeitliche Investition übertrifft teilweise sogar den bereits hohen Wert (10-12 Stunden) der Jugendlichen). Der Zeitpunkt der Aufnahme des ehrenamtlichen Engagements liegt in der Regel weit (10 oder mehr Jahre) vor dem Übergang in den Ruhestand. Kurz (vier Jahre) vor dem Übergang steigt die Engagementbereitschaft noch einmal stark an, um danach wieder zu sinken (Kohli / Kühnemann 2000: 298).

---

<sup>74</sup> Abweichend zu diesem Befund stellt Olk fest, dass die Unterschiede im Ausmaß ehrenamtlichen Engagements bei einer Nord-Süd-Betrachtung größer ausfallen als die im Ost-West-Vergleich.

In den meisten empirischen Studien zum Ehrenamt wird das Kriterium Erwerbstätigkeit als ein das Engagement begünstigender Faktor vorgestellt. Erwerbslose sind in deutlich geringerem Umfang ehrenamtlich engagiert als Berufstätige. Das heißt jedoch nicht, dass die Älteren ihre Engagement nach Ausscheiden aus der Erwerbsarbeit einstellen würden. So hat die multivariate Analyse des Alterssurvey ergeben, dass der Umfang des Engagements bei den Ruheständlern und anderen älteren Nicht-Erwerbstätigen (z. B. „Vorruheständlern“) sogar höher ist als bei den Erwerbstätigen (vgl. Kohli / Künemund 2000: 301f). Es spricht allerdings vieles dafür, dass dies darauf zurück zu führen ist, dass das bestehende Engagement ausgeweitet und weniger dafür, dass ein Engagement neu aufgenommen wird. Der Ruhestand unterscheidet in dieser Hinsicht deutlich von der Erwerbslosigkeit (vgl. hierzu auch die Befunde in Kap. 3; allgemein: Wolf 1994).

Der Motivations- und Formenwandel Freiwilliger Arbeit wird vor allem an ausgeprägteren Selbstbezügen bei der Ausübung ehrenamtlichen Engagements deutlich. Diesbezüglich wurde gezeigt, dass Menschen nach ihrer gegenwärtigen biographischen Situation entscheiden, ob und wie lange sie sich wo ehrenamtlich engagieren wollen. Auch wenn dieser Motivationswandel (von Pflichtwerten zur Selbstverwirklichung) zeitlich gesehen sicherlich keine ganz junge Entwicklung ist, kann diesbezüglich mit Sicherheit von einer enormen Zunahme in den letzten Jahrzehnten ausgegangen werden. Hierbei kann die Gruppe der Jugendlichen als Agenten dieses Trends angesehen werden, aber auch die Älteren sind davon nicht unberührt geblieben. Auch bei ihnen haben sich die Pflichtwerte relativiert, und sie treten dem Engagement mit größeren Ansprüchen an die Befriedigung individueller Bedürfnisse entgegen (allgemein hierzu Evers / Wolf 1999). Diese Entwicklung zeigt sich auch in der gewerkschaftlichen Seniorenarbeit.

### **5.3 Alterspolitik und gewerkschaftliche Seniorenarbeit**

Jürgen Wolf

#### **5.3.1 Die Modernisierung der aktiven Seniorenpolitik**

Mit dem steigenden demographischen Gewicht der Älteren ist auch die Frage nach ihrer sozialen und politischen Partizipation in das öffentliche Bewusstsein gelangt. Die Diagnose ist eindeutig: die Teilhabe der älteren Menschen am öffentlichen Leben ist in unserem Land unterentwickelt. Unterschiedliche Entwicklungen haben dazu geführt, diese Situation überhaupt als ein gesellschaftliches Problem wahrzunehmen. Die Altersphase und ihre gesellschaftliche Bedeutung haben sich quantitativ und qualitativ verändert. Die Älteren wurden und werden zahlenmäßig mehr, sie verbringen einen deutlich längeren Teil der Lebenszeit im Ruhestand, sie sind – durch den international zu beobachtenden Trend zum frühen Ruhestand – „jünger“ geworden, leben aber zugleich länger, und ihre Ressourcenausstattung (materielle Sicherheit, Bildung und Gesundheit) hat sich während der letzten Jahrzehnte verbessert. Zugleich ist die Heterogenität der Lebenslagen im Alter größer geworden. Vor diesem Hintergrund hat sich das Engagement der Älteren generell, aber speziell zur Vertretung der eigenen Interessen sehr stark ausgeweitet (hierzu Kohli / Neckel / Wolf 1999; Enquete-Kommission 2002b: 213 ff.). Entscheidend bei dieser Form des Engagements ist nicht nur das quantitative Ausmaß, sondern auch seine neue qualitative Dimension. Ein Aspekt

hiervon ist die Interessenformulierung auf der Grundlage des Status des Seniors. Während viele noch davor zurückschrecken, sich unter der Bezeichnung „Senioren“ zu engagieren, können die organisierten Älteren dazu beitragen, das eigene und das gesellschaftliche Altersbild positiv zu beeinflussen. Der andere Aspekt ist der Formwandel der politischen Beteiligung in Richtung partizipativer Politik. Es geht nicht nur darum, dass – durch advokatorische Akteure – überhaupt Politik für Ältere gemacht wird, sondern dass sie von den Älteren selbst bestimmt wird.

Die Chancen der Älteren, ihre politische Vertretung und Mitwirkung auszuweiten, haben sich verbessert. Es wird sogar davon gesprochen, dass sich ein breiter „altenpolitischer Aktivismus“ (Neckel 1993) entwickelt habe. Da mit der demographischen Entwicklung auch der Anteil der Älteren unter den Wählern und den Mitgliedern von Verbänden und Parteien zugenommen hat, wirkt auf die bestehenden Organisationen ein Druck, sich auf die verändernde Altersstruktur der Bevölkerung einzustellen und die wachsende Zahl älterer Mitglieder besser zu integrieren. Als Antwort auf diese Entwicklung hat die CDU bereits 1988 begonnen, ihre älteren Mitglieder in der „Senioren-Union“ zu organisieren. Die SPD ist ihr im Jahr 1994 mit der Gründung der „Arbeitsgemeinschaft 60plus“ gefolgt. Auch die Gewerkschaften folgen diesem Trend und praktizieren seit einigen Jahren verschiedene Formen der Seniorenarbeit.

Die Zunahme des aktiven Engagements älterer Menschen lässt sich nicht als Reaktion auf eine Verschlechterung ihrer Lebenslage erklären. Das Gegenteil ist der Fall. Die Ausweitung des Engagements ging parallel mit einer Verbesserung der Ressourcenausstattung für die Mehrheit der Älteren – der materiellen Lage, der Gesundheit und Bildung. Diese Beobachtung steht im Einklang mit Ergebnissen der Forschung zu den Neuen Sozialen Bewegungen: die Mobilisierung für das öffentliche Engagement setzt mobilisierbare Ressourcen voraus. Die erfolgreiche Mobilisierung wiederum erzeugt selbst ihre Fortsetzung – durch die Anziehungskraft ihrer Aktivitäten oder Führungspersonen, aber auch durch die Aufmerksamkeit der Öffentlichkeit. Die Voraussetzungen für das Engagement auch der kommenden Seniorengenerationen sind – angesichts gerade der absehbaren Verschlechterung der Lage Älterer – günstig. Ihr Bildungs- und Qualifikationsniveau wird im Mittel noch ansteigen. Sowohl die Beitrittsbereitschaft zu Organisationen als auch die Bereitschaft zur aktiven Mitarbeit steigen mit dem Bildungsgrad, so wie allgemein für öffentliche Aktivitäten „ein höherer Status das Engagement begünstigt“ (Kohli / Künemund 1997, S. 112).

Der Zuwachs subjektiver Handlungsvoraussetzungen stellt also den sozialstrukturellen Hintergrund des altenpolitischen Engagements der Senioren dar. Sie lassen altersbezogene soziale Ausgrenzungen und Diskriminierungen als besonders ungerechtfertigt erscheinen – zumal, wenn sich die soziale Altersgrenze vom biologischen Alter entfernt und so noch über Jahre hinaus die Kraft zum Handeln bereitsteht. Sozialer Zwang zum „Rückzug“ wird dann als Schranke der Selbstverwirklichung im Alter erfahren. Die Älteren melden dagegen nicht nur Protest an, sondern erweitern ihre Handlungsmöglichkeiten praktisch und politisch. Hierbei haben wir es mit dem Ergebnis eines Prozesses der Modernisierung der Interessenvertretung zu tun, der nicht nur in Deutschland, sondern auch und sogar noch deutlicher im Ausland stattgefunden hat (vgl. zum folgenden auch Evers / Wolf 1999).

Traditionellerweise finden wir zwei Formen der Interessenvertretung Älterer: gewerkschaftliche oder gewerkschaftsähnliche Gruppierungen, die auf die materielle Absicherung im Alter gerichtet sind, sowie karitative Einrichtungen, die Dienstleistungen zur gesundheitlichen und sozialen Versorgung erbringen. Eine Vertretung der Interessen von Älteren durch die Älteren selbst findet sich – im Kontext der Arbeiterbewegung – bereits seit den frühen Jahrzehnten dieses Jahrhunderts in den skandinavischen Ländern oder auch in Österreich durch den dortigen „Pensionistenverband“. In Deutschland ist Rentenpolitik eine Sache der politischen und korporativen Akteure, und ihre Politik hat lange nicht dazu geführt, dass sich die Interessen der Älteren in Form einer eigenständigen Lobby organisieren mussten. Starke Interessenvertretungen der Älteren finden sich typischerweise in Ländern, die eine schwächer ausgebaute soziale Sicherung im Alter bieten. Ein deutliches Beispiel hierfür sind die USA, in denen Altenorganisationen zu den mitgliederstärksten Verbänden und den mächtigsten Lobbys gehören – die „American Association of Retired People“ hat beispielsweise mehr als 30 Millionen Mitglieder, die durch den Verband vergünstigte Lebensversicherungen, Krankenversicherungen und andere Leistungen erhalten können.

Die Organisations- und Artikulationsformen der Interessen älterer Bürger unterliegen aber einem Wandlungs- und Modernisierungsprozess, der den Rahmen für die Mitwirkung Älterer deutlich ausweitet. Die skizzierte traditionelle Interessenvertretung der Älteren formierte sich um ihre Eigenschaft als Empfänger staatlicher Leistungen, die es einzuklagen und abzusichern gilt. Die neuen Formen setzen dagegen die materielle Versorgung durch Rente oder Pension bereits als mobilisierbare Ressource voraus (neben verbesserter Gesundheit und gestiegenem Bildungsniveau). Sie gehen einher mit einem geänderten Altersbild: Ältere sind nicht mehr nur Leistungsempfänger, deren Not durch staatliche oder karitative Einrichtungen gelindert werden muss, sondern kompetente Bürger und Konsumenten, die ihre Lebenslage selbst bestimmen und zwischen verschiedenen Möglichkeiten der Lebensführung wählen können. Sie drängen auf die Demokratisierung und öffentliche Aushandlung von traditionellerweise als privat erachteten Lebensbereichen (Wohnen, Pflege).

Die neuen Formen der aktiven Alterspolitik, die von den Älteren selbst getragen werden, basieren auf einem weiteren Verständnis der politischen Aktivbürgerschaft. Ältere Bürger mischen sich in alle Belange ein, die ihre Lebensverhältnisse betreffen. Der Demokratisierungsimpuls, der dadurch hervorgerufen wird, ist einer der Kernprozesse, der zugunsten erweiterter Partizipationsmöglichkeiten gesellschaftlich wirksam werden kann. Die staatliche Sozialpolitik schafft in diesem Zusammenhang neue Notwendigkeiten, da ihre Maßnahmen zur Kostendämpfung zugleich die verstärkte Beteiligung der Betroffenen erfordern. So zielt beispielsweise die Pflegeversicherung auf eine „neue Kultur des Helfens“ durch die Mobilisierung der Netzwerke Pflegebedürftiger zur Absicherung der Pflege (§ 8 SGB XI). Freiwilliges Engagement wird dabei zu einem notwendigen Bestandteil der pflegerischen Versorgung. Das Pflegegeld, das als Zuschuss zur Abdeckung der tatsächlichen Kosten zu verstehen ist, hat dabei die Bedeutung eines Anreizes und einer Gratifikation für das freiwillige Engagement der Pflegepersonen. Die Aktivierung des Hilfefentials wird faktisch jedoch durch Informationsmängel und bürokratische Verfahren vielfach behindert (vgl. Evers 1998b) – und so droht das

freiwillige Engagement zum „billigen“ Ersatz für professionelle Dienste zu werden.<sup>75</sup>

Die Gewerkschaften stehen hier in besonders deutlicher Weise vor der Herausforderung, außerbetriebliche Organisationsformen und allgemeine, nicht auf das Arbeitsleben begrenzte Interessen zu integrieren. Die Förderung des ehrenamtlichen Engagements in Zeiten der Kostendämpfung ist ein Teil der Wohlfahrtsproduktion, indem es gegen Leistungseinschränkungen und bürokratische Kontrolle die Hilfe- und Selbsthilfepotentiale aktiviert, zur Bildung des Bewusstseins über die soziale Lage beiträgt und die Beteiligung der Betroffenen erhöht.

Dies bedeutet, dass der Schwerpunkt einer entsprechenden Politik darauf liegen müsste, die Partizipations- und Aktivierungskultur in Organisationen auszuweiten, statt auf der Basis einer nur quantitativen Repräsentanz formal garantierte Mitspracherechte einzuräumen und ansonsten alles beim alten zu belassen. Generell könnte das wohlmeinende Anliegen, die politische Mitwirkung von Senioren in allen Bereichen zu formalisieren, gerade leer laufen. Wird nämlich einfach nur ein weiterer Stuhl an den Verhandlungstisch gestellt und ein weiterer Posten im Vorstand geschaffen, wird das Engagement der Älteren wieder verengt auf Verfahren, die lediglich ein biographisches Fortsetzungsverhalten für verdiente Funktionäre erlauben.

### 5.3.2 Gewerkschaftliche Seniorenarbeit

Die Gewerkschaften haben auf das Altern ihrer Mitgliedschaft in ähnlicher Weise reagiert wie die politischen Parteien. Sie haben unterschiedliche Formen von „Seniorenarbeit“ entwickelt, in denen die älteren Mitglieder organisatorisch zusammengefasst sind (vgl. umfassen hierzu Wolf et al. 1994).. Mehr als eine beratende Funktion haben diese in den wichtigen Gewerkschaftsgremien überwiegend nicht, allerdings ist die Seniorenarbeit inzwischen bei den meisten Gewerkschaften als Regelaufgabe satzungsmäßig verankert. Außergewerkschaftliche Gewerkschaftsarbeit bedeutet in der Praxis der Gewerkschaften deshalb ganz überwiegend Seniorenarbeit (vgl. Kap. 2). Sie ist inzwischen in allen Gewerkschaften etabliert und bildet einen erheblichen Anteil im Volumen des ehrenamtlichen Engagements. Die gewerkschaftliche Seniorenarbeit hat sich – auf der Grundlage unterschiedlicher Vorläufer – in den 90er Jahren ausgebreitet und als fester Bestandteil der Organisation etabliert.

Rund 1,7 Millionen Ruheständler (rund 18%) sind in den deutschen Gewerkschaften organisiert. Einige Gewerkschaften haben bereits eigene Vorstandsressorts und Organisationssäulen eingerichtet – bis hin zu einer „Seniorenquote“ (Transnet, ehemals Gewerkschaft der Eisenbahner Deutschlands). Der Hintergrund dieser Entwicklung ist einerseits die demographische Entwicklung, andererseits die Entwicklung des Arbeitsmarktes. Beides hat dazu geführt, dass die Gewerkschaftsmitglieder, die aus Altersgründen aus der Arbeit ausgeschieden sind, einen zunehmenden Anteil in der Mitgliedschaft eingenommen haben. Verstärkt wurde diese Entwicklung durch die Rekrutierungsschwierigkeiten in den jüngeren Altersgruppen. Die Seniorenarbeit zielt zunächst darauf, die Älteren als

---

<sup>75</sup> Die Kritik vor allem gewerkschaftlicher Vertreter am staatlich geförderten bürgerschaftlichen Engagement, von der in der Fallstudie Stuttgart berichtet wird (vgl. Kap. 3), bezieht sich auf diesen Zusammenhang.

Mitglieder zu behalten. Hinzu kommt aber auch eine stärkere Aktivitätsorientierung der Älteren selbst. Mit der traditionellen „Betreuung“ geben sie sich nicht mehr zufrieden. Ein Problem für die Seniorenarbeit stellt die Heterogenität der Zielgruppe dar: Altersrentenempfänger, Frührentner / „Vorruheständler“ und ältere Arbeitslose. Ihre Interessen unterscheiden sich, ebenso das Erleben der jeweiligen Lebenslage. Überlappungen mit anderen Formen des ehrenamtlichen Engagements, z.B. in der Arbeitslosenarbeit, ergeben sich aus diesem Grund zwangsläufig.

Der Anteil der Senioren unter den Gewerkschaftsmitglieder hat bereits zu Beginn der 90er Jahre deutlich zugenommen und ist bis heute weiter gestiegen. In den drei großen Gewerkschaften – ver.di, IG Metall und IG BCE – lauten die entsprechenden Daten für das Jahr 2002 folgendermaßen:

	Mitglieder insgesamt	Gewerkschaftssenioren (Rentner)	
IG Metall	2.651.435	546.925	20,6%
IG BCE	836.500	230.996	27,6%
Ver.di	2.737.927	456.845	16,7%

Die Senioren sind damit in diesen Gewerkschaften jeweils die zweitgrößte Mitgliedergruppe. Die schwächste Gruppe sind dagegen die jüngeren: bei ver.di beträgt der Anteil der unter 28jährigen 5,4%.

#### Abbildung

Gewerkschaftsmitglieder und Seniorenanteil Ende 1989 (nur alte Bundesländer) und Ende 1991 (einschließlich neue Bundesländer) (Quelle: Wolf et al. 1994: 33)

Gewerkschaft	Ende 1989			Ende 1991		
	Mitglieder insgesamt	Gewerkschaftssenioren abs.	%	Mitglieder insgesamt	Gewerkschaftssenioren abs.	%
Leder	44.583	2.450	5.4	41.783	3.311	7.9
HBV	407.326	22.710**	5.6	737.075	32.784	4.4
GEW	188.910*	11.231**	5.9	359.852	12.677	3.5
IG Medien	182.150	12.350	6.8	244.774	18.414	7.5
GHK	149.098	11.483	7.7	238.658	17.100	7.2
GTB	250.783	32.862	13.1	348.095	41.166	11.8
IG CPK	664.618	88.990	13.4	817.311	105.000	12.9
ÖTV	1234.546	171.119	13.9	2138.317	206.905	9.7
NGG	271.291	41.345	15.2	431.211	42.584	9.9
DPG	472.145	73.831	15.6	611.969	96.099	15.7
IGM	2679.237	442.227	16.5	3625.428	499.151	13.8
GGLF	43.817	7.321	16.7	134.980	10.850	8.0
IG BSE	460.559	92.143**	20.0	776.781	108.187	13.9
GdP	161.310	33.600	20.8	200.997	36.746	18.3
GdED	319.641	110.700	34.6	527.478	162.948	30.9
IG BE	331.106	136.006	41.1	506.640	161.973	32.0
DGB gesamt	7861.120	1290.368	16.4	11741.349	1555.945	13.3

Quellen: Angaben der Einzelgewerkschaften, eigene Berechnungen; \*: StBA (1990: 634); \*\*: iwd (1990: 1)

Nicht berücksichtigt sind in diesen Daten die älteren Erwerbslosen, Frührentner und Vorruheständler. Sie würden die entsprechenden Anteile noch deutlich erhöhen. Ältere Erwerblose sind in der Regel Langzeitarbeitslose. So waren am 30. September 2000 1,6 Millionen von insgesamt 3,7 Millionen Arbeitslosen im Alter von 45 bis 65 Jahren. Unter den 56- bis 65jährigen waren 38% zwei Jahre und länger arbeitslos gemeldet (gegenüber 18,7% unter allen Arbeitslosen). Aber auch ohne den Weg über die Arbeitslosigkeit scheiden Ältere relativ früh aus dem Erwerbsleben aus. Nur jeder Fünfte in der Altersgruppe der 60- bis 64-Jährigen ist noch erwerbstätig. Nicht zuletzt aus gesundheitlichen Gründen scheiden viele vor Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze aus dem Berufsleben aus, vor allem im Baugewerbe. Die Seniorenarbeit liegt damit an der Grenze zur Erwerbslosenarbeit, die ebenfalls überwiegend von Ehrenamtlichen getragen wird. Diese Engagierten gehören vielfach jedoch nicht selbst zu den Arbeitslosen, sondern rekrutieren sich beispielsweise aus der Senioren- und Wohngebietsarbeit (vgl. Kap. 3).

Prinzipiell kann gewerkschaftliche Alterspolitik drei Formen annehmen: Politik für die Älteren, Politik von Älteren und schließlich Politik von Älteren für Ältere. Die erste Alternative benennt das traditionelle Konzept der stellvertretenden Interessenwahrnehmung und umfasst zum Beispiel die Beteiligung der Gewerkschaften in den Selbstverwaltungsorganen der Sozialversicherung. Die zweite Alternative ist auch nicht neu. Ältere Gewerkschaftsfunktionäre finden sich in zahlreichen Positionen und Funktionen. Es geht dabei um den Einfluss Älterer in Entscheidungsprozessen, die nicht unbedingt altersspezifisch ausgerichtet sein müssen. Die dritte Alternative, welche die Seniorenarbeit als neuartiges Tätigkeitsfeld umschreibt, zielt dagegen auf die Selbstorganisation der Älteren und die Vertretung ihrer gruppenspezifischen Interessen innerhalb der Organisation. Gewerkschaftliche Alterspolitik auf dieser Ebene bedeutet etwas grundlegend anderes als die traditionelle erste Ebene: Mit ihr wechselt sowohl das Netz relevanter Akteure als auch die Arena politischer Auseinandersetzungen. Die Älteren treten als Akteure in eigener Sache auf und werden in die Entscheidungsprozesse auf allen Ebenen der Organisation einbezogen. Dies steckt hinter der Feststellung, dass Alterspolitik neuartige Anforderungen an die Gewerkschaften stellt und ist sicherlich ein Grund für die Hemmnisse, die einer entsprechenden Beteiligung der Älteren am Gewerkschaftsleben entgegenstehen.

Betrachtet man das tatsächliche Aktivitätsspektrum der Seniorenarbeit, kann man feststellen, dass es sich bei den aktiv ehrenamtlich Engagierten häufig um gewerkschaftliche Funktionsträger sind, die sich beim Übergang in den Ruhestand ein neues Tätigkeitsfeld erschließen. Im Vordergrund steht der Wunsch nach Aufrechterhaltung des Engagements, das bereits vorher bestanden hat. So ist das vorrangige Ziel der gewerkschaftlichen Seniorenarbeit die Nutzung der Erfahrungen und die soziale Integration in die Gemeinschaft der Gewerkschaftsenioren. Überwiegend handelt es sich bei der gewerkschaftlichen Seniorenarbeit um Angebote zur Fortsetzung einer bereits vorher bestehenden Mitarbeit. Die Formen, in denen diese Aktivitäten organisiert sind, erstrecken sich von informellen und eher zufälligen Zusammenkünften in kleinen Gewerkschaften bzw. Verwaltungsstellen – die nicht selten das Fehlen von seniorenpolitischen "Aktivisten" beklagen –, über einzelne Verantwortliche, die von der Verwaltungsstellenleitung "ernannt" oder kooptiert werden, bis hin zu gewählten, regelmäßig tagenden Seniorengruppen mit eigenem Vorstand. In größeren Städten können auch mehrere

Seniorenarbeitskreise etwa in Stadtbezirken oder Ortsnebenstellen mit jeweils eigenem Programm und eigenen Vorständen bestehen, deren Vorsitzende dann den zentralen Seniorenarbeitskreis der Verwaltungsstelle bilden.

Neuartige Initiativen, beispielsweise der IG Metall, bei der die Senioren die tragenden Akteure bei der Entwicklung der "außerbetrieblichen Gewerkschaftsarbeit" darstellen und ohne die die Wohngebietsarbeit nicht existieren könnte, sind noch selten. Mit den „B-Teams“ engagieren sich hier Senioren auch im Schnittfeld zwischen der betrieblichen und außerbetrieblichen Gewerkschaftsarbeit. Mit der Förderung dieses Engagements, bei dem Senioren in einzelnen Bezirken die Aufgabe der Mitgliederwerbung und -betreuung in Kleinbetrieben übernommen haben, macht sich die Gewerkschaft die Organisationserfahrungen der Älteren direkt zunutze.

Mit der Umsetzung des selbst formulierten Anspruchs, eine Lobby für die Älteren zu bilden und die Älteren bei der Vertretung ihrer Interessen selbst einzu beziehen, tun sich die Gewerkschaften dagegen schwerer. Die Zentrierung ihrer Politik auf die Erwerbsarbeit dürfte hierfür die wichtigste Hürde darstellen. Auch die einzelgewerkschaftliche Organisationsform könnte bei den Älteren an ihre Grenzen stoßen. Zwar ist die biographisch gewachsene Zugehörigkeit ein wichtiges Motiv, um die Mitgliedschaft aufrecht zu erhalten; geht es aber um die Formulierung und Vertretung der Interessen der Älteren, ist es fraglich, ob die (ehemalige) Branchenzugehörigkeit ein sinnvolles Kriterium darstellt. Wenn sich die Interessen der Senioren aber auf allgemeinere und branchenübergreifende Themen beziehen, müsste zumindest darüber nachgedacht werden, ob nicht der DGB die organisatorische Basis für die Senioren bereitstellen sollte. Überlegungen in dieser Richtung sind bereits formuliert worden (vgl. Wolf 1994, S. 393 ff.), und es wäre sicherlich sinnvoll, sie weiterzuentwickeln und auf ihre Umsetzungsmöglichkeiten hin zu überprüfen.

#### 5.4 Sample und Feldzugang Kirstin Bromberg

Untersuchungsgegenstand der Studie waren innovative außerbetrieblich angesiedelte gewerkschaftliche Ehrenamtsprojekte und –zusammenhänge, deren Adressaten nicht primär als Arbeitnehmer angesprochen werden. Als solche gelten neben der Gruppe der Erwerbslosen auch die Gruppe der Senioren, welche sich aus Rentnern und Vor-Ruheständlern (darunter die sogenannten „Sozialpläner“) zusammensetzt.<sup>76</sup> Diesen ist gemeinsam, dass die Phase ihrer Erwerbstätigkeit bereits (planmäßig oder unplanmäßig) beendet ist, sie somit aus betrieblichen Zusammenhängen herausfallen und über diesen Weg nicht mehr erreichbar sind. Die gewerkschaftliche Seniorenarbeit gehört sicher nicht zu den neuesten innovativen Ansätzen ehrenamtlicher Gewerkschaftsarbeit, vielmehr fällt sie in das Handlungsfeld des „traditionellen“ außerbetrieblichen Engagements (vgl. Kap. 6.2).

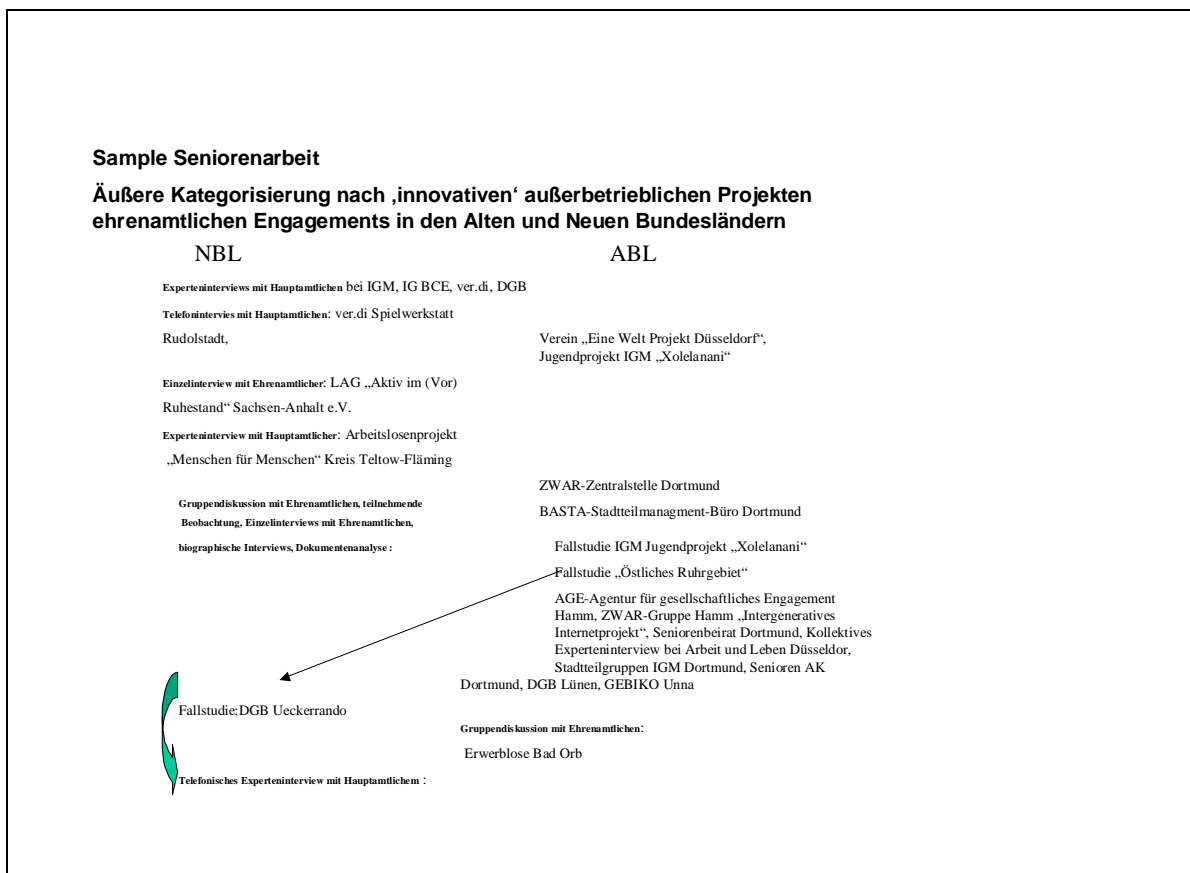
Aus den oben geschilderten Gründen gewinnt die Seniorenarbeit allerdings zunehmend mehr Bedeutung für die allgemeine Seniorenpolitik der Bundesrepublik, aber auch im speziellen für die Gewerkschaften als Ressource ehrenamtli-

---

<sup>76</sup> vgl. Mitgliederstatistiken der Einzelgewerkschaften IGM, IG BCE, verdi, IG BAU

chen Engagements. Insofern zählen die Senioren zu den im engeren Sinn fokussierten Untersuchungsgruppen des Forschungsprojektes, wobei es hier darauf ankam, innovative Ansätze aufzufinden und diese auf ihr verallgemeinerungsfähiges Potential hinsichtlich gelungener Ehrenamtlichkeit zu untersuchen.

Auf der Basis der beschriebenen konzeptionellen Überlegungen war das „Östliche Ruhrgebiet“ interessant, welches eine hohe Dichte an ehrenamtlichen Aktivitäten – nicht nur im Bereich der Senioren – aufweist. Diese stellt gleichzeitig die umfangreichste Fallstudie dieses Untersuchungsfeldes dar und fungierte als weitere Basis für sich anschließende Erhebungen insbesondere in den Neuen Bundesländern, was mit der nachfolgenden Sample-Tabelle veranschaulicht wird.



Eine wichtige Grundlage für die Fallauswahl im gewerkschaftlichen Bereich waren die Befragungsergebnisse zu Inhalt, Ausmaß und Verteilung ehrenamtlichen Engagements in den vier Einzelgewerkschaften IGM, IG Bau, IG BCE und ver.di (vgl. Kap. 2). In die Auswertung sind alle Angaben in den Fragebögen berücksichtigt worden, in denen ein spezielles Projekt oder Arbeitskreis dem Bereich Seniorenarbeit zugeordnet wurde benannt wurden.

Die Erhebungen für diesen Untersuchungsteil umfassen folgende Interviews und Gruppendiskussionen:

- 18 Experteninterviews (davon: 5 telefonische Interviews und 3 Gruppeninterviews)
- 1 Einzelinterview mit Ehrenamtlichen
- 3 biographische Einzelinterviews mit Ehrenamtlichen
- 8 Gruppendiskussionen mit Ehrenamtlichen

### *Ergebnisse aus der schriftlichen Befragung*

Die Auswertung der offenen Fragen aus der schriftlichen Befragung sowie die systematische Auflistung der genannten Projekte ergab eine umfangreiche Tabelle<sup>77</sup>, die Aufschluss über die regionale Verteilung ehrenamtlicher außerbetrieblicher und innerbetrieblicher Arbeitskreise und Projekte gibt. Sie umfasst die Tätigkeitsfelder, die Inhalte, Ziele und Laufzeit sowie Vermerke zu geplanten bzw. gescheiterten Projekten außerbetrieblichen Engagements und ggf. die Ursachen des Scheiterns. Darüber hinaus wurden auf den Fragebögen festgehaltene Randnotizen, Kommentare und der Inhalt der offenen Fragen festgehalten und in Verbindung mit den qualitativen Daten der Interviews in die Auswertung einbezogen.

Im Hinblick auf die gewerkschaftliche Seniorenarbeit geben die Fragebögen Aufschluss über die Form der jeweiligen Seniorenarbeit. Hierbei werden am häufigsten die Seniorenarbeitskreise genannt, seltener Seniorentreffs oder –clubs und Stammtische. Vereinzelt werden Formen wie „übergreifende Seniorenarbeit“, „außerbetriebliche Gewerkschaftsarbeit und Seniorenarbeit“ oder auch „Projektgruppe im AK Senioren“ angegeben. Das Themenspektrum reicht von explizit so benannter politisch-motivierter Arbeit, Mitglieder(rück)gewinnung über die Stärkung des Zusammengehörigkeitsgefühls, Durchführung von Informationsveranstaltungen bis zu kreativen und geselligen Kreisen.

Bei genauerer Betrachtung der Antworten wurde deutlich, dass die in den Fragebögen aufgeführten Kontexte gewerkschaftlicher Seniorenarbeit sich im wesentlichen in den traditionellen Seniorenarbeitskreisen erschöpfen. Im Zentrum ihrer Tätigkeiten steht die Pflege der Bindungsgefühle der Mitglieder an „ihre Gewerkschaft“ und sind gut frequentiert. Gegenüber diesen traditionell anmutenden Formen der Mitgliederbetreuung finden sich innovative Formen der Seniorenarbeit vor allem im Kontext der Wohngebietsarbeit. Diese ist häufiger in den neuen Bundesländern vorfindbar, was sich mit der seit 1990 massiv einsetzenden Schließung der DDR-Betriebe erklären lässt, die schlagartig viele Menschen vorzeitig und zumeist unfreiwillig in den Vor-Ruhestand versetzte. Somit ergab sich in den neuen Bundesländern im Gegensatz zu den alten Bundesländern, wo sich dieser De-Industrialisierungsprozess bis heute schleichend abspielt, die Notwendigkeit, bislang innerbetrieblich angesiedelte Strategien der Mitgliedergewinnung und –betreuung auf den außerbetrieblichen Bereich zu verlagern und somit quasi eine „Vorreiter-Rolle“ im Bereich der Wohngebietsarbeit – z.T. recht erfolgreich – einzunehmen.

Die empirischen Ergebnisse zur Seniorenarbeit werden im folgenden in fallbezogenen Darstellungen exemplarisch unter individueller und institutioneller Perspektive dargestellt. Die aus dem Datenmaterial gewonnenen Aussagen lassen sich in eine inhaltliche und eine strukturelle Dimension fassen. Die exemplarischen Falldarstellungen erörtern insofern neben den Inhalten und Zielen der ehrenamtlichen Arbeit individuelle Motivationen und institutionelle Anreize für ehrenamtliches Engagement.<sup>78</sup>

---

<sup>77</sup> Siehe Anhang.

<sup>78</sup> Die folgende Darstellung ist strikt ergebnisbezogen, d.h. dass die methodische Produktion der Aussagen zugunsten einer strukturellen Beschreibung geringer gewichtet wird.

Die Fälle der Seniorenarbeit werden anhand eines traditionellen Beispiels und eines modernen Kontrastfalles dargestellt. Das dritte Fallbeispiel wurde als ein weiterer Kontrastfall aus dem Bereich der gewerkschaftlichen Jugendarbeit ausgewählt. Es ist thematisch dennoch nicht fehl am Platz (obwohl es als Ergänzung zum Kapitel 4 zur Jugendarbeit gelesen werden kann), weil es die anschließende Verallgemeinerung vervollständigt und plausibilisiert.

## **5.5 Die Fallstudie „östliches Ruhrgebiet“**

### **5.5.1 Die IG-Metall Stadtteilgruppen in Dortmund**

Der folgende Fall wurde insbesondere wegen seines traditionellen Charakters ehrenamtlichen Engagements als Beispiel für den Bereich der Seniorenarbeit ausgewählt. Er dient im Rahmen einer größeren Gruppierung empirischer Fälle als typisches Beispiel, an dem vor allem die den Fällen gemeinsame Merkmalsausprägung verdeutlicht werden kann, auch wenn fallvergleichende Analysen neben diesen Gemeinsamkeiten auch Unterschiede ergeben haben.

Obwohl die Gewerkschaftsstrukturen in Deutschland bis 1933 nach dem Wohnortprinzip organisiert waren, knüpften nur wenige Verwaltungsstellen der IG Metall an dieses Strukturmuster an (Hielscher 1999: 11).<sup>79</sup> Die fortschreitende Separation der Arbeitswelt aus der Lebenswelt und die parallel hierzu wachsende Konzentration der Gewerkschaftspolitik auf die Erwerbsinteressen ihrer Mitglieder stellt lediglich eine Facette in dem mehrdimensionalen Prozess dar, der zum Phänomen eines zunehmend gelockerten Bindungsverhältnisses der Gewerkschaften und ihrer Mitglieder führte. Diese Situation stellt einen besonderen Verlust für die einstmals durch Kultur- und Freizeitaktivitäten geprägte Alltagskultur der Arbeitnehmerschaft dar. Dieser kollektiv von den älteren Gewerkschaftsmitgliedern erfahrene Veränderungsprozeß spielt im Kontext des ehrenamtlichen Engagements von Gewerkschaftsenioren eine bedeutende Rolle.

Niemeyer (1988: 53 ff.) bezeichnet die Verwaltungsstelle Dortmund als letzte mit einer so weitreichenden Wohnbezirksorganisation in der BRD und verbindet mit dieser die Chance zu einer dezentralisierten und demokratischen Basisorganisation. Die außerbetriebliche Organisationsstruktur der Stadtteilgruppen in Dortmund nimmt somit in der IG Metall einen besonderen Status ein.

Die Mitglieder im Bereich der Verwaltungsstelle Dortmund<sup>80</sup> sind entsprechend ihrem Wohnort in derzeit 19 Stadtteilgruppen zusammengefasst. In diesen werden die Vertreter für das beschlussfassende Organ der Verwaltungsstelle – der Vertreterversammlung – gewählt.<sup>81</sup> Die Stadtteilgruppen werden mit ca. 75 %

---

<sup>79</sup> Die IG BCE stellt diesbezüglich eine Ausnahme dar, da sie als einzige Einzelgewerkschaft das Strukturprinzip der Ortsgruppen wieder aufgenommen hat.

<sup>80</sup> Die Stadtteilgruppen sind von männlichen Mitgliedern dominiert, weibliche finden sich nur vereinzelt. Dieses Erscheinungsbild stellt sich allerdings im Kontext einer ohnehin vorwiegend männlichen Mitgliedschaft der IGM lediglich eine strukturelle Fortsetzung und keine lokale Besonderheit dar. Für die Verwaltungsstelle Dortmund werden insgesamt 12% weibliche Mitglieder angegeben. In einer einzigen Stadtteilgruppe ist eine überproportionale Teilnahme weiblicher Mitglieder festzustellen.

<sup>81</sup> Die Vertreterversammlung wiederum wählt die Ortsverwaltung, welche als Vorstand der Verwaltungsstelle fungiert. Im Rahmen der kürzlich vorgenommenen Satzungsänderung wurden Mandate für den Bereich der Jugend, der Frauen und des Handwerks beschlossen. Die verbleibenden

von Rentnern und Vorruehstandlern dominiert und nur ungefähr 25 % sind erwerbstätige Mitglieder.<sup>82</sup> Diese Zusammensetzung führt zu einem sehr hohen Altersdurchschnitt, der über 60 Jahre liegt. Die Mitglieder der Stadtteilgruppen, die jeweils eine ehrenamtliche Stadtteilgruppen-Leitung<sup>83</sup> aus ihren Reihen wählen, treffen sich in der Regel einmal monatlich zu meist informativen Bildungsveranstaltungen in einem im Stadtteil angemieteten Lokal.<sup>84</sup> Eine thematische Analyse der stadtteilbezogenen Mitgliederversammlungen ergab einen deutlichen Schwerpunkt bei sozialpolitischen und gewerkschaftspolitischen Themen. So waren für die Mitgliederversammlungen beispielsweise Informationen zur Rentenreform, zur Rentenversicherung, zu Leistungen der Krankenkassen, zur Einführung des Euros sowie zur Altersvorsorge von Interesse. Bei den gewerkschaftspolitischen Themen dominierte das Betriebsverfassungsgesetz, die Zukunftsdebatte der IG Metall und die Tarifpolitik. Gelegentlich finden Veranstaltungen zur Strukturpolitik im Stadtteil statt, in denen die Infrastruktur und Arbeitsplatzsituation sowie die allgemeine Lebensqualität im Stadtteil Gegenstand der Versammlungen sind. Einige Veranstaltungen fanden zu gesellschaftspolitischen Themen wie beispielsweise zum Rechtsextremismus statt. Darüber hinaus werden aktuelle Themen und Entwicklungen aus den Betrieben aufgegriffen oder auch historische Perspektiven wie die zur „Unternehmensgeschichte von Hoesch“ eingenommen. Kultur und Freizeit spielt lediglich im Rahmen der Veranstaltungen zum Jahresausklang eine Rolle.

Das ehrenamtliche Aktivitätsniveau zwischen den einzelnen Stadtteilgruppen ist stark schwankend, wobei sie strukturell betrachtet im Vergleich zur betriebsbezogenen Mitgliederorganisation den entscheidenden Vorteil einer quantitativ hohen Mobilisierung von Mitgliedern zur Herstellung einer größeren Öffentlichkeit bieten (vgl. Niemeyer 1988: 58f).

Dennoch sind die Stadtteilgruppen faktisch Seniorengruppen traditioneller Prägung. In ihnen stellt die gewerkschaftssozialisatorische Habitualisierung eine bis ins höhere Alter aufrechterhaltene, prägende Kraft für das Engagement dar. Dies kommt im Rahmen von biographischen Erzählungen ehrenamtlicher Akteure zum Ausdruck, welche gleichzeitig die ausgeprägte Kontinuität ihres Engagements deutlich machen: sie haben das *„gewerkschaftlich tätig sein schon über die Muttermilch mitbekommen“*. Die Engagierten teilen kollektive Erfahrungen wie die des 2. Weltkrieges, den Wiederaufbau der Industrie in Westdeutschland und die damit für sie verbundenen Möglichkeiten kollektiv vor allem über den Alltagsbezug gewerkschaftlicher Politik, welcher Betriebliches und Auerbetriebliches vereinte, gebunden zu werden. Hierbei spielte nach Meinung der ehrenamtlichen Akteure, die ausnahmslos bereits im Betrieb gewerkschaftspolitisch engagiert waren, zum Beispiel der Gewerkschaftsunterricht in den Großbetrieben eine wichtige Rolle. In den Gruppendiskussionen unterscheiden die Beteiligten die „Lehre früher“ stark von der „Lehre heute“, was mit der sukzessive abgebauten Förderung politischen Bewusstseins durch die Organisation Gewerkschaft in Verbindung gebracht wird.

---

Mandate werden innerhalb der Stadtteilgruppen gewählt und besetzt.

<sup>82</sup> Biographisches Einzelinterview mit Herrn Kraft vom 14.05.02

<sup>83</sup> Diese besteht aus Stadtteilgruppenleiter, Stellvertreter und Schriftführer (vgl. Niemeyer, 1988, 58).

<sup>84</sup> Hierbei handelt es sich überwiegend um Gaststätten, aber auch AWO-Räumlichkeiten, Bürgerhaus und Räumlichkeiten in Gartenanlagen werden für die Treffen genutzt.

Das Fehlen „[...] dieses Vorbereitens auch auf ein gesellschaftliches Leben nicht nur auf den Beruf, dass ich ne Schraube andrehen kann“ wird als großer Verlust im Kontext der gewerkschaftspolitischen Habitualisierung empfunden und führt zu immer geringeren Rekrutierungsmöglichkeiten. Zudem wird herausgestellt, dass das Gewerkschaftspolitische früher in Gesellschaftspolitischem aufgegangen sei – das „politische Bewusstsein als Mensch dieser Gesellschaft“ selbstverständlich gewesen sei, Beruf und Freizeit zusammengehörten und zu Sinnstiftung und Persönlichkeitsbildung geführt hätten. Auf diesem Hintergrund schwinden in der Beschreibung der Ehrenamtlichen sowohl die betrieblichen als auch die außerbetrieblichen Gelegenheitstrukturen für ein gesellschaftspolitisches Engagement. Dass Betriebliches und Außerbetriebliches für die Befragten in einem dialektischen Verhältnis stehen, kann auch empirisch nachgewiesen werden. Der Anstoß zum ehrenamtlichen Engagement wurde bei ihnen in der Regel im Betrieb entwickelt und in den außerbetrieblichen Bereich aufgrund eines generativen oder eines ökonomischen Statuspassagenwechsels transformiert. Diese Verflechtung kommt in der homogenen Gruppe der Senioren in den Stadtteilgruppen auch im Bezug auf innerbetriebliche Entwicklungen zum Ausdruck. Auf der kollektiven Bedeutungsebene wird gesellschaftspolitisches Engagement eher dem außerbetrieblichen Bereich, der von den ehrenamtlichen Akteuren enger an den individuellen Bedürfnissen verortet wird, und gewerkschaftspolitisches Engagement mehr dem innerbetrieblichen Bereich – der gesamten Arbeitnehmerschaft – zugeordnet.

Unter gesellschaftspolitischem Engagement wird im Verständnis der Stadtteilgruppen-Engagierten insbesondere das Aufgreifen von Themen verstanden, „die die Leute vor Ort beschäftigen“, insbesondere die stadtteilbezogene Kommunalpolitik. In diesem Zusammenhang werden Beispiele wie das Organisieren von Widerstand gegen die geplante Abschaffung einer Straßenbahnlinie oder Informationsveranstaltungen zu Mobilfunkantennen im Stadtteil genannt. Im Jahr 2002 fanden beispielsweise zahlreiche Diskussionsveranstaltungen zur Zukunft der Stadtteilgruppen statt, die aus der Frustration über die mangelnde Resonanz bei jüngeren Stadtteilbewohnern resultierten. Die Ergebnisse beschränkten sich jedoch auf Überlegungen zur Zusammenlegung von Gruppen.<sup>85</sup>

Die beschriebenen empirischen Ergebnisse zusammenfassend, lassen sich die Stadtteilgruppen als besonders homogene, hoch institutionalisierte und familialisiertere Gruppe von Ehrenamtlichen beschreiben. Die Akteure – selbst Bewohner des jeweiligen Stadtteils – sind kontinuierlich langjährig ehrenamtlich engagiert. Dieses Engagement rührt aus den Arbeitserfahrungen während ihrer Zeit als aktive Arbeitnehmer her. Ihr Engagement innerhalb der Stadtteilgruppen hat noch immer den Charakter des betrieblichen Gewerkschaftsaktivisten. Deshalb gelingt es so schwer, das gewerkschaftliche Engagement für bürgerschaftliche Ziele auf eine breitere Basis zu stellen und Nachwuchs aus jüngeren Altersgruppen anzuziehen.

Diese Form des Engagements und die dazugehörenden Strukturen werden in enger Anbindung an die örtliche Verwaltungsstelle vom betrieblichen auf den außerbetrieblichen Bereich transformiert. Das führt in den Stadtteilen mit ihren fast dörflichen Strukturen zu vereinsähnlichen, ritualisierten Sitzungen, die sich

---

<sup>85</sup> Diesbezüglich wurde im Februar 2003 eine Satzungsänderung beschlossen, welche die Fusionierung einiger Stadtteilgruppen vorsieht und die Gesamtzahl auf 19 Stadtteilgruppen reduziert.

thematisch eng an sozialpolitischen Entwicklungen und dem gewerkschaftspolitischen Geschehen orientieren, in denen wohngebietsbezogene Themen aufgegriffen und kommunalpolitisch in einer stadtteilbezogenen Vernetzungsstruktur von Parteien und Wohlfahrtsverbänden umgesetzt werden. Motiviert ist diese Form ehrenamtlichen Engagements durch den Wunsch nach „sozialer Integration“ über das Ende der Erwerbsphase hinaus, dem Bedürfnis weiterhin kollektiv im Rahmen der Gemeinschaft politisch aktiv zu sein. Diese milieugebundene Form des Engagements wird individuell sinnstiftend für die Phase des Ruhestands empfunden und kann als Fortführung der im Erwerbsleben eingenommenen Rolle als Experte für die Interessen der Arbeitnehmerschaft und der damit einhergehenden Wertschätzung verstanden werden. In diesem Zusammenhang wird zwar ein fehlendes Budget zur selbständigen Umsetzung vorhandener Wünsche nach kultureller Geselligkeit beklagt, ansonsten ist eine individuelle materielle Gratifikation aber nicht von entscheidender Bedeutung.

Die Bindungspotentiale dieses ehrenamtlichen Engagements liegen nicht in den Gruppenstrukturen selbst, sondern in den kollektiven Überzeugungen und Haltungen, einen sozial verantwortlichen Umgang miteinander im Stadtteil zu pflegen. In den von ihnen initiierten stadtteilbezogenen Aktivitäten im Rahmen von Jugendtreffs, Basketball-Nächten oder Bolzplatzturnieren stellen die Akteure der Stadtteilgruppen intergenerative Bezüge insbesondere zu jugendlichen Stadtteilbewohnern her, die über diese Gelegenheiten für Gewerkschaften interessiert werden sollen. Zu einer „Verjüngung“ der Stadtteilgruppen haben diese Aktivitäten jedoch nicht geführt.

#### 5.5.2 Die Agentur für Gesellschaftliches Engagement (AGE) in Hamm

Die folgende Falldarstellung wurde unter der Perspektive von Bindungspotentialen kontrastierend zur ersten Falldarstellung gewählt und steht exemplarisch für eine vergleichsweise moderne Form der Förderung ehrenamtlichen Engagements auf dem Gebiet der Seniorenarbeit.

Die Agentur für Gesellschaftliches Engagement (AGE)<sup>86</sup> ist ein vom Ministerium für Gesundheit, Soziales, Frauen und Familie des Landes Nordrhein-Westfalen gefördertes Kooperationsprojekt der Landesarbeitsgemeinschaft „Arbeit und Leben“ des DGB und der Stadt Hamm.<sup>87</sup> Sie wurde auf Initiative des Bereichs Seniorenbildung in der Volkshochschule Hamm und „Arbeit und Leben“ in Düsseldorf im April 2001 gegründet, und ist insofern eine recht junge Einrichtung. AGE zielt auf die gesellschaftliche Öffnung von Gewerkschaften über verschiedene Kanäle. Einerseits dient sie als Kontakt- und Informationsstelle für SeniorInnen, die aktiv am gesellschaftlichen Leben teilnehmen wollen und leistet die Beratung und Vermittlung interessierter Freiwilliger sowie deren Fort- und Weiterbildung. Andererseits zielt sie über Informationsveranstaltungen zu möglichen Engagementformen in Hamm sowie Weiterbildungen und Seminaren zur Ruhestandsvorbereitung in Unternehmen unter dem Motto "Neue Chance Ruhestand" auf die Gründung von Betriebsgruppen. Diese Idee orientiert sich am Konzept der

---

<sup>86</sup> Die Abkürzung klingt nicht zufällig wie die englische Bezeichnung für das Alter („age“). Die Beteiligten sprechen es in dieser Weise aus und signalisieren damit, anwelche Zielgruppe sie sich wenden.

<sup>87</sup> Die vom Ministerium getragene Förderung läuft bis Ende 2003.

„corporate citizenship“ – an der Vorstellung, dass die Unternehmen gleichsam „Bürger“ des Gemeinwesens darstellen, und sie insofern Träger gesellschaftlichen Engagements sind. Die Betriebsgruppen entstehen in Kooperation mit der Betriebsleitung von Unternehmen und rekrutieren sich aus älteren Beschäftigten, die sich in der Phase des Übergangs vom Erwerbsleben zum Ruhestand befinden und im Rahmen des Fortbildungmoduls „Neue Chance Ruhestand“ für ehrenamtliches Engagement interessiert werden sollen. Es existiert derzeit eine Betriebsgruppe mit ca. 35 männlichen Mitgliedern im Alter zwischen 55 und 66 Jahren.<sup>88</sup> Hierunter befinden sich einige, die bereits langjährig gewerkschaftspolitisch engagiert sind und im Rahmen dieses Konzeptes eine Möglichkeit sehen, ihr Engagement fortzusetzen. Das Aktivitätsspektrum der Betriebsgruppe spannt sich vom gesellschaftlichen Engagement über Bildung bis zur Freizeitgestaltung, wobei die beiden erstgenannten Bereiche in enger Verbindung zu AGE realisiert werden und letztere autonom von den Senioren durchgeführt wird. Die Agentur ist in ein regionales Kooperationsnetz von Gewerkschaften, Betriebsräten und Vertrauensleuten, örtlichen Bildungsorganisationen sowie der Kommune und ansässigen Unternehmen eingebunden. Die Akteure der Betriebsgruppe werden im Rahmen dieser Kooperationen mit Multiplikatoren-Kompetenzen ausgestattet, die in erster Linie der Vermittlung von Praktika- und Ausbildungsplätzen für Sozialhilfeempfänger oder im Rahmen von ABM dienen sollen. Die „Ehemaligen“ sollen aus institutioneller Sicht als eine Art Werbeträger für das Unternehmen fungieren. Sie werden im Kontext regelmäßiger monatlicher Treffen auf dem Betriebsgelände stets aktuell hinsichtlich freierwerdender Stellen oder möglicher Praktikumsplätze informiert und können diese Informationen an interessierte Arbeitnehmer im Rahmen ihrer jeweiligen persönlichen Netzwerke weitergeben. Das Unternehmen stellt sowohl Räume als auch Bewirtung für die monatlichen Treffen, die Moderation und Fortbildung hingegen wird von AGE gesichert.

Die Arbeit von AGE zielt insofern auf die Herstellung eines Passungsverhältnisses persönlicher Interessen und Vorlieben ehrenamtlich interessierter älterer Bürger mit gesellschaftlichen Erfordernissen und vermittelt somit individuelle Orientierungen der Engagierten mit gesellschaftlichen Interessen über die aktive Engagementförderung von Unternehmen.

Im Rahmen von AGE werden sowohl Projekte initiiert als auch ehrenamtlich Engagierte für bereits bestehende Projekte gewonnen und vermittelt. Die Projekte sind in drei Bereichen verortet: dem sozialen, dem kulturellen und dem wirtschaftlichen Bereich.

AGE fördert die gesellschaftliche Teilhabe Älterer mit dem Ziel eines solidarischen Zusammenwirkens der Generationen und Bevölkerungsgruppen, wobei es bei dieser Engagementform nicht so sehr auf eine stark ausgeprägte Bindung innerhalb eines Projektes ankommt, sondern vielmehr auf die themenbezogene und kooperative Umsetzung gerichtet ist. Beispielsweise werden von ehrenamtlich engagierten SchülerInnen eines ortsansässigen Berufskollegs im Rahmen von Modellprojekten Sprachkurse für Englisch sowie Internet-Einführungen angeboten. Diese mehrwöchigen intergenerativen Projekte basieren auf einer Kooperation der Volkshochschule Hamm mit dem Kollegium des Berufskollegs und finden regen Zuspruch sowohl bei den SchülerInnen als auch bei den SeniorInnen.

---

<sup>88</sup> Experteninterview mit Herrn Jung am 13.02.03.

Die Fokussierung der Selbstverwirklichungsbedürfnisse interessierter Engagierter ist an der die Arbeit tragende biographischen Orientierung, am hergestellten Lebensumfeldbezug - also der Alltagsnähe der Projekte - sowie an der Möglichkeit des selbstbestimmten Agierens für die Ehrenamtlichen erkennbar. Gleichzeitig wird hierdurch die Identifikation der ehrenamtlich Engagierten mit ihrem Projekt gefördert, was zu einer hohen Verantwortungsübernahme in diesem Rahmen führt. In der empirischen Analyse wurde zudem ein hohes Maß an Hilfe zur Selbsthilfe herausgearbeitet. Dieser enge lebenspraktische Bezug, der insbesondere für ältere Menschen Bedeutung bekommt, kann anhand weiterer Beispiel-Projekte, die im Rahmen von AGE erfolgreich gestartet wurden, belegt werden: In dem einen Beispiel wurden Führungen für behinderte Kinder in einem Freizeitpark von einem Vater eines behinderten Mädchens konzeptualisiert und angeboten. Diese Idee wurde mit in der lokalen Presse veröffentlichten Artikeln von AGE unterstützt, die neben den Informationen zum Projekt selbst den Aufruf an potentiell interessierte Bürger enthielt, dieses Projekt aktiv durch eigene Mitarbeit zu unterstützen. In einem anderen Projekt erstellen ca. 16 Menschen eine Hörzeitung für die Stadt Hamm. Die von den in vier Gruppen aufgeteilten Akteure gelesenen Artikel aus der regionalen- und überregionalen Presse werden auf Tonträger aufgenommen, vervielfältigt und an sehbehinderte Menschen in Hamm abgegeben. Die redaktionelle Arbeit der Hörzeitung findet im Studio für Bürgerradio in der Volkshochschule Hamm statt. Über diese Form des Engagements erreichen die ehrenamtlich Engagierten einen direkten Einfluss auf die jeweils mit dem Engagement verfolgten Ziele, was wiederum das individuelle Verantwortungsgefühl für das Projekt stärkt und somit zu Stabilisierung und Kontinuität des Engagements beiträgt. Gleichzeitig stellen sich die im Rahmen von AGE angebotenen Gratifikationsformen als eher gering dar und fallen vor allem in den Bereich der Logistik.<sup>89</sup>

AGE agiert schwerpunktmäßig in zwei Bereichen: sie unterstützt individuell motivierte Projekte von älteren Menschen durch Organisation und Ausstattung, Räumlichkeiten und professionelle Begleitung und initiiert andererseits Betriebsgruppen in Kooperation mit regionalen Unternehmen, die sich im Sinne von der „corporate citizenship“ gesellschaftlich verantwortlich zeigen wollen. Die ältere Mitglieder der Betriebsgruppen engagieren sich ihrerseits ehrenamtlich in verschiedenen Zusammenhängen. Auf diesen Wegen soll die Statuspassage vom Erwerbsleben in den Ruhestand erleichtert und erfolgreiches Altern im Sinne eines aktiven Ruhestandes unterstützt werden. Dies geschieht nicht zuletzt durch die Förderung von Verantwortungsübernahme für gesellschaftliche Aufgaben, die in einem zeitlich überschaubaren Rahmen erfolgreich realisiert werden können und sowohl individuelle Kompetenzerweiterung als auch Erfolgserlebnisse für die SeniorInnen bereithalten.

### 5.5.3 Das IG Metall Jugendprojekt „Xolelanani“

Das Jugendprojekt der IG Metall mit der Bezeichnung „Xolelanani“<sup>90</sup> stellt im Sample dieses Untersuchungsteils eine Besonderheit dar, nicht nur weil es von

---

<sup>89</sup> Außer einer einmal im Jahr ausgesprochenen Einladung zum Kaffee in die VHS Hamm finden sich neben den oben genannten keine weiteren individuellen Gratifikationen.

<sup>90</sup> ‚Xolelanani‘ ist der Khosa-Sprache, eine von sieben Muttersprachen in Südafrika und bedeutet

der Untersuchungsgruppe der Senioren abweicht, sondern auch, weil es sowohl inhaltliches als auch strukturelles Innovationspotential im Bereich des gewerkschaftlichen Engagements vereint.

Den entstehungsgeschichtlichen Hintergrund für dieses Projekt bildet die gewerkschaftliche Tradition der internationalen Solidarität. Seit den 80er Jahren bestehen Kontakte der IG Metall zu südafrikanischen Gewerkschaften, und hier verfolgte sie unter anderem das Ziel eines Mindeststandard-Lohn-Abkommens für VW-Betriebe in Südafrika. Das Projekt entstand 1996/1997 im Rahmen einer Delegationsfahrt von Beschäftigten aus deutschen Betrieben, die IG-Metall-Betriebe in Südafrika besuchten.

„Xolelanani“ zielt auf die Begegnung und Kooperation mit der südafrikanischen Gewerkschaftsjugend und darüber zugleich der Sensibilisierung von Jugendlichen für andere Kulturen. Zur Realisierung dieses Ziels wurde der Bau eines Jugendzentrums im Walmer Township bei Port Elisabeth als Möglichkeit der Begegnung und des wechselseitigen Lernens in Angriff genommen.<sup>91</sup>

Das Jugendprojekt wird von einer netzwerkartigen Kooperationsstruktur aus vier Ortsjugend-Ausschüssen der IG Metall in vier Bundesländern und der engen Zusammenarbeit mit den Evangelischen Akademien getragen. Zudem wurde in Amberg ein gleichnamiger eingetragener Verein gegründet, welcher das ehrenamtliche Engagement auf eine noch breitere Basis stellt<sup>92</sup> und einen günstigen Finanzrahmen für das Projekt abgibt<sup>93</sup>. 2001 wurde dieses Jugendprojekt neben drei weiteren in den Rahmen des Arbeitskreises „Internationale Solidarität“ integriert und seither vom IG Metall-Vorstand finanziell und logistisch unterstützt. Weitere finanzielle Unterstützung erhält das Projekt aus Bundesjugendmitteln, vom DGB und dem Land Niedersachsen sowie aus privaten Spenden.

Im Februar 2002 fand die dritte Brigade-Fahrt nach Südafrika statt. Während der Vorbereitungsphase wurde das empirische Material für unsere Untersuchung gewonnen.<sup>94</sup> Unter den 20 TeilnehmerInnen dieser Brigade haben 5 bereits an mindestens einer Fahrt nach Südafrika teilgenommen, die übrigen 15 waren zum ersten Mal dabei. Wie in den vorangehend beschriebenen Gruppen überwiegen auch in dieser Gruppe die männlichen Teilnehmer (14:6). Die Gruppe setzt sich überwiegend aus Beschäftigten in Metallbetrieben zusammen, aber auch 5 Studierende waren darunter. Die meisten TeilnehmerInnen waren zwischen 20 und 24 Jahren alt und „vertraten“ in der Regel mindestens zu zweit ihre jeweilige Verwaltungsstelle.

Das Projekt verbindet einen hohen Grad an Selbstverwirklichungsmöglichkeiten mit den kollektiven Orientierungen der Jugendlichen. Dies kann anhand

---

‚Versöhnung‘ (vgl. Protokoll der 7. Sitzung der Enquête-Kommission „Zukunft des bürgerschaftlichen Engagements“).

<sup>91</sup> Das Gebäude wurde im Rahmen der Brigadefahrt 2002 fertiggestellt und darüber hinaus konnte für das Jahr 2003 ein hauptamtlich Beschäftigter im Jugendzentrum angestellt werden, der eine ganztägige Öffnung desselben sichert.

<sup>92</sup> Die Zahl der Vereinsangehörigen belief sich nach Angaben des Vorstands Anfang 2003 auf 90.

<sup>93</sup> Im Rahmen des Vereins können ohne weiteres Spenden für die Arbeit eingenommen werden, was innerhalb der Verwaltungsstrukturen der IGM nicht oder nur mit unverhältnismäßig viel Verwaltungsaufwand möglich wäre.

<sup>94</sup> Die nächste Brigadefahrt ist für das Jahr 2004 geplant und in 2003 soll ein Besuch einiger südafrikanischer Kooperationspartner in Deutschland realisiert werden.

von Äußerungen der TeilnehmerInnen an der Gruppendiskussion verdeutlicht werden: *„das hier ist eine Lebenserfahrung und Hilfe zugleich“*, *„eben für mich und andere, aber nicht allein, sondern in der Gruppe mit den anderen zusammen“* oder auch die zugeschriebene Bedeutung einer *„Grenzerfahrung“*, *„die Möglichkeit, eine andere Kultur -nicht als Tourist- kennenzulernen und gleichzeitig direkt helfen zu können“*.<sup>95</sup> Im Rahmen dieses gewerkschaftlich getragenen Projektes kommen also parallel eine Reihe von individuellen und kollektiven Orientierungen zum Tragen, die einen Bogen von *„Spaß haben“*<sup>96</sup>, *„Persönlichkeitslernen“* und *„interkulturellem Lernen“* zu den Idealen von Gewerkschaft als sozialer Bewegung, internationaler Solidarität und *„Hilfe in der Gemeinschaft“* spannen. Der besondere Reiz für die Jugendlichen, sich in diesem Projekt zu engagieren und zu integrieren, liegt in der Verbindung der ideell wie materiell gleichermaßen hohen Gratifikationsstruktur<sup>97</sup> und dem ausgeprägten Projektcharakter, der strukturell ein kurzes, intensives Engagement ermöglicht und verlangt, jedoch auch die Möglichkeit zu Kontinuität bietet. Das Erfolgreiche an dieser Koppelung lässt sich auch mit der tatsächlichen Kontinuität eines Kerns ehrenamtlich engagierter Jugendlicher belegen, welche seit über 6 Jahren Verantwortung für den Fortgang des Projektes übernehmen. Die TeilnehmerInnen gewinnen über das hier mögliche, aber auch notwendige selbstbestimmte Engagement eine unmittelbare soziale Erfahrung sowie die Möglichkeit des direkten Einflusses auf die Effekte der Globalisierung über persönliche Hilfe. Das innovative Potential von ‚Xolelanani‘ liegt nicht zuletzt in der Vielseitigkeit des ehrenamtlichen Engagements, da nicht nur Sprachkenntnisse, sondern interkulturelles Wissen vertieft und darüber hinaus praktische handwerkliche Fähigkeiten wie Mauern erlernt werden müssen. Die Äußerungen in der Gruppendiskussion lassen sich dahingehend zusammenfassen, dass das Engagement eine hoch emotionale Erfahrung darstellt, die Freizeitangebote beinhaltet und ohne finanzielle und logistische Unterstützung der IG Metall und den Schutz der Gruppe für die Einzelnen nicht realisierbar wäre. Den Erfolg ihres ehrenamtlichen Engagements sehen die Jugendlichen darin *„Glück für andere zu bereiten“*, *„ein besserer Mensch zu werden“* aber auch *„den persönlichen Erfahrungsschatz zu erweitern“* und das *„Erleben für südafrikanische Jugendliche zum Freund zu werden“*.

Eine Analyse der Bedeutungszuschreibungen von Gewerkschaftsarbeit und Projektarbeit ergab, dass zwischen beiden die Gemeinsamkeiten überwiegen. Das Engagement zielt in die gleiche Richtung, im Projekt zähle jedoch der *„Wille zum Engagement“* und der *„Weg zum Ergebnis“*, wohingegen im Betrieb lediglich das Ergebnis und nicht der Prozess wichtig sei und das Resultat des Engagements oft genug keinerlei Wertschätzung erfahre.<sup>98</sup>

Die empirischen Ergebnisse zusammenfassend, kommt es im Rahmen des Projektes *„Xolelanani“* zur Initiierung gewerkschaftlichen Bewusstseins über die Vermittlung interkulturellen Wissens und der Möglichkeit zu persönlichen Begeg-

---

<sup>95</sup> Transkript Gruppendiskussion vom 27.01.02

<sup>96</sup> Als wichtigster Faktor für Jugendliche, die freiwillig engagiert sind, wird der *„Spaß“* angegeben. Dies entspreche dem Wertekanon Jugendlicher, in welchem hedonistische und auch materialistische Lebensziele eine große Rolle spielen (Picot: Freiwilligensurvey, 1999, 124).

<sup>97</sup> Die Abteilung Jugend beim IGM-Vorstand finanziert das die Brigadefahrt vorbereitende Wochenendseminar sowie anteilig die Reisekosten nach Südafrika.

<sup>98</sup> Transkripte Gruppendiskussionen vom 26. und 27.01.02

nungen mit südafrikanischen Jugendlichen in deren Alltagswelt. Das Engagement zeichnet sich sowohl durch eine klare institutionelle Einbindung in die IG Metall aus als auch in ein Kooperationsnetz mit Freien Trägern vor Ort und der evangelischen Kirche. Grundlage für ein kontinuierliches Engagement der Jugendlichen ist einerseits die familialisiert erlebte Gewerkschaft im Rahmen von Bildungsseminaren und die hiermit verbundene prozesshafte gewerkschaftliche Sozialisation im Schutz einer größeren Gemeinschaft. Andererseits die Möglichkeit über selbstbestimmtes ehrenamtliches Handeln – zum Beispiel das Vorstellen des Projektes im Rahmen von Tagungen der Gewerkschaft und Evangelischen Akademien und dem Sammeln von Spenden – Verantwortung durch eine hohe Identifikation mit der Projektarbeit zu entwickeln. Diese Identifikation, die sich durchaus auf die das Projekt tragende IG Metall bezieht, wird durch speziell gedruckte „Xolelanani-Shirts“ mit dem Symbol der IGM nach außen getragen. Der Verkauf dieser Shirts dient gleichzeitig der Finanzierung der Projektarbeit. Inzwischen entstand eine weitere Einnahmequelle sowohl für die Projektarbeit als auch für die südafrikanischen Jugendlichen in Form von Töpferware, die in der selbst erstellten Jugendbegegnungsstätte gefertigt und von den Projektmitgliedern in Deutschland verkauft wird.

Die jugendlichen Engagierten beschreiben die Projektarbeit als Möglichkeit eines gezielten und direkten Einflusses auf die Globalisierungseffekte im Rahmen einer Interkulturellen Begegnung. Diese wird emotional intensiv im Schutz der Gruppe erlebt und stellt eine besondere Erfahrung mit nachhaltiger Wirkung auf ihr Leben dar. Insofern ist das Engagement Jugendlicher in biographische Prozesse eingebunden und Krisen und Wendepunkte im Lebenslauf entfalten Auswirkungen auf die individuelle Gestaltung ehrenamtlicher Arbeit. Die im Rahmen des ehrenamtlichen Engagements gemachten gesellschaftlichen Erfahrungen nehmen Einfluß auf andere Lebensbereiche, was in dem vorliegenden Fall insbesondere für den Bereich der berufsbiographischen Entscheidungen analysiert werden konnte. Insgesamt verdeutlicht das empirische Material den wechselseitigen Einfluss zwischen Engagement und der Erwerbsarbeit.<sup>99</sup>

Einschlägige empirische Studien konstatieren gerade für die Gruppe der Jugendlichen eine starke Unterrepräsentation in den Bereichen des sozialen und politischen Engagements und stellen stattdessen eine Engagement-Präferenz im persönlichen Lebensumfeld der jungen Menschen<sup>100</sup> fest. Unter der Perspektive von Bindungspotentialen ehrenamtlichen Engagements zeigt dieses gewerkschaftliche Jugendprojekt exemplarisch, dass es gelingen kann, Jugendliche für eine politische ehrenamtliche Arbeit an Verbandstrukturen zu binden, indem institutionell sowohl auf ihre solidarischen Ideale als auch ihre Selbstverwirklichungswünsche im Kontext familialisierter Gruppen Bezug genommen wird.

## **5.6 Bindungspotentiale ehrenamtlichen Engagements**

In den nachstehenden Ausführungen wird die den Einzelfalldarstellungen folgende Ergebnisebene – nämlich die Abstraktion der Einzelfälle - dargestellt.

---

<sup>99</sup> Kodierungen der Transkripte vom 26. und 27.01.02

<sup>100</sup> stellvertretend: Freiwilligensurvey, 1999, 124f

Diese dient dem Ziel der Verallgemeinerbarkeit der fallbezogenen empirischen Ergebnisse in Form von Bindungspotentialen und erschließt insofern Optionsräume zur Stärkung gewerkschaftlichen ehrenamtlichen Engagements.

Die im vorangegangenen Kapitel erörterten Falldarstellungen dienen als prototypische Beispiele für eine jeweils spezifische Kombination von Merkmalen über welche eine Bindung an Gewerkschaften und Vereine im Kontext ehrenamtlichen Engagements hergestellt werden kann.

Im Vergleich der Fälle konnten verschiedene Formen von Bindungspotentialen ehrenamtlichen Engagements exploriert werden, die im folgenden unter zwei zentralen Perspektiven differenzierter betrachtet werden. Die aus dem empirischen Material gewonnenen Kategorien werden somit auf einer abstrakten Ebene erörtert und dienen als Basis für das Modell, in dem eine individuelle und eine institutionelle Perspektive auf Bindungspotentiale deutlich wird, welche miteinander korrespondieren. Während die individuelle Perspektive die subjektiven Bedingungen ehrenamtlichen Engagements betrachtet, fokussiert die institutionelle Perspektive den strukturellen Kontext, in den die ehrenamtliche Arbeit eingebunden ist.

### 5.6.1 Die Individuelle Perspektive auf Bindungspotentiale

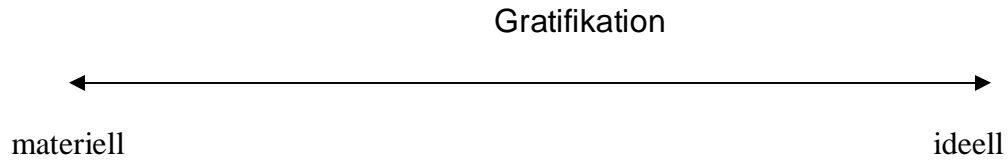
In der individuellen Perspektive im Hinblick auf Bindungspotentiale in der Falldarstellung der IGM-Stadtteilgruppen in Dortmund kann eine insbesondere hier vorliegende Bindung über die langjährige Zugehörigkeit zur Gruppe ausgemacht werden. Bindung entsteht in diesem Fall vor allem über den individuell ausgeprägten Wunsch der biographisch kontinuierlichen Teilhabe an der kollektiven Gemeinschaftlichkeit. Die Akteure der Stadtteilgruppen wurden in einem jahrzehntelangen betrieblich initiierten Prozess in gewerkschaftliche Strukturen eingebunden, der über den Austritt aus dem Erwerbsleben hinaus *identitätsstiftend*<sup>101</sup> und *sinngebend* empfunden wird und zur Aufrechterhaltung des ehrenamtlichen Engagements führt. Die Engagierten orientieren sich stärker an gemeinschaftlichen, kollektiven Werten, verfolgen *soziale Gerechtigkeit* und verstehen *Gewerkschaft als soziale Bewegung*. Das zentrale Motiv für die ehrenamtlich Tätigen kann folglich als eine Orientierung an *solidarischen Idealen* gefaßt werden, die für sie sowohl Basis des Zusammenhalts in der Gruppe als auch gesellschaftspolitisches Ziel darstellt.

Anhand der Falldarstellung des AGE-Projekts konnte eine weitere Tendenz der individuellen Engagement-Bereitschaft empirisch exploriert werden. Dieser Fall steht exemplarisch für eine individuell stärker im Vordergrund stehende Orientierung an Bedürfnissen im Rahmen der eigenen Biographie. Unter dieser als *Selbstverwirklichung* zusammengefassten Kategorie verstehen die ehrenamtlichen Akteure beispielsweise *Hobby, Spaß, Selbstwertsteigerung und Hilfe zur Selbsthilfe*. Die *Motivation* für ehrenamtliches Engagement bewegt sich im Kontext der Projekte bei „AGE“ stärker an einer an *Selbstverwirklichung* orientierten Bedürfnissen der Engagierten. Im Hinblick auf die von „AGE“ initiierte Betriebsgruppe läßt das empirische Material auf eine Kombination von individuellen Orien-

---

<sup>101</sup> Die kursiv gedruckten Begriffe sind empirisch gewonnene Kategorien.





Die beschriebenen Kategorien für die individuelle Perspektive können entlang ihrer zwei Dimensionen schematisch in einem Vierfelder-Schema dargestellt werden und zu einem strukturellen Feld abstrahieren, in das die hier untersuchten Fälle eingeordnet werden können.

Abbildung: Bindungspotentiale ehrenamtlichen Engagements: Motivation und Gratifikation

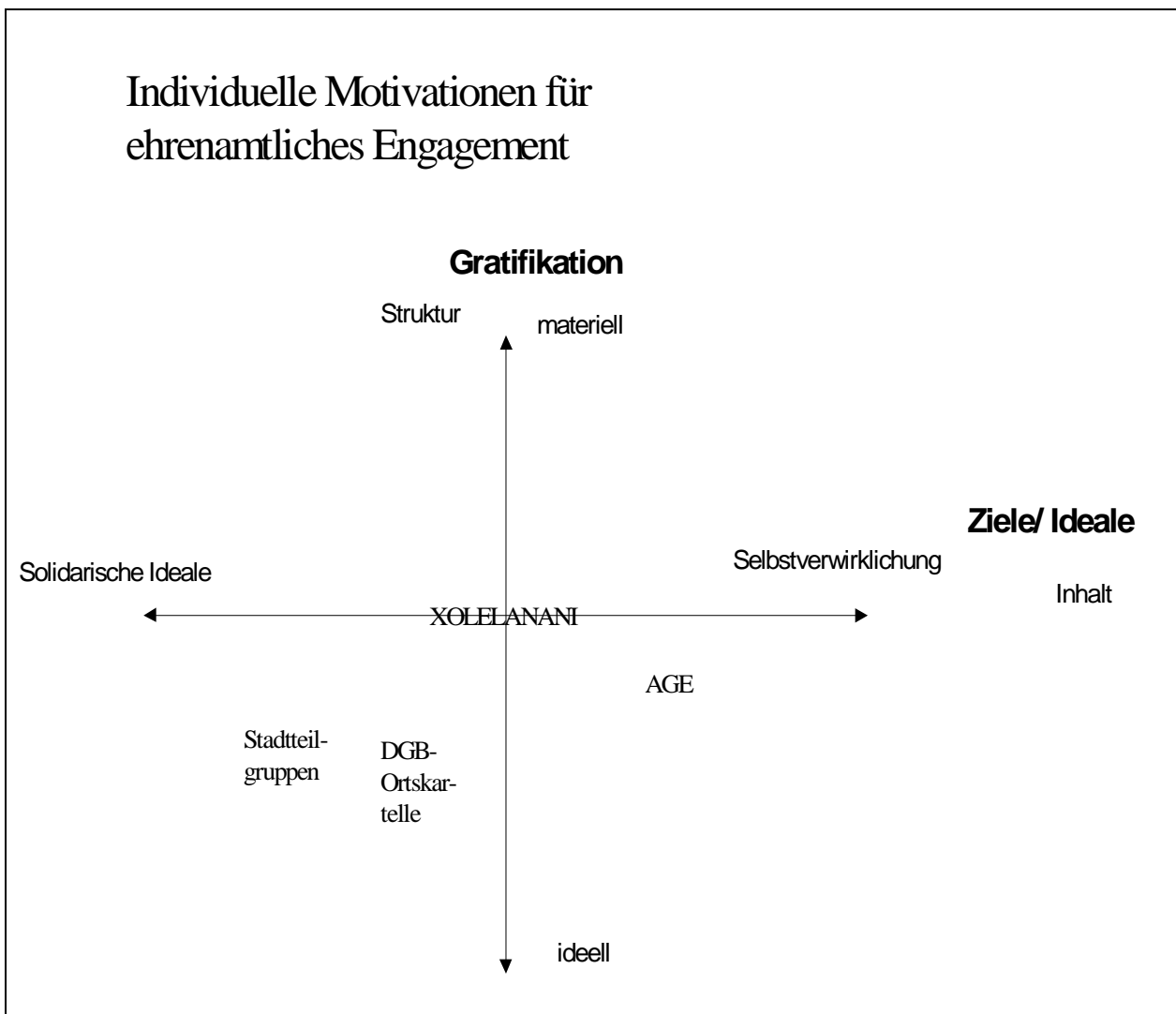
Motivation	Gratifikation
<p><b><u>Selbstverwirklichung</u></b>                      Bsp.: Hilfe zur Selbsthilfe, Bildung, Sinnstiftung, Hobby, Spaß, biographische Kontinuität, Überbrückungshilfe, Selbstwertsteigerung</p>	<p><b><u>Ideelle Gratifikation</u></b>                      Bsp.: verbale und nonverbale Anerkennung und Wertschätzung, soziale Integration</p>
<p><b><u>Solidarische Ideale</u></b>                      Bsp.: Gewerkschaft als soziale Bewegung, Gemeinschaftlichkeit, gewerkschaftliches Bewußtsein, Geselligkeit</p>	<p><b><u>Materielle Gratifikation</u></b>                      Bsp.: Aufwandsentschädigung, Geschenke, finanzierte Fortbildung, Freizeitangebote, Literatur, Seminare, technische Geräte, Budget</p>

Im Datenmaterial zeigen sich vor allem zwei Zusammenhangs-Muster der Dimensionen aus individueller Perspektive. Das erste kombiniert die hohe Ausprägung *solidarischer Ideale* mit einer *eher ideellen Gratifikationsstruktur* und werden durch die Fälle „Stadtteilgruppen Dortmund“ sowie die DGB-Ortskartelle repräsentiert. Die ehrenamtlich Engagierten reagieren zumeist auf innerbetriebliche oder kommunale Ereignisse und Entwicklungen und verfolgen mit Ihrem Engagement kommunal- und gewerkschaftspolitische Zielsetzungen innerhalb ihrer Heimatregion und können hierüber an Verbände gebunden werden. Ihr Engagement dient insofern oftmals der Flankierung der betrieblichen Arbeit, zum Beispiel durch außerbetriebliche Unterstützung der Tarifpolitik in Streikphasen (Fallbeispiel 1 und DGB-Ortskartell Eggesin). Diese Form des Engagements weist einen dienstleistenden Charakter auf und dient vor allem der Aufrechterhaltung und Verbesserung kollektiver Güter im Bereich des Erwerbssektors. Der zweite Zusammenhang verbindet einen hohen Grad an *Selbstverwirklichung* mit einer hoch ausgeprägten *ideellen Gratifikationsstruktur* wie „AGE“ oder der „Arbeitslosenverein Teltow-Fläming“. Die Fälle „Xolelanani“ und die „DauWat-Vereine“ des Bezirks Küste stellen eine Kombination dieser beiden spezifisch korrelierenden Dimensionen aus individueller Perspektive dar, wobei das IGM Jugendprojekt insgesamt die höchste Ausprägung materieller Gratifikationen aufweist.

Im Hinblick auf diese Perspektive können zwei klare Tendenzen der Typisierung von Motivation ehrenamtlichen Handelns konstatiert werden. Menschen

sind über den Wunsch nach *sozialer Gerechtigkeit* und *kollektiven Werten* zu ehrenamtlichem Engagement motiviert und binden sich auf diesem Weg an Organisationen und Vereine, wobei sie sich hinsichtlich ihrer Orientierungen und hergestellten Selbstbezüge unterscheiden.

Schema zu den Dimensionen von Bindungspotentialen ehrenamtlichen Engagements aus individueller Perspektive



Gewerkschaftliches ehrenamtliches Engagement wird inhaltlich durch eine Orientierung der Engagierten an *solidarischen Idealen* und durch einen niedrigen *materiellen Gratifikationsgrad* charakterisiert. Ehrenamtliches Handeln steht hier zuallererst im Dienst der jeweiligen sozialen Gemeinschaft, also der (örtlichen) Gewerkschaftsgruppe. Persönliche Wünsche und Bedürfnisse werden eher den gemeinschaftlichen Anforderungen untergeordnet. Diese in traditionellen Milieus - wie dem der Gewerkschaften - gewachsene Ehrenamtlichkeit kann als ein Muster der Vergesellschaftung bezeichnet werden, welches zur Orientierung für die eigene Lebensführung dient (stellvertretend Jakob, 1993, 229 und Olson, 1998, 4f). Hierdurch werden biographische Kontinuität und somit Stabilität für die ehrenamt-

lich Engagierten erreicht. Pointiert könnte man aus der hier vorliegenden Dimensionierung schlussfolgern, dass für diese Form ehrenamtlichen Handelns in erster Linie die über kontinuierliches Engagement in verbindlichen Strukturen erreichte Vertrautheit in und mit der Gemeinschaft katalysatorisch bindend wirken. Nicht zufällig finden sich in der beschriebenen Merkmalskombination nahezu ausschließlich Senioren und Seniorinnen. Die beschriebene In-Dienststellung der eigenen Person stellt jedoch keineswegs selbstloses Handeln dar (vgl. Jakob, 1993, 229). Bei einem höheren regionalen Aktivitätsniveau der Engagierten, wie in einigen DGB-Ortskartellen, bedarf das Engagement verstärkt materieller Gratifikationen, um dauerhaft in Verbandsstrukturen integriert werden zu können.

Eine weitere Konzentration der untersuchten Engagement-Formen kann für die Merkmalskombination „*hoher Grad an Selbstverwirklichung*“ also Selbstbezug bei gleichzeitig „*hoch ausgeprägter ideeller Gratifikationsstruktur*“ ausgemacht werden. Mit diesen Merkmalen finden sich vor allem Engagementformen des bürgerschaftlichen Engagements. Neben „AGE“ basieren zwei weitere im Sample untersuchte und hier verortbare Fälle auf einer gewerkschaftlichen Mit-Trägerschaft, darüber hinaus ist jedoch die strukturelle Anbindung an die Gewerkschaft gering und für Engagierte z.T. kaum wahrnehmbar. Für die Engagementformen in diesem Zusammenhang konnten aus dem Datenmaterial krisenhafte Ereignisse als Initialisierungsmoment für ein ehrenamtliches Engagement herausgefiltert werden. Das bedeutet, dass die hier vorliegende Sinnorientierung ehrenamtlichen Handelns im Bezug auf die eigene Person hergestellt wird. Insbesondere im Kontext der Transformationsprozesse in Ostdeutschland entwickelte sich bei einer Reihe von Engagierten aufgrund eingetretener Arbeitslosigkeit eine erhöhte Engagementbereitschaft – sofern günstige strukturelle Voraussetzungen hierfür vorlagen (Arbeitslosenverein in den NBL).

### 5.6.2 Die Institutionelle Perspektive auf Bindungspotentiale

Die zweite zentrale, empirisch gewonnene Perspektive auf Bindungspotentiale fokussiert auf institutionelle Bezüge zu ehrenamtlicher Bindung. Die explorierten Kategorien lassen sich ebenfalls in zwei Dimensionen vereinen. Die Kategorien wurden hierbei einerseits in *Verantwortung* für ehrenamtliches Engagement und andererseits zur *Netzwerkstruktur*, in welche das Engagement eingebunden ist, zusammengefasst. Diese Dimensionen werden nachfolgend ebenfalls exemplarisch aus den prototypischen Falldarstellungen dieses Kapitels hergeleitet. Diese Dimension korrespondiert mit der in der individuellen Perspektive erörterten Dimension *Motivation* und berücksichtigt die von gewerkschaftlichen Institutionen favorisierten Zielsetzungen und Aufgabenbereiche.

In Fällen mit einer der Falldarstellung IGM Stadtteilgruppen ähnlichen Merkmalskombination wie beispielsweise die untersuchten DGB Ortskartelle können Engagierte aus institutioneller Sicht vor allem aufgrund ihrer stark ausgeprägten *kollektiven Orientierungen* für ehrenamtliche Arbeit gewonnen werden. Die Akteure übernehmen entsprechend der Ausrichtung ihrer Gewerkschaftsgruppen Verantwortung vor allem durch ihre Identifikation mit kollektiven Orientierungen im Rahmen ihres örtlichen bzw. regionalen Engagements. Diese verbandsorientierten Engagementstrukturen finden sich insbesondere in überschaubaren kleineren Städten bzw. Stadtteilen oder auch in strukturschwachen ländlichen Regionen mit lokal-ökonomischen und gemeinwesenorientierten Ansätzen.

Hauptamtliche Akteure der Gewerkschaften stellen in diesen Fällen „Räume“ für ehrenamtliches Engagement zur Verfügung, den Engagierte quasi als „verlängerter Arm“ der Hauptamtlichen belegen können. Insofern werden gewerkschaftspolitisch ehrenamtliche Akteure über ihr Verantwortungsgefühl für bereits errungene oder perspektivisch zu erringende kollektive Güter erfolgreich an Verbände wie Gewerkschaften gebunden. Hauptamtlich in Verbänden Beschäftigte offerieren über diese Form der Beteiligung ehrenamtlichen Akteuren vor allem *indirekten Einfluß* auf die von ihnen verfolgten Ziele. Strukturell betrachtet handelt es sich hierbei um prozessuale kommunal- und gewerkschaftspolitische Vorgänge, innerhalb derer ohnehin nur über langfristige Präsenz Erfolge durch ehrenamtliches Engagement erreicht werden können. Das Verständnis der Hauptamtlichen zum ehrenamtlichen Engagement kann auf der Umsetzungsebene mit *selbständigem Reagieren* der Ehrenamtlichen vor Ort charakterisiert werden. Auf der diskursiven Ebene konnte für hauptamtliche Gewerkschaftsakteure eine weitere Orientierung – jene des *selbstbestimmten* ehrenamtlichen Handelns exploriert werden, die sich jedoch im empirischen Material zu den ehrenamtlich Engagierten in diesen Kontexten nicht wiederfand.

Zusammenfassend kann aus den vorangegangenen Ausführungen auf eine Konzentration eines an ehrenamtlich *selbstständigem Handeln* orientierten Ehrenamts-Verständnisses hauptamtlicher Akteure – für das vorliegende Sample – in verbandsorientierten Engagementstrukturen geschlossen werden.

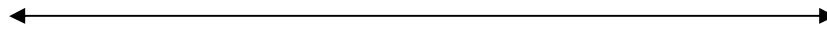
In Fällen mit einer der Falldarstellung „Agentur für Gesellschaftliches Engagement“ ähnlichen Merkmalskombination wird in erster Linie auf individuelle Orientierungen der ehrenamtlich Engagierten Bezug genommen. In dieser Merkmalskombination finden sich neben „AGE“ vor allem Engagementformen des Bürgerschaftlichen Engagements wie beispielsweise dem Arbeitslosenverein „Menschen für Menschen“ Teltow-Fläming. In diesen Engagementformen wird institutionell in erster Linie Bezug auf *Bewohner- bzw. Mitgliederorientierungen* genommen – z.B. im Rahmen von Soziokultureller Bürgerarbeit, Kulturarbeit oder auch Erwerbslosenarbeit. Es werden institutionell durch *Alltagsnähe* geprägte Engagementangebote verfolgt, welche *biographieorientiert* und *vielseitig gestaltet* sind. Darüber hinaus wird den Akteuren über diese Formen *selbstbestimmtes Agieren* im Rahmen von *lebensumfeldbezogenen* Projekten offeriert. Sie setzen aus institutioneller Perspektive auf eine *aktive Mitglieder – bzw. Bewohnerbeteiligung* und bieten den ehrenamtlichen Akteuren eine eher *direkte Einflußnahme* auf ihre Engagement-Ziele, deren erfolgreiche Realisierung in einen zeitlich überschaubaren Rahmen fällt und in sichtbare Ergebnisse mündet.

In den untersuchten Fällen mit einer der Falldarstellung „Xolelanani“ ähnlichen Merkmalskombination wird institutionell sowohl auf *kollektive* als auch auf *individuelle Orientierungen* rekurriert. Diese Fälle vereinen insofern erfolgreich die vorstehend erörterten Kategorien und führen zu einer gelungenen Bindung ehrenamtlicher Akteure in Verbands- oder Vereinsstrukturen wie zum Beispiel in den DauWat-Vereinen des Bezirks Küste.<sup>102</sup>

---

<sup>102</sup> Vergleiche hierzu die Falldarstellung in Kapitel 3.

Verantwortung



Kollektive Orientierungen

Individuelle Orientierungen

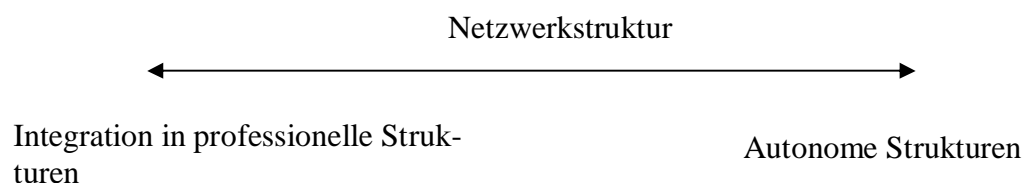
Neben der Dimension *Verantwortung* konnten die empirischen Kategorien in eine weitere Dimension, der *Netzwerkstruktur* zusammengefasst werden. Die Dimension *Netzwerkstruktur* bewegt sich zwischen *Integration in professionelle Strukturen* und *autonome Strukturen*, in welche die Engagementformen institutionell eingebunden sind.

Engagementformen wie solche, die mit der Falldarstellung IG-Metall-Stadtteilgruppen in Dortmund prototypisch beschrieben wurde, weisen eine starke Einbindung in verbandsorientierte Strukturen auf. In diesen werden *verlässliche und ritualisierte Angebote* im Rahmen von Stadtteil- und Wohngebietsarbeit gemacht. In diesem Zusammenhang stellt der Kontakt zu den Betrieben vor Ort eine wichtige Verbindung für lokales Engagement dar; die Räumlichkeiten für die Treffen werden institutionell gestellt. Trotz dezentralen wohngebietsnahen Bezugs solcher Engagementformen wird die Teilnahme im Sinne eines „Kommens“ Interessierter zu den jeweiligen Veranstaltungen erwartet – weshalb für diesen Zusammenhang ein *Komm-Struktur-Bezug* aus institutioneller Perspektive exploriert werden kann. Darüber hinaus sind die Engagementformen durch einen hohen Grad an *Verbindlichkeit* und *Vertrautheit* gekennzeichnet und können insofern als *familialisierte* Engagementformen charakterisiert werden. Sie weisen sowohl eine innergewerkschaftliche als auch außergewerkschaftliche Kooperation und Anbindung auf.

Fälle wie „AGE“ weisen eine andere Ausprägung der Dimension *Netzwerkstruktur* auf – sind eher durch *autonome Strukturen* charakterisiert und intendieren gegenständliche Zielorientierungen. Aufgrund der Engagementförderung von „AGE“ in zwei Schwerpunkten müssen die hier vorfindbaren *Netzwerkstrukturen* differenziert dargestellt werden. Im Rahmen der von „AGE“ initiierten Betriebsgruppen kommt es zu einer stärkeren Integration in professionelle Strukturen – nämlich in die des Betriebes und in die von „AGE“ selbst. In diesem Kontext beschränkt sich das *Autonome* auf den Bereich der Freizeitgestaltung, welchen die ehrenamtlichen Akteure selbstbestimmt gestalten. Die bei „AGE“ bestehenden Projekte zielen auf eine stärkere Berücksichtigung *selbstbestimmten Agierens* und sind insofern stärker in Kooperationsstrukturen eingebettet als in enge institutionelle Strukturen. Insgesamt weisen die Merkmalsräume solcher Fälle *Gelegenheitsstrukturen* zu ehrenamtlichem Engagement –wie im Fall des Stadtteilmanagements in Dortmund und einen höheren Grad an *Anonymität* unter den Beteiligten auf. Die hier praktizierten Kooperationsformen liegen vor allem im außergewerkschaftlichen Feld und beziehen sich in erster Linie auf Wohlfahrtsverbände, Kirche, Vereine und Kommunen sowie Parteien. Die Angebote ehrenamtlicher Arbeit solcher Engagementformen werden institutionell häufig im Lebensumfeld der (potentiellen) ehrenamtlichen Akteure angesiedelt und nicht in der Institution (Verein, Verband) selbst. Diesbezüglich kann man von einem *Geh-Struktur-*

*Bezug*<sup>103</sup> aus der institutionellen Perspektive sprechen. Im Fall der Gewerkschaften findet sich diese Struktur am ehesten in der Wohngebiets- und Jugendarbeit.

Mit der prototypischen Falldarstellung „Xolelalani“ vergleichbare Fälle weisen wiederum eine Kombination von Kategorien auf, die sich zwischen *Integration in professionelle Strukturen* und *autonome Strukturen* mit gegenständlicher Zielorientierung bewegen. Schematisch läßt sich diese vierte Dimension wie folgt darstellen.



Die unter der institutionellen Perspektive von Bindungspotentialen gewonnenen Dimensionen einschließlich der dazugehörigen Beispiel-Kategorien lassen sich im folgenden Vier-Felder-Schema zusammenfassen.

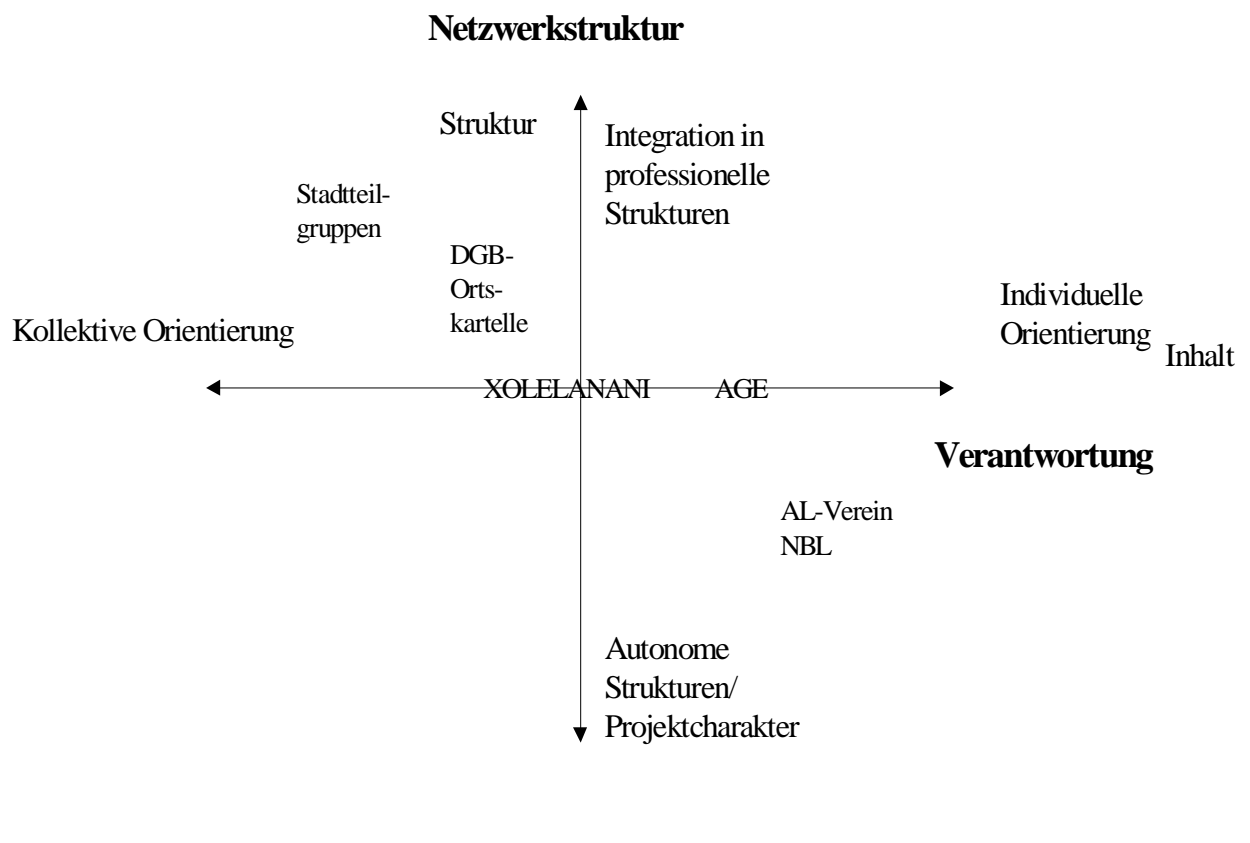
Abbildung: Schema zu den Dimensionen von Bindungspotentialen ehrenamtlichen Engagements aus institutioneller Perspektive

<b>Verantwortung</b>	<b>Netzwerkstruktur</b>
<p><b><u>Individuelle Orientierung</u></b>                      Bsp.: Bewohner- / Mitgliederorientierung, niedrigschwellige Beratung, Kreativkurs, interkulturelle Arbeit, Konfliktmanagement, Alltagsnähe, selbstbestimmtes Agieren, biographieorientiert, vielseitig, direkter Einfluß</p>	<p><b><u>Autonome Strukturen</u></b>                      Bsp.: Projektcharakter, Gelegenheitsstruktur, Anonymität, außergewerkschaftliche Kooperation mit Parteien, Wohlfahrtsverbänden, Kirchen, Vereinen, Anbindung außergewerkschaftlich und/ oder gewerkschaftlich als Verein, an Verwaltungsstelle</p>
<p><b><u>Kollektive Orientierung</u></b>                      Bsp.: Gemeinwesenorientierung, selbständiges Reagieren, Dienstleistung, indirekter Einfluß, Tarifpolitik, Betriebsflankierung</p>	<p><b><u>Integration in professionelle Strukturen</u></b>                      Bsp.: verlässliche und ritualisierte Angebote, Bereitstellung von Räumen, Kontakt zu Betrieben, Familialisierung, Verbindlichkeit, Vertrautheit, innergewerkschaftliche und außergewerkschaftliche Kooperation, gewerkschaftliche und/ oder außergewerkschaftliche Anbindung</p>

Abbildung: Institutionelle Anreize für das ehrenamtliche Engagement

<sup>103</sup> Hiermit ist das Hinwenden, Gehen zu den Mitgliedern bzw. Bewohnern in deren Lebensumfeld gemeint.

## Institutionelle Anreize für Ehrenamtliches Engagement



Auch für die institutionelle Perspektive zeigen sich zwei Zusammenhangsmuster der Dimensionen *Netzwerkstruktur* und *Verantwortungsbereiche*. Hier verbindet sich eine *kollektive Orientierung* eher mit einer starken *Einbindung in professionelle Strukturen* bzw. eine hohe *individuelle Orientierung* mit *autonomen Strukturen* und Projektcharakter. Aus diesen Zusammenhängen ergeben sich spezifische Merkmalsräume, denen die untersuchten Fälle zugeordnet werden können. Hierbei können Konzentrationen verbandsorientierten Engagements vor allem für die erstgenannte Kombination festgestellt werden, wohingegen insbesondere Formen des bürgerschaftlichen Engagements für die zweite Kombination ausgemacht werden können. Das AGE-Projekt kann in Bezug auf die Dimension *Netzwerkcharakter* als „Grenzfall“ bezeichnet werden, da sie sich durch institutionelle Bezüge sowohl im Rahmen *autonomer Strukturen* mit Projektcharakter als auch durch die *Integration in professionelle Strukturen* auszeichnet. In den Engagement-Angeboten des Jugendprojektes „Xolelanani“ sowie der „DauWat“-Vereine können andere als die beschriebenen Merkmalsräume erschlossen werden, da sie beide Dimensionen berücksichtigen – also *individuelle und kollektive*

*Orientierungen* vereinen sowie in *professionelle und autonome Strukturen* integriert sind. Das hier vorfindbare Engagement stellt eine besonders innovative Variante gewerkschaftlicher ehrenamtlicher Arbeit dar. Sie fokussiert auf der individuellen Ebene sowohl die Wünsche nach Selbstentfaltung als auch solche der Solidarität und bietet die Möglichkeit einer dem Inhalt des ehrenamtlichen Engagements weitestgehend angemessenen materiellen Gratifikation. Aus institutioneller Perspektive konnte eine erfolgreiche Verbindung individueller und kollektiver Orientierungen für ein gewerkschaftspolitisches projektförmiges Engagement im Rahmen der Verbandsstruktur hergestellt werden. Diese innovative Verbindung der beschriebenen Dimensionen führt zu einer erfolgreichen Bindung ehrenamtlich Engagierter an gewerkschaftliche Strukturen.

### 5.6.3 Modell für Bindungspotentiale ehrenamtlichen Engagements

Das Modell zu Bindungspotentialen ehrenamtlichen Engagements eröffnet neben der Möglichkeit zur differenzierten Darstellung der in diesem Forschungsprojekt untersuchten Engagementformen die Chance zur gezielten verbandsorientierten Engagementförderung und erschließt somit Optionsräume, wie ehrenamtliches Engagement in die (gewerkschaftlichen) Organisationsstrukturen erfolgreich integriert werden kann.

Sowohl für die individuelle als auch die institutionelle Perspektive konnten die Dimensionen einer inhaltlichen und einer strukturellen Ebene zugeordnet werden. Die Dimensionen *Motivation* und *Verantwortung* stellen in der jeweiligen Perspektive den inhaltlichen Bezug dar und die Dimensionen *Gratifikation* und *Netzwerkstruktur* analog hierzu den strukturellen Bezug.

Aus dem empirischen Material konnte sowohl für das gewerkschaftliche als auch das außergewerkschaftliche Engagement vorrangig die Bedeutung der ideellen Gratifikation exploriert werden. Im Kontext der außergewerkschaftlichen Engagement-Formen führt eine hohe ideelle Gratifikation über die starke Berücksichtigung selbstverwirklichender Motive in der ehrenamtlichen Arbeit zu einer Bindung der ehrenamtlich Engagierten, so dass eine darüber hinaus gehende materielle Gratifikation als anreizstrukturelles Moment nicht nötig ist. Die Engagementformen in verbandsorientierten Strukturen zeichnen sich jedoch vor allem durch kollektive Orientierungen und eine geringe ideelle und materielle Gratifikation aus.

Für die Engagement-Förderung aus gewerkschaftlicher Perspektive kann somit geschlussfolgert werden, dass Gewerkschaften ihre strukturellen Angebote an der Motivation ihrer (potentiellen) Mitglieder – also an deren vorliegenden individuellen bzw. kollektiven Orientierungen ausrichten müssen, um erfolgreich ehrenamtliches Engagement in ihren Verbandsstrukturen zu stärken. Das heißt aus institutioneller Perspektive künftig eine verstärkte materielle Gratifikation (z. B. durch unbürokratische Aufwandsentschädigungen) zu installieren, um die Engagement-Bereitschaft für eine von Verantwortungsbewusstsein getragene ehrenamtliche Arbeit im Rahmen von Verbänden und Vereinen zu erhöhen. Eine erfolgreiche Bindung ehrenamtlicher Akteure gelingt am ehesten über die Berücksichtigung jeder der vier vorangehend erörterten Dimensionen. Die Art und das Ausmaß der strukturellen Förderung über eine materielle Gratifikation hängt nicht nur von Engagement-Bereich (Thema) und Engagement-Form (Projekt oder zeitlich langfristig angelegt) ab, sondern wird auch vom Alter der anvisierten Engagierten

abhängig sein. So können beispielsweise institutionelle Anreizstrukturen, die erwachsene Engagierte erfolgreich in Verbände und Vereine binden, bei einer Übertragung auf die Gruppe der Jugendlichen scheitern. Insgesamt sollte jedoch das Engagement-Angebot eine Schnittmenge der 4 Dimensionen bilden, da es ansonsten zu Engagement-Barrieren kommen kann. Einige Hinweise auf solche, das Engagement hemmende, Barrieren konnten aus dem empirischen Datenmaterial gewonnen und sollen nachstehend erörtert werden.

#### 5.6.4 Institutionelle und individuelle Barrieren verbandsorientierten Engagements

Das Modell zu Bindungspotentialen ehrenamtlichen Engagements ermöglicht neben empirischen Ergebnissen zu Bindungspotentialen ehrenamtlichen Engagements eine Analyse von Engagement-Barrieren. Die in die Auswertung eingeflossenen empirischen Daten geben über die fallübergreifende, vergleichende Analyse von Textpassagen aufschlussreiche Hinweise im Hinblick auf solche Barrieren.<sup>104</sup>

Die Engagement-Hemmnisse können analog der Dimensionen aus institutioneller und individueller Perspektive beschrieben werden. Die Barrieren sind einerseits in den Strukturen und Inhalten der Institutionen und andererseits in den handelnden Subjekten zu verorten. Sie liegen in drei Bereichen:

- im wechselseitigen Verhältnis der Haupt- und Ehrenamtlichen,
- der Ressourcenausstattung der örtlichen ehrenamtlichen Strukturen
- den individuellen Belastungsgrenzen sowohl beim hauptamtlichen als auch beim ehrenamtlichen Personal.

Insgesamt sind hinsichtlich der strukturellen Dimension vor allem eine partiell mangelhafte materielle Ressourcenausstattung der ehrenamtlichen Engagement-Zusammenhänge festzustellen. Dieser Mangel bezieht sich vor allem auf Engagement-Strukturen in den neuen Bundesländern in strukturschwachen ländlichen Regionen, weniger auf die untersuchten großstädtischen Strukturen in den alten Bundesländern.

Hinderlich für das Wachsen ehrenamtlichen Engagements insgesamt wirkt der verstärkte Personalabbau sowohl bei den Einzelgewerkschaften als auch beim DGB. Diese Prozesse führen bei den in die Untersuchung einbezogenen ehrenamtlich-aktiven Mitgliedern zunächst zu einer tieferen Solidarität mit den verbleibenden Hauptamtlichen und zur erhöhten Bereitschaft eigenen Engagements. Mittelfristig führt es jedoch bei den betroffenen Engagierten zum Gefühl des Zwangs, ehrenamtlich tätig sein zu müssen. Dieses Gefühl lässt sich trotz hohen Idealismus' und einer stark ausgeprägten kollektiven Orientierung dieser ehrenamtlichen Akteure nicht mit den oben angeführten Bedingungen individuellen Engagements - wie der biographischen Passung und schwächer werdendem Altruismus - in Einklang bringen. Bei einer Beibehaltung derzeit existierender struktureller und inhaltlicher Rahmenbedingungen ehrenamtlichen Engagements wird es auch weiterhin zunehmend schwerer für Verbände werden, ehrenamtliche Engagierte erfolgreich für verbandsorientiertes Engagement zu binden.<sup>105</sup>

---

<sup>104</sup> Zur Analyse von Hemmnissen ehrenamtlicher Arbeit wurden die Daten der Fragebögen triangulierend mit einbezogen.

<sup>105</sup> Als wichtiger Schritt zur Erhöhung der materiellen Gratifikation kann die bessere finanzielle und

Neben dem hohen Idealismus kristallisierten sich zwei weitere Voraussetzungen für das ehrenamtliche Engagement heraus:

- die Vereinbarkeit mit dem Familienleben und
- das Verfügen über ein subjektiv ausreichendes Einkommen.

Die befragten Experten heben die produktive Rolle des ehrenamtlichen Engagements nicht nur für die jeweilige Organisation, sondern auch für die Jugendlichen selbst hervor. Jugendliche sind offen und bereit, sich zu engagieren, haben aber vielfach keine Kenntnisse von den Möglichkeiten. Entsprechende organisierte Angebote sind in der Regel nicht Teil des im jeweiligen Milieu selbstverständlich verfügbaren lebensweltlichen Wissens. Sie stehen in Konkurrenz zu einem überkomplexen Angebot, das kommerzielle Freizeitangebote umfasst, aber auch das kollektive „Rumhängen“ in der Gruppe bis zur privatistischen Beschäftigung am und mit dem Computer. Die Entscheidung für ein Engagement ist also eine kontingente biographische Option, für die Zugänge geschaffen werden müssen. Das erwähnte Mentorenprogramm, das sich in Baden-Württemberg an Schülerinnen und Schüler wendet ist in dieser Hinsicht ein erfolgversprechender Ansatz, dessen Resultate jedoch noch nicht feststellbar sind. Kampagnen wie die „Jobparade“ in Schwerin oder „StrandGut“ sind eine andere Herangehensweise. Sie nutzen eher den Mechanismus, den man aus der Verbreitung von Informationen („two-step-flow of communication“) oder technischen Innovationen kennt: Es kommt nicht auf die breite Streuung von Informationen an, sondern auf die Identifizierung von Personen, die als Meinungsführer akzeptiert sind und Vertrauen genießen. Es geht darum, diese Personen zur Teilnahme zu bewegen, denn sie dienen – durch ihre Vorbildfunktion – als Multiplikatoren, welche das Wissen um die „neuen“ Möglichkeiten verbreitern und die Bereitschaft zur Beteiligung fördern.

Die Vereinbarkeit mit dem Familienleben – insbesondere das uneingeschränkte Einverständnis der Ehefrau bzw. des Ehemanns – bezieht sich sowohl auf ehrenamtliche Akteure der alten als auch der neuen Bundesländer. Die Bedeutung des verfügbaren Einkommens, welches für die Bereitschaft und Ausübung einer ehrenamtlichen Tätigkeit subjektiv als ausreichend eingeschätzt werden müssen – im Sinne von „Ehrenamtlichkeit muss man sich leisten können“ – trifft stärker auf Ostdeutschland zu, was mit den nicht vollständig an das westdeutsche Niveau angepassten objektiven Lebensbedingungen und sich hieraus entwickelnde Beeinträchtigungen im subjektiven Wohlbefinden korrespondiert (vgl. Datenreport 1999, 420ff). Diese empirische Tendenz wird allerdings durch das vorliegende Sample, welches in Ostdeutschland insbesondere strukturschwache Regionen enthält, zusätzlich verstärkt. Dennoch kann diese tentative Aussage sowohl auf das verbandsorientierte als auch auf das bürgerschaftliche Engagement in Ostdeutschland bezogen werden.

Die beschriebenen Hemmnisse verringern vor allen Dingen in additiv vorliegender Form die Bindungsbereitschaft der ehrenamtlich Interessierten zugunsten ihrer häuslichen Vereinzelung oder Zuwendung zur reizstärkeren individualisierten kommerziellen Freizeitindustrie. Die Analyse der Engagement-Barrieren unterstreicht die im Hinblick auf Bindungspotentiale gewonnenen empirischen Ergebnisse insbesondere hinsichtlich einer perspektivisch institutionell zu verstärkenden materiellen Gratifikationsstruktur für verbandsorientiertes ehrenamtliches

Engagement. Dieses Ergebnis bezieht sich vor allem auf gewerkschaftliche ehrenamtliche Engagementstrukturen sowohl in den Einzelgewerkschaften als auch in den alten DGB-Ortskartellen bzw. neuen Orts- und Regionalverbänden.

## 6. Neue Ehrenamtlichkeit in traditionellen Mitgliederorganisationen: Zusammenfassende Ergebnisse

### 6.1 Ehrenamtliches Engagement im Verständnis der Befragten

Frank Ernst

#### 6.1.1 Das Selbstverständnis der Engagierten

Den Ergebnissen des Freiwilligensurveys zufolge bezeichnet die Mehrheit der Engagierten ihre Tätigkeit als freiwillige Tätigkeit. Das korrespondiert mit den Ergebnissen unserer eigenen Erhebungen. Bemerkenswert ist, dass einige Engagierte den Begriff „Ehrenamt“ ablehnen, ohne ihre Tätigkeit durch einen anderen Begriff zu ersetzen. Das geschieht mehr beiläufig, in dem sie die ausgeübte Tätigkeit insgesamt beschreiben. (so z. B. im Erwerbslosenprojekt SALZ) Bundesweit bevorzugen 48% der Engagierten den Begriff „Freiwilligenarbeit“ für ihre freiwillig ausgeübte Tätigkeit. 32% verstehen ihr Engagement als ein „Ehrenamt“, 7% bezeichnen es als „Initiativen- oder Projektarbeit“, 6% als „Bürgerengagement“ und nur 2% als „Selbsthilfe“. (vgl. v. Rosenblatt 2001: 19) Im Engagementbereich der „beruflichen Interessenvertretung“ präferieren dagegen 44% der Engagierten den Begriff „Ehrenamt“.

Die verwendete Begrifflichkeit durch die Befragten hängt vor allem davon ab, welche Art freiwilliger Tätigkeit sie ausüben, wo sie diese ausüben und welchen Anspruch sie an diese stellen. Entscheidend ist nicht zuletzt, in welcher Position sie zu den freiwilligen Tätigkeiten stehen, mit denen sie zu tun haben. So lassen sich nach den jeweiligen Untersuchungsschwerpunkten vier Typen identifizieren:

- die Expert/inn/en in den Gewerkschaften bzw. Gewerkschaftsprojekten
- die Expert/inn/en in den Projekten, Initiativen bzw. Vereinen außerhalb der Gewerkschaft
- die freiwillig Tätigen in den Gewerkschaftsprojekten
- die freiwillig Tätigen in den Projekten, Initiativen bzw. Vereinen außerhalb der Gewerkschaft.

Die Selbstbeschreibung des Engagements der von uns befragten Engagierten differiert je nach Art der Tätigkeit und seines Organisationskontextes:

- Der geringste Teil benutzt die Bezeichnung „Ehrenamt“. Der Begriff ist vor allem dort verbreitet, wo das Engagement in der gewerkschaftspolitischen Arbeit besteht.
- Ein größerer Teil benutzt den Begriff des Ehrenamts mit einer anderen Bedeutung, die jeweils ergänzend erläutert wird.
- Eine dritte Gruppe grenzt sich vom Begriff des Ehrenamtes ab, ohne jedoch eine andere Bezeichnung an seine Stelle zu setzen. Sie beschreiben den Unterschied anhand der Tätigkeiten, die sie ausüben sowie der Begründung, warum sie diese ausüben.

- Schließlich lehnen einige Engagierte den Begriff Ehrenamt konsequent ab, und definieren ihr Engagement anhand eines anderen Begriffes (z.B. freiwillige Tätigkeit, bürgerschaftliches Engagement). 106

### 6.1.2 Das Selbstverständnis der Expert/inn/en

Auch bei den befragten Expert/inn/en fällt die verwendete Begrifflichkeit für das freiwillige Engagement vielfältig aus.<sup>107</sup> Sie ist in erster Linie nicht individuellen Vorlieben geschuldet, sondern der jeweiligen beruflichen Einbindung. Unabhängig davon, spiegeln sich in den Aussagen der Expert/inn/en auch die verschiedenen Konzepte von Engagement wider, die in den unterschiedlichen Einrichtungen tragend sind. Es geht bei der Verwendung der unterschiedlichen Bezeichnungen nicht zuletzt um die Gewinnung oder Bewahrung – und bei neueren Begriffen um die Etablierung – der Definitionshoheit sowie um Konkurrenz um die Ressource Freiwilligkeit. Die einzelnen Konzepte grenzen sich auch gerade über die Begrifflichkeit voneinander ab.

Im folgenden werden die unterschiedlichen Verständnisse der Expert/inn/en unter Beachtung der jeweiligen Einrichtung, die sie vertreten, analysieren. Ein grobes Raster, das dabei als ein Leitfaden dienen soll, ist die Unterscheidung zwischen Expert/inn/en inner- und außerhalb der Gewerkschaft. Es ist außerdem zu beachten, ob die Expert/inn/en das Engagementverständnis von ehrenamtlich Engagierten beschreiben oder ihr eigenes.

Die Expert/inn/en reflektieren den Begriff Engagements in der Regel sehr spezifisch. Die Reflektionsgenauigkeit nimmt mit steigender Nähe der Aufgaben in bezug auf freiwillige Tätigkeit innerhalb der Organisation bzw. des Vereins zu. Am stärksten hängt diese aber von der Etablierung des verwendeten Begriffs in der eigenen Organisation bzw. Einrichtung ab. Dort, wo unterschiedliche Bedeutungen von freiwilliger Tätigkeit existieren, gibt es aufgrund der größeren Reibungspotentiale größere Reflektionsgenauigkeiten.

Unter den Expert/inn/en aus den Gewerkschaften oder aus Projekten, die von den Gewerkschaften getragen werden, wird vorrangig der Begriff des Ehrenamts verwendet. Dabei sind allerdings unterschiedliche Bedeutungen auszumachen, die dem Begriff zugeschrieben werden. Konsens besteht darüber, dass neben die Formen klassischer Ehrenamtlichkeit neue Formen getreten sind. Die neuen Formen werden als projektorientiertes, themenbezogenes und zumeist zeitlich befristetes Engagement verstanden. Dieses Verhältnis von „neuer“ und „alter“ Ehrenamtlichkeit lässt sich an der Unterscheidung von Projekt- und Gremienarbeit festmachen. So stellt eine Gewerkschaftsexpertin fest, dass in der ehrenamtlichen Arbeit in bezug zu früher eigentlich kein großer Unterschied auszumachen sei. Neu seien lediglich die „atypischen Jugendlichen und Ehrenamtlichen“, die projektbezogen arbeiten und auf Gremienarbeit keine Lust hätten. Neues Ehrenamt wird hier als ein zusätzliches Engagement verstanden, das zum klassischen Ehrenamt hinzugekommen ist. Andere Expert/inn/en sehen das Neue

---

<sup>106</sup> Als empirische Beispiele für die differenzierte Selbstbeschreibung vgl. z.B. Kap. 3.6.4 („Engagementtypen“).

<sup>107</sup> Mit Expert/inn/en sind jene gemeint, die spezifische berufliche oder politische Positionen innehaben, die in einem Zusammenhang zu ehrenamtlichem Engagement stehen (ohne selbst notwendigerweise entsprechend engagiert zu sein) und von uns diesbezüglich interviewt wurden.

im Ehrenamt lediglich in der Erweiterung des Angebotes in bezug auf bestimmte Gruppen, beispielsweise auf Erwerbslose.

Anhand der Expert/inn/en-Interviews zeigt sich, dass es hier ein Verständnis von neuer Ehrenamtlichkeit gibt, das sich grob in drei Niveaus unterteilen lässt.

- Die *Ausdehnung* ehrenamtlicher Tätigkeit, um neue relevante Gruppen (wie die Arbeitslosen) zu erreichen.
- Neue Ehrenamtlichkeit als *zusätzliche Form* von Engagement, die zu dem klassischen Engagement hinzugekommen ist. Sie zeichnet sich vor allem durch Projektorientierung aus.
- Die *Entwicklung* neuer Ehrenamtlichkeit durch ein Lösen von eingefahrenen Strukturen innerhalb der Gewerkschaften.

Die zuletzt aufgeführte Position zu Engagement geht von der Organisation aus und sieht in deren Fähigkeit zur Flexibilität die Chance für eine Entwicklung neuer Formen von Engagement. Die Ansicht, die im ersten Niveau zusammengefasst ist, begrenzt den Blick nicht nur auf die Engagierten, sondern auch auf die Form des Engagements. Hier gibt es statt einer Veränderung der Form (nur) eine Erweiterung des Wirkungsbereichs (Expansion). Dieses Verständnis spiegelt sich auch in der Art der Unterstützung und Förderung von außerbetrieblicher Gewerkschaftsarbeit wider. Die Strukturen der Wohngebietsarbeit sind dort besser etabliert, wo die Position, die im Niveau drei zusammengefasst ist, vertreten wird. Das unterstreicht noch einmal, wie stark der Aufbau von Strukturen in der außerbetrieblichen Gewerkschaftsarbeit von einzelnen Personen abhängig ist:

*Dieses Thema Ehrenamtlichkeit und Entwicklung von Ehrenamtlichkeit, das hängt viel von handelnden Personen ab. Inwieweit sie sich lösen können von den eingefahrenen Strukturen, von den verinnerlichten Erfahrungen, wie sie bereit sind, auch mal neue Wege zu gehen, wie sie eben halt sich nicht vom Tagesgeschäft umbringen lassen. (...) Und diese Dinosaurier, was da teilweise vorliegt, ich kann eben halt nur sagen, es gibt Geschichten, gesicherte Erfahrungen in der Organisationspolitik von Gewerkschaften, da ist es gut, das man Traditionalist ist, und es gibt andere Felder in dem Bereich, wo es sehr wichtig ist, dass man da auch neue Wege geht und nur in der Kombination, das Eine mit dem Anderen, und beides muss gut sein, funktioniert das Ganze. (Experte IGM-Rostock)*

Die Ansicht, dass eine erfolgreiche außerbetriebliche Gewerkschaftsarbeit von den einzelnen Personen vor Ort abhängig ist, wurde von all jenen gewerkschaftlichen Expert/inn/en vertreten, die außerbetriebliche Gewerkschaftsarbeit für einen wichtigen, zu fördernden Bereich halten. Aus diesem Grund ist auch nicht jede/r geeignet. Die ehrenamtlich Tätigen müssen von den Zielgruppen anerkannt und außerdem organisationserfahren sein. Diese Bedingungen dürften einen gewichtigen Grund für die große Zahl Aktiver in der gewerkschaftlichen Wohngebietsarbeit darstellen.

Differenzen zwischen den Expert/inn/en sind auch in der Einschätzung neuer Formen des Engagements sichtbar. Hier konnte mit der Methode der Gruppendiskussion pointierter herausgearbeitet werden, was sich in den Expert/inn/eninterviews angedeutet hatte. Dass es unter den Befürworter/innen für eine Unterstützung und Investitionen in ehrenamtliche Tätigkeit zwei Richtungen gibt. Während die einen im befürworteten Ausbau des Ehrenamtes ein Risiko sehen, begreifen die anderen ihn als Chance. Ersteren geht es bei ehrenamtlicher

Tätigkeit um die *Selbständigkeit der Engagierten*, den anderen um deren *Selbstbestimmung*. Diese Debatte um die Bedeutung ehrenamtlichen Engagements in den Gewerkschaften wird auf der diskursiven Folie von Professionalisierung der Gewerkschaften einerseits und Gewerkschaften als soziale Bewegung andererseits geführt. „Selbständigkeit“ bezieht sich auf die Wahl der Mittel oder auch das Verfügungsrecht über ein gewisses Budget, „Selbstbestimmung“ dagegen auch auf die Festlegung der Ziele durch die Engagierten selbst. Im ersten Fall erscheint das Ehrenamt als Risiko, weshalb die Hauptamtlichen das Ehrenamt zu kontrollieren haben. Im zweiten Fall wird stärker auf die Selbstorganisation vertraut. Das ehrenamtliche Engagement gewinnt hier den Charakter einer Chance für die Weiterentwicklung der Organisation und die Bindung der Mitglieder an sie.<sup>108</sup>

Ehrenamtliches Engagement hat aber auch nach Einschätzung einiger Expert/inn/en seine Grenzen, die in der Form des Engagements liegen. So wurde freiwilliges Engagement von ihnen nur dann als Möglichkeit gesehen, wenn es eine zusätzliche Tätigkeit neben der Erwerbsarbeit ist:

*Aber meine Auffassung von Ehrenamtlichkeit ist die, wenn ich einen festen Job hab und da meine Brötchen verdienen kann, dann kann ich Nachmittags ein zweimal die Woche auch noch ehrenamtlich tätig werden. Aber wenn ich kein, wenn ich nur hier mein meine Arbeitslosenhilfe abhole in dem dreh, dann bin ich nicht bereit in meiner Freizeit, und da hat man genug Freizeit, in dem dreh dann noch ehrenamtlich zu machen. Gut ja, aber nicht übermäßig, weil das ja ausgenutzt wird dann irgendwo und das finde ich nicht in Ordnung. (Experte gewerkschaftsnaher Jugendverein, Wismar)*

*So im Gespräch erzählt sie mir [eine Bekannte, Anm. F. Ernst], och, dann geh ich ja zwei mal zur AWO, aber sagt se, das nimmt immer mehr Formen an, so erst mal hab ich immer da Kaffee und Kuchen ausgeteilt, so zwei Nachmittage, und jetzt kommt sie schon [...] oder dann putz ich auch schon mal. Ich sag, und was kriegst du dafür. Ja sagt se, ach, ich hab ja Zeit. Ich sag hör mal zu, das ist gar nicht in unserm Sinne. (...) Dann möchtest du das bitte bezahlt bekommen, ne. Aber da ham die noch Hemmungen; und die hat wirklich kein Geld. Da hört bei mir ehrenamtliche Arbeit auch auf, da gibt es auch irgendwo Grenzen, ne. (Expertin, ver.di Essen)*

Hier wird erkennbar ein Dienstleistungscharakter des Engagements abgelehnt und verurteilt, da die Engagierten nicht in der Lage sind, die eigenen Interessen – nicht zuletzt ihre finanziellen - zu vertreten. Engagement ist in dieser Situation allein die Verrichtung von Dienstleistungsarbeit, deren Nutzen nur für die Organisation ersichtlich ist.

Die befragten Expert/inn/en außerhalb der Gewerkschaft verwenden den Begriff des Ehrenamtes nicht oder nur sehr differenziert. Häufig wird der Begriff „freiwillige Tätigkeit“ bevorzugt. Der Verwendung der Begrifflichkeit ist ein Konzept bzw. eine Idee immanent. Freiwilligenagenturen oder Ehrenamtsbörsen verstehen die Tätigkeiten, die sie vermitteln, als Freiwilligentätigkeiten, in denen der Freiwillige im Mittelpunkt steht. Hierbei ist zwischen alten und neuen Bundesländern zu unterscheiden. So ist in Baden-Württemberg der Begriff des bürgerschaftlichen Engagements zentral und wird als Abgrenzung zum klassischen Ehrenamt verstanden:

---

<sup>108</sup> In der Gruppendiskussion mit gewerkschaftlichen Experten im Mai 2002 nahmen diese beiden Pole einen zentralen Stellenwert ein.

*Das sind Menschen [bürgerschaftlich Engagierte, Anm. F. Ernst], die sich einbringen ins Gemeinwesen, mit einer Aktivität, die ganz unterschiedlich sein kann, ohne Bezahlung. Aber mit Rahmenbedingungen, sprich Räumlichkeiten, Arbeitsbedingungen, die sie dazu brauchen, und ich meine auch mit einem zumindestens hauptamtlichen Ansprechpartner. (...)*

*Also für mich ist das bürgerschaftliche Engagement nach meiner Definition schon des neue Engagement, weil einfach die Bedingungen andere sind. Was ich mit Ehrenamt verbinde: dieses ausgenutzt werden, Stück weit missbraucht werden auch, nicht nein sagen zu dürfen, äh dann auf Lebenszeit so dieser Aufgabe verschworen. Das sind für mich Ehrenamtsdefinitionen. Und damit wird man heute, glaub ich, kaum noch Menschen erreichen können. (Expertin, Stadt Esslingen)*

*Grundsätzlich verstehe ich unter bürgerschaftlichem Engagement jede Form der freiwilligen Betätigung von Bürgerinnen und Bürgern und da differenziere ich jetzt nicht ob das jemand als Ehrenamt als klassischer Ehrenamtlicher im Verein tut oder in einem Wohlfahrtsverband oder wo er auch immer das tut. ...,sondern dass die Kommune ein Stück weit Bürgerschaftliche einbezieht im Prozess und Entscheidungen. (...) Aber dass dann wirklich der Bürger in jeglichen Entscheidungen einer Kommune eingebunden wird, das wär für mich eine Vision. Das ist auch für mich dann eine moderne Verwaltung. (...) Die aktive Mitwirkung am Prozess in einer Stadt, Gemeinde, Kommune, Landkreis, wie auch immer, das wär für mich das Optimale. (Experte, Ministerium, Stuttgart)*

Nach Auskunft eines ministeriellen Verwaltungsmitarbeiters wird der Begriff bürgerschaftliches Engagement auf Verwaltungsebene konsequent benutzt. In der Kommunikation mit den Engagierten verwende man auch oft die Bezeichnung „freiwilliges Engagement“, um den Präferenzen der Engagierten entgegenzukommen. Denn von kleineren Vereinen wird der Begriff bürgerschaftliches Engagement als reiner Modebegriff interpretiert. Dies Vereine bevorzugen auch in Baden-Württemberg die Beschreibung „freiwillige Tätigkeit“.

Die Begrifflichkeiten sind auf den politischen und den Verwaltungsebenen gut reflektiert und entsprechen mehr oder weniger dem politischen Programm, das man damit verbindet. Das wird in der Fallstudie Stuttgart besonders deutlich. Hier gibt es in der Begrifflichkeit drei abgrenzbare Gruppierungen, die sich nach Form, Inhalt und Zeit unterscheiden:

- a) bürgerschaftliches Engagement
- b) Engagement der Agenda21-Gruppen
- c) Ehrenamt.

a) und b) setzen sich zwar aus unterschiedlicher Klientel mit unterschiedlichen Ansprüchen und Inhalten zusammen, sind aber tendenziell im bürgerschaftlichen Engagement verankert. Während es bei der Abgrenzung von c) nicht einfach um andere Inhalte oder um arbeitsteilige Aufgaben geht, sondern um unterschiedliche politische Konzepte.

In Mecklenburg-Vorpommern wird der Begriff „neues Ehrenamt“ auf Verwaltungsebene synonym mit bürgerschaftlichem Engagement verwendet.

Generell lässt sich sagen, dass sich die befragten Expert/inn/en darin einig sind, dass sie im Begriff Ehrenamt eine Konnotation sehen, die den Tätigkeiten der Engagierten nicht gerecht wird. Begriffe wie „neues Ehrenamt“ und „bürgerschaftliches Engagement“ werden zwar von vielen Expert/inn/en benutzt, aber von vielen Engagierten in den Vereinen als aufoktroziert empfunden. Der Begriff „neues Ehrenamt“ hat sich bis jetzt nicht wirklich etablieren können. Am ehesten

wird er noch innerhalb der Gewerkschaft verwendet. Hier kennzeichnet er vor allem die projektbezogene ehrenamtliche Tätigkeit.

### 6.1.3 Motive der Engagierten aus Sicht der Expert/inn/en

Nach Einschätzungen der Expert/inn/en engagieren sich die einzelnen aus unterschiedlichen Motiven. Innerhalb der Gewerkschaften gibt es darüber verschiedene Meinungen. Diese reichen von der Ansicht, dass Arbeitslosigkeit und die damit reichlich vorhandene Zeit ein Grund für Engagement seien, dass ein Engagement Ausdruck von Solidarität sei und/oder aus Angst ausgeübt wird, um nicht in ein Loch zu fallen, bis hin zu der diffuseren Ansicht, dass die Motive sehr vielschichtig seien und sich nicht auf einen Erklärungszusammenhang reduzieren lassen.

*Frage: Was treibt die Leute sich ehrenamtlich zu engagieren? Was sind die Motive?*

*Experte: Also in hohem Maße Selbstverwirklichung, glaub ich. Anerkennung, in einem etwas geringeren Maße. Aber glaub ich auch eher typisch für die Arbeitsmarktsituation hier, die Hoffnung, dass sich daraus möglicherweise ne verstärkte Beschäftigung entwickelt. Wär falsch das zu verschweigen. Und an manchen Stellen, denk ich auch, so was wie sich selber ausprobieren, zurechtzufinden und für die eigene Entwicklung etwas zu tun. Auf Leute zuzugehen, miteinander zu kommunizieren, Gleichgesinnte zu finden, bestimmte Ideen zu verwirklichen, die man selber so mit sich rumträgt oder an manchen Stellen auch das Gefühl äh, mal auszutesten und zu hinterfragen. (...) Ich glaub, dass vieles, was da so passiert auch zur Selbstorientierung, zur Selbstfindung beiträgt. (Experte IGM-Rostock)*

Im außergewerkschaftlichen Bereich sehen die Befragten innerhalb der Fallstudie Stuttgart die Motivation der Engagierten in erster Linie in der Erhaltung von Lebensqualität, in einem sinnvollen Ausgleich zur Arbeit, im Einfluss bei der Gestaltung des Wohnumfeldes und in einem Bedürfnis, zusammen mit anderen aktiv zu sein. In den neuen Bundesländern richtet sich die Motivation zum Engagement aufgrund der hohen Arbeitslosigkeit dagegen stark am Arbeitsmarkt aus. So ist nach Auskunft der Freiwilligenagentur Halle die Gruppe der Erwerbslosen mit ca. 40% unter den Interessenten vertreten, obwohl sie nicht die primäre Zielgruppe der Agentur darstellen. Viele sehen in der Vermittlung in ein Engagement den Versuch, wieder in Erwerbsarbeit zu kommen. (Experte Freiwilligenagentur Halle)

Die Motivation für ein Engagement kann laut einer Expertin aus Mecklenburg-Vorpommern nach vier verschiedenen Typen unterschieden werden:

- Ehrenamt im Sinne von Verpflichtung. Menschen, die in überlebenden Strukturen engagiert sind: z. B. die Volkssolidarität oder die Gewerkschaft.
- Subjektive Motivationen des einzelnen: Umweltschutzgründe, Kirche, also aus den eigenen inneren Einstellungen heraus. Hier gibt es keinen Unterschied zwischen Ost und West.
- Die „Es muss doch was passieren“ Motivierten, die versuchen, eine von ihnen empfundene Lücke zu füllen, oft im Bereich der Jugendarbeit und der Kultur. Hier engagieren sich sehr viele Senioren, die das Gefühl haben, dass der Arbeitsmarkt sie nicht mehr braucht, die auch kaum noch eine

Chance haben, in den ersten Arbeitsmarkt zu kommen, die aber viel Elan und Kenntnisse haben.

- Menschen, die in ABM bzw. SAM sind und sich eigentlich für den ersten Arbeitsmarkt qualifizieren wollen, die dann aber durchaus ein Engagement aufnehmen und dabei bleiben.

Die Expertin betont, dass ein Motivationsknick bei Jugendlichen zu beobachten sei, den sie auf die Erfahrung der Jugendlichen zurückführt, dass die Eltern „keine Chance mehr hatten und vom neuen Staat allein gelassen wurden“. (Expertin, Mecklenburg-Vorpommern) Aufbauend auf dieser Erkenntnis, ist es die Absicht politischer Stellen, Jugendliche darüber zu motivieren, dass sich das Engagement beruflich verwerten lässt. Das berücksichtigt den Anspruch der Jugendlichen, dass ein Engagement für die weitere berufliche Entwicklung nützlich sein müsse. Der Verwertbarkeitsanspruch bei Jugendlichen sei generell höher als bei älteren Menschen. (Expertin, Mecklenburg-Vorpommern)

In der Fallstudie Stuttgart spielt das Thema Arbeitslosigkeit bei den Expert/inn/en – mit Ausnahme im Arbeitslosenzentrum SALZ - eine völlig untergeordnete Rolle. Engagement wird hier in einer anderen Funktion zu Erwerbslosigkeit gesehen und eher als eine Möglichkeit verstanden, sich zu qualifizieren, um Anschlüsse an den Arbeitsmarkt herzustellen. Viele Erwerbslose wollen sich über ein Engagement Zugang zum Arbeitsmarkt verschaffen. Gerade Mütter mit Kindern sehen bürgerschaftliches Engagement als Sprungbrett, um wieder in Arbeit zu kommen. Engagement und Erwerbslosigkeit sei in der Bürgerschaftlichen-Engagement-Landschaft ein randständiges Thema. Aber es sei gerade im Sinne von Qualifizierung sinnvoll, kommunikative Zusammenhänge wiederzufinden, die wieder Wege in das Erwerbsleben erschließen. (Experte, Verband, Stuttgart)

## 6.2 Engagement im Rahmen der Gewerkschaftsarbeit

Jürgen Wolf

Ehrenamtliches Engagement spielt in den Gewerkschaften seit jeher eine herausragende Rolle. Die Handlungsfelder lassen sich nach dem Ort (betrieblich / außerbetrieblich), nach den Zielgruppen (Jugendliche, Senioren, Erwerbslose) und der Form („traditionelles“ / „neues“ Ehrenamt) unterscheiden (Abb. 1). Darüber hinaus kann das Engagement direkt in der Gewerkschaft erfolgen oder indirekt durch sie gefördert werden.

Das betriebsbezogene Engagement (Felder 1 und 2 der nachfolgenden Tafel) wird durch Veränderungen von Arbeitsstrukturen und Arbeitszeiten herausgefordert. Hier finden sich „neue“ Formen des gewerkschaftlichen Engagements beispielsweise in Betrieben der „New Economy“, wobei sich die Erwartungen der Mitarbeiter in dieser Branche laut einer Befragung der connexx.av (vgl. zusammenfassend <http://www.einblick.dgb.de/archiv/0116/gf011602.htm>) vorrangig auf ein kompetentes Dienstleistungs- und Vertretungsangebot richten. Nicht die Inhalte, sondern die Form der Ansprache und Einbindung scheinen in diesem Bereich die hauptsächliche Herausforderung darzustellen. In diesen Komplex gehört auch die Definition der Rolle, die Gewerkschaften im Rahmen von Konzepten und Aktivitäten der „corporate citizenship“ einnehmen. Bisher scheint dies aber ein unterbelichtetes Handlungsfeld zu sein.

Ein wichtiges Aufgabengebiet stellen hier auch „indirekte“ Formen der Engagementförderung dar, insbesondere Regelungen und Vereinbarungen zugunsten einer besseren Vereinbarkeit von Arbeits- und Engagementzeiten. Zwar sind Berufstätige in höherem Ausmaß ehrenamtlich aktiv als nicht Erwerbstätige, allerdings werden die ungünstige Lage und mangelnde Flexibilität der Arbeitszeit sowie mangelnde Freistellungsmöglichkeiten als ein wesentlicher Hinderungsgrund für die Aufnahme einer ehrenamtlichen Tätigkeit gesehen (vgl. Klenner / Pfahl 2001).

Schema: Handlungsfelder ehrenamtlichen Engagements in den Gewerkschaften<sup>109</sup>

Handlungsfelder ehrenamtlichen Engagements in den Gewerkschaften		
Form	Betrieblich	außerbetrieblich
„traditionell“	<p><b>- 1 -</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Betriebs- / Personalräte (nicht freigestellt)</li> <li>- Vertrauensleute</li> <li>- Jugend- und Auszubildendenvertreter</li> <li>- Arbeit in Ausschüssen und Kommissionen</li> </ul>	<p><b>- 3 -</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Beratung, Betreuung, Expertise</li> <li>- Seniorenarbeit</li> <li>- Jugendarbeit</li> </ul>
„neu“	<p><b>- 2 -</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Vertretungsformen in der „New Economy“</li> <li>- Rolle in „corporate citizenship“-Aktivitäten</li> <li>- Engagementförderung durch Arbeitszeitregelungen</li> </ul>	<p><b>- 4 -</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Arbeitslosenarbeit</li> <li>- Wohngebietsarbeit</li> <li>- Kulturarbeit</li> <li>- „B-Teams“</li> </ul>

Im außerbetrieblichen Bereich ehrenamtlicher Tätigkeiten lassen sich „traditionelle“ Formen identifizieren, die eine Identifizierung mit der Rolle als Arbeitnehmer und Gewerkschaftsmitglied voraussetzen, zum Teil milieugeprägt sind und Arbeitserfahrungen im Fokus der Tätigkeiten haben sowie in die gewerkschaftliche Gremienstruktur eingebunden sind (Feld 3). „Neue“ Formen knüpfen dagegen an Erfahrungen und Interessen an, die nicht selbstverständlich auf diesen Erfahrungshintergrund rekurrieren können und neuere, flexiblere Formen des Verhältnisses von Organisation und Engagierten ermöglichen (Feld 4).

Die Tätigkeiten als ehrenamtliche Arbeitsrichter, Versicherungsobleute in den Einrichtungen der Sozialversicherung und Schiedsleute stellen hergebrachte Formen des ehrenamtlichen Engagements dar, die aus der Stellung der Gewerkschaften im korporatistischen System resultieren (z.B. der paritätischen Besetzung der Aufsichtsorgane der Sozialversicherungsträger). Eine zentrale Voraussetzung dieser Tätigkeiten ist die langjährige Organisationserfahrung und Qualifi-

<sup>109</sup> Die Abbildung ist identisch mit der Darstellung im Bericht der Enquete-Kommission „Zukunft des bürgerschaftlichen Engagements“ (Enquete-Kommission 2002b: 447). Sie wird dennoch ohne Quellenangabe abgebildet, weil sie im Forschungsprojekt entwickelt und der Kommission zur Verfügung gestellt wurde.

kation. Aus diesem Grund werden hier vor allem „verdiente Gewerkschafter“ angesprochen.

Zahlreiche ehrenamtliche Aktivitäten und Angebote der Gewerkschaften richten sich auf die Mitgliedergewinnung und –betreuung. Die DGB-Gewerkschaften zählten Ende 2000 rund 7,77 Millionen Mitglieder, 264 000 weniger als Ende 1999. Damit ist die Mitgliederzahl erstmals wieder unter den Stand von 1990 gefallen: Vor der deutsch-deutschen Vereinigung hatten die DGB-Gewerkschaften 7,9 Millionen Mitglieder, danach 11,8 Millionen. Der absolute Verlust hat sich im vergangenen Jahr zwar weiter abgeschwächt (264 000 statt 274 000 im Jahr 1999), der relative jedoch nicht – er ist mit 3,3 Prozent in beiden Jahren gleich geblieben. Diese Entwicklung hat nicht nur demographische Ursachen sondern auch die mangelnde Bereitschaft, Mitglied zu werden. So ist der Organisationsgrad von rund 33% im Jahr 1991 auf 22,5% im Jahr 2000 gesunken.

Die Erwerbslosigkeit ist für die hohen Mitgliederverluste vor allem in den neuen Bundesländern verantwortlich. Zugleich liegt eine wesentliche Ursache des Mitgliederschwunds in den Schwierigkeiten, jüngere Mitglieder zu gewinnen. Wie anderen Großorganisationen geht auch den Gewerkschaften allmählich die Jugend aus. 518 068 junge Menschen, d.h. 6,7 Prozent aller DGB-Mitglieder, zählen heute noch zur Gewerkschaftsjugend. Neben der Förderung der Seniorenarbeit richten sich deshalb gewerkschaftliche Aktivitäten auf den Jugendbereich. Einerseits werden hauptamtlich betreute Projekte initiiert, andererseits wird versucht, durch neuartige Angebote zum Engagement die freiwillige Mitwirkung zu fördern. Einen Erfolg konnte damit zum Beispiel bereits die IG Metall verbuchen: erstmals seit Anfang der 90er Jahre konnten sie einen Zuwachs neu aufgenommenen jugendlicher Mitglieder verbuchen (32.556 im Jahr 2001 gegenüber noch 23.693 im Jahr 1996 (Quelle: IG Metall, Abt. Jugend). Dies lässt sich auf verstärkte Anstrengungen im betrieblichen Bereich zurückführen, aber auch auf eine Ausweitung der jugendspezifischen Projekte ehrenamtlichen Engagements.

Ein wichtiges Handlungsfeld stellt insgesamt die außerbetriebliche Gewerkschaftsarbeit dar. Sie konkretisiert sich in den ehrenamtlichen DGB-Kreisverwaltungen der „vierten Ebene“, aber auch darin, dass beispielsweise die IG Metall eine Abteilung in der Vorstandsverwaltung unter dieser Bezeichnung eingerichtet hat. Neben der Senioren- und Arbeitslosenarbeit finden sich hier neue Formen der Einbeziehung ehrenamtlich Engagierter in Jugend- und Kulturprojekten sowie in der „Wohngebietsarbeit“ (vgl. Hielscher 1999; IG Metall 2001), die als „zweites Standbein“ der gewerkschaftlichen Organisation verstanden wird, das überwiegend von Ehrenamtlichen getragen wird.

Aufgrund des Rückgangs der betrieblich angebundenen Mitglieder durch Arbeitslosigkeit und Verrentung wird die Wohngebietsarbeit von der IG Metall als dezentrale Verwaltungsstruktur vor allem in jenen Gebieten gefördert, in denen die (potentiellen) Mitglieder in besonders hohem Ausmaß nicht oder nicht mehr betrieblich angebunden sind und wo Traditionen der Ortsgebietsarbeit vorhanden sind, an welche angeknüpft werden kann. Sie konzentriert sich deshalb gegenwärtig vor allem auf die neuen Bundesländer. Ehrenamtliche Wohnbereichs-Vertrauensleute sollen eine bürger- und mitgliedernahe Infrastruktur gewährleisten. Die Ziele richten sich auf den Mitgliederbestand der Organisation, aber auch auf eine Vernetzung von gewerkschafts- und kommunalpolitischen Themen, z.B.

durch ein Beratungsangebot, sowie von inner- und außerbetrieblichen Interessen und Aktionen. Hierfür werden an Modellstandorten (u. a. Bautzen und Rostock) infrastrukturelle Voraussetzungen bereitgestellt (Büroräume mit technischer Ausstattung) und Qualifizierungsmöglichkeiten für Ehrenamtliche angeboten.

Ein weiteres Kennzeichen der außerbetrieblichen Gewerkschaftsarbeit besteht in projektbezogenen Aktivitäten. Diese setzen nicht unbedingt die Mitgliedschaft der Teilnehmer in der Gewerkschaft voraus, sind aufgabenorientiert und nicht an die Beteiligung an Gremien gebunden. Sie entsprechen in so fern am ehesten den Merkmalen der „neuen Ehrenamtlichkeit“. Hier finden sich etwa die „B-Teams“ der IG Metall: Ehrenamtliche Gewerkschaftsbeauftragte, in der Regel aus dem Arbeitsleben ausgeschiedene Funktionsträger, sind zuständig für die Betreuung von Klein-, Mittel- und Handwerksbetrieben, um dort Mitglieder zu werben und zu betreuen sowie Organisationsstrukturen zu etablieren. Aus einer Initiative von Senioren der Verwaltungsstelle Hannover hervorgegangen, haben sich in mehreren Regionen inzwischen solche Strukturen entwickelt.

Jugendprojekte bilden einen zweiten wichtigen Schwerpunkt projektbezogener ehrenamtlicher Gewerkschaftsarbeit. Von der Gewerkschaft initiiert oder in Kooperation mit ihr werden Projekte mit einem weiteren Themen- und Aktivitätshorizont angeboten. Beispiele: In Mecklenburg-Vorpommern bieten beispielsweise Untergliederungen des von mehreren Gewerkschaften getragenen „Dau Wat e.V.“ Beratung, Bildung und Aktivitätsangebote für arbeitslose Jugendliche an. Im Rahmen des „Aktionsbündnisses gegen rechts“ organisiert das Projekt „Strandgut 2001“ in Trägerschaft der DGB-Jugend Freizeit- und Bildungsaktivitäten. Das internationale Jugendprojekt „Xelonanani“ wird von der IG Metall-Jugend angeboten. Einmal jährlich fährt eine Gruppe – nach Vorbereitungsseminaren – an den Standort des südafrikanischen VW-Werkes in Soweto, um den Bewohnern beim Aufbau ihres Wohnviertels zu helfen (vgl. zu den Beispielen die ausführlichen Darstellungen in den Kapiteln 3, 4 und 5 dieses Berichts).

### **6.3 Voraussetzungen der Engagementförderung (Thesen und Empfehlungen)**

Jürgen Wolf

Einige Folgerungen aus den Ergebnissen der Untersuchung lassen sich in Thesen zusammenfassen, die zugleich den Charakter praktisch umsetzbarer Empfehlungen haben.

- Im Vordergrund des gewerkschaftlichen Handelns muss die Gesamtheit der Mitglieder stehen, nicht nur die Gruppe der Erwerbstätigen. Dies bedeutet eine Öffnung in Richtung des allgemeinen Gemeinwohls und der Lebenslagen der Mitglieder in ihren Rollen als Mitbürger, Mieter, Konsumenten, Abhängige von Sozialsystemen. Die Gewerkschaft kann damit ihren Partikularismus aufbrechen und tendenziell eine Rolle als „Bürger-Gewerkschaft“ gewinnen.

Die „Gesamtheit der Mitglieder“ umfasst auch jene Mitglieder, welche - aufgrund von Erwerbslosigkeit, Ruhestand oder einer Beschäftigung in Kleinbetrieben – ohne betriebliche Anbindung sind. Die IG Metall hat diesen Grundsatz beispielsweise bereits in ihrer Satzung verankert (§ 2.1). Ehrenamtliches

Engagement kann dazu beitragen, dass Beteiligungsstrukturen aufgebaut werden, welche diesen Mitgliedern größere Mitspracherechte erlauben. Die Wohngebietsarbeit, die in der Untersuchung ausführlich dargestellt wurde, ist beispielsweise ein Ansatz, der diesem Ziel entspricht. Eine Beteiligungsorientierung setzt jedoch eine Ausweitung der Betreuung voraus.

- Ehrenamtliches Engagement bedeutet nicht nur außerbetriebliches Engagement. Betriebliches und außerbetriebliches Engagement ergänzen sich. Die Förderung des freiwilligen Engagements ist auch eine Frage der Tarif-, Arbeits- und Arbeitszeitpolitik (Freistellungsregelungen, Anerkennung freiwilligen Engagements als Arbeit, Anerkennung von Qualifikationen, die in freiwilliger Arbeit erworben werden).

Diese These ergibt sich indirekt aus den Forschungsergebnissen. So sehr außerbetriebliche Gewerkschaftsarbeit förderungswürdig ist, so sehr muss der Tendenz entgegengewirkt werden, dass sie sich von der betrieblichen Arbeit separiert. Zum einen würden dann die realen Wechselbeziehungen ausgeblendet, zum anderen wäre die Entwicklung eines Gefälles zu befürchten, das die außerbetriebliche Arbeit schnell wieder in eine untergeordnete Position drängen würde. Beide Engagementformen beeinflussen sich. Betriebliche Freistellungsregelungen ermöglichen außerbetriebliches Engagement. Zugleich könnten die betrieblichen Akteure dabei mitwirken, dass freiwilliges Engagement – im Sinne der „corporate citizenship“ – sich innerbetrieblich „auszahlt“, indem erworbene Qualifikationen auch beruflich eingesetzt und anerkannt werden und das außerbetriebliche Engagement ein karriereförderliche Auswirkungen erhält.

- Freiwilliges Engagement und Erwerbsarbeit stehen in einem wechselseitigen Abhängigkeitsverhältnis. Männern kann ein Hinüberwechseln von der Erwerbsarbeit in die Familie und Frauen ein Hinüberwechseln in umgekehrter Richtung erleichtert werden. Ehrenamtliches Engagement kann eine Brücke bauen, die aus der Erwerbslosigkeit in die Erwerbsarbeit führt.

Diese These steht im engen Zusammenhang mit der vorangegangenen. In Zeiten hoher Arbeitslosigkeit klingt sie illusionär. Im Zusammenhang mit einer betrieblichen Aufwertung des außerbetrieblichen Engagements gewinnt sie jedoch an Realitätsgehalt. Die beruflich Anerkennung des freiwilligen Engagements kann dazu beitragen, die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung – zum Beispiel bei der Kindererziehung – egalitärer zu gestalten. Sie kann umgekehrt den Anspruch von Frauen in der Erziehungsphase auf eine Beschäftigung verdeutlichen. Denkbar wären hierfür beispielsweise flexible Regelungen für eine befristete (teilweise) Freistellung nach dem Modell des Job Sharing.

- Die Wirksamkeit des ehrenamtlichen Engagements beruht auf der Integration mit (ehemaligen) gewerkschaftlichen Funktionsträgern, also auf der Kombination von Engagement und Professionalität. Dies erfordert Sensibilisierung, Qualifizierung und erweiterte Aufgabendefinition der Hauptamtlichen.

Freiwillige, ehrenamtliche Tätigkeit darf nicht allein auf den Schultern der Ehrenamtlichen ruhen. Wie die Fallstudien gezeigt haben, gelingt das ehrenamtliche Engagement dort am ehesten, wo professionelle Flankierung und materielle Unterstützung vorhanden sind. Das bedeutet, dass die Hauptamtlichen qualifiziert werden müssen, die ehrenamtlichen Projekte kompetent zu betreuen. Das bedeutet auch, dass Ressourcen bereitgestellt werden müssen – ehrenamtliches Engagement bedarf professioneller Unterstützung, für die ein entsprechendes Budget zur Verfügung stehen muss.

- Auch die ehrenamtlich Engagierten müssen sich neue Kompetenzen aneignen. Die Qualifizierung der Engagierten ist deshalb eine wichtige Aufgabe, ohne dass die freiwillige Arbeit sich zum Ersatz für die Arbeit der Hauptamtlichen entwickelt. Zugleich ist der Rückfluss dieser Kompetenzen in die Organisation sicherzustellen, denn die freiwillig Engagierten verfügen über eigene, nicht zu ersetzende Erfahrungen.

Die Interviews und Gruppendiskussionen haben gezeigt, dass die freiwillig Engagierten ein großes Interesse an professioneller Qualität ihrer Arbeit haben, um darüber die Wirksamkeit ihres Engagements sicherstellen zu können. Vergleichbar mit den Betriebsräteseminaren wäre deshalb ein Bildungs- und Qualifizierungsangebot für die Ehrenamtlichen in unkonventionellen Handlungsfeldern sinnvoll. Die Unterstützung des Qualifizierungsinteresses – auch beispielsweise durch die anteilige Kostenübernahme für externe Angebote – dürfte als Motivationsanreiz dienen, welcher nicht nur die Qualität der ehrenamtlichen Arbeit sicherstellen, sondern auch die Bereitschaft zum Engagement erhöhen könnte.

- Den Engagierten kann der Vorteil der Zugehörigkeit zu einem großen Verband praktisch erfahrbar werden, wenn die Organisation im Umgang mit den ehrenamtlich Engagierten den Leitlinien der Befähigung und des *Empowerments* folgt. Insbesondere die Fallstudien zur Jugendarbeit haben gezeigt, dass die Zugehörigkeit zu einem großen Verband von Jugendlichen positiv eingeschätzt wird. Die Engagierten sind auch bereit, sich in der Gremienarbeit zu beteiligen, sind dabei jedoch anspruchsvoll. Die praktische Arbeit der Organisation muss mit der politischen Programmatik übereinstimmen, und die Unterstützung durch den Verband muss erkennbare Vorteile für die Wirksamkeit des eigenen Handelns und der Erreichung seiner Ziele haben.
- Ehrenamtliches Engagement bedarf einer adäquaten Anerkennung und Gratifikation.

Die in der Forschungsliteratur zum Teil konstatierte Tendenz zum „bezahlten Ehrenamt“ konnten wir in unseren Fallstudien nicht feststellen. Dies mag an der Fallauswahl liegen. Dennoch ist die Anerkennung und Gratifikation des Engagements in allen Fällen von großer Bedeutung für die Motivation der Engagierten. Tendenziell zeigen die Fallstudien, dass Engagementformen mit bürgerschaftlichem Charakter eher symbolische bzw. ideelle Anerkennung präferieren, verbandliche Formen eher materielle. Insbesondere bei Engage-

mentformen mit Projektcharakter ist eine wirksame Anerkennung notwendig, um die Engagementbereitschaft nicht zu frustrieren, da die zeitliche Befristung jeweils eine neue Entscheidung für das Engagement erfordert. Materielle Anerkennung muss nicht Bezahlung der Tätigkeit bedeuten, aber zum Beispiel ein unbürokratisches Verfahren der Aufwandsentschädigung, etwa durch ein flexibel handhabbares, selbstverwaltetes Budget statt der zentralisierten Abrechnung über die Verwaltungsstelle. In ländlichen Gebieten entstehen beispielsweise zum Teil hohe Fahrtkosten, die für Geringverdiener zu einer spürbaren Belastung werden können.

- Außerbetriebliche Gewerkschaftsarbeit steigert die politische Wirksamkeit der Gewerkschaft. Engagementoptionen im sozialpolitischen Bereich werden den Bedürfnissen der Engagierten gerecht, stärken die Bindung an die Organisation, motivieren zu zusätzlichem gewerkschaftspolitischem Engagement und können Mitgliedergewinne bewirken.

Die Fallstudien zu den Kooperationsprojekten (Dau Wat, AGE, StrandGut u.a.) zeigen, dass die Förderung des Engagements für allgemeine Interessen das Image der Gewerkschaft stärkt und die Engagementbereitschaft auch bei Nicht-Mitgliedern fördert. Dasselbe gilt für die Wohngebietsarbeit. Betreuung und Beratung in sozialen Fragen und Engagement für lokale Anliegen mindern die Wahrnehmung der Organisation als bürokratisches Gebilde, schaffen Nähe zum Mitglied und potentiell die Mitwirkungsbereitschaft. Eine kritische Frage ist hierbei, ob es Personen, die nicht in einem Beschäftigungsverhältnis stehen – Senioren, Jugendliche, Hausfrauen – möglich ist, Mitglied zu werden.

- Außerbetriebliche Gewerkschaftsarbeit erfordert den Abbau von Konkurrenz und den Ausbau von Kooperation zwischen den Einzelgewerkschaften und von Gewerkschaften und anderen Gruppierungen.

Je allgemeiner die Anliegen sind, die mit dem ehrenamtlichen Engagement verfolgt werden, desto weniger lassen sie sich als allein einzelgewerkschaftliche Aufgaben definieren. Kooperationsprojekte finden sich beispielsweise in der Jugend- und Erwerbslosenarbeit, weniger dagegen im Seniorenbereich. Dies ist in sofern sinnvoll, als die Engagementinteressen Jugendlicher stärker „bürgerschaftlichen“ Charakter und Bezug zu „allgemeinen“ Interessen aufweisen. In der Seniorenarbeit besteht die hauptsächliche Quelle der Engagementbereitschaft in der Organisationserfahrung und Bindung an die Organisation. Je größer jedoch die Öffnung zu allgemeinen Fragen – etwa des Wohngebiets – wird, desto eher wird eine Koordinierungsstruktur für die einzelgewerkschaftlichen Aktivitäten sinnvoll. Hierin könnte beispielsweise eine produktive Aufgabe für die ehrenamtlichen DGB-Regionen bestehen.

## 7. Literaturverzeichnis

- Akademie der Diözese Rottenburg-Stuttgart (1998): Freiwilliges Engagement für das Gemeinwohl. Herausforderungen und Perspektiven für Freiwilligenarbeit in Kirche und Gesellschaft. Materialien. Heft 4. Bad Boll
- Anheier, H. K.; Priller, E.; Zimmer, A. (2000): Zur zivilgesellschaftlichen Dimension des Dritten Sektors. In: Klingemann, H.-D.; F. Neidhardt (Hrsg.), Die Zukunft der Demokratie. Herausforderungen im Zeitalter der Globalisierung. Berlin, S. 71-98
- Alemann, U. von/ Heinze, R.G./ Wehrhöfer, U. (1999): Bürgergesellschaft und Gemeinwohl. Analyse. Diskussion. Praxis. 1999
- Backhaus-Maul, H. / Ebert, O. / Jakob, G. / Olk, T. (2003b): Institutionelle Lücken und günstige Gelegenheiten. Zum aktuellen Stand der Debatte über bürgerschaftliches Engagement in Ostdeutschland. In: dies., Hrsg., S. 5-18
- Backhaus-Maul, H. / Ebert, O. / Jakob, G. / Olk, T. (Hrsg.) (2003a): Bürgerschaftliches Engagement in Ostdeutschland. Potentiale und Perspektiven. Opladen: Leske + Budrich
- Backhaus-Maul, Holger/ Jakob, Gisela/ Olk, Thomas (2003c): Engagement in der Bürgergesellschaft. In: dies., Hrsg., S. 293-306
- Balke, K. (1999): Gesunder Eigensinn. Perspektiven gesellschaftlichen Zusammenhalts. In: Kistler/ Noll/ Priller, Hrsg., S. 251-264
- Beck, U. (1997): Erwerbsarbeit durch Bürgerarbeit ergänzen. In: Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen, Hrsg., Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit in Deutschland. Entwicklung, Ursachen, Maßnahmen. Bonn, S. 146-168
- Beck, U. (1999): Schöne neue Arbeitswelt. Vision: Weltbürgergesellschaft. Frankfurt / New York: Campus
- Behr, K. (1998): Das Ehrenamt in empirischen Studien - ein sekundäranalytischer Vergleich. Schriftenreihe des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Band 163. Stuttgart: Kohlhammer
- Behr, K./ Liebig, R./ Rauschenbach, T. (2000): Strukturwandel des Ehrenamts. Gemeinwohlorientierung im Modernisierungsprozess. Weinheim / München: Juventa
- Behr, K. / Liebig R. / Rauschenbach, T. (2000a): Strukturwandel des Ehrenamts. Gemeinwohlorientierung im Modernisierungsprozess. Weinheim: Juventa
- Behr, K. / Liebig R / Rauschenbach, T. (2000b): Vom Motivations- zum Strukturwandel - Analysen zum Ehrenamt in einer sich verändernden Umwelt. In: Heinze/ Olk, Hrsg., S. 255-282.
- Bibouche, S./ Held, J (2002): IG-Metall Jugendstudie. Jugend 2000. Neue Orientierungen und Engagementformen bei jungen Arbeitnehmern/innen. Februar 2002
- Bode, Ingo/ Zenker, Claudia (2001): Solidarität im Angebot. Über moralisierte Märkte. In: Leviathan 29, Heft 4, S. 484-506.
- Böhle, F. / Kratzer, N. (1999): Ehrenamt als Arbeit. Eine Betrachtung ehrenamtlicher Tätigkeit aus arbeitssoziologischer Sicht. In: Kistler / Noll / Priller, Hrsg., S. 275-290.
- Bohnsack, R. (1993): Rekonstruktive Sozialforschung. Einführung in Methodologie und Praxis qualitativer Forschung, Opladen: Leske+Budrich

- Bohnsack, Ralf (1999): Rekonstruktive Sozialforschung. Eine Einführung in Methodologie und Praxis qualitativer Forschung. Zweite Auflage. Opladen: Leske + Budrich
- Bourdieu, P. (1983): Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital. In: Kreckel, R., Hrsg., Soziale Ungleichheiten. Soziale Welt Sonderband, Göttingen, S. 183-198
- Braun, S. (2001a): "Bürgerschaftliches Engagement - Konjunktur und Ambivalenz einer gesellschaftspolitischen Debatte." In: Leviathan 29, Heft 4, S.83-109.
- Braun, S. (2001b): "Bürgerschaftliches Engagement im politischen Diskurs." In: Aus Politik und Zeitgeschichte, B 25-26/2001 (15. Juni), S. 3-5
- Braun, J. / Klages H. (Hrsg.) (2001): Freiwilliges Engagement in Deutschland. Freiwilligen survey 1999 - Ergebnisse der Repräsentativerhebung zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftlichem Engagement. Band 2: Zugangswege zum freiwilligen Engagement und Engagementpotential in den neuen und alten Bundesländern. Stuttgart: Kohlhammer
- Brömme, N. / Strasser, H. (2001): Gespaltene Bürgergesellschaft? Die ungleichen Folgen des Strukturwandels von Engagement und Partizipation. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, B 25-26/2001 (15. Juni), S. 6-14
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (1999): Beteiligung von Kindern und Jugendlichen in der Kommune. Ergebnisse einer bundesweiten Erhebung. Bonn: BMFSFJ
- Datenreport 1999 (2000): Zahlen und Fakten über die Bundesrepublik Deutschland. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung
- Deckstein, D. (2003): Unternehmen Gewerkschaft? In: Gewerkschaftliche Monatshefte 54, 5/2003, S. 280-284
- Deth, J. W. van (2001): Ein amerikanischer Eisberg. Sozialkapital und die Erzeugung politischer Verdrossenheit. In: Politische Vierteljahresschrift 42, Heft 2
- Deutsche Shell (Hrsg.) (2002): Jugend 2002. Zwischen pragmatischem Idealismus und robustem Materialismus. Frankfurt: Fischer
- Deutscher Caritasverband (Hrsg.) (1986): Ehrenamt und Selbsthilfe. Freiburg im Breisgau, Lambertus
- Ebert, O. et al. (2003): Freiwilliges Engagement in der Kultur. Ergebnisse einer empirischen Studie Halle/Saale und Frankfurt/Oder. In: Backhaus-Maul / Jakob / Olk, Hrsg., S. 109-124
- Egle, C. (2002): Über die Notwendigkeit und Bestimmung liberaler Bürgertugenden. In: Politische Vierteljahresschrift 43. Jg., Heft 3, S. 397-419
- Endres, G. L. / Back, R. (1999): Ehrenamtlichkeit und Bürger-Arbeit unter den Bedingungen von hoher Arbeitslosigkeit und tendenziell steigender Kluft zwischen Reichen und Armen. In: Kistler / Noll / Priller, Hrsg., 355-366
- Enquete-Kommission „Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements“ des Deutschen Bundestages (2002a): Abschlussbericht. Deutscher Bundestag, 14. Wahlperiode. Drucksache 14/ 8900. Berlin: Deutscher Bundestag
- Enquete-Kommission "Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements" des Deutschen Bundestages (Hrsg.) (2002b): Bericht. Auf dem Weg in eine zukunftsfähige Bürgergesellschaft. Opladen: Leske + Budrich
- Enquete-Kommission "Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements" des Deutschen Bundestages (Hrsg.) (2002c): Bürgergesellschaftliches Engagement und Zivilge-

- sellschaft. Opladen, Leske + Budrich
- Enquete-Kommission "Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements" des Deutschen Bundestages (Hrsg.) (2002d): Bürgerschaftliches Engagement und Erwerbsarbeit. Opladen: Leske + Budrich
- Enquete-Kommission "Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements" des Deutschen Bundestages (Hrsg.) (2002e): Bürgerschaftliches Engagement in Ostdeutschland. Opladen, Leske + Budrich
- Enquete-Kommission „Zukunft des bürgerschaftlichen Engagements“ Deutscher Bundestag. Schriftenreihe Band 4 (2002f): Bürgerschaftliches Engagement auf dem Weg in eine zukunftsfähige Bürgergesellschaft. Opladen: Leske + Budrich
- Erlinghagen, M. (2000): Arbeitslosigkeit und ehrenamtliche Tätigkeit im Zeitverlauf. Eine Längsschnittstudie der westdeutschen Stichprobe des sozioökonomischen Panels (SOEP) für die Jahre 1992 und 1996. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 52, S. 291-310
- Erlinghagen, M. (2001): Die sozialen Risiken "Neuer Ehrenamtlichkeit". Zur Zukunft des Ehrenamtes am Beispiel, "Bürgerarbeit". In: Aus Politik und Zeitgeschichte B 25-26/2001, S. 33-38
- Erlinghagen, M. et. al. (1999): Ehrenamt statt Arbeitsamt? Sozioökonomische Determinanten ehrenamtlichen Engagements in Deutschland. In: WSI-Mitteilungen, Heft 4: S. 246-255
- Evers, A. (1998): Soziales Engagement. Zwischen Selbstverwirklichung und Bürgerpflicht. In: Transit 15, S. 186-200
- Evers, A. (1998b): Zwischen Versorgung und Aktivierung. Das Pflegegesetz ermöglicht eine neue Kultur der Pflege – seine Umsetzung droht sie zu verbauen. In: Schmidt, R. / Thiele, A. (Hrsg.), Konturen der neuen Pflegelandschaft. Regensburg: transfer, S. 7-22
- Evers, A. (1999): Verschiedene Konzeptionen von Engagement. Ihre Bedeutung für Analyse und Politik. In: Kistler / Noll / Priller, Hrsg., S. 53-66
- Evers, A. / Olk, T. (1996): Wohlfahrtspluralismus. Vom Wohlfahrtsstaat zur Wohlfahrtsgesellschaft. Opladen: Westdeutscher Verlag
- Evers, A. / Olk, T. (2002): Bürgerengagement im Sozialstaat - Randphänomen oder Kernproblem? [www.buerger-fuer-buerger.de](http://www.buerger-fuer-buerger.de)
- Evers, A. / Wolf, J. (1999): Political organization and participation of older people: Traditions and changes in five European countries. In: Walker, A. / G. Naegele (Eds.), The politics of old age in Europe. Buckingham, Philadelphia: Open University Press, S. 42-61
- Ferchhoff, W. / Sander, U. / Vollbrecht, R. (Hrsg.) (1995): Jugendkulturen – Faszination und Ambivalenz. Einblicke in jugendliche Lebenswelten. Weinheim / München: Juventa
- Fischer-Rosenthal, W. (1995): Zum Konzept der subjektiven Aneignung von Gesellschaft. in: Flick et al, Hrsg.
- Flick et al (Hrsg.) (1995): Handbuch Qualitative Sozialforschung. Grundlagen, Konzepte, Methoden und Anwendungen. Weinheim: Beltz
- Flick, U / Kardorff, E. v. / Steinke, I. (Hrsg.) (2000): Qualitative Forschung. Ein Handbuch. Reinbeck: Rowohlt
- Gaskin, K. / Smith, J. D. / Paulwitz, I. (1996): Ein neues bürgerschaftliches Europa. Eine

Untersuchung zur Vorbereitung und Rolle von Volunteering in zehn Ländern. Freiburg im Breisgau: Lambertus

- Gensicke, T. (2001a): Freiwilliges Engagement in den neuen und alten Ländern. In: Braun, J. / Klages, H., Hrsg., S. 22-113
- Gensicke, T. (2001b): Freiwilliges Engagement in den neuen und alten Bundesländern. Ergebnisse des Freiwilligensureys 1999. In: Aus Politik und Zeitgeschichte B 25-26/2001, S. 24-32
- Gensicke, T. (2003): Freiwilliges Engagement in Ostdeutschland. Ergebnisse einer repräsentativen Bevölkerungsumfrage. In: Backhaus-Maul, H. / Jakob, G. / Olk, T., Hrsg., S. 89-108
- Glaser, B. / Strauss, A. (1967): The Discovery of Grounded Theory: Strategies for Qualitative Research. Chicago: Aldine
- Glaser, B. / Strauss, A. (1998): Grounded Theory. Strategien qualitativer Forschung. Bern: Huber
- Gorz, A. (1989): Kritik der ökonomischen Vernunft. Berlin: Rotbuch
- Hacket, A. / Mutz, G. (2002): Empirische Befunde zum bürgerschaftlichen Engagement. In: Aus Politik und Zeitgeschichte B 9/2002, S. 39-46
- Heinze, R. G. / Strünck, C. (2001): Freiwilliges soziales Engagement - Potentiale und Fördermöglichkeiten. In: Heinze R. G. / Olk, T., S. 231-232
- Heinze, R. G. / Olk, T. (2001b): Bürgerengagement in Deutschland - Zum Stand der wissenschaftlichen und politischen Diskussion. In: Heinze, R. G. / Olk, T., Hrsg., S. 11-26
- Heinze, R. G. / Olk, T. (1999): Vom Ehrenamt zum bürgerschaftlichen Engagement. Trends des begrifflichen und gesellschaftlichen Strukturwandels In: Kistler, E. / Noll, H. H. / Priller, E., Hrsg., S. 77-100
- Heinze, R. G. / Olk, T. (2001a): Bürgerengagement in Deutschland. Bestandsaufnahme und Perspektiven. Opladen: Leske + Budrich
- Heinze, R.G. / Bucksteeg, M. / Helmer, A. (1996): Freiwilliges soziales Engagement in NRW. Potentiale und Fördermöglichkeiten. In: Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen, Hrsg., Zukunft des Sozialstaates. Freiwilliges soziales Engagement und Selbsthilfe. Düsseldorf: MAGS
- Heitmeyer, W. / Olk, T. (Hrsg.) (1990): Individualisierung von Jugend. Gesellschaftliche Prozesse, subjektive Verarbeitungsformen, jugendpolitische Konsequenzen. Weinheim / München: Juventa
- Hesse, G. (2001): Erwerbslose Ehrenamtler - Botschafter einer sinnvollen Arbeit oder Opfer der Erwerbsarbeitskrise? Veröffentlichungsreihe der Querschnittgruppe Arbeit und Ökologie beim Präsidenten des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung. WZB. Berlin, WZB
- Hielscher, V. (1999): Gewerkschaftsarbeit im Wohngebiet: Eine Antwort auf neue Herausforderungen der Gewerkschaften? Veröffentlichungsreihe der Querschnittsgruppe Arbeit & Ökologie, P99-504. Berlin: WZB
- Hildenbrand, B. (2000): Anselm Strauss. In: Flick, U. / Kardorff, E. v. / Steinke, I., Hrsg.
- Honer, Anne (1994): Das Explorative Interview. Zur Rekonstruktion der Relevanzen von Expertinnen und anderen Leuten. In: Schweizer Zeitschrift für Soziologie 20 (Heft 3)
- Hopp-Köhler, G. (1966): Institutionen und das Engagement der Bürger. Zwischen Arbeit

- und Ruhestand in Baden-Württemberg. Ergebnisse der Studie und des Seminars in Bad Boll zum Vorruhestand. Stuttgart: Sozialministerium Baden-Württemberg
- Hummel, K. (1999): Leitbilder einer Bürgergesellschaft. Politik und Praxis bürgerschaftlichen Engagements. In: Soziale Arbeit 4/1999, S.
- IG Metall (2001): Themenüberblick von der Fachtagung „Zukunftsdebatte der IG Metall“ in der Außerbetrieblichen Gewerkschaftsarbeit vom 15.-20.07.2001. VB09 – Außerbetriebliche Gewerkschaftsarbeit (AGA), Nr. 5. Frankfurt a. M.: IG Metall
- Immerfall, Stefan 1999: Sozialkapital in der Bundesrepublik. In: Kistler/ Noll/ Priller (Hrsg.): S. 121-130
- Jakob, G. (1993): Zwischen Dienst und Selbstbezug. Eine biographieanalytische Untersuchung ehrenamtlichen Engagements. Opladen: Leske + Budrich
- Jakob, G. (2001): Wenn Engagement zur 'Arbeit' wird ... - Zur aktuellen Diskussion um freiwilliges Engagement im Wandel der Arbeitsgesellschaft. In: Heinze / Olk, Hrsg., S. 167-188
- Jakob, G. (2003): Arbeitslosigkeit und bürgerschaftliches Engagement. Annäherung an ein kontroverses Thema. In: Backhaus-Maul / Jakob / Olk, Hrsg., S. 65-88
- Jakob, G. / Janning, H. (2001): Freiwilligenagenturen als Teil einer lokalen Infrastruktur. In: Heinze / Olk, Hrsg., S. 483-508
- Joas, H. (2001): Ungleichheit in der Bürgergesellschaft. Über einige Dilemmata des Gemeinsinns. In: Aus Politik und Zeitgeschichte B 25-26/2001, S. 15-23
- Jungbauer-Gans, M. (2002): Schwindet das soziale Kapital? In: Soziale Welt 53, S. 189-207
- Kelle, U. / Kluge, S. (1999): Vom Einzelfall zum Typus. Fallvergleich und Fallkontrastierung in der qualitativen Sozialforschung. Opladen: Leske + Budrich
- Keupp, Heiner (2000): Eine Gesellschaft der Ichlinge? Zum bürgerschaftlichen Engagement von Heranwachsenden. München: Sozialpädagogisches Institut im SOS Kinderdorf e. V.
- Kistler, E. / Hilpert, M. (1999c): Zivilgesellschaftliches Engagement auch noch als Arbeits(platz)-ersatz? In: Kistler / Noll / Priller, Hrsg., S. 265-274
- Kistler, E. / Noll, H.-H. / Priller, E. (Hrsg.) (1999a): Perspektiven gesellschaftlichen Zusammenhalts. Empirische Befunde, Praxiserfahrung, Meßkonzepte. Berlin: Sigma
- Kistler, E. / Schäfer-Walkmann, S. (1999b): Gemeinsinn, Ehrenamt, Sozialkapital. Zur Einführung in ein weites Feld. In: Kistler / Noll / Priller, Hrsg., S. 45-52
- Klages, H. (1998): Engagement und Engagementpotential in Deutschland. Erkenntnisse der empirischen Forschung. In: Aus Politik und Zeitgeschichte B 38/98, S. 29-38
- Klages, H. (1999): Individualisierung als Triebkraft bürgerschaftlichen Engagements. Empirische Fakten und Folgerungen. In: Kistler / Noll / Priller, Hrsg., S. 101-112
- Klammer, U.; Bäcker, G. (1998): Niedriglöhne und Bürgerarbeit als Strategieempfehlung der Bayrisch-Sächsischen Zukunftskommission. WSI-Mitteilungen, Heft 6/98, S. 359-371
- Klein, A. (2000): Der Diskurs der Zivilgesellschaft. Politische Kontexte und demokratietheoretische Bezüge der neueren Begriffsverwendung. Opladen, Leske+Budrich
- Klenner, C. / Pfahl, S. / Seifert, H. (2001): Ehrenamt und Erwerbsarbeit - Zeitbalance oder Zeitkonkurrenz? Düsseldorf: MAGS

- Kohli, M. et. al. (1993): Engagement im Ruhestand. Rentner zwischen Erwerb, Ehrenamt und Hobby. Opladen: Leske + Budrich
- Kohli, M. / Künemund, H. (1997): Nachberufliche Tätigkeitsfelder. Konzepte, Forschungslage, Empirie. Stuttgart: Kohlhammer
- Kohli, M. / Künemund, H. (2000): Die zweite Lebenshälfte. Gesellschaftliche Lage und Partizipation im Spiegel des Alters-Survey. Opladen: Leske + Budrich
- Kohli, M. / Neckel, S. / Wolf, J. (1999): Krieg der Generationen? Die politische Macht der Älteren. In: Niederfranke, A. / Naegele, / Frahm, E. (Hrsg), Funkkolleg Altern 2. Opladen: Westdeutscher Verlag, S. 479-514
- Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen (1997): Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit in Deutschland – Entwicklungen, Ursachen und Maßnahmen. Bonn
- Kronauer, M. / Vogel, B. (1998): Spaltet Arbeitslosigkeit die Gesellschaft? In: Berger, P. A./ Vester, M., Hrsg., Alte Ungleichheiten. Neue Spaltungen. Opladen, Leske + Budrich: S. 333-350
- Kühnlein, I. / Mutz, G. (1999): Individualisierung und bürgerschaftliches Engagement in der Tätigkeitsgesellschaft. In: Kistler / Noll / Priller, Hrsg., S. 291-306
- Künemund, H. (2001): Gesellschaftliche Partizipation und Engagement in der zweiten Lebenshälfte. Berlin: Weißensee
- Kunz, E. (2003): Engagement im Transformationsprozess. Konturen bürgerschaftlichen Engagements in Brandenburg. In: Backhaus-Maul / Jakob / Olk, Hrsg., S. 237-250
- Landesregierung Baden-Württemberg 2001: Das Bürgerland Handbuch. Stuttgart: Landesregierung
- Loos, P. / Schäffer, B. (2001): Das Gruppendiskussionsverfahren. Opladen: Leske+Budrich
- Lotz, K./ Rauch, U./ Ritter, J. (1996): Ältere Menschen im sozialen Ehrenamt. Bonn: BMFSFJ
- Mangold, W. (1973): Gruppendiskussionen. In: König, R., Hrsg., Handbuch der empirischen Sozialforschung, Band 2. Stuttgart: Enke
- Mannheim, K. (1980): Strukturen des Denkens, Frankfurt: Suhrkamp
- Marotzki, W. (1999): Qualitative Forschungsmethoden. In: Krüger, H. / Marotzki, W., Hrsg., Handbuch erziehungswissenschaftliche Sozialforschung. Opladen: Leske +Budrich
- Meuser, M. / Nagel, U. (1991): Expertinneninterview – Vielfach erprobt, wenig bedacht. Ein Beitrag zur qualitativen Methodendiskussion. In: Garz, D. / Kraimer, K (1991/ Hrsg.): Qualitativ-empirische Sozialforschung: Konzepte, Methoden, Analysen. Opladen: Westdeutscher Verlag, S.
- Müller, S. / Rauschenbach, T. (Hrsg.) (1992): Das soziale Ehrenamt. Nützliche Arbeit zum Nulltarif. Weinheim: Juventa
- Müller-Kohlenberg, H. / Kardorff, Ernst v. / Kraimer, K. (1994): Laien als Experten: eine Studie zum sozialen Engagement im Ost- und Westteil Berlins. Frankfurt/M
- Mutz, G. (1997): Zukunft der Arbeit. Chancen für eine Tätigkeitsgesellschaft? In: Aus Politik und Zeitgeschichte B 48-49, S. 41-40
- Mutz, G. (1999): Strukturen einer neuen Arbeitsgesellschaft. Der Zwang zur Gestaltung der Zeit. In: Aus Politik und Zeitgeschichte B 9/99, S. 3-11

- Mutz, G. (2000): Bürgerschaftliches Engagement in der Tätigkeitsgesellschaft: Das Münchner Modell. In: Zimmer / Nährlich, Hrsg., 2000a, S. 149-168
- Mutz, G. (2001): Von der industriellen Arbeitsgesellschaft zur Neuen Arbeitsgesellschaft. In: Heinze / Olk, S. 141-166
- Mutz, G. (2002): Pluralisierung und Entgrenzung in der Erwerbsarbeit, im Bürgerengagement und in der Eigenarbeit. In: Arbeit, Heft 1 / 2002
- Mutz, G. / Kühnlein, I. (2003): Bürgerengagement und zivile Arbeitsgesellschaft - Perspektiven für West- und Ostdeutschland. In: Backhaus-Maul / Jakob / Olk, Hrsg., S. 307-328
- Nadai, E. (1996): Gemeinsinn und Eigennutz: Freiwilliges Engagement im Sozialbereich. Bern: Haupt
- Negt, O. et al. (1989): Emanzipationsinteressen und Organisationsphantasie. Eine ungenutzte Wirklichkeit der Gewerkschaften? Köln
- Neckel, S. (1993): Altenpolitischer Aktivismus. Entstehung und Variation eines Politikmusters. In: Leviathan 21, Heft 4, S. 540-563
- Niemeyer, E. (1988): Gewerkschaftliche Krise und lokale Handlungsfelder. Eine empirische Studie über die IG Metall-Stadtteilgruppen in Dortmund. Hannover: Universität Hannover (unveröff. Diplomarbeit)
- Notz, G. (1989): Frauen im sozialen Ehrenamt: ausgewählte Handlungsfelder: Rahmenbedingungen und Optionen. Freiburg im Breisgau, Lambertus
- Notz, G. (1998): Die neuen Freiwilligen: Das Ehrenamt - eine Antwort auf die Krise. Neu-Ulm: AG-SPAK-Bücher
- Offe, C. (1999): "Sozialkapital". Begriffliche Probleme und Wirkungsweise. In: Kistler / Noll / Priller, Hrsg., S. 113-120
- Olk, T. (1988): Zwischen Hausarbeit und Beruf: Ehrenamtliches Engagement in der aktuellen sozialpolitischen Diskussion. In: Müller, S. / Rauschenbach, T. (Hrsg.), Das soziale Ehrenamt – Nützliche Arbeit zum Nulltarif. Weinheim: Beltz, S. 19-36
- Olk, T. (1991): Ehrenamtliche Arbeit in England. Freiburg im Breisgau, Lambertus
- Olk, T. (2001): Die Förderung des bürgerschaftlichen Engagements als gesellschaftspolitische Herausforderung. In: Forschungsjournal Neue Soziale Bewegungen 14, Heft 3, S. 9-22
- Olk, T. (2002a): Neuorientierung bei der Förderung bürgerschaftlichen Engagements. <http://www.buerger-fuer-buerger.de>
- Olk, T. (2002b): Bürgerschaftliches Engagement ermutigen und fördern – Eckpunkte einer Politik der Unterstützung freiwilliger und gemeinwohlorientierter Aktivitäten in Staat und Gesellschaft. [www.buerger-fuer-buerger.de](http://www.buerger-fuer-buerger.de)
- Olson, M. (1968): Die Logik kollektiven Handelns. Kollektivgüter und die Theorie der Gruppe. Tübingen, Mohr Siebeck
- Opaschowski, H. W. (1999): Generation @. Die Medienrevolution entlässt ihre Kinder: Leben in Informationszeitalter. Hamburg: BAT Freizeitforschungsinstitut
- Otto, U. / Müller, S. / Besenfelder, C. (Hrsg.) (2000): Bürgerschaftliches Engagement. Eine Herausforderung für Fachkräfte und Verbände. Opladen: Leske + Budrich
- Picot, S. (2000): Freiwilliges Engagement in Deutschland. Freiwilligensurvey 1999. Ergebnisse einer Repräsentativerhebung zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftlichem Engagement. Band 2: Frauen und Männer, Jugend, Senioren, Sport.

Stuttgart: Kohlhammer

- Picot, Sybille (Hrsg.) (2001): Freiwilligensurvey 1999 - Ergebnisse der Repräsentativerhebung zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftlichem Engagement. freiwilliges Engagement in Deutschland. Stuttgart: Kohlhammer
- Preiser, S. (Hrsg.) (1983): Soziales und politisches Engagement: kognitive und sozialökologische Bedingungen. Weinheim: Beltz
- Priller, E. (1999): Variationen zum Thema "Ehrenamt". Unterschiedliche Perspektiven und Resultate. In: Kistler / Noll / Priller, Hrsg., S. 131-144
- Priller, E. / Zimmer, A. / Anheier, H. K. (1999): Der Dritte Sektor in Deutschland. Entwicklungen, Potentiale, Erwartungen. In: Aus Politik und Zeitgeschichte B 9/99, S. 12-21
- Probst, L. (2003): Ostdeutschland - ein zivilgesellschaftliches Niemandsland? In: Backhaus-Maul / Jakob / Olk, Hrsg., S. 43-56
- Putnam, R. D. (1995): Bowling alone: America's declining social capital. In: Journal of Democracy, Vol. 6, No. 1, S. 65-78
- Putnam, R. D. (2000): Bowling alone. The Collapse and revival of American community. New York etc.: Simon & Schuster
- Rauschenbach, T (1999b): Freiwillige, ehrenamtliche Tätigkeit. Begriffsklärung, historische Entwicklung und gesellschaftliche Rahmenbedingungen. Text zur Einführung in die Auftaktveranstaltung des Deutschen Vereins für öffentliche und private Fürsorge am 01.12.99 zum Internationalen Jahr der Freiwilligen im Jahr 2001. Frankfurt am Main (Ms.)
- Rauschenbach, T. (1999a): "Ehrenamt" - eine Bekannte mit (zu) vielen Unbekannten. Randnotizen zu den Defiziten der Ehrenamtsforschung. In: Kistler / Noll / Priller, Hrsg., S. 67-76
- Richter, G. / Wittenberg, H. / Hielscher, V. (1996): Gewerkschaftsarbeit im Wohnbereich. Münster: Westfälisches Dampfboot
- Rosenblatt, B. v. (2000): Freiwilliges Engagement in Deutschland. Freiwilligensurvey 1999. Ergebnisse einer Repräsentativerhebung zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftlichen Engagement. Band 1: Gesamtbericht. Herausgegeben vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Stuttgart: Kohlhammer
- Roß, P. S. / Klie, T. (2000): Lokale Agenda 21 oder Bürgerschaftliches Engagement. In: Soziale Arbeit 51, Heft 10-11
- Roth, R. (2000): Bürgerschaftliches Engagement - Formen, Bedingungen, Perspektiven. In: Zimmer / Nährlich, Hrsg., S. 25-48
- Roth, R. (2001): Besonderheiten des bürgerschaftlichen Engagements in den neuen Bundesländern. In: Aus Politik und Zeitgeschichte B 39-40/2001, S. 15-22
- Roth, R. (2003): Chancen und Hindernisse bürgerschaftlichen Engagements in den neuen Bundesländern. In: Backhaus-Maul / Jakob / Olk, Hrsg., S. 19-42
- Sander, U./ Vollbrecht, R. (Hrsg.) (2000): Jugend im 20. Jahrhundert. Sichtweisen – Orientierungen – Risiken. Berlin: Luchterhand
- Scharpf, F. (1993): Versuch über Demokratie im verhandelnden Staat. In: Czada, R.; Schmidt, M. G. (Hrsg.), Verhandlungsdemokratie, Interessenvermittlung, Regierbarkeit. Opladen: Westdeutscher Verlag, S. 25-50
- Schmid, J. (2002): Gewerkschaften und bürgerschaftliches Engagement in der Arbeits-

welt, Tübingen (Ms.)

- Schmitz-Scherzer, R. et al. (1994): Ressourcen älterer und alter Menschen. Stuttgart: Kohlhammer
- Schulz, G. /Zimmermann, O. (2003): Bürgerschaftliches Engagement als Gesellschaftspolitik. In: Backhaus-Maul / Jakob / Olk, Hrsg., S. 329-344
- Schumacher, J. / Stiehr, K. (1997): Anerkennung für das Ehrenamt - Anregungen für ein Programm sozialer Vergünstigungen auf kommunaler Ebene. Bonn: BMFSFJ
- Sozialministerium Baden-Württemberg (2001): Bürgerland Baden-Württemberg. Wissenschaftlicher Jahresbericht zum Bürgerschaftlichen Engagement, Stuttgart: Sozialministerium
- Strachwitz, R. Graf (1999): Die Rahmenbedingungen des Dritten Sektors und ihre Reform. In: Aus Politik und Zeitgeschichte B 9/99, S. 22-30
- Strauss, A. (1988): Grundlagen qualitativer Forschung: Datenanalyse und Theoriebildung in der empirischen und soziologischen Forschung. München: Fink
- Strauss, A. L. / Corbin, J. (1996): Grounded Theory. Grundlagen Qualitativer Sozialforschung. Weinheim: Beltz
- Streeck, W. (1987): Vielfalt und Interdependenz. Überlegungen zur Rolle von intermediären Organisationen in sich ändernden Umwelten. In: KZfSS 39, S. 471-494
- Ueltzhöffer, J. (1999): Generationenkonflikt und Generationenbündnis in der Bürgergesellschaft. Die erste bundesweite Studie der Generationen in der Bürgergesellschaft. Ergebnisse einer Sozialempirischen Repräsentativerhebung in der Bundesrepublik Deutschland 1999 – Bericht des Sozialwissenschaftlichen Instituts für Gegenwartsfragen Mannheim (SIGMA). Mannheim: SIGMA
- Ueltzhöffer, J. (2000 ): Lebenswelt und Bürgerschaftliches Engagement. Soziale Milieus in der Bürgergesellschaft. Ergebnisse einer sozialemprischen Repräsentationserhebung in der Bundesrepublik Deutschland – Bericht des Sozialwissenschaftlichen Instituts für Gegenwartsfragen Mannheim (SIGMA). Mannheim: SIGMA
- Ueltzhöffer, J./ Ascheberg, C. (1997 ): Bürgerschaftliches Engagement in Baden-Württemberg. Landesstudie 1997 – Bericht des Sozialwissenschaftlichen Instituts für Gegenwartsfragen Mannheim (SIGMA). Mannheim: SIGMA
- Wagner, G. et al. (1998) „Bürgerarbeit“: Kein sinnvoller Weg zur Reduzierung der Arbeitslosigkeit. DIW-Wochenbericht 4/98
- Walter, F. (1999): Westerwelles Milieu. In: Blätter für deutsche und internationale Politik 44, S. 1165-1169
- Wessels, C. (1994): Das soziale Ehrenamt im Modernisierungsprozeß. Chancen und Risiken des Einsatzes beruflich qualifizierter Frauen. Paffweiler: Centaurus
- Wiesenthal, H. (1987): Strategie und Illusion: Rationalitätsgrenzen kollektiver Akteure am Beispiel der Arbeitszeitpolitik 1980 – 1985. Frankfurt / New York: Campus
- Willems, U. / v. Winter, T. (Hrsg.) (2000): Politische Repräsentation schwacher Interessen. Opladen: Leske+Budrich
- Wolf, J. (1994): Ruhestand zwischen Option und Zwang – Flexible Passagen ins Alter. In: Evers, A. / K. Leichsenring / B. Marin (Hrsg.), Die Zukunft des Alterns – Sozialpolitik für das Dritte Lebensalter. Wien: Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Schriftenreihe Soziales Europa, Bd. 4, S. 277-291
- Wolf, J. (1999): Neue Ehrenamtlichkeit. Überlegungen zum gewerkschaftlichen Engage-

ment. In: IG Metall Vorstand, Hrsg., Neue Ehrenamtlichkeit. Dokumentation der Fachtagung in Braunschweig, 24. Januar 1999. Frankfurt: IG Metall 1999, S. 7-1

Wolf, Jürgen (2002): Bürgerschaftliches Engagement und Gewerkschaften. Hochschule Magdeburg-Stendal. (Ms.)

Wolf, J.; Kohli, M.; Künemund, H. (Hrsg.) (1994): Alter und gewerkschaftliche Politik. Auf dem Weg zur Rentnergewerkschaft? Köln: Bund-Verlag

Zimmer, A. / Nährlich, S. (Hrsg.) (2000a): Engagierte Bürgerschaft. Traditionen und Perspektiven. Opladen: Leske + Budrich

Zimmer, A. / Nährlich, S. (2000b): Zur Standortbestimmung bürgerschaftlichen Engagements. In: Zimmer / Nährlich, Hrsg., S. 9-24

## Anhang

- Anhang 1: Fragebogen, Teil 1
- Anhang 2: Fragebogen, Teil 2
- Anhang 3: Übersicht über ehrenamtliche Projekte der IG Metall, IG BAU, IG BCE und ver.di (schriftliche Befragung der Verwaltungsstellen / Bezirksverwaltungen)
- Anhang 4: Leitfaden für Experteninterviews im Teilfeld „Gewerkschaften“
- Anhang 5: Leitfaden für Experteninterviews im Teilfeld „Bürgerschaftliches Engagement“
- Anhang 6: Codesystem der Interviewauswertung mit WinQDA
- Anhang 7: Skizze der Fallstudie Küste
- Anhang 8: Skizze der Fallstudie Stuttgart / Esslingen
- Anhang 9: Skizzen der Gruppendiskussionen mit Jugendlichen

