

Ehrenamt als soziales Kapital: Partizipation und Professionalität in der Bürgergesellschaft

Vom Fachbereich Gesellschaftswissenschaften

der Universität Duisburg-Essen

zur Erlangung des akademischen Grades

Dr. sc. pol.

genehmigte Dissertation

von

Michael Stricker

aus

Marl (Westfalen).

Referent: Prof. Dr. Hermann Strasser PhD

Korreferent: Prof. Dr. Eckart Pankoke

Tag der mündlichen Prüfung: 24. August 2006

Zusammenfassung

Die vorliegende Arbeit beschäftigt sich mit bürgerschaftlichem Engagement unter dem Leitbegriff des *Ehrenamtes*. Eingebettet wird die Analyse in die Sozialkapitaltheorien. Die Ansätze liefern zum einen Erklärungen dafür, wie durch ehrenamtliches Engagement Gesellschaftsstrukturen geschaffen werden, die zum Überwinden von Problemen des kollektiven Handelns beitragen. Zum anderen wird theoretisch begründet, dass durch die individuellen Unterschiede an sozialem Kapital bestimmte Gesellschaftsmitglieder von der Mitwirkung an ehrenamtlichen Tätigkeiten ausgeschlossen werden. In der Dissertation werden die sich hieraus ergebenden verschiedenen Perspektiven des sozialen Kapitals in einen Ursache-Wirkungszusammenhang gestellt und - unter Rekurs auf wesentliche Elemente des ökonomischen Kapitalverständnisses - in einem Modell zusammengeführt.

Methodisches Kernstück der Arbeit stellt eine schriftliche Befragung dar, die beim Arbeiter-Samariter-Bund (ASB) unter den ehrenamtlich Tätigen durchgeführt wurde. Daten zu den soziodemografischen Merkmalen, zum Umfang der Tätigkeit, zum Qualifizierungsgrad und zu den Partizipationschancen der Engagierten wurden erhoben. Die Auswahl eines traditionellen großen Wohlfahrtsverbandes erfolgte deshalb, weil gerade Kirchen, Parteien und Wohlfahrtsverbände darüber klagen, sie fänden keine Menschen mehr, die bereit wären, sich in ihren Organisationen zu engagieren.

Als Ergebnis lässt sich festhalten, dass die beim ASB tätigen Ehrenamtlichen zum größten Teil sozial abgesichert, vergleichsweise jung und vorwiegend männlich sind. Sie verfügen weitgehend über eine gute Bildung, kommen hauptsächlich aus Ein- bzw. Zweipersonenhaushalten und sind lokal verwurzelt. Die Befragten haben sich zu einem sehr hohen Anteil durch Schulungen für ihr Ehrenamt qualifiziert und wirken regelmäßig an der Aufgabenerfüllung in den traditionellen Aufgabenfeldern mit. An den institutionalisierten Meinungsfindungsprozessen nehmen sie überwiegend nicht teil. Insgesamt betrachtet werden wesentliche Elemente der Sozialkapitaltheorie und die im Modell zusammengeführten Annahmen bestätigt.

Der Vergleich mit historischen Daten zeigt, dass es beim ASB - entgegen seiner eigenen Einschätzung - seit dem Jahr 1967 nicht zu einem Rückgang von Ehrenamtlichen in absoluten Zahlen gekommen ist. Verändert hat sich das Verhältnis in der Aufgabewahrnehmung zwischen haupt- und ehrenamtlich Tätigen zugunsten bezahlter Arbeit, ohne dass Ehrenamtliche aus den klassischen Aufgabenfeldern verdrängt worden wären. Zudem konnte keine Veränderung im Sozialprofil der Ehrenamtlichen in den letzten 25 Jahren festgestellt werden. Daraus wird geschlossen, dass nicht erst der in der einschlägigen Literatur vielfach diskutierte Wandel im Engagementverhalten zum Ausschluss bestimmter Bevölkerungsschichten geführt, sondern die Exklusion bildungsferner Gruppen bereits vor Jahrzehnten eingesetzt habe.

Inhalt

Abbildungsverzeichnis	8
Tabellenverzeichnis	9
1. Einleitung	11
2. Begriffliche und theoretische Grundlagen	19
2.1. Bürgerschaftliches Engagement in Deutschland.....	19
2.1.1. Strukturen und Ausdrucksformen.....	20
2.1.1.1. Empirische Ergebnisse zum Gesamtumfang des Engagements	21
2.1.1.2. Dritter Sektor: Struktur und Rahmendaten.....	23
2.1.1.3. Verbände der Freien Wohlfahrtspflege	26
2.1.1.4. Motivwandel im Engagement und Folgen für die gesellschaftliche Beteiligung.....	30
2.1.2. Ehrenamt als Leitbegriff.....	35
2.1.2.1. Ehrenamt als eine Form des bürgerschaftlichen Engagements	35
2.1.2.2. Merkmale des Ehrenamtes	37
2.2. Konzepte des Sozialkapitals	47
2.2.1. Verortung der Diskussion.....	47
2.2.2. Konzeptionelle Überlegungen zum Sozialkapital	50
2.2.2.1. Kapitalbegriff aus ökonomischer Perspektive.....	52
2.2.2.2. Begriff und Charakter des Sozialkapitals	54
2.2.2.3. Güter des Sozialkapitals und deren Operationalisierung.....	59
2.2.2.4. Austauschbeziehungen zwischen Mitgliedern einer Gruppe und deren Stärke	69
2.2.3. Ursache-Wirkungszusammenhänge im Modell des sozialen Kapitals.....	75
2.3. Partizipation und Professionalität ehrenamtlich Tätiger.....	81
2.3.1. Partizipation an gemeinschaftlichen Aktivitäten.....	81
2.3.1.1. Aktive Mitwirkungsmöglichkeiten von Engagierten	81
2.3.1.2. Verbandspolitische Partizipation durch Engagierte	82
2.3.2. Professionalität als Qualifizierungsdimension	84
2.3.2.1. Abgrenzung und Einführung	84
2.3.2.2. Merkmale und Operationalisierung.....	85

3. Forschungsdesign und empirische Ergebnisse	91
3.1. Untersuchungsfeld und methodische Konzeption	91
3.1.1. Ehrenamtliches Engagement im Bereich der Freien Wohlfahrtspflege	91
3.1.1.1. Allgemeine Datenlage und Auswahl eines Verbandes.....	93
3.1.1.2. Arbeiter-Samariter-Bund (ASB) als ausgewählte Organisation	94
3.1.1.3. Ehrenamtliche Tätigkeit im ASB und in den Spitzenverbänden der Freien Wohlfahrtspflege	103
3.1.2. Methodisches Vorgehen	110
3.1.2.1. Schriftliche Befragung als gewähltes Forschungsinstrument und Darstellung des Erhebungsablaufs.....	110
3.1.2.2. Bestimmung der Grundgesamtheit für die empirische Analyse und Qualität des Datenbestandes.....	114
3.1.2.3. Stichprobe und Durchführung der Hauptuntersuchung.....	115
3.1.2.4. Vergleichsdaten	119
3.2. Empirische Ergebnisse.....	123
3.2.1. Soziodemografische Merkmale	123
3.2.1.1. Geschlechterverteilung	123
3.2.1.2. Altersstruktur	125
3.2.1.3. Schulbildung und berufliche Stellung	134
3.2.1.4. Zwischenfazit	140
3.2.1.5. Einkommen.....	141
3.2.1.6. Berufliche Stellung und Einkommen im Ost-/West-Vergleich....	144
3.2.1.7. Schichtzugehörigkeit und Schulabschlüsse der Eltern	146
3.2.1.8. Familiäre Situation, Haushaltsgröße und Kinderzahl.....	148
3.2.1.9. Wohnort und lokales Milieu	152
3.2.2. Art und Umfang der ehrenamtlichen Tätigkeit.....	154
3.2.2.1. Typische Tätigkeitsfelder der Ehrenamtlichen.....	154
3.2.2.2. Zeitliche Dimensionen der ehrenamtlichen Tätigkeit	160
3.2.2.3. Vergütungen als Bestandteil der Anerkennungskultur.....	162
3.2.2.4. Zugangswege und Rahmenbedingungen.....	165
3.2.2.5. Gestaltungsmöglichkeiten im Ehrenamt.....	175
3.2.3. Positionen und Meinungen zu gesellschaftlichen Fragen.....	177
3.2.3.1. Vertrauen	177
3.2.3.2. Politik und Demokratie.....	180
3.2.3.3. Normen der Reziprozität	182
4. Gesamtinterpretation und Fazit	185

Inhalt

Literaturverzeichnis	195
Anhang	203
- Tabellenanhang*	197
- Anschreiben, Ausfüllhinweise und Fragebogen	219

* Im Tabellenanhang erfolgt eine vollständige Dokumentation der Erhebungsergebnisse. Es wird die Antwortverteilung auf alle Fragen des Fragebogens dargestellt, wobei sich die Darstellung an der Gliederung der Arbeit und nicht an der des Fragebogens orientiert. Die dargestellten Ergebnisse sind fortlaufend nummeriert, so dass in der Arbeit auf diese Nummern Bezug genommen wird.

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: Bezeichnung für Engagement im Untersuchungsfeld ASB	37
Abb. 2: Entscheidungsoptionen zur Festlegung des Untersuchungsgegenstandes	38
Abb. 3: Güter von Sozialkapital und deren Wirkungszusammenhänge.....	56
Abb. 4: Sozialkapital – Konzept und Hypothese.....	78
Abb. 5: Subjektive Schichtzugehörigkeit.....	146
Abb. 6: Schulabschlüsse der Eltern.....	147
Abb. 7: Familienstand	151
Abb. 8: Institutionenvertrauen.....	179
Abb. 9: Menschenbild	184

Tabellenverzeichnis

Tab. 1:	Beschäftigung im Dritten Sektor	25
Tab. 2:	Wohlfahrtsverbände und sonstige Mitgliederorganisationen	93
Tab. 3:	Statistische Daten zum Arbeiter-Samariter-Bund	94
Tab. 4:	Beschäftigtenzahlen nach Aufgabenfeldern	101
Tab. 5:	Anzahl von haupt- und ehrenamtlich Tätigen im Zeitverlauf	105
Tab. 6:	Ehrenamtliche des ASB nach Bundesländern	109
Tab. 7:	Gesamtausschöpfung der Stichprobe	117
Tab. 8:	Vergleich von Merkmalen der Grundgesamtheit, der Stichprobe und der Gruppe der Antwortter	118
Tab. 9:	Kohortenbildung Allbus / ASB	121
Tab. 10:	Geschlechtsspezifische Tätigkeitspräferenzen	124
Tab. 11:	Altersverteilung der ehrenamtlich Tätigen (ASB)	127
Tab. 12:	Alter zu Beginn der ehrenamtlichen Tätigkeit in Altersklassen (ASB)	132
Tab. 13:	Berufliche Stellung zu Beginn der ehrenamtlichen Tätigkeit (ASB)	133
Tab. 14:	Bildungsabschlüsse	134
Tab. 15:	Stellung im Beruf	137
Tab. 16:	Erwerbstätigkeit	138
Tab. 17:	Nettoeinkommen	143
Tab. 18:	Berufliche Stellung und Haushaltsnettoeinkommen im Ost-/West-Vergleich	145
Tab. 19:	Partnerschaftsverhältnis, Haushaltsgröße und Kinderzahl	149
Tab. 20:	Wohnortzugehörigkeit	153
Tab. 21:	Tätigkeitsbereiche ehrenamtlich Aktiver	156
Tab. 22:	Dauer der Tätigkeit in Jahren	161
Tab. 23:	Monatlicher Zeitaufwand für die Tätigkeit	162
Tab. 24:	Vergütungen und Erstattungen	164
Tab. 25:	Zugangswege zum Ehrenamt im ASB	166
Tab. 26:	Kenntnisse und Erfahrungen	168
Tab. 27:	Tätigkeitsanforderungen	169
Tab. 28:	Wichtigkeit der Tätigkeit	170
Tab. 29:	Erwartungen an die Tätigkeit	170
Tab. 30:	Verbesserungspotentiale	173

Tabellenverzeichnis

Tab. 31: Generalisiertes Vertrauen	178
Tab. 32: Vertrauensintensität	180

1. Einleitung¹

In den letzten Jahren haben die Begriffe „Zivilgesellschaft“, „Bürgergesellschaft“ und „Sozialkapital“ erheblich an Popularität zugenommen. Diese Aufzählung ließe sich mühelos um weitere Begriffe ergänzen, die Ausdruck einer verstärkten soziologischen und öffentlichen Debatte über den sozialen Zusammenhalt, die Bedeutung der Gemeinschaftsbeziehungen und der Solidarität in der Gesellschaft sind. Die aktuellen Debatten werden im Zusammenhang mit den gegenwärtig zu beobachtenden gesellschaftlichen, ökonomischen und kulturellen Veränderungen geführt, die sich – in einen breiteren Kontext gestellt – mit den Begriffen „Globalisierung“ und „Individualisierung“ umschreiben lassen. Anzeichen der Globalisierung sind Unternehmen, die sich verstärkt grenzüberschreitend zusammenschließen, Güter exportieren, Aufgabenbereiche auslagern, Ressourcen wie Arbeit und Kapital weltweit einkaufen und Produktionsstandorte in für sie vorteilhafte Länder verlegen. Mit dem Prozess der Individualisierung geht einher, dass sich die gesellschaftlichen Zuordnungen traditioneller Milieus auflösen sowie Identitäts- und Sinnfindung zu einer individuellen Leistung werden. Es entstehen Gesellschaftsstrukturen, die sich den sich öffnenden Nationen und Regionen – aber auch den veränderten Märkten und Gestaltungsmöglichkeiten – angleichen. Globalisierung und Individualisierung bringen einen Zugewinn von Freiheiten sowie erweiterte Möglichkeiten, sein Leben gestalten zu können, mit sich. Die gewonnene Freiheit in der Gestaltung des Lebenslaufes, der Berufs- und Ausbildungswege und vieler Bereiche des täglichen Lebens bedeutet aber auch, sich immer öfter neuen Situationen anpassen zu müssen, um die hieraus erwachsenden Herausforderungen meistern zu können (STRICKER/STRASSER 2005 mit weiteren Quellenangaben, LEDERER 2005: 53-62).

Dieser Veränderungsprozess in den Gesellschaftsstrukturen läßt die Befürchtung aufkommen, dass immer mehr Gesellschaftsmitglieder, die dem zunehmenden Wettbewerb nicht gewachsen seien, ausgegrenzt würden (FRIEDRICHS/JAGODZINSKI 1999: 10f.), der

¹ In dieser Arbeit wird bei der Bezeichnung von Personen oder der Beschreibung von Sachverhalten insoweit eine geschlechtergerechte Sprache verwendet, als bei gemischten Gruppen der Plural oder eine neutrale Form gewählt wird. Lässt sich die sprachliche Gleichbehandlung der Geschlechter hingegen nur unter Verwendung der femininen *und* der maskulinen Personenbezeichnung erreichen, wurde allerdings zugunsten eines besseren Leseflusses nur die männliche Form verwendet. Die weibliche Form ist selbstverständlich immer mit eingeschlossen.

Staat seine Steuerungskompetenz verliere und seine Legitimation in Frage gestellt werde (ANHEIER ET AL. 2000). In Phasen stagnierenden Wirtschaftswachstums, anhaltend hoher Arbeitslosigkeit, defizitärer öffentlicher Haushalte und hoher Sozialkosten wächst daher die Sorge um die Stabilität des sozialen, kulturellen und wirtschaftlichen Gefüges insgesamt (IMMERFALL 1996, NOLLMANN/STRASSER 2003).

In der gesellschaftswissenschaftlichen Diskussion stehen daher Analysen über den Zustand und die Zukunft moderner Gesellschaften im Mittelpunkt. Ein Teil dieses Diskurses findet innerhalb der theoretischen Ansätze zum *sozialen Kapital* bzw. zum *Sozialkapital*² statt. Sozialkapital wird dabei die Wirkung zugeschrieben, den Zusammenhalt zwischen den Gesellschaftsmitgliedern zu begünstigen und den Verlust traditioneller Sozialbindungen im Prozess der Individualisierung zu kompensieren. Gegenstand der theoretischen Ansätze zum Sozialkapital ist die Analyse und Konzeptualisierung sozialer Beziehungen. Ziel ist es, der Frage nachzugehen, wie die Wirtschaftsentwicklung, die demokratische Ordnung und der gemeinschaftliche Unterbau der modernen Gesellschaft gefördert werden können. In diesen Erklärungsansätzen werden die Folgen und Ergebnisse des individuellen und kollektiven Handelns nicht ausschließlich mit Konzepten rationaler Wahl begründet. Vielmehr werden Faktoren wie Vertrauen, Bürgersinn und Normen der Reziprozität mit zur Erklärung herangezogen, um zu begründen, wie in einer Gesellschaft ein Klima entsteht, in dem Akteure kooperieren und bereit sind, sich gegenseitig zu unterstützen (STRASSER/ STRICKER 2005). Partizipation und Engagement in freiwilligen Vereinigungen – kurz *bürgerschaftliches Engagement* – stehen dabei als zentrale Integrationsmechanismen im Mittelpunkt der theoretischen Ansätze.

Gleichzeitig wird Sozialkapital aber auch als Bestandteil von Mechanismen angesehen, die zur Produktion sozialer Ungleichheiten beitragen (BOURDIEU 1983). Unterschiedliche Karrierechancen und die individuelle wirtschaftliche Entwicklung werden in diesen Konzepten nicht ausschließlich mit der individuellen Leistungsfähigkeit und Qualifikationen erklärt, sondern gerade auch mit der herkunftsbedingten Gruppenzugehörigkeit und den damit verbundenen sozialen Netzen. Auffälligster Befund einer Situationsanalyse in Deutschland ist, dass nicht alle Bevölkerungsgruppen gleichermaßen bürgerschaftlich engagiert sind. Aktiv scheinen Menschen zu sein, die höher gebildet, wirt-

² Im Verlauf dieser Dissertation werden die Begriffe *Sozialkapital* und *soziales Kapital* synonym verwendet.

schaftlich abgesichert, in einem Beschäftigungsverhältnis stehen, mittleren Alters und männlich sind (STRASSER/STRICKER 2005 mit weiteren Quellenangaben). Dies habe dazu geführt, dass bestimmte Bevölkerungsgruppen am freiwilligen Engagement nicht (mehr) partizipieren, weil viele Organisationen – wie die Wohlfahrtsverbände – die Erfüllung ihrer Aufgaben professionalisiert und ihre Rekrutierungsstrategien von Freiwilligen verändert haben (BRÖMME/STRASSER 2001).

Hinsichtlich des Gesamtumfangs der Bürger, die sich in Deutschland bürgerschaftlich engagieren, liegen eine Reihe von empirischen Erhebungen vor, die zum Teil widersprüchliche Ergebnisse liefern. Mit Blick auf den Trend ist allerdings festzustellen, dass insgesamt kein Rückgang im Engagement während der letzten fünf Jahrzehnte in Deutschland zu beobachten ist (vgl. PRILLER 2004, bzw. vgl. zu der Entwicklung von 1999 bis 2004 GENSICKE ET AL. 2005). Eine systematische Aufarbeitung der sehr unterschiedlichen Facetten des bürgerschaftlichen Engagements – insbesondere in traditionellen Großorganisationen – liegt für die Bundesrepublik Deutschland zurzeit allerdings nicht vor.

Da gerade traditionelle Großorganisationen seit Jahren beklagen, sie fänden keine Menschen mehr, die bereit wären, sich ehrenamtlich zu engagieren (STEINBACHER 2004: 66, BEHER ET AL. 2002, OTTNAD ET AL. 2003: 53-56, OFFE/FUCHS 2001: 485), ist es wichtig, Erkenntnisse über Rahmenbedingungen und die konkrete Ausgestaltung von Freiwilligenarbeit in traditionellen Verbänden zu gewinnen (ENQUETE-KOMMISSION 2002: 55, OFFE/FUCHS 2001: 505). Das Ziel der Arbeit ist daher, ehrenamtliche Strukturen in *einem* exemplarisch ausgewählten Wohlfahrtsverband zu untersuchen.

Hierfür wurde der Arbeiter-Samariter-Bund (ASB) Deutschland ausgewählt. Beim ASB handelt es sich um einen mehrstufig gegliederten Großverein der Freien Wohlfahrtspflege, dem insgesamt mehr als eine Million Mitglieder angehören. Von den Mitgliedern sind rund 12.000 aktiv tätig. Der ASB beschäftigt rund 16.000 hauptamtliche Mitarbeiter und erzielte Gesamterlöse von über 727 Millionen Euro³. Nach seinem Selbstverständnis ist der ASB für jeden offen und hat keinerlei formelle Zugangsbarrieren. Sein Ursprung und seine Geschichte sind eng mit der deutschen Arbeiterbewegung verbunden.

³ Angaben aus dem Jahr vor der Durchführung der Untersuchung (Stand 31.12.2001).

Zielsetzung und Fragestellung

Im Rahmen dieser Arbeit werden empirisch gesicherte Erkenntnisse über Art und Umfang von ehrenamtlich geleisteter Arbeit im ASB, als einem Akteur aus dem Bereich der Freien Wohlfahrtspflege, gewonnen, wobei der Fokus der Untersuchung auf der Gewinnung von Erkenntnissen zu folgenden Punkten liegt:

- (a) Soziodemografische Daten der in dem untersuchten Verband freiwillig Tätigen wie Geschlecht, Alter, Familienstand, Bildungsniveau, Ausbildung, Erwerbsstatus und Haushaltseinkommen.
- (b) Art und Umfang der ehrenamtlich geleisteten Arbeit (zeitliche und inhaltliche Dimensionen).
- (c) Professionalisierungs- und Qualifizierungsgrad der ehrenamtlich Tätigen.
- (d) Einflusschancen Ehrenamtlicher auf den Entscheidungsprozess innerhalb des untersuchten Verbandes.
- (e) Umfang dessen, was Ehrenamtliche durch die aus der freiwilligen Tätigkeit gewonnenen Erfahrungen und Beziehungen für sich nutzbar machen können.

Überblick

Im anschließenden *zweiten* Kapitel erfolgt eine Klärung der begrifflichen und theoretischen Grundlagen. In Abschnitt 2.1 werden zunächst die wesentlichen Entwicklungslinien der wissenschaftlichen Diskussion zum *bürgerschaftlichen Engagement in Deutschland* nachgezeichnet. Dazu gehört, Strukturen und Ausdrucksformen von Engagement darzustellen, Aussagen über den Gesamtumfang von bürgerschaftlich Tätigen vorzunehmen und Rahmendaten des Dritten Sektors zu beschreiben. Zweck der Ausführung ist, eine erste Einschätzung der Dimension von freiwillig und ehrenamtlich erbrachter Arbeit sowie über die jeweiligen Tätigkeitsbereiche zu ermöglichen. Eine über das Aufzeigen hinausgehende Diskussion etwaiger Widersprüche zum Gesamtumfang des Engagements erfolgt nicht, da die festgestellten Unterschiede für die Untersuchung zu Dimensionen von Freiwilligenarbeit in einem Wohlfahrtsverband von untergeordneter Bedeutung sind.

Für Partizipation und Engagement in freiwilligen Vereinigungen existieren in der wissenschaftlichen, öffentlichen und politischen Debatte unterschiedliche Begriffe. So wird von Freiwilligenarbeit, Ehrenamt, Bürgerengagement oder Initiativ-/Projektarbeit gesprochen, wenn Bürger, die etwas für das Allgemeinwohl leisten, im Mittelpunkt der

Betrachtung stehen. Mit der Verwendung des einen oder anderen Begriffs findet eine Akzentuierung von Einzelaspekten innerhalb der Beschreibung und Analyse einer solchen Tätigkeit statt. Die begriffliche Vielfalt wird im Rahmen der Arbeit zunächst in Kauf genommen. Gemeinwohlorientierte Aktivitäten von Bürgern werden so durchgängig mit bürgerschaftlichem, freiwilligem oder ehrenamtlichem Engagement bezeichnet. Damit wird erreicht, nicht zu Beginn der Arbeit Eingrenzungen vornehmen zu müssen, die den thematischen Bezugsrahmen zu sehr einschränken würden. Schließlich wird eine ausführliche Definition des *Ehrenamtes* als eine Form des bürgerschaftlichen Engagements vorgenommen. Im Rahmen der Arbeit ist das Ehrenamt *der* Leitbegriff.

Den theoretischen Bezugsrahmen für diese Arbeit bilden die Konzepte des *sozialen Kapitals*. In Abschnitt 2.2 erfolgt zunächst eine Einführung in die Theorien, indem die grundsätzlichen Kennzeichen und Merkmale von Sozialkapital diskutiert werden. Dabei wird sich zeigen, dass Sozialkapital in den theoretischen Annahmen sowohl als Kollektivgut als auch als individuelle Ressource konzipiert ist. Anfangs erfolgt eine Diskussion des aus der ökonomischen Theorie stammenden Kapitalbegriffs, um grundsätzliche Wirkungsweisen von Sozialkapital zu veranschaulichen. Anknüpfend an die dort entwickelten Kriterien werden die Güter des sozialen Kapitals vorgestellt sowie Vorschläge für deren Operationalisierung unterbreitet. Von besonderem Interesse ist dabei, wie Gruppen und Netzwerke strukturiert sein sollten, damit sie für die Sozialkapitalproduktion funktional sind. Schließlich wird das von OFFE/FUCHS (2001: 430) entwickelte Modell über Einflussfaktoren soziodemografischer Merkmale auf die Sozialkapitalbildung weiterentwickelt und die Verbindung zwischen der kollektiven und individuellen Ebene im Modell hergestellt.

Die Schaffung von und der Bestand an Sozialkapital hängen unter anderem von der Teilhabe der Bürger an gemeinschaftsbezogenen Aktivitäten ab. Dazu bieten sich Netzwerke bürgerschaftlichen Engagements an. Abschnitt 2.3 dieser Arbeit widmet sich daher der Darstellung von zwei unterschiedlichen Formen der Partizipation innerhalb solcher Netzwerke. Zunächst wird die Wichtigkeit der *aktiven* Mitwirkungsmöglichkeit von freiwillig Engagierten an der Dienstleistungserbringung durch eine gemeinwohlorientierte Assoziation für die Sozialkapitalbildung diskutiert. Als weiterer Aspekt der Partizipation werden Mitspracherechte und Einflussmöglichkeiten auf die *verbandspolitische* Ausrichtung der Organisation thematisiert. Dieser Art der Mitwirkung wird in den demokratietheoretischen Überlegungen innerhalb des Sozialkapitalansatzes eine besondere Bedeutung beigemessen. Demnach fördert eine hohe Beteiligung der Vereinsmitglieder an den Willensbildungs- und Entscheidungsprozessen innerhalb der Mitgliederorganisation eine positive Haltung gegenüber der demokratischen Grundordnung und schafft damit Vertrauen in gemeinsame Normen und Wertmaßstäbe. Schließlich

folgt eine Analyse des Begriffs der Professionalität, wobei Professionalität in dieser Arbeit eine Qualifizierungsdimension darstellt.

Im *dritten* Kapitel wird eine ausführliche Darstellung und Analyse der empirischen Ergebnisse vorgenommen, die im Rahmen dieser Studie erhoben wurden. Im Anschluss an die Darstellung der Datenlage über freiwilliges Engagement im Bereich der Freien Wohlfahrtspflege folgt die Vorstellung des ASB. Methodisches Kernstück der Studie bildet eine schriftliche Umfrage unter ehrenamtlich Tätigen des ASB in Deutschland. Es wurden im Umfang einer repräsentativen Stichprobe 2.500 ehrenamtlich Tätige mittels standardisierter Fragebögen zu Aspekten befragt, die Erkenntnisse im Sinne der Fragestellung und Zielsetzung der Dissertation liefern sollen. Neben der Begründung der Auswahl des Verbandes wird in Abschnitt 3.1 das methodische Vorgehen erläutert.

In Abschnitt 3.2 werden als erstes die soziodemografischen Merkmale und Aussagen zum lokalen Milieu der Freiwilligen dargelegt. Zusammengefasst lässt sich feststellen, dass beim ASB überwiegend junge Männer tätig sind, die in hohem Maße über einen gesicherten sozialen Status verfügen und lokal stark verwurzelt sind. Auf Basis der Daten einer Vergleichsstudie aus dem Jahre 1977 wird argumentiert, dass sich dieses Sozialprofil der Ehrenamtlichen nicht erst in den letzten Jahren herausgebildet hat, sondern bereits seit Jahrzehnten zu beobachten ist.

Die sich daran anschließenden Ausführungen widmen sich der inhaltlichen und zeitlichen Dimension der Freiwilligenarbeit. Es werden die typischen Tätigkeitsfelder vorgestellt, in denen ehrenamtlich Aktive tätig sind, und es wird gezeigt, dass beim ASB vorwiegend die traditionellen Bereiche für Freiwilligenarbeit geöffnet sind. In Tätigkeitsfeldern, beispielsweise in der Altenhilfe, die erst in den letzten Jahren entstanden sind, werden Ehrenamtliche nicht in die Aufgabenerfüllung eingebunden. Es wird die These vertreten, dass die Organisation bei der Etablierung neuer sozialer Dienstleistungen, die aus öffentlichen Kassen finanziert werden, „gelernt“ habe, diese Aufgaben von bezahlten Kräften wahrnehmen zu lassen. Weiterhin werden die Rekrutierungswege des Verbandes diskutiert und Gestaltungsmöglichkeiten der ehrenamtlich Tätigen in Bezug auf die ASB-Arbeit analysiert.

Im letzten Teil des Abschnitts werden die Positionen und Meinungen der Ehrenamtlichen zu gesellschaftlichen Fragen, die in den Konzepten des sozialen Kapitals eine wesentliche Rolle spielen, vorgestellt. Diese sind Indikatoren für Vertrauen, Bürgersinn und Normen der Reziprozität.

Einleitung

Schließlich erfolgt im *vierten* Kapitel eine Betrachtung der Gesamtergebnisse, indem eine Brücke zum Konzept der Bürgergesellschaft geschlagen und ein abschließendes Fazit gezogen werden.

2. Begriffliche und theoretische Grundlagen

2.1. *Bürgerschaftliches Engagement in Deutschland*

Bürgerschaftliches Engagement hat in den letzten Jahren hohe Aufmerksamkeit in fast allen gesellschaftlichen Bereichen gefunden. Zum Ausdruck kam diese Aufmerksamkeit auf politischer Ebene durch die Einsetzung einer „Enquete-Kommission zur Zukunft des bürgerschaftlichen Engagements“, der Einsetzung eines Unterausschusses „Bürgerschaftliches Engagement“ im Deutschen Bundestag und in der Beauftragung von repräsentativen Bevölkerungsumfragen zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftlichem Engagement durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Freiwilligensurveys 1999/2004)⁵.

Auch auf wissenschaftlicher Ebene ist das Interesse am bürgerschaftlichen Engagement in den letzten Jahren erheblich gestiegen. So nimmt die Zahl der Veröffentlichungen und Studien zu diesem Themenfeld in erheblichem Maße zu (siehe die Literaturliste in ENQUETE-KOMMISSION 2002). Verortet ist die Diskussion im Wesentlichen in der Soziologie und der Politologie, aber auch in den Wirtschaftswissenschaften finden sich Analysen zu diesem Themenkomplex wieder. Starke Beachtung gewinnen dabei Studien, die bürgerschaftliches Engagement in die Theorien zum Sozialkapital⁶ einbetten (GABRIEL ET AL. 2002, RICHTER/FURUBOTON 2003, OSTROM/AHN 2003, BRÖMME/STRASSER 2001a).

Im Folgenden werden die für Deutschland vorliegenden empirischen Daten vorgestellt, die strukturellen Rahmenbedingungen und Organisationsformen diskutiert und es wird auf die veränderten Motivlagen bürgerschaftlich Engagierter eingegangen. Ferner erfolgt eine Abgrenzung der verschiedenen Bezeichnungen für Aktivitäten, die bürger-

⁵ Die Ergebnisse des Freiwilligensurveys 1999 wurden im Jahre 2001 veröffentlicht und geben u. a. Antworten zu Art, Umfang, Motiven und Rahmenbedingungen freiwillig geleisteter Arbeit in Deutschland (ROSENBLADT VON 2001, BRAUN/KLAGES 2001, PICOT 2001). Die Enquete-Kommission hat ihren Abschlussbericht in der Jahresmitte 2002 dem Deutschen Bundestag vorgelegt (ENQUETE-KOMMISSION 2002). Derzeit fehlt es noch an der politischen Umsetzung der Handlungsempfehlungen der Kommission. Mittlerweile ist der Freiwilligensurvey in einer zweiten Welle durchgeführt worden. Die Ergebnisse wurden im Dezember 2005 veröffentlicht (GENSICKE ET AL. 2005).

⁶ Eine ausführliche Diskussion der Ansätze wird im Verlauf dieses Kapitels folgen.

schaftliches Engagement darstellen, um schließlich das *Ehrenamt* als Leitbegriff für diese Arbeit zu definieren.

2.1.1. Strukturen und Ausdrucksformen

Freiwilliges Engagement findet in Deutschland – aber auch in Europa – zu einem großen Anteil in Vereinen und Verbänden, Gewerkschaften, Kirchengemeinden und Parteien statt. Die ENQUETE-KOMMISSION (2002: 236) schätzt, dass Deutschland etwa 300.000 bis 500.000 aktive gemeinnützige Organisationen hat, bei denen die selbstlose Förderung des Gemeinwohls und nicht die Gewinnmaximierung⁷ im Vordergrund stehen. Etwa 75 Prozent des freiwilligen Engagements findet in diesen Organisationen statt. Selbsthilfegruppen, Initiativen, Projekt- oder sonstige selbstorganisierte Gruppen machen einen Anteil von 13 Prozent aus. Die verbleibenden elf Prozent des Engagements werden in staatlichen bzw. kommunalen Einrichtungen geleistet (WAHL 2002: 21, BRAUN/WAHLEN 2001: 39, VORTMANN 2001: 50).

Diese Vereinigungen werden als intermediäre Organisationen bezeichnet, weil sie zwischen den Sektoren Markt⁸ und Staat⁹ agieren. Sie werden zum so genannten Dritten Sektor zusammengefasst. Hierbei handelt es sich um ein Modell, das in den 1970er Jahren vom US-amerikanischen Soziologen Amitai Etzioni entwickelt wurde. Die Eckdaten und die wirtschaftlichen Rahmenparameter des Dritten Sektors werden in diesem Abschnitt genauso vorgestellt, wie die Strukturmerkmale der Verbände der Freien Wohlfahrtsverbände, die wesentliche Akteure in diesem Segment sind. Die Darstellung ist wichtig, um die Diskussion im Rahmen der Arbeit nachvollziehen und die Relevanz des Themas einschätzen zu können. Als erstes werden die empirischen Ergebnisse zum Gesamtumfang des bürgerschaftlichen Engagements beschrieben.

⁷ Gewinn- und Renditestreben ist das bedeutendste Ziel eines erwerbswirtschaftlich tätigen Unternehmens (STRACHWITZ 2000: 27).

⁸ Mit Markt wird der ökonomische Ort des Zusammentreffens von Anbietern und Nachfragern bezeichnet, an dem sich der Ausgleich von Angebot und Nachfrage über den Preis vollzieht.

⁹ In diesem Kontext wird unter Staat die hoheitliche Aufgabenwahrnehmung durch Gebietskörperschaften verstanden, die mittels Steuern und Abgaben finanziert wird.

2.1.1.1. Empirische Ergebnisse zum Gesamtumfang des Engagements

Der generelle Umfang des freiwilligen Engagements in Deutschland kann auf der Grundlage verschiedener Studien vorgenommen werden. Hinsichtlich des Gesamtumfangs kommen die Studien allerdings zu unterschiedlichen Ergebnissen.¹⁰ Der niedrigste Wert wurde im Rahmen des Johns Hopkins Comparative Nonprofit Sector Project¹¹ mit einer Beteiligungsquote von 13 Prozent der Gesamtbevölkerung an freiwillig übernommenen Arbeiten ermittelt. Dem gegenüber steht eine Auswertung der Daten des Wertesurveys 1997¹². Dort wird die höchste Beteiligungsquote von 38 Prozent der Bevölkerung ermittelt (WAHL 2002: 14, KLAGES/GENICKE 2002: 56, PEGLOW 2002: 16-18, ROSENBLADT VON 1999). Bei einer differenzierten Betrachtung der Beteiligungsquoten für West- und Ostdeutschland bewegen sich die Schwankungen im Umfang des Engagements je nach Studie zwischen Werten von 16 bis 41 Prozent der Bevölkerung in Westdeutschland und 9 bis 37 Prozent in Ostdeutschland (BEHER ET AL. 2002: 27, BAUR/BRAUN 2000: 115, ENQUETE-KOMMISSION 2002: 62-64). Auf europäischer Ebene sind durchschnittlich 28 Prozent der erwachsenen Bevölkerung zumindest für eine Organisation ehrenamtlich tätig. Die Referenzwerte nach dieser Studie betragen für Westdeutschland 22 bzw. für Ostdeutschland 16,4 Prozent (ANHEIER/TOEPLER 2002). Verschiedene Grundgesamtheiten, unterschiedliche Bezugsgrößen und enger bzw. weiter gefasste Definitionen für Engagement sorgen für diese Unterschiede in der Ermittlung des Beteiligungsgrades. Zudem sind die meisten Untersuchungen auf singuläre Erhebungen beschränkt, so dass sie in der Regel keine Aussage über die Veränderungen des

¹⁰ Neben dem zuvor erwähnten Freiwilligensurvey 1999 sind dies folgende Studien: Zeitbudget-Erhebung 1991/1992, Euro-Vol-Studie 1993-1995, Wertesurvey 1997, Auswertung des Sozio-ökonomischen Panels SOEP 1994, Allensbach 1997 und Johns Hopkins 1996. In ROSENBLADT VON (1999) befindet sich eine systematische Zusammenfassung mit entsprechenden Literaturhinweisen der vorliegenden Studien, in der die Ergebnisse und die der jeweiligen Studie zugrunde liegende Operationalisierung dargestellt und kritisch gewürdigt werden.

¹¹ Im Rahmen des Johns Hopkins Comparative Nonprofit Sector Project werden seit 1990 in ausgewählten Ländern systematisch ökonomische, historische, politische und gesellschaftliche Dimensionen des Dritten (Nonprofit) Sektors erhoben und analysiert. In der ersten Welle der Projektphase wurden die Daten zu Deutschland erhoben und veröffentlicht (ANHEIER ET AL. 2002, ANHEIER ET AL. 2000). Vgl. hierzu auch Seiten 23ff. dieser Arbeit.

¹² Mit Wertesurvey 1997 wird eine repräsentative Befragung von 3.000 Personen der erwachsenen Bevölkerung in Deutschland bezeichnet, die im Frühsommer 1997 durchgeführt wurde. Die Untersuchung befasst sich mit den Themen „Wertewandel“ und „Bürgerschaftliches Engagement“. Die Ergebnisse sind im Speyerer Forschungsbericht „Wertewandel und bürgerschaftliches Engagement an der Schwelle zum dritten Jahrtausend“ veröffentlicht (KLAGES/GENICKE 2002).

Engagements zulassen (BEHER ET AL. 2002). Nach den Ergebnissen der jüngsten Studien, den Freiwilligensurveys 1999/2004, sind rund 34 Prozent (1999) bzw. 36 Prozent (2004) der Bevölkerung über 14 Jahre in Deutschland freiwillig und ehrenamtlich in irgendeiner Form aktiv. In absoluten Zahlen ausgedrückt sind 22 Millionen Personen bürgerschaftlich tätig (ROSENBLADT VON 2001).

Geschlechtsspezifische Unterschiede im Engagementverhalten werden in allen Studien hinsichtlich des Umfangs und der Tätigkeitsfelder bestätigt. Demnach sind Männer häufiger bürgerschaftlich engagiert als Frauen. Die Spanne bewegt sich je nach Studie zwischen 5 und 8 Prozent (WAHL 2002: 17). Nach den Daten des Freiwilligensurveys 1999 beträgt die Beteiligungsquote bei Männern 38 Prozent und bei Frauen 30 Prozent.¹³ Neben einem insgesamt höheren Beteiligungsgrad geben Männer einen erheblich höheren Zeitaufwand für ihr Engagement an (vgl. neben anderen PICOT 2001: 32 und BRAUN/KLAGES 2001: 25). Diese Aussagen treffen nicht für alle Engagementbereiche gleichermaßen zu. Bei Tätigkeiten im sozialen und kirchlich-religiösen Bereich stehen Frauen im Vordergrund. Demgegenüber engagieren sich Männer stärker in Tätigkeitsfeldern mit Berufsrelevanz oder in prestigeträchtigen Bereichen der Freizeit, der Geselligkeit, des Sports sowie der Kultur und Musik (PICOT 2001: 38).

Im Hinblick auf die Altersstruktur lässt sich feststellen, dass 37 Prozent der Jugendlichen der Altersklasse von 14 bis 24 Jahren bürgerschaftlich aktiv sind. Diese Zahl mag überraschen, da in der öffentlichen Debatte häufig das Bild von einer „egozentrischen, nur auf den eigenen Vorteil bedachten Jugend“ (FISCHER ET AL. 2000: 262) wahrgenommen wird. Dabei entspricht die Beteiligungsquote der Jugendlichen derjenigen der 25- bis 59-Jährigen und lässt somit keinen Unterschied zu den Erwachsenen erkennen¹⁴ (PICOT 2001: 127). Mit zunehmendem Alter nimmt die durchschnittliche Beteiligung der Bevölkerung an freiwillig übernommenen Arbeiten ab. So liegt der Anteil innerhalb der Alterskohorten der 50- bis 59-Jährigen, die sich im Übergang vom Berufsleben in den Ruhestand befinden, noch bei 38 Prozent. Nach Eintritt in die Postberufsphase sinkt die Quote unter den 60- bis 69-Jährigen auf 31 Prozent und verringert sich bei den

¹³ Das Bild hat sich im Freiwilligensurvey 2004 nicht wesentlich verändert (GENSICKE ET AL. 2005: 21).

¹⁴ Vermutungen, dass die Quote möglicherweise durch Erhebungsfehler oder dadurch zu hoch sei, dass Jugendliche Bagatelltätigkeiten als bürgerschaftliches Engagement angegeben hätten, konnten nicht bestätigt werden (PICOT 2001: 127-131).

über 70-Jährigen auf unter 20 Prozent (BRENDGENS/BRAUN 2001: 222). Für die kommende Generation von Senioren ist jedoch ein anderer Trend zu erwarten. Demnach lassen ein höheres Bildungsniveau, eine bessere Gesundheit und die demografische Entwicklung vermuten, dass neues Engagementpotential entstehen wird (VORTMANN 2001). Gerade vor dem Hintergrund, dass diese Entwicklung mit einem Ausscheiden aus dem Erwerbsleben in einem Alter zwischen 55 und 65 Jahren einhergeht, in dem sich ein Leistungsabfall in Längsschnittstudien nicht belegen lässt, erscheint diese These plausibel.

Der zeitliche Umfang der Dienstleistungen, die bürgerschaftlich erbracht werden, entspricht dem Äquivalent von mehr als 1,6 Millionen Vollzeitbeschäftigten.¹⁵ Das leistungsstärkste Segment ist mit 31,7 Prozent der Bereich Kultur und Erholung, zu dem die Vielzahl von Sportvereinen gehört. In den Bereichen Religion (18,5 Prozent) sowie Gesundheit und Soziales (14,5 Prozent) werden ein weiteres Drittel der geleisteten Stunden erbracht. Zum letzten Drittel der Engagementfelder, in denen bürgerschaftlich Aktive tätig werden, zählen: Umwelt- und Naturschutz (4,4 Prozent), Bürger- und Verbraucherinteressen (8,3 Prozent), Wirtschafts- und Berufsverbände (3,7 Prozent), Internationale Aktivitäten (2,3 Prozent), Bildung und Forschung (1,2 Prozent), Stiftungen (1,6 Prozent), Wohnungswesen und Beschäftigung (1,6 Prozent) sowie sonstige Bereiche (12,2 Prozent) (ANHEIER ET AL. 2000: 86).

2.1.1.2. Dritter Sektor: Struktur und Rahmendaten

Organisationen, in denen bürgerschaftliches Engagement stattfindet, werden auch als Nonprofit-Organisationen bezeichnet und dem Dritten Sektor zugeordnet. Ansatz und Bezeichnung des Dritten-Sektor-Begriffs gehen – wie bereits erwähnt – auf den US-amerikanischen Soziologen Amitai Etzioni zurück. Er hatte im Zusammenhang mit der Erstellung von Dienstleistungen, die im öffentlichen Interesse liegen und gemeinwohlorientiert sind, auf eine Alternative zwischen Markt und Staat hingewiesen. Nonprofit-

¹⁵ Die Angabe basiert auf einer Auswertung des Sozialwissenschaften-Bus 1996. Demnach wurden in Deutschland insgesamt 2.325.168.000 Stunden ehrenamtlich und freiwillig Dienstleistungen erbracht (ANHEIER ET AL. 2000: 85). Unter Berücksichtigung der tatsächlichen durchschnittlichen Jahresarbeitszeit von Arbeitnehmern in Deutschland im gleichen Erhebungszeitraum von 1.446 Stunden (OECD 2004: 312) ergibt die Gesamtleistung ein Äquivalent von 1,6 Millionen Vollzeitarbeitsplätzen.

Organisationen wären eine zukunftssträchtige Organisationsform, die zwischen den Segmenten in der Lage seien, die jeweils positiven Seiten miteinander zu verbinden (ZIMMER/PRILLER 2004: 18). Die Grenzen zwischen den Sektoren Staat, Markt und Nonprofit-Bereich können allerdings nicht trennscharf gezogen werden, vielmehr ergeben sich in den jeweiligen Grenzbereichen Schnittmengen (SCHUHEN 2002: 22f.).

Strukturmerkmale der Institutionen sind, dass sie

- ▶ als Organisation fassbar,
- ▶ nicht Teil der Hoheitsverwaltung und
- ▶ nicht erwerbswirtschaftlich motiviert sind. Ferner haben sie
- ▶ eigene Entscheidungsorgane und sind somit institutionell unabhängig. Schließlich beruhen sie auf
- ▶ freiwilliger und ehrenamtlicher Beteiligung, entweder in der Gründungsphase und/oder in der Wahrnehmung ihrer Aufgabenerfüllung (SALAMON/ANHEIER 1998: 14, STRACHWITZ 2000: 24).

Im Vergleich zu staatlichen Einrichtungen oder Wirtschaftsunternehmen sind diese Organisationen intermediär tätig, d. h. sie erfüllen mehrere Funktionen zwischen den Polen Markt und Staat. Zunächst wirken sie an der Erstellung von ökonomischen – meist sozialen – Dienstleistungen mit und werden somit Teilnehmer innerhalb des Segmentes Markt. Durch die Bündelung, Vermittlung und Artikulation von Interessen nehmen sie Aufgaben als politischer Akteur innerhalb des öffentlichen Sektors wahr. Überdies ermöglichen sie durch ihre Struktur als Mitgliederorganisation Funktionen bei der sozialen Integration und Sozialisation (ZIMMER/PRILLER 2004: 20f.).

Wirtschaftlich und arbeitsmarktpolitisch ist der Dritte Sektor von großer Bedeutung. So beliefen sich die Gesamtausgaben im Jahr 1995 in diesem Bereich auf knapp 70 Milliarden Euro¹⁶ und betrug somit 3,9 Prozent des Bruttosozialproduktes. Im gleichen Jahr betrug der Gesamtanteil der dem Dritten Sektor zugeordneten Organisationen an der volkswirtschaftlichen Gesamtbeschäftigung 4,93 Prozent. In absoluten Zahlen ausgedrückt sind 2,1 Millionen Beschäftigte im Dritten Sektor hauptberuflich tätig gewesen. Umgerechnet in Vollzeitäquivalente entspricht die Gesamtbeschäftigung 1,4 Milli-

¹⁶ Aktuellere Daten liegen derzeit nicht vor.

onen Arbeitsplätzen. Die Beschäftigung teilt sich dabei in die in Tab. 1 genannten Bereiche auf¹⁷:

Tab. 1: Beschäftigung im Dritten Sektor

Bereich	Beschäftigung		Ehrenamtliche		Verhältnis HA/EA
	Anzahl*	in %	Anzahl*	in %	
Soziale Dienste	559.500	38,8	98.400	11,3	5,69
Gesundheitswesen	441.500	30,6	85.000	9,7	5,19
Bildung und Forschung	168.000	11,7	14.700	1,7	11,43
Wohnungswesen und Beschäftigung	87.850	6,1	19.600	2,2	4,48
Kultur und Erholung	77.350	5,4	400.100	45,9	0,19
Wirtschafts- und Berufsverbände	55.800	3,9	46.600	5,3	1,20
Bürger- und Verbraucherinteressen	23.700	1,6	104.200	11,9	0,23
Umwelt und Naturschutz	12.000	0,8	55.700	6,4	0,22
Internationale Aktivitäten	9.750	0,7	28.500	3,3	0,34
Stiftungen	5.400	0,4	19.700	2,3	0,27
Gesamt	1.440.850	100,0	872.500	100,0	

* in bzw. als Vollzeitäquivalente(n); HA = Beschäftigte, EA = Ehrenamtliche, Basis Vollzeitäquivalente

Quelle: In enger Anlehnung an ANHEIER ET AL. (2000: 81), ANHEIER ET AL. (2002: 29), ZIMMER/PRILLER (2004: 57).

Augenfällig ist, dass in den Sozialen Diensten und im Gesundheitswesen die überwiegende Anzahl der Beschäftigten in Höhe von einer Million Vollzeitarbeitsplätzen angesiedelt sind. Die meisten Ehrenamtlichen werden in dem Bereich Kultur und Erholung, zu dem – wie bereits erwähnt – die Vielzahl der Sportvereine zählt, sowie in dem Bereich Bürger- und Verbraucherinteressen tätig. Mit einem fast 70-prozentigen Gesamtanteil der hauptamtlichen Beschäftigung nehmen die Sozialen Dienste und das Gesundheitswesen innerhalb des Dritten Sektors hinsichtlich der wirtschaftlichen Bedeutung eine herausragende Position ein (ANHEIER ET AL. 2002: 28). Ursächlich hierfür ist das in

¹⁷ Im Rahmen des Johns Hopkins Comparative Nonprofit Sector Project wurde für den internationalen Vergleich eine Definition des Dritten Sektors entwickelt, die private Haushalte und staatliche Dienstleister wie z. B. Gebietskörperschaften, Sozialversicherungen und Kultureinrichtungen in öffentlicher Trägerschaft ausschließt. Dies hat zur Folge, dass in die deutsche Untersuchung erwerbswirtschaftliche oder öffentliche Unternehmen, Regiebetriebe der öffentlichen Hand, Produktions- oder Verbrauchergenossenschaften, Organisationsformen auf Gegenseitigkeit, politische Parteien, reine Kirchenverwaltungen und Glaubensgemeinschaften nicht mit einbezogen werden. (ZIMMER/PRILLER 2004: 33f.). Unstrittig findet in politischen Parteien und Kirchengemeinden bürgerschaftliches Engagement statt, nur liegen hierzu keine vergleichbaren Daten vor, so dass die in der Tabelle aufgelisteten Werte mit dieser Einschränkung betrachtet werden müssen.

Deutschland geltende Subsidiaritätsprinzip¹⁸, das durch die Übertragung in die Sozialgesetzgebung bewirkt, dass Maßnahmen der staatlichen Wohlfahrtspflege zwar öffentlich finanziert, aber durch freie Träger erbracht werden (ANHEIER ET AL. 2002: 23). Diese Finanzierungsform ermöglicht es den Verbänden der Freien Wohlfahrtspflege die Erfüllung ihrer Aufgaben mehr und mehr bezahlten Arbeitskräften zu übertragen, so dass sie in den vergangenen Jahren – gemessen an ökonomischen Parametern wie Umsatz und Beschäftigung – erheblich wachsen konnten (ZIMMER/PRILLER 2004: 60-64).

Das Verhältnis von Beschäftigung und Ehrenamt, jeweils betrachtet zum Vollzeitäquivalent, macht deutlich, dass in den Bereichen Soziale Dienste und Gesundheitswesen der weit überwiegende Teil der Aufgabenerfüllung durch bezahlte Kräfte übernommen wird. Vergleichbare Ergebnisse lassen sich auch im Bereich Bildung und Forschung sowie im Bereich Wohnungswesen und Beschäftigung feststellen. Allerdings bleibt die Gesamtzahl der Beschäftigten deutlich hinter denen der erstgenannten Bereiche zurück. Mit Ausnahme der Wirtschafts- und Berufsverbände, in denen annähernd ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen haupt- und ehrenamtlicher Aufgabenerfüllung vorliegt, dominiert die ehrenamtliche Dienstleistungserstellung in allen anderen Bereichen. Am deutlichsten zeigt sich die Dominanz im Bereich Kultur und Erholung (ANHEIER ET AL. 2000).

2.1.1.3. Verbände der Freien Wohlfahrtspflege

Die Bereiche der Wohlfahrtspflege sind die Gesundheits-, Kinder- und Jugend-, Familien-, Alten- und Behindertenhilfe sowie soziale Hilfen für Menschen in Notlagen und die entsprechenden Aus-, Weiter- und Fortbildungen (vgl. hierzu SCHUHEN 2002: 31 mit weiteren Literaturhinweisen). Innerhalb der Nonprofit-Organisationen nehmen die Ver-

¹⁸ Hierbei handelt es sich um ein ordnungspolitisches Prinzip, welches besagt, dass eine gesellschaftliche Aufgabe nur dann vom Staat wahrgenommen werden soll, wenn die Aufgabe durch den nicht-staatlichen Bereich nicht erfüllt werden kann. Ein weiterer Grundsatz des Subsidiaritätsprinzips ist, dass Aufgaben von der jeweils unteren (kleinsten) Einheit wahrzunehmen sind. Erst wenn dies nicht möglich ist, soll die nächst höhere sie wahrnehmen. Mit dem Subsidiaritätsprinzip ist eine Vorrangstellung der Freien Wohlfahrtspflege vor kommunalen Einrichtungen verbunden, die bereits im Reichswohlfahrtsgesetz von 1926 und der Reichsverordnung über die Fürsorge von 1924 verankert wurde. In den 1950er und 1960er Jahren ist dieses Ordnungsprinzip in Gesetze der Bundesrepublik Deutschland übernommen worden und hielt im Jahre 1967 einer Überprüfung durch das Bundesverfassungsgericht stand (KLUG 1999: 72).

bände der Freien Wohlfahrtspflege eine besondere Rolle ein, da – wie dargestellt – entgeltliche Beschäftigung im Dritten Sektor überwiegend im Gesundheitswesen und den Sozialen Diensten stattfindet; ein Bereich, in dem in erster Linie die Wohlfahrtsverbände tätig sind. Neben den auf Seite 24 dargestellten grundsätzlichen Strukturmerkmalen von Nonprofit-Organisationen sind charakteristische Kennzeichen von Wohlfahrtsverbänden (BEHER ET AL. 2000, SCHUHEN 2002, STEINBACHER 2004):

- (a) Mehrstufige Gliederung: Verbände der Freien Wohlfahrtspflege sind im Wesentlichen bundesweit tätig und dabei vertikal gegliedert, d. h. sie haben bundes- bzw. landesweit operierende Dachverbände und lokale örtliche Gliederungen. Dabei sind sie weitgehend in allen Bereichen der Wohlfahrtspflege tätig.
- (b) Weltanschauliche Zielvorstellung: Sie haben auf der Basis normativer Vorstellung ideale Ziele, die sich aus Traditionen und der Verpflichtung gegenüber bestimmten Sozialmilieus ergeben.
- (c) Themenanwälte/Lobbyfunktion: Sie nehmen stellvertretend für den Einzelnen, der Empfänger von wohlfahrtsstaatlichen Leistungen ist oder nach ihrer Weltanschauung sein sollte, Interessen wahr.
- (d) Produzent sozialer Dienstleistungen: Die ihnen angeschlossenen heterogenen Dienste, Einrichtungen, Vereine und Verbände erbringen direkt vor Ort soziale Dienstleistungen.

Die wesentlichen Akteure im Bereich der Freien Wohlfahrtspflege – und im öffentlichen Bewusstsein als die eigentlichen Wohlfahrtsverbände wahrgenommen – sind die Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege. Sie haben sich zur Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege zusammengeschlossen.¹⁹ Zu ihr gehören die Arbeiterwohlfahrt, der Deutsche Caritasverband, der Deutsche Paritätische Wohlfahrtsverband, das Deutsche Rote Kreuz, das Diakonische Werk der Evangelischen Kirchen in Deutschland sowie die Zentralwohlfahrtsstelle der Juden in Deutschland.²⁰ Auch in der wissenschaftlichen Literatur wird größtenteils auf diese Organisationen abgestellt, wenn

¹⁹ Vgl. hierzu auch Ausführung auf den Seiten 99ff. dieser Arbeit.

²⁰ Auf eine ausführliche Analyse der jeweiligen Verbände soll zugunsten der Darstellung von grundsätzlichen Strukturmerkmalen verzichtet werden. Umfassende Darstellungen finden sich in BEHER ET AL. (2000), WOHLFAHRT (2003), BAUER (1978) bzw. zusammengefasst in SCHUHEN (2002).

die Wohlfahrtsverbände im Fokus der Betrachtung stehen (exemplarisch in STEINBACHER 2004, WOHLFAHRT 2003, SCHUHEN 2002, SCHMID 1996: 15). Damit ist aber gleichzeitig eine Vernachlässigung anderer Organisationen verbunden, die gleichwohl ähnliche Strukturmerkmale aufweisen und vergleichbare historische Entstehungshintergründe haben, nicht hingegen aber als Verband Mitglied der Bundesarbeitsgemeinschaft sind.²¹ Dieser Ausschluss ist hinsichtlich der Eingrenzungserfordernis in wissenschaftlichen Studien verständlich, verkennt aber die Vielzahl von weiteren Organisationen in Deutschland, die – in einen breiten Kontext gestellt – Wohlfahrtsverbände sind. Abgrenzungsmerkmale für Wohlfahrtsverbände von anderen Organisationsformen ließen sich beispielsweise in der Steuergesetzgebung finden. So erweitert der § 23 der Umsatzsteuerdurchführungsverordnung die namentliche Aufzählung von Organisationen, die im Sinne des Umsatzsteuerrechts Wohlfahrtsverbände sind. Demnach sind neben den zuvor genannten Spitzenverbänden der Freien Wohlfahrtspflege auch der Deutsche Blindenverband, der Bund der Kriegsblinden Deutschlands, der Verband Deutscher Wohltätigkeitsstiftungen, die Bundesarbeitsgemeinschaft "Hilfe für Behinderte" und der Verband der Kriegs- und Wehrdienststopfer, Behinderten und Sozialrentner „amtlich anerkannte Verbände der Freien Wohlfahrtspflege“. Die Abgabenordnung verzichtet gänzlich auf eine namentliche Aufzählung und definiert den Begriff der Wohlfahrtspflege in § 66 Abs. 2 wie folgt:

„Wohlfahrtspflege ist die planmäßige, zum Wohle der Allgemeinheit und nicht des Erwerbs wegen ausgeübte Sorge für notleidende oder gefährdete Mitmenschen. Die Sorge kann sich auf das gesundheitliche, sittliche, erzieherische oder wirtschaftliche Wohl erstrecken und Vorbeugung oder Abhilfe bezwecken.“

Im weiteren Sinne sind auch andere große Mitgliederorganisationen Wohlfahrtsverbände, die im Bereich der Freien Wohlfahrtspflege tätig werden, die vorgenannten Merkmale aufweisen und tradierte Weltanschauungen in ihren Leitbildern verankert haben. Namentlich sind dies neben den bereits erwähnten der Arbeiter-Samariter-Bund, die Deutsche Lebensrettungsgesellschaft, die Johanniter-Unfall-Hilfe, der Malteser Hilfsdienst und die Volkssolidarität. Alle diese Verbände erfüllen weitgehend die Kriterien und lassen sich daher unter den Begriff des Wohlfahrtsverbandes subsumieren. Über

²¹ Die Ursache, dass sich die Mitgliederzahl der Bundesarbeitsgemeinschaft seit ihrem Bestehen nicht verändert hat, liegt im Wesentlichen an ihrem restriktiven Aufnahmeverhalten (LABISCH 1979, MÜLLER 1993: 34).

eine eigene Mitgliedschaft in einem der Verbände, die zur Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege gehören, sind sie mittelbar mit dieser verbunden.

Die Ursprünge der Wohlfahrtsverbände gehen bis in die erste Hälfte des 19. Jahrhunderts zurück. Aufgabenschwerpunkte bildeten damals die Fürsorge für Arme und Notleidende, zum Teil im konfessionellen Umfeld. So gehörten das Spenden von Geld oder die Gründung von Anstalten, aber auch die Bereitstellung von zeitlichen Ressourcen zur Errichtung und Aufrechterhaltung lokaler Strukturen dazu. Ziel war es, für verschiedene Problemlagen und unterschiedliche Adressatengruppen eine breit angelegte Infrastruktur vorzuhalten. Bereits zu dieser Zeit wurden Netzwerke sozialer Organisationen und Vereinigungen gebildet, die auf Kooperation und Partnerschaft untereinander ausgelegt waren. Zu Zeiten der Weimarer Republik veränderten sich die Rahmenbedingungen für die Freie Wohlfahrtspflege durch die Verlagerung der Zuständigkeit für Sozialpolitik und Fürsorge in den staatlichen Apparat. Wohlfahrtsorganisationen verstanden es, sich den neuen Gegebenheiten anzupassen und agierten nunmehr als Akteur zwischen Staat und Hilfsbedürftigen. Die freien Träger erbrachten die Dienstleistungen für Bedürftige, die aus staatlichen Mitteln finanziert wurden. Auf diese Weise ist die bis heute vorherrschende duale Struktur zwischen den freien Trägern der Wohlfahrtspflege und der staatlichen Finanzierung entstanden, die im Subsidiaritätsprinzip und der damit verbundenen Verankerung in der Sozialgesetzgebung ihren Ausdruck gefunden hat (zusammenfassend in THRÄNHARDT 2003, SCHUHEN 2002: 31-38, ENQUETE-KOMMISSION 2002: 564-577, BEHER ET AL. 2000: 35-37 und ausführlich in STEINBACHER 2004: 6-62, BAUER 1978).

Ein weiteres Strukturmerkmal von Verbänden der Freien Wohlfahrtspflege ist – wie eingangs dargestellt – die weltanschauliche Ausrichtung ihrer Mitglieder bzw. der betreuten Klienten. Diese Wertvorstellungen bilden das konstitutive Element des Verbandes und sind in den jeweiligen Leitbildern der Organisationen verankert (SCHUHEN 2002: 33f., STEINBACHER 2004: 14). Die Wertorientierung stellte jahrzehntelang einen erfolgreichen Rekrutierungsweg für Menschen dar, die nach ehrenamtlichen Mitwirkungsmöglichkeiten suchten und diese in Wohlfahrtsverbänden fanden, die ihrem Sozialmilieu zugewandt waren. Die Bereitschaft zum Engagement und die organisatorische Einbindung resultierten aus der Passung zwischen der Zugehörigkeit zum katholischen, protestantischen oder dem (sozialdemokratischen) Arbeitermilieu auf der einen Seite und dem diesem Milieu zugewandten Wohlfahrtsverband auf der anderen Seite (ENQUETE-KOMMISSION 2002: 566f.).

Mitte der 1960er Jahre und zu Beginn der 1970er Jahre wurden im Bereich der Sozialgesetzgebung die Ansprüche auf wohlfahrtsstaatliche Leistungen weiter ausgebaut, was zur Folge hatte, dass hierfür finanzielle Mittel zur Verfügung gestellt und – dem Subsidi-

diaritätsprinzip folgend – private Träger mit der Durchführung der Leistungen beauftragt wurden. Einen Großteil dieser öffentlich finanzierten und neu geschaffenen Aufgaben nehmen seitdem Wohlfahrtsverbände wahr, mit dem Ergebnis, dass zu dieser Zeit die Organisationen rapide wuchsen. Kehrseite der Medaille ist jedoch, dass staatliche Institutionen die Erfüllung der übertragenen Aufgaben hinsichtlich ihrer konkreten Durchführung nach rechtlichen und verwaltungsbezogenen Gesichtspunkten regeln. Wollen Wohlfahrtsverbände an der arbeitsteiligen Aufgabenerfüllung partizipieren, haben sie ihre Betriebsabläufe so zu gestalten, dass sie gesetzlich normierten Ansprüchen genügen. Diese Entwicklung führt zu einer erheblichen Zunahme von bürokratischen Abläufen innerhalb der Einrichtungen und verstärkt den Trend, Aufgaben durch hauptamtlich bezahltes Personal erfüllen zu lassen.²² Der Prozess setzte in einer Zeit ein, in der konfessionelle und weltanschauliche Unterschiede an Bedeutung verloren, so dass die traditionellen Profile der Verbände mittlerweile von einem Professionalisierungsdruck überlagert werden (ENQUETE-KOMMISSION 2002: 565-577, WOHLFAHRT 2003). Neben dem gesellschaftlichen Wertewandel haben die organisationsstrukturellen Veränderungen eine nachhaltige Wirkung auf bürgerschaftliches Engagement in Wohlfahrtsverbänden ausgelöst. Kennzeichen der geänderten Strukturen in den Verbänden ist eine Spezialisierung innerhalb der sozialen Berufe mit klar umschriebenen fachlichen Standards, deren Einhaltung an formellen Qualifizierungsnachweisen festgemacht wird. Zudem werden Dienstleistungen auf Basis von Verträgen und Vereinbarungen mit öffentlichen Trägern erbracht, die sich ausschließlich an fachlichen und betriebswirtschaftlich akzeptierten Standards orientieren. Hierdurch ergeben sich erhebliche Zugangsbarrieren für Personen, die Interesse daran haben, sich bürgerschaftlich zu engagieren (ENQUETE-KOMMISSION 2002: 568).

2.1.1.4. Motivwandel im Engagement und Folgen für die gesellschaftliche Beteiligung

Menschen, die heute bürgerschaftlich aktiv werden, haben ein anderes Verständnis von ihrem Engagement, als das traditionell der Fall war. Sie „wollen Anerkennung, Spaß und sich selbst verwirklichen, wollen Möglichkeiten der Teilhabe am öffentlichen Le-

²² In diesem Zusammenhang wird auf den daraus resultierenden Qualifizierungsdruck auf ehrenamtlich Tätige verwiesen, der ausführlicher auf den Seiten 85ff. dieser Arbeit thematisiert wird.

ben und an der Gestaltung sozialer Sachverhalte realisieren, wollen das Gefühl haben, etwas Nützliches, Wichtiges, etwas für das Gemeinwohl getan oder anderen eine Freude bereitet zu haben, wollen ein Stück Verantwortung übernehmen und dabei vielleicht auch mit anderen Menschen, mit denen sie gerne zusammen sind, ihre Zeit verbringen“ (BEHER ET AL. 2000: 7). So lautet die These, wenn es um die Beschreibung der heutigen Motive für ehrenamtliches Engagement geht. Traditionell hingegen ist bürgerschaftliches Engagement eine von selbstlosem Handeln geprägte Laienarbeit, die milieugebunden und unentgeltlich in einer Trägerorganisation geleistet wird und die mit einer dauerhaften Bindung an eine solche Organisation verbunden ist. Neue Formen des Engagements sind hingegen gekennzeichnet von einem vielfältigen, zeitlich begrenzten und tätigkeitsorientierten sowie von einem ausbildungsbezogenen Engagement in verschiedenen Organisationsformen. Bürgerschaftliches Engagement wird niedrig entlohnt und als Medium der Selbstfindung und Selbstsuche genutzt. Organisationsformen mit einer ausgeprägten hierarchischen Struktur und einer hohen Regelungsichte lassen es nicht zu, diese gewandelten Motive zu verwirklichen. Hierin wird eine der Ursachen gesehen, warum in Kirchen, Parteien, Gewerkschaften und Großorganisationen der Freien Wohlfahrtspflege seit Jahren die Zahlen derer zurückgehen, die bereit sind, sich aktiv an der Aufgabenerfüllung zu beteiligen (WAHL 2002, BEHER ET AL. 2000, ANHEIER/TOEPLER 2002: 31, BAUR/BRAUN 2000: 93).

Ob dieser behauptete Rückgang von aktiv Tätigen in absoluten Werten tatsächlich zu belegen ist, kann bezweifelt werden (vgl. hierzu PRILLER 2004, WAHL 2002 und Ausführungen auf den Seiten 114ff. dieser Arbeit). Zumindest für Wohlfahrtsverbände lässt sich ein empirischer Beweis für diese Feststellung nicht führen. Von einem „beträchtlichen Rückgang der Personalressourcen, die von Wohlfahrtsverbänden mobilisiert werden können“ (OFFE/FUCHS 2001: 485) oder der Beobachtung, dass „in der öffentlichen Sozialen Arbeit ... ehrenamtliche Tätigkeiten fast vollständig verschwunden [sind]“ (STEINBACHER 2004: 66) wird berichtet. Diese Analysen stützen sich auf Aussagen der Wohlfahrtsverbände, die über einen Rückgang der Zahlen ihrer aktiv Tätigen klagen (OTTNAD ET AL. 2003: 53-56). Über die Zahl der ehrenamtlich Tätigen in Wohlfahrtsverbänden gibt es allerdings – gerade in einer Längsschnittbetrachtung – keine gesicherten Daten. So schätzt die Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege die Zahl der Bürger, „die sich freiwillig und ehrenamtlich in der Freien Wohlfahrtspflege, ihren Hilfswerken und Initiativen sowie in den ihnen angeschlossenen Selbsthilfegrup-

pen sozial engagieren“ (BAGFW 2001: 7) und gibt diese mit 2,5 bis 3 Millionen Menschen an. In den Selbstdarstellungen der zur Bundesarbeitsgemeinschaft gehörenden sechs Spitzenverbände wird vermieden, konkrete Zahlen zu nennen, vielmehr wird der Umfang mit „mehreren hunderttausend Ehrenamtlichen“ angegeben (BAGFW 2001: 49-5, OECKL 1950-1993).²³ Insofern erscheint Zweifel angebracht, wenn zwar plausibel wirkende, aber empirisch nicht belegbare Aussagen über den Rückgang von freiwilligem Engagement in Wohlfahrtsverbänden ausschließlich auf Vermutungen der Verbände gestützt werden. Wie auf den Seiten 103ff. dieser Arbeit nachgewiesen werden wird, beklagt sich auch der ASB seit Jahren über seine Schwierigkeiten, ehrenamtlich Engagierte zu finden (ASB 1984: 18, ASB 1991: 47), gleichwohl ist die Gesamtzahl der aktiven Mitglieder seit dem Jahre 1967 relativ konstant.

Ferner ist es fraglich, ob durch den zuvor beschriebenen Motivwandel bereits ein grundlegender Strukturwandel in den Organisationsformen zu erblicken ist, oder sich nur ein Trend abzeichnet (ENQUETE-KOMMISSION 2002: 109). Einvernehmen besteht darüber, dass insgesamt eine „Modernisierung“ des Engagements stattgefunden hat. Die Folgen hieraus sind die Zunahme der Vereinsdichte und der Engagementformen, die einen niedrigen Formalisierungsgrad aufweisen. Dass bisher nur rund 13 Prozent der ehrenamtlich erbrachten Arbeit innerhalb von weniger institutionalisierten Gruppen und Initiativen geleistet wird, zeigt, dass dieser Wandel nicht zu einer grundlegenden Verdrängung von klassischen Organisationsformen geführt (WAHL 2002: 21), sondern sich das Engagement innerhalb der Vereine modernisiert hat (ENQUETE-KOMMISSION 2002: 109). Die Menschen werden nach wie vor als Mitglieder von Vereinen aktiv, allerdings nicht aus der Zugehörigkeit zu einem sozialen Milieu heraus, sondern um die jeweiligen individuellen Motive zu verwirklichen (ANHEIER/TOEPLER 2002: 32, aber auch in HEINZE/STRÜNCK 2000, KULBACH 2002, BEHER ET AL. 2000).

²³ Im Zuge einer umfassenden Recherche zur Vorbereitung dieser Arbeit wurde erneut versucht, Daten der Einzelverbände zu ermitteln, die auf gesicherten Erkenntnissen beruhen. In den Jahrbüchern der Verbände werden regelmäßig keine konkreten Daten in Bezug auf ehrenamtlich Tätige genannt. Vielmehr gibt die Arbeiterwohlfahrt an, „Tausende von Ehrenamtlichen“ in ihren Reihen zu haben. Der Deutsche Caritasverband und das Deutsche Rote Kreuz beziffern die Zahl ihrer Ehrenamtlichen mit „mehreren hunderttausend“ (BAGFW 2001: 54f.) und das Diakonische Werk hat nach eigenen Angaben 250.000 bis 400.000 Ehrenamtliche. Die Schwankungsbreite und die mangelnde Präzision der erhaltenen Angaben lässt eine zuverlässige Aussage zum Gesamtumfang von ehrenamtlich erbrachten Leistungen in Spitzenverbänden der Freien Wohlfahrtspflege nicht zu. Auf dieses, aus wissenschaftlicher Sicht sehr „ärgerliche Dilemma“, haben neben anderen bereits KLUG (1999: 84) und BEHER ET AL. (2000: 69) hingewiesen.

In diesem Kontext sind die zentralen Hypothesen empirischer Studien von Bedeutung. In der Literatur wird diskutiert, dass sich die Lebenswege individualisiert haben und damit weniger vorgezeichnet sind. Diese Veränderungen ermöglichen dem Einzelnen, sich von sozialen Zwängen zu lösen und einen Lebensstil zu finden, der nicht von milieuspezifischen Vorgaben geprägt ist. Enttäuschungen und Überforderungen sind das Risiko, das mit diesem Individualisierungsprozess einhergeht, da gerade in Zeiten hoher Arbeitslosigkeit und sozialer Umbrüche jeder seinen eigenen Weg finden muss (HRADIL 2002, ENQUETE-KOMMISSION 2002: 111). Für das bürgerschaftliche Engagement bedeutet der Wandel, dass sich Organisationsformen herausgebildet haben, die es Menschen ermöglichen, eine Tätigkeit auszuführen, die der aktuellen Lebenssituation, der sozialen Lage und der biografischen Passung entsprechen (ENQUETE-KOMMISSION 2002: 111).

Das aber bedeutet, dass potentiell Interessierte eine derart geprägte Organisation, Gruppe oder Initiative zunächst ausfindig machen müssen. Dazu ist erforderlich, dass sie initiativ werden sowie eigene Ideen entwickeln und sich unter Umständen auch mit Widerständen auseinandersetzen müssen. Um in solchen Gruppen mitarbeiten zu können, reicht es nicht aus nur einer bestimmten Bevölkerungsgruppe anzugehören, vielmehr stellen höhere Bildungsabschlüsse und die damit einhergehenden Qualifikationen wichtige Kriterien dar, um überhaupt Zugang zu intermediären Organisationen zu finden. Personen, die solche Vorzüge nicht haben, finden nur schwer Zugang zu diesen Assoziationsformen (STRICKER/STRASSER 2005, PANKOKE 2002a: 79).

Die Problematik liegt also zunächst nicht in dem Verlust der Sicherheit tradierter Orientierungen, sondern vielmehr darin, das eigene Leben erfolgreich gestalten zu müssen (BRÖMME/STRASSER 2001a). Die empirischen Daten belegen, dass vor allem Menschen freiwillig aktiv sind, die höher gebildet und wirtschaftlich abgesichert sind sowie in einem Beschäftigungsverhältnis stehen (BRAUN/KLAGES 2001: 46-49). Mehrfachmitgliedschaften lassen sich insbesondere bei Personen mit höherem Bildungsniveau nachweisen. Aus den Studien ist erkennbar, dass eine positive Korrelation zwischen dem Niveau der formellen Bildung und dem Engagementverhalten des Einzelnen besteht. Mit anderen Worten ausgedrückt: die Wahrscheinlichkeit, dass sich Menschen mit niedrigeren Bildungsabschlüssen Vereinigungen anschließen, ist geringer als bei Menschen mit höheren Bildungsabschlüssen (OFFE/FUCHS 2001: 447-451, WUTHNOW 2001, PUTNAM 1999). Diese Zusammenhänge werden in der Arbeit als *Bildungsthese* bezeichnet.

Im Kontext der Bildungsthese soll eine weitere Hypothese dargestellt werden: Innerhalb unserer Gesellschaft haben u. a. der gestiegene Wohlstand, die Bildungsexpansion und die damit verbundene soziale sowie räumliche Mobilität zur Transformation traditioneller – sozialdemokratischer oder kirchlicher – Sozialmilieus geführt. Damit haben sich

nicht selten herkömmliche Rekrutierungswege in intermediäre Organisationen, die sich aus der Zugehörigkeit zu einem sozialen Milieu ergaben, deutlich verengt. Dies habe zur Folge, dass bestimmte Bevölkerungsgruppen am freiwilligen Engagement nicht (mehr) partizipieren (vgl. PANKOKE 2002a, BRÖMME/STRASSER 2001a). Eine Auswertung der Allbus-Daten²⁴ der Jahre 1980 bis 1998 zeigt auf der Makroebene, dass Männer mit Volks- und Hauptschulabschluss bzw. Arbeiter²⁵ in dem genannten Zeitraum den größten Rückgang in der Mitgliedschaftsquote verzeichnen. Die Tendenz vom Helfer zum freiwilligen Experten scheint weite Bereiche des gesellschaftlichen Engagements erfasst zu haben (BRÖMME/STRASSER 2001b). Dieser Befund wird in der Literatur durchgängig bestätigt (PUTNAM 1999, WUTHNOW 2001, BRÖMME/STRASSER 2001a). In dieser Arbeit werden diese Überlegungen als *Sozialmilieuthese* bezeichnet.

²⁴ Allgemeine Bevölkerungsumfrage der Sozialwissenschaften. Dies ist eine repräsentative Befragung von rd. 3.000 Probanden zu sozialwissenschaftlich relevanten Themen, die seit 1980 alle zwei Jahre durchgeführt wird. ALLBUS wird vom Zentrum für Umfragen, Methoden und Analysen e. V., Mannheim, und dem Zentralarchiv für Empirische Sozialforschung, Köln, in Zusammenarbeit mit dem ALLBUS-Ausschuss realisiert. Die Daten sind beim Zentralarchiv für Empirische Sozialforschung (Köln) erhältlich.

²⁵ „Arbeiter“ soll hier im engeren Sinne verstanden werden, also Personen umschreiben, die insbesondere ausführende und überwiegend körperliche Arbeiten verrichten.

2.1.2. Ehrenamt als Leitbegriff

In der Diskussion wurde bisher nicht genau definiert, was bürgerschaftliches, freiwilliges oder ehrenamtliches Engagement eigentlich ist. Diese Ungenauigkeit wurde zunächst hingenommen, um nicht zu Beginn der Arbeit Eingrenzungen vornehmen zu müssen, die ein eingeschränktes Bild vom Engagement in Deutschland vermitteln. Nachfolgend wird dieser Mangel nun behoben und das Untersuchungsfeld weiter eingegrenzt.

2.1.2.1. Ehrenamt als eine Form des bürgerschaftlichen Engagements

Einvernehmen besteht auf wissenschaftlicher Ebene darüber, dass mit jedem der jeweils verwendeten Begriffe Engagement von Bürgern beschrieben wird, die etwas für das Gemeinwohl tun (BEHER ET AL. 2002, PEGLOW 2002, ENQUETE-KOMMISSION 2002: 73f., BALDES ET AL. 2001: 35-40). So wird diese Tätigkeit auch als Freiwilligenarbeit, Nebenberuf, Bürgerengagement und Initiativ- oder Projektarbeit bezeichnet. Ferner besteht Einvernehmen darüber, dass die Begriffe dieses Engagements je nach Betrachtung weiter oder enger ausgelegt und zum Teil mit demselben Begriff unterschiedliche Phänomene erfasst werden. Letztlich kommt es darauf an, in empirischen Studien den Begriff zu wählen, der umgangssprachlich von den befragten Probanden genutzt wird, und ihn anschließend zu einem übergreifenden Bezugsrahmen zusammenzuführen.

In der Unschärfe des jeweils verwendeten Begriffs ist die Ursache für unterschiedliche Bewertungen zu Einzelaspekten des Engagements, aber auch zu den divergierenden Zahlen zum Gesamtumfang zu sehen. Die Überwindung dieser Widersprüche erscheint für eine empirische Untersuchung zum Umfang von Freiwilligenarbeit in der Gesellschaft wichtig zu sein, um eine genaue Analyse der beobachteten Phänomene vornehmen zu können. In einer Untersuchung, bei der die Grundgesamtheit der Engagierten durch die Wahl des Untersuchungsfeldes vorbestimmt ist – wie in der hier vorliegenden Arbeit –, ist dieses Definitionsmoment aber von untergeordneter Bedeutung. Vielmehr muss die begriffliche Zuordnung auf eine breite Akzeptanz innerhalb des Untersuchungsfeldes stoßen. Für den untersuchten Verband wird angenommen, dass der Begriff Ehrenamt für die Bezeichnung von Engagement von Bürgern breite Akzeptanz findet, so dass er für diese Studie als Leitbegriff gewählt wurde. Begründet wird die Annahme damit, dass die heutigen Verbände der Freien Wohlfahrtspflege eine lange Tradition mit bürgerschaftlichem Engagement – oder genauer: mit der Aufgabenerfüllung auf ehrenamtlicher Basis – eint. Wohlfahrtsverbände und Ehrenamt sind Begriffe, die nicht von-

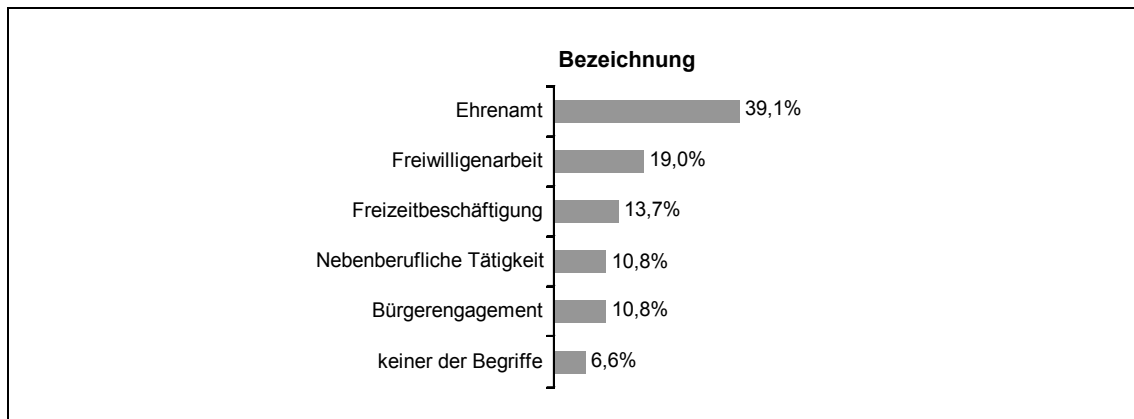
einander zu trennen sind und wechselseitige Assoziationen auslösen (BEHER ET AL. 2000: 35, BAGFW 2001).

Diese Festlegung soll keinesfalls die große und berechnete Anzahl von Veröffentlichungen negieren, die sich gerade mit der Diskussion um die begriffliche Unschärfe befassen. Im Gegenteil, es ist anzuerkennen, dass der Begriff des Ehrenamtes nur einen Teilaspekt des gesamten bürgerschaftlichen Engagements umschreibt (BOCK 1994, RAUSCHENBACH 1999) und im Kern als Synonym für die klassische und historisch gewachsene Form von Freiwilligenarbeit verstanden wird. Ob mit der Verwendung des einen oder anderen Begriffs auch gleichzeitig eine wissenschaftstheoretische Zuordnung vorgenommen wird, wie von einigen Autoren dargestellt, ist fraglich (OLK 2001, zusammenfassend in ENQUETE-KOMMISSION 2002: 82f.). Insofern überzeugen die von BAUR/BRAUN (2000: 110-114) dargestellten Überlegungen, dass der verwendete Begriff nicht auf tiefer liegende theoretische Zusammenhänge schließen lässt, sondern vielmehr semantischen Trends und Moden entspricht. Unstrittig hingegen scheint zu sein, dass bürgerschaftliches Engagement der umfassendste und daher konkurrenzlose Begriff für den engagierten Bürger ist (zusammenfassend hierzu ENQUETE-KOMMISSION 2002: 73f.). Typischerweise wird vom Ehrenamt gesprochen, wenn auf Engagement in stark strukturierten Organisationsformen abgestellt wird, das an eine Mitgliedschaft in einer freiwilligen Vereinigung gebunden ist (BADEL 2002a). Insofern entspricht der Begriff Ehrenamt der Engagementform eines milieugebundenen Wohlfahrtsverbandes, der untersucht werden soll (KAMPMANN-GRÜNEWALD 2004: 24, BEHER ET AL. 2002: 35).

Aus diesem Grund wird in Übereinstimmung mit RAUSCHENBACH (1999: 67f.) der Begriff in dem Bewusstsein der Unschärfe als Synonym für alle Facetten von Formen des bürgerschaftlichen Engagements verwendet, die in einem Wohlfahrtsverband vorkommen können. Im Zuge der empirischen Erhebung wurden die im Untersuchungsverband aktiven Personen gleichwohl gefragt, wie sie ihr Engagement bezeichnen und welcher Kategorie sie es zuordnen würden. Im Vorgriff auf die Darstellung der Ergebnisse sollen die Antworten auf diese Frage hier vorgestellt werden. Insgesamt ist das Bild uneinheitlich, auch wenn die größte Gruppe der Befragten mit einem Anteil von 39,1 Prozent die Bezeichnung „Ehrenamt“ für das Engagement gewählt hat. 60 Prozent charakterisieren ihre Tätigkeit anders und haben eine der übrigen Bezeichnungen gewählt. Eine deutliche Präferenz für einen der anderen Begriffe lässt sich allerdings nicht erkennen.

Insofern erscheint auch nach Auswertung der empirischen Daten die Bezeichnung „Ehrenamt“ geeignet, um bürgerschaftliches Engagement, das in einem Wohlfahrtsverband erbracht wird, zu beschreiben. Daher wird Ehrenamt im Folgenden im weitesten Sinne aufgefasst, aber gleichwohl durch die nachstehend diskutierten Merkmale eingegrenzt. Die Antworten der Befragten sind in Abb. 1 zusammengefasst:

Abb. 1: Bezeichnung für Engagement im Untersuchungsfeld ASB



Quelle: Eigene Berechnungen nach ASB 2002

2.1.2.2. Merkmale des Ehrenamtes

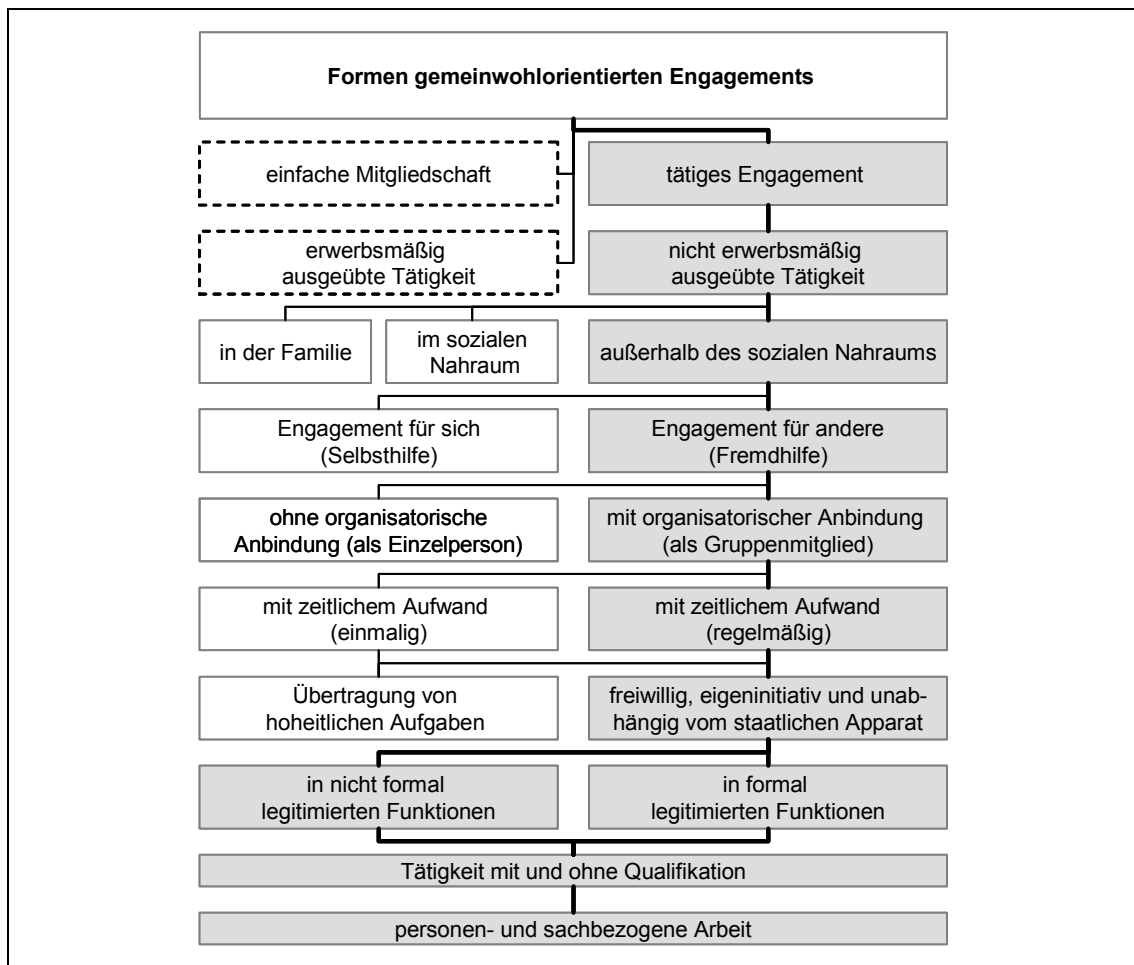
Der Begriff des Ehrenamtes ist im allgemeinen Sprachgebrauch gegenwärtig. Daher sollte es auf den ersten Blick möglich sein, in einigen wenigen Sätzen zu definieren, was gemeint ist. Bei genauer Betrachtung wird allerdings schnell deutlich, dass dem nicht so ist. BEHER ET AL. (2002) haben systematisch empirische Studien daraufhin analysiert, wie der Begriff des Ehrenamtes im Kontext der jeweiligen Studie definiert und verwendet wurde. Sie stellen fest, dass die verschiedenen Autoren in ihren Studien Definitionen durch die Übernahme aus Lexika oder in Anlehnung an soziologische Grundlagenwerke Max Webers gebildet haben (ebd.: 103, vgl. auch WINKLER 1988: 25-28). Zusammenfassend extrahieren sie insgesamt zehn Dimensionen von Merkmalen, die in den untersuchten Studien verwendet wurden, und ordnen diesen Gegensatzpaare zu, zwischen denen sich Ehrenamt positioniert. Diese sind: (1.) unbezahlte und bezahlte Arbeit, (2.) geringes und erhebliches zeitliches Engagement, (3.) Engagement für sich und für andere, (4.) Engagement innerhalb und außerhalb des sozialen Nahraums, (5.) Arbeit mit und ohne organisatorische Anbindung, (6.) selbstbestimmtes Engagement und Übertragung von hoheitlichen Aufgaben, (7.) ehrenamtliche Arbeit mit und ohne Qualifikation, (8.) personen- und sachbezogene Arbeit, (9.) einfache Mitgliedschaft und tätiges Engagement und schließlich (10.) formal und nicht formal legitimierte Funktion (BEHER ET AL. 2002: 104).

Hierdurch ergibt sich die Möglichkeit, den Begriff grundsätzlich einzugrenzen und diesen eng oder weit auszulegen (vgl. hierzu auch MAYERHOFER 2001). Schließlich bieten sie für eine Operationalisierung von Formen des gemeinwohlorientierten Engagements

Entscheidungsoptionen an, die im nachstehenden Schaubild dargestellt sind (BEHER ET AL. 2002: 146).

Analog zu BAUR/BRAUN (2000: 116f.) und BALDES ET AL. (2001: 38) werden die in Abb. 2 grau unterlegten Formen des Engagements auch im Rahmen dieser Arbeit als ehrenamtliche Tätigkeit verstanden und mit Ehrenamt bezeichnet.

Abb. 2: Entscheidungsoptionen zur Festlegung des Untersuchungsgegenstandes



Quelle: Analog zu BEHER ET AL. (2002: 146), BAUR/BRAUN (2000: 117), BALDES ET AL. (2001: 38).

Im Folgenden werden die jeweiligen Merkmale diskutiert:

Merkmale: tätiges Engagement und nicht erwerbsmäßig ausgeübte Tätigkeit

Großorganisationen sind davon geprägt, eine Vielzahl von Vereinsmitgliedern zu haben, die regelmäßig einen Beitrag zahlen, hingegen aber nicht tatsächlich aktiv tätig werden (PUTNAM 1999: 49-51). Mit dem Merkmal „tätiges Engagement“ erfolgt eine Abgren-

zung zu passiven oder fördernden Mitgliedschaften. Der Begriff des Ehrenamtes umfasst damit nicht die bloße Zugehörigkeit zu einer freiwilligen Assoziation und die Zahlung eines Beitrages, sondern gemeint sind gelebte Mitgliedschaften, in denen die Ehrenamtlichen aktiv von ihren Rechten und Pflichten aus dem Mitgliedschaftsverhältnis heraus Gebrauch machen. In Großvereinen der Wohlfahrtspflege, in denen sowohl aktives Engagement als auch Formen der finanziellen Unterstützung an den Status der Mitgliedschaft gebunden sind, erscheint eine solche Differenzierung geboten. Die nur zahlenden Mitglieder sind nach diesem Verständnis nicht ehrenamtlich tätig.

Das Merkmal „nicht erwerbsmäßig ausgeübte Tätigkeit“ stellt – verkürzt ausgedrückt – darauf ab, dass die Tätigkeit unentgeltlich und nicht vergütet erbracht wird. Die Unentgeltlichkeit als wesentliches Strukturmerkmal ist in der Literatur unumstritten und historisch belegt (AUERBACH/WIEDEMANN 1997: 7, BEHER ET AL. 2002: 107). So wurde nach WINKLER (1988: 37) der Begriff erstmals in einem Gesetz der Landesgemeindeordnung für Westfalen aus dem Jahre 1856 benutzt, um Merkmale für das Amt eines Gemeindevorstehers zu definieren. Demnach sollte dieser seinen Dienst unentgeltlich – nur gegen Dienstunkostenpauschale – entrichten. Eindeutig ist bereits in dieser Formulierung, dass mit der Tätigkeit keine Vergütung verbunden ist, die der Sicherung des Lebensunterhaltes dient. Oder, wie in der Bezeichnung des Merkmals ausgedrückt: Mit dem Ehrenamt ist keine Vergütung im Sinne einer erwerbsmäßig ausgeübten Tätigkeit verbunden. Eine Vergütung im Sinne von bezahlter Arbeit schließt die Bezeichnung Ehrenamt aus.

Allerdings ist die schon 1856 zugestandene Kostenpauschale bis heute hinsichtlich ihrer Art und Höhe umstritten und lässt Fragen nach der Unentgeltlichkeit aufkommen. Bereits im 19. Jahrhundert wurden Reisekosten, Auslagen und pauschale Tagessätze unter anderem auch für versäumte Zeit und entgangenen Gewinn aus dem Hauptberuf erstattet (WINKLER 1988: 38). Die Praxis einer solchen Kostenerstattung hat sich bis heute fortgesetzt bzw. der Aufwand aus einem Ehrenamt wird der Einfachheit halber pauschal, d. h. ohne Nachweis der tatsächlich entstandenen Kosten, abgegolten. Im Laufe der Jahrzehnte haben sich hierzu von staatlichen Instanzen (Fiskus, Kommunalverwaltungen, Gerichte u. a.) in unterschiedlichen Kontexten akzeptierte Rahmenbedingungen entwickelt, die konkrete Einzelfragen regeln und zum Teil in gesetzlichen Normen verankert sind.

Vor dem Hintergrund des beschriebenen Strukturwandels des Ehrenamtes scheint eine zu enge Auslegung des Anspruchs der Unentgeltlichkeit unangemessen. Gerade eine geringe Vergütung oder eine unbürokratische Regelung über die Erstattung von Aufwendungen stellt auch eine Art des Ausdrucks von allgemeiner Wertschätzung dar. Daher wird bei Zahlung einer angemessenen Aufwandsentschädigung oder einer geringfü-

gigen Vergütung, die der Arbeitsleistung nicht angemessen ist, die Einordnung als Ehrenamt regelmäßig nicht verworfen (BEHER ET AL. 2002: 107).

Problematischer wird die Zuordnung in Fällen, in denen Mitarbeiter, die gegen Entgelt beschäftigt werden, in ihrer Freizeit über die arbeitsrechtlich geschuldete Leistung hinaus für ihren Arbeitgeber „ehrenamtlich“ tätig sind (BEHER ET AL. 2002: 108). Zu denken ist zum Beispiel an einen Verwaltungsmitarbeiter einer Hilfsorganisation, der am Wochenende in seiner Freizeit Dienstleistungen im Wasserrettungsdienst erbringt. Auch ein enger Zusammenhang von freiberuflicher oder gewerblicher Tätigkeit von Engagierten mit der Organisation, für die sie ehrenamtlich tätig sind, lässt Fragen nach der Unentgeltlichkeit der Leistung aufkommen (CNAAN ET AL. 1996). Ist der Rechtsanwalt, der alle Prozesse für einen Sportverein führt, diesen in juristischen Fragen berät und gleichzeitig Vorstandsmitglied des Sportvereins ist, ehrenamtlich tätig? Oder wie ist die Frage bei einem Pächter einer Tankstelle zu beantworten, der Präsident einer gemeinnützigen Organisation ist, deren Fahrzeuge in seinem Betrieb betankt werden? Sind die Fragen anders zu beantworten, wenn der Mitarbeiter der Hilfsorganisation nicht in der Verwaltung, sondern im Rettungsdienst angestellt ist, oder der Rechtsanwalt nicht Vorstandsmitglied des Sportvereins ist, sondern als Übungsleiter eine Kindersportgruppe betreut, oder der Pächter der Tankstelle nicht Präsident der Organisation ist, sondern in der Suppenküche derselben ehrenamtlich tätig ist? Es liegt nahe, eine Diskussion dieser Aspekte im Zusammenhang mit der Entgeltlichkeit zu führen und zu fragen, wann die Grenze zur erwerbsmäßig ausgeübten Tätigkeit überschritten ist. Eine Antwort wird sich nur bei Betrachtung des konkreten Einzelfalls geben lassen. Alle originären Tätigkeiten in diesen Beispielen werden unentgeltlich ausgeführt, so dass eine Zuordnung zur Kategorie Ehrenamt zulässig erscheint.

Bei der Konzeption des Forschungsdesigns für diese Arbeit wurde auf die vorstehenden Aspekte gleichwohl besondere Rücksicht genommen. Bei der Festlegung der Grundgesamtheit der Ehrenamtlichen ist zunächst die Einschätzung des untersuchten Verbandes hierzu übernommen worden, wer ehrenamtlich tätig ist. Im Rahmen der durchgeführten Befragung wurden von den repräsentativ ausgewählten Probanden Daten darüber erfragt, ob sie neben ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit auch hauptamtlich beim Verband beschäftigt sind (Frage 50), eine Vergütung oder Entschädigung für ihre Tätigkeit erhalten (Frage 14) oder beruflichen Nutzen aus ihrer Tätigkeit ziehen (Fragen 16, 47).

Merkmale: außerhalb des sozialen Nahraums, Engagement für andere (Fremdhilfe), mit organisatorischer Anbindung (als Gruppenmitglied), mit zeitlichem Engagement (regelmäßig)

Die beiden ersten Merkmale „außerhalb des sozialen Nahraums“ und „Engagement für andere (Fremdhilfe)“ stellen auf den Nutznießer der erbrachten Dienstleistung ab. Das Engagement wird demnach gegenüber Unbekannten erbracht, zu denen der Ehrenamtliche in der Regel zuvor keinen Kontakt hatte. Die gemeinsame Beziehung bzw. Bindung entwickelt sich aus der Hilfestellung oder der Dienstleistung heraus. Ehrenamtliche im Sinne dieser Definition sind nur Personen, die außerhalb ihres familiären Umfeldes, ihres Freundes- und Bekanntenkreises für Fremde tätig werden. Ehrenamtliches Engagement richtet sich demnach an jedermann. Selbsthilfe wird durch diese definitorische Eingrenzung nicht erfasst²⁶ (BEHER ET AL. 2002: 111; CNAAN ET AL. 1996: 370).

Das Merkmal „mit organisatorischer Anbindung“ ist eine Folge aus den zuvor aufgestellten Ansprüchen. Soll ehrenamtliche Tätigkeit außerhalb des Nahraumes stattfinden und Engagement für Fremde darstellen, muss das Zusammenwirken von Ehrenamtlichem und Hilfsbedürftigem organisiert werden, da die Beziehung erst durch das ehrenamtliche Wirken entsteht. Insofern ist eine organisatorische Anbindung an eine Institution, welche die Vermittlung zwischen beiden Akteuren übernimmt, erforderlich (BEHER ET AL. 2002: 111).²⁷ Ferner wird im Sinne der Definition davon ausgegangen, dass ehrenamtlich Tätige nicht nur einmalig oder sporadisch an der Dienstleistungserbringung beteiligt sind, sondern hieran regelmäßig mitwirken.

²⁶ Die definitorische Ausgrenzung von Selbsthilfe erscheint – auch im Untersuchungsfeld – insofern problematisch, als die Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege die organisatorische Unterstützung von Selbsthilfegruppen und Nachbarschaftshilfen ausdrücklich zu ihren Zielen erklärt haben (BAGFW 2001: 5 u. 49, KLUG 1999: 84-86). Durch den Einbezug aller ehrenamtlich Engagierten des untersuchten Verbandes in die Grundgesamtheit wurden auch Ehrenamtliche erfasst, die nach dieser Definition nicht ehrenamtlich tätig sind. Die Auswertung der Daten hat ergeben, dass der ASB keine Selbsthilfegruppen unterhält und auch kein Befragter angegeben hat, in diesem Bereich tätig zu sein.

²⁷ Die Daten, die in Organisationen erhoben werden, die ehrenamtliche Arbeit initiieren und koordinieren, können nur vor dem Hintergrund der organisatorischen Anbindung interpretiert werden (BEHER ET AL. 2002: 111). Gerade das Ehrenamt in einer milieugebundenen Organisation ist in dieser Arbeit von besonderem Interesse, so dass die Aufnahme dieses Kriteriums zur Eingrenzung des Untersuchungsfeldes geeignet erscheint.

Struktur, Größe und Leitbild des untersuchten Verbandes²⁸ lassen darauf schließen, dass die Merkmale „außerhalb des Nahraums“ und „Fremdhilfe“ von den dort tätigen Ehrenamtlichen grundsätzlich erfüllt werden, selbst wenn in Einzelfällen Ausnahmen denkbar sind (BEHER ET AL. 2000: 56). Im Rahmen der empirischen Datenerhebung wurde deshalb auf diese Aspekte nicht gesondert abgestellt. Die organisatorische Anbindung ist durch die Wahl des Untersuchungsfeldes zwangsläufig gegeben. Daten zum Umfang der Dienstleistungserbringung wurden dezidiert mit den Fragen 12 und 13 erfragt.

Merkmal: freiwillig, eigeninitiativ und unabhängig vom staatlichen Apparat

Freiwilligkeit, Eigeninitiative und Unabhängigkeit vom staatlichen Apparat²⁹ entsprechen dem Grundverständnis von bürgerschaftlichem Engagement (KAMPMANN-GRÜNENWALD 2004: 19-32), dem Selbstverständnis der Wohlfahrtsverbände (BAGFW 2001: 1-7) und stellen Kriterien dar, um Assoziationen als Nonprofit-Organisationen zu klassifizieren (ZIMMER/PRILLER 2004: 32).³⁰ Diese Aspekte werden ausdrücklich mit in die Definition aufgenommen, um ehrenamtliche Arbeit zu beschreiben. Grundgedanke dabei ist, dass niemand zur Verrichtung einer ehrenamtlichen Dienstleistung gezwungen werden kann. Es wird – auch im Untersuchungsumfeld eines Wohlfahrtsverbandes – davon auszugehen sein, dass Nonprofit-Organisationen keinerlei physischen, rechtlichen oder ökonomischen Zwang ausüben können, um Menschen zum Engagement zu bewegen. Damit wird freilich nicht ausgeschlossen, dass einzelne Maßnahmen oder Art, Ausführung, Umfang und Zeitpunkt der Dienstleistung reglementiert sein können oder es andere Formen von Regeln gibt, die der Engagierte zu beachten hat. Zweifel an den Kriterien Freiwilligkeit, Eigeninitiative und staatliche Unabhängigkeit sind allerdings dort anzumelden, wo Bürger zur Übernahme von öffentlichen oder hoheitlichen Ämtern verpflichtet werden, was bei Schöffen oder Wahlhelfern der Fall ist (BEHER ET AL. 2002: 112). Fallkonstruktionen, die in die Nähe dieser hoheitlichen Aufgabenerfüllung rücken, sind auch in einem Wohlfahrtsverband denkbar. In zweierlei Hinsicht besteht

²⁸ Zur Beschreibung der konkreten Strukturmerkmale vgl. Ausführungen auf den Seiten 94ff. dieser Arbeit.

²⁹ BEHER ET AL. (2002: 112) grenzen in diesem Zusammenhang selbstbestimmtes Engagement von der Übertragung hoheitlicher Aufgaben ab.

³⁰ Vgl. hierzu Kriterienkatalog, der im Rahmen des Johns Hopkins Comparative Nonprofit Sector Project aufgestellt wurde (: 23 dieser Arbeit).

daher Klärungsbedarf, der durch die bisherigen Kriterien nur unzureichend präzise beantwortet werden konnte. Diese sind:

Erstens – Freistellung vom Wehrdienst: Wehrpflichtige Männer, die sich über einen Zeitraum von sechs Jahren zum ehrenamtlichen Dienst im Zivil- oder Katastrophenschutz verpflichtet haben, werden nach § 13a Wehrpflichtgesetz nicht zum Wehrdienst herangezogen, solange sie dieser Verpflichtung nachkommen. Insofern stellt sich durchaus die Frage, ob diese Tätigkeit tatsächlich freiwillig, eigeninitiativ und unabhängig vom staatlichen Apparat erbracht wird. Insbesondere nach Eintritt in das Engagement und Abschluss einer Verpflichtungserklärung ist die Austrittsbarriere für den Wehrpflichtigen sehr hoch. Der Grundsatz der Freiwilligkeit wird durch den Regelungsinhalt der gesetzlichen Norm gleichwohl nicht in einem so hohen Maße durchbrochen, dass vom Wehrdienst freigestellte Männer definitionsgemäß nicht mehr zur Gruppe der Ehrenamtlichen – auch im Sinne einer weiten Auslegung – gehören. Die Entscheidung darüber, ob ein Wehrpflichtiger sich ehrenamtlich im Zivil- und Katastrophenschutz engagiert und als Nebeneffekt von der Ableistung des Wehrdienstes freigestellt wird, ist letztlich sein freier Wille und erfolgt eigeninitiativ – anders als bei Schöffen oder Wahlhelfern. Hier verfügen staatliche Instanzen, dass Bürger diesen Dienst zu erfüllen haben. Im Rahmen dieser Arbeit werden vom Wehrdienst Freigestellte als Ehrenamtliche in dem Sinne definiert, dass es sich um freiwilliges, bürgerschaftliches Engagement handelt.

Die Merkmale der Freiwilligkeit, der Eigeninitiative und der Unabhängigkeit vom staatlichen Apparat sind im Zusammenhang mit der Diskussion um den gesellschaftlichen Nutzen des bürgerschaftlichen Engagements von Bedeutung, da dem Bürger, der unter diesen Bedingungen bereit ist, sich am Gelingen des gesellschaftlichen Ganzen zu beteiligen, eine wichtige Stellung eingeräumt wird (z. B. in DAHRENDORF 1999). Deshalb wurde bei der Konzeption des Fragebogens dem Aspekt der „erzwungenen“ Freiwilligkeit durch die Wehrdienstfreistellung Rechnung getragen. In Frage 8 werden Informationen dazu erbeten, ob eine Verpflichtungserklärung abgegeben wurde, mit der eine Freistellung vom Wehrdienst verbunden ist.

Zweitens – Unabhängigkeit vom Staat: Wie bereits diskutiert, hat die Anwendung des Subsidiaritätsprinzips zur Folge, dass die Erbringung weit reichender sozialer Dienstleistungen auf Organisationen des Dritten Sektors durch staatliche Institutionen oder Sozialversicherungsträger übertragen wurde. Damit geht einher, dass Wohlfahrtsverbände über Vertragsbeziehungen bzw. über Verwaltungsvorschriften oder gesetzliche Bestimmungen nicht frei von Zwängen gegenüber dem Staat sind und ihre Organisationsstrukturen schleichend angepasst haben. Zumindest ist eine hohe ökonomische Abhängigkeit der Verbände gegenüber dem Staat entstanden, da die erbrachten Dienstleis-

tungen öffentlich finanziert werden. Der Ausbau von staatlich garantierten Sozialleistungen hätte zur Schwächung der Fähigkeit der Bürger beigetragen, Hilfen auf privater Ebene zu organisieren und zu leisten (WEIZSÄCKER 1999). Es würden daher Fragen laut, ob Wohlfahrtsverbände durch ihre Mitwirkung am Ausbau gesetzlich normierter sozialer Dienstleistungen überhaupt noch in der Lage seien, als intermediäre Organisation zwischen Staat und Bürger zu agieren (WOHLFAHRT 2003: 110). Diese Kritik ist nicht ganz von der Hand zu weisen, gleichwohl scheint der Effekt systemimmanent für das Subsidiaritätsprinzip zu sein. Wenn Leistungen öffentlich finanziert, aber nicht durch staatliche Träger erbracht werden sollen, bedingt dies, dass sich der öffentliche Sektor für die Aufgabenerfüllung Partner suchen muss. Hierdurch entsteht zwangsläufig eine gewisse Nähe der Vertragsparteien. Gerade dem ehrenamtlich Engagierten könnte hier eine besondere Funktion zukommen, die die Unabhängigkeit vom Staat garantiert. Für ihn trifft die ökonomische Abhängigkeit, aufgrund der Unentgeltlichkeit seiner Leistung nicht zu. Insofern findet die Tätigkeit eines ehrenamtlich Engagierten in einem Wohlfahrtsverband – zumindest in Bezug auf den ehrenamtlich Tätigen – in weitgehender Unabhängigkeit vom Staat statt.

Merkmale: in formal legitimierten und in nicht formal legitimierten Funktionen, Tätigkeit mit und ohne Qualifikation sowie personen- und sachbezogene Arbeit

Wie zuvor beschrieben, bedingt die gewählte Definition des Ehrenamtes, dass der Engagierte als Gruppenmitglied organisatorisch angebunden ist. Die Einbindung in eine Assoziation führt zwangsläufig zu einer Institutionalisierung des Engagements und dazu, dass sich innerhalb der Institution Verhaltensnormen entwickeln und Regelungen für die Entscheidungsfindung getroffen werden. Insoweit wird mit dem Merkmal in formal legitimierter und nicht legitimierter Funktion an sich schon ein gewisser Grad an Institutionalisierung verbunden. Der Aspekt „formal legitimiert“ drückt dabei aus, dass der ehrenamtlich Tätige seine Funktion dadurch erhalten hat, dass er gewählt, delegiert, ernannt oder durch einen sonstigen formellen Akt bestimmt wurde. Demgegenüber steht eine Tätigkeit in „nicht formal legitimierter Funktion“. Es wird hiermit Engagement umfasst, das an eine einfache Zugehörigkeit zur Organisation geknüpft ist. Häufigste Rechtsform für die Organisation im Bereich der Freien Wohlfahrtspflege ist der Verein, in welchem die Leitungs- und Verantwortungsebenen durch gesetzliche Normen des Bürgerlichen Gesetzbuches bestimmt sind. Ein klassisches Beispiel für eine formal legitimierte Funktion des Ehrenamtes ist daher der Vereinsvorstand. Diese Form des Ehrenamtes ist an eine dauerhafte Position und eine feste Aufgabenübertragung gebunden. Häufig wird diese Funktion durch Wahl erlangt, gelegentlich auch durch Delegation, Ernennung oder Berufung zugewiesen (HEINEMANN/SCHUBERT 1992: 15). In einigen Definitionsansätzen wird neben der Unentgeltlichkeit zusätzlich auf die demokratische

Legitimation in Form einer Wahl verwiesen und nur solche Funktionen als Ehrenamt bezeichnet, die beiden Ansprüchen genügen (WINKLER 1988: 41f.). Diese enge Auslegung wird hier nicht geteilt, da letztlich das Ehrenamt – wie dargelegt – als Synonym für bürgerschaftliches Engagement in Wohlfahrtsverbänden verstanden wird. Insofern werden sowohl gewählte Vorstandsmitglieder, ernannte oder berufene Funktionsträger und nicht gewählte Mitglieder, die eine wie auch immer geartete Aufgabe übernommen haben, als Ehrenamtliche definiert. Die entsprechenden Daten hierzu wurden in Frage 5 erhoben.

Das Merkmal Tätigkeit „mit und ohne Qualifikation“ stellt zunächst darauf ab, ob der Engagierte die für die ausgeübte Arbeit erforderliche formal anerkannte Qualifikation hat oder nicht (BEHER ET AL. 2002: 114). Ein Beispiel ist der als Schatzmeister in einem Sportverein Tätige, der als Steuerberater niedergelassen ist. Er hat die formal erforderliche Qualifikation, um die Aufgaben wahrnehmen zu können. Innerhalb der Dimension ohne formal anerkannte Qualifikation ist eine weitere Differenzierung des Grads der Eignung erforderlich. So ist es denkbar, dass Personen für die Ausübung ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit keine Qualifizierungsmaßnahmen ergreifen, sich durch den Besuch von Lehrgängen und Kursen für die konkrete Tätigkeit qualifizieren oder die eigene berufliche Ausbildung zum Zeitpunkt der Tätigkeit noch nicht abgeschlossen ist. In Fortführung des Beispiels sei angenommen, dass der Schatzmeister neben dieser Tätigkeit auch die Kindergruppe des Vereins „als Laie“ trainiert, ohne dafür pädagogisch qualifiziert zu sein. Oder, in Bezug auf seine Tätigkeit als Schatzmeister, der Gewählte zum Zeitpunkt der Übernahme des Amtes seine Ausbildung zum Steuerberater noch nicht abgeschlossen hat, sondern Volkswirtschaftslehre studiert. Zur Wahrnehmung der Aufgaben als Schatzmeister besucht er deshalb zunächst einen Lehrgang in Buchführung. Nach Abschluss seines Studiums als Volkswirt setzt er seine berufliche Ausbildung fort, qualifiziert sich als Steuerberater und lässt sich als solcher nieder. Die Differenzierung nach dem Grad der Qualifikation ermöglicht eine gestufte Abgrenzung zur Laienarbeit im engeren Sinne, also zu einer Tätigkeit, die ohne Qualifikation ausgeübt wird. Diese Unterscheidung erscheint sinnvoll, da häufig mit dem Begriff des Ehrenamtes die Dienstleistungserbringung durch Laien verknüpft wird, gleichzeitig aber Anbieter von sozialen Dienstleistungen fachliche Qualitätsstandards – nachgewiesen durch formale Qualifizierungsabschlüsse der tätigen Personen – einhalten müssen (ENQUETE-KOMMISSION 2002: 568, GOLL 1991: 152). Im Rahmen der Arbeit werden alle Tätigkeiten, welche die weiteren Merkmale in Abb. 2 (: 38) erfüllen, unabhängig vom formalen Grad der Qualifizierung des Engagierten als Ehrenamt eingestuft. Eine ausführliche Diskussion von Aspekten zur Qualifizierung erfolgt auf den Seiten 84ff. dieser Arbeit.

Mit dem letzten Merkmal der „personen- und sachbezogenen Arbeit“ wird eine inhaltliche Differenzierung insofern vorgenommen, als Tätigkeiten im Fokus der Betrachtung stehen, die auf eine direkte Hilfestellung gegenüber anderen Personen ausgerichtet sind und solche, die indirekte Auswirkungen auf das Gemeinwohl haben. Bei den personenbezogenen Arbeiten wirken sowohl der aktiv Helfende als auch der Empfänger der Leistung mit. Als Beispiel für solche Tätigkeiten kann wieder der Schatzmeister des Sportvereins herangezogen werden, der die Kindergruppe trainiert und gleichzeitig die Kasse des Vereins führt. Beide Tätigkeiten sind auf eine direkte (im Falle der Kassenführung mittelbare) Unterstützung der zum Sportverein gehörenden Personen ausgerichtet. Als sachbezogene Arbeiten werden Tätigkeiten verstanden, die keinen direkten Bezug zu Personen haben, die Empfänger der Leistung sind, sich gleichwohl aber am Gemeinwohl ausrichten. Beispiele hierfür sind der Aktivist einer Umweltschutzorganisation oder der Pressesprecher einer Kirchengemeinde. Im Gegensatz zur personenbezogenen Arbeit steht bei diesem Typ von Tätigkeiten die vermittelnde Art und Weise im Vordergrund, mit der das Ziel der Wohlfahrtssteigerung erreicht werden soll (BEHER ET AL. 2002: 115). Beide Arten von Tätigkeiten lassen sich in Wohlfahrtsverbänden vorfinden. So gehört die Erbringung von sozialen Dienstleistungen im Sinne von personenbezogenen Arbeiten genauso dazu wie die stellvertretende Wahrnehmung von Interessen der Personen, die nach ihren weltanschaulichen Zielvorstellungen Empfänger von Hilfeleistungen sind bzw. sein sollten (: 26). Als Themenanwaltschaft stellt diese Ausrichtung der Tätigkeit ein Element von sachbezogener Arbeit dar. Insofern werden beide Ausprägungen von Tätigkeiten als Ehrenamt im Sinne dieser Arbeit bezeichnet.

In diesem Abschnitt 2.1 wurden die wesentlichen Leitlinien zum wissenschaftlichen Diskurs über bürgerschaftliches Engagement aufgezeigt. Dazu gehörten neben der Diskussion des Gesamtumfangs des Engagements in Deutschland eine Darstellung der Strukturen und Rahmendaten des Dritten Sektors und eine Beschreibung der Verbände der Freien Wohlfahrtspflege als intermediäre Organisationen. Schließlich wurden Rahmenbedingungen für Engagement erörtert und das *Ehrenamt* als Leitbegriff für bürgerschaftliches Engagement definiert. Eingebettet ist die wissenschaftliche Debatte in den Ansätzen der Sozialkapitaltheorien, die im Folgenden diskutiert werden.

2.2. Konzepte des Sozialkapitals

Die Konzepte des sozialen Kapitals haben – sowohl auf nationaler als auch auf internationaler Ebene – seit Ende der 1990er Jahre verstärkte Aufmerksamkeit in der wissenschaftlichen Diskussion, aber auch in politischen und öffentlichen Debatten gefunden (vgl. zusammenfassend in LEDERER 2005, HEALY/CÔTE 2004: 47-88, GROOTAERT ET AL. 2004: 3-4, SCHECHLER 2002, GABRIEL ET AL. 2002: 19-36 bzw. PORTES 2000, HAUG 2000: 61-106, HAUG 1997). Die Grundidee ist, Erklärungsansätze dafür zu geben, warum sich Wirtschaft und demokratische Ordnung in verschiedenen Gesellschaftssystemen unterschiedlich entwickeln und wie soziale Ungleichheiten entstehen. Gegenstand der theoretischen Ansätze ist dabei die Analyse und Konzeptualisierung sozialer Beziehungen. In den Erklärungsansätzen werden die Folgen und Ergebnisse des individuellen und kollektiven Handelns nicht ausschließlich mit Konzepten rationaler Wahl begründet. Vielmehr werden die Faktoren

- ▶ Normen der Reziprozität und Formen von Bürgersinn,
- ▶ Vertrauen sowie
- ▶ Gruppen und Netzwerke

ergänzend zur Erklärung herangezogen (Ostrom/Ahn 2003: 37, Field 2003, Offe/Fuchs 2001, Brömme/Strasser 2002, Haug 2000: 61-67, Newton 1999).

In diesem Abschnitt werden eine grundsätzliche Einordnung der Theorie vorgenommen, die konzeptionellen Überlegungen nachvollzogen und die verschiedenen Ansätze in einem Ursache-Wirkungs-Modell zusammengeführt.

2.2.1. Verortung der Diskussion

In der Politikwissenschaft zeigte PUTNAM (1993, 1995), dass die Dichte und der Umfang von lokalen freiwilligen Vereinigungen die Grundlage für soziales Vertrauen sind, und damit Bedingungen in der Gesellschaft geschaffen werden, die wirtschaftliches Wachstum und eine effiziente staatliche Verwaltung begünstigen. In seinen Betrachtungen werden Gesellschaftssysteme unter demokratietheoretischen Gesichtspunkten untereinander und insbesondere geografische Regionen innerhalb einer Gesellschaft miteinander verglichen. Als Ergebnis der Analysen stellt Putnam die These auf, dass es Menschen in Gesellschaftsstrukturen mit einem hohen Grad an Aktivitäten in freiwilligen Assoziationen besser gelingt gesellschaftliche Probleme zu überwinden, als in solchen, die eben nicht eine derartige Struktur aufweisen. Netzwerke zivilgesellschaftli-

chen Engagements nehmen in seinem Konzept eine Schlüsselposition ein und sind für ihn das zentrale Element des Sozialkapitals (PUTNAM 1993, 1995; vgl. auch die ebenso bekannte Studie von BELLAH ET AL. 1987). Damit nimmt Putnam eine Perspektive auf der Makroebene ein.

In der Soziologie sind die Arbeiten von COLEMAN (1988, 1991) und BOURDIEU (1983) hervorzuheben. Ausgangspunkt bei Coleman ist der rational handelnde Mensch. Er unternimmt den Versuch, in seiner Analyse sozialer Handlungen eine Verbindung zwischen rationalem Handeln und der Bedeutung sozialer Kontexte für das Handeln herzustellen. Soziales Kapital besteht bei ihm in den Beziehungen zwischen Menschen *in* bestimmten Strukturen, die das rationale Handeln begünstigen. Soziales Kapital ist nach seinem Verständnis das kollektive Vertrauen in diese Strukturen. Colemans Konzept enthält sowohl makro- als auch mikrosoziologische Elemente (COLEMAN 1991: 394-396).

Schließlich geht es Bourdieu in seinen Gesellschaftsanalysen um die Zusammenhänge zwischen Sozialstruktur und Kultur. Vorrangig interessiert ihn das Verhältnis von Kultur, Herrschaft und sozialer Ungleichheit. Dazu erweitert er den Marx'schen Begriff des ökonomischen Kapitals um den des sozialen und kulturellen Kapitals. So differenziert Bourdieu in seinem einschlägigen Werk zwischen ökonomischem, kulturellem und sozialem Kapital.³¹ Letzteres ist in seinem Sinne „die Gesamtheit der aktuellen und poten-

³¹ Kapitalgüter, die sich unmittelbar und direkt in Geld konvertieren lassen, stellen bei Bourdieu ökonomisches Kapital dar. Das kulturelle Kapital in seinem Sinne ist im Kern mit dem Humankapitalansatz der ökonomischen Theorie vergleichbar, wobei seine Analyse viel weitgehender und deutlich differenzierter ist. Er unterscheidet drei unterschiedliche Formen von kulturellem Kapital. Diese sind: a.) *inkorporiertes Kulturkapital*, das sich durch „körpergebundene“ und „verinnerlichte“ Bildung im weitesten Sinne ausdrückt, wobei der Akteur zur Erlangung dieser „Bildung“ persönlich Unterrichts- und Lernzeit aufwenden muss. Das inkorporierte Kulturkapital wird zum festen Bestandteil der Persönlichkeit und kann nicht durch Schenken, Vererben, Tauschen oder Kaufen gewonnen oder weitergegeben werden. Der Erwerb von inkorporiertem Kapital setzt einen gewissen Bestand an ökonomischen und kulturellen Mitteln voraus, um die benötigte Zeit für eine höhere Bildung überhaupt aufwenden zu können. Der familiären Primärerziehung kommt dabei eine wichtige Rolle zu. b.) *objektiviertes Kulturkapital*, das sich durch seine materiellen Träger wie Schriften, Gemälde, Denkmäler, Instrumente, Maschinen und dergleichen darstellen lässt. Der Wert des objektiven Kulturkapitals wird dabei durch seine Beziehung zum inkorporierten Kulturkapital bestimmt, etwa durch die Fähigkeit, ein Gemälde genießen oder eine Maschine gebrauchen zu können. Die Kapitalgüter des objektiven Kulturkapitals lassen sich materiell durch den Übergang des Eigentums übertragen, wobei das inkorporierte Kapital, also die Fähigkeiten der Nutzung, nicht zwangsläufig mit übertragen wird. Objektiviertes Kulturkapital bleibt als materiell und symbolisch aktives Kapital nur bestehen, wenn es von den Handelnden auch tatsächlich angewendet wird. c.) *institutionalisiertes Kulturkapital*, das durch rechtlich garantierte und formell unabhängig von Perso-

tiellen Ressourcen, die mit dem Besitz eines dauerhaften Netzes von mehr oder weniger institutionalisierten Beziehungen gegenseitigen Kennens oder Anerkennens verbunden sind; oder anders ausgedrückt, es handelt sich dabei um Ressourcen, die auf der Zugehörigkeit zu einer Gruppe beruhen“ (BOURDIEU 1983: 190f.). Soziales Kapital ist folglich eine individuelle Ressource, die aus Mitgliedschaften und Beziehungen resultiert und auch zur Erklärung von sozialer Ungleichheit im Allgemeinen und der Klassenverhältnisse im Besonderen herangezogen werden kann. Bourdieu beschreibt, dass soziales Kapital in Form von Netzwerkbeziehungen besonders gut bei Personen zu beobachten ist, die über etwa gleichwertiges ökonomisches und kulturelles Kapital wie andere Personen verfügen, die aber höhere Erträge hieraus erzielen als jene, die nicht über solche Netzwerkkontakte verfügen. Als Beziehungsnetzwerke kommen die Familie, Ehemaligen-Zusammenschlüsse einer Elite-Schule, Mitglieder von Clubs, Parteien oder ähnliches in Frage. Bourdieu betrachtet soziales Kapital aus einer mikrosoziologischen Perspektive.

Auf der Grundlage der Annahmen der Sozialkapitaltheorien wird in dieser Arbeit die forschungsleitende These vertreten, dass eine aktive Mitgliedschaft in einem Wohlfahrtsverband als eine Form des Bürgerengagements zur Entstehung von Sozialkapital auf kollektiver und individueller Ebene führt³², was im Rahmen des empirischen Teils der Arbeit zu überprüfen sein wird.

Nachfolgend wird hierfür ein Überblick zu den relevanten Einzelaspekten der theoretischen Annahmen gegeben, der die Brauchbarkeit der Konzepte im Hinblick auf die Fra-

nen bestehende schulische und akademische Titel ausgedrückt wird. Zum Erreichen dieser Titel und Abschlüsse existieren Normen in Form von Prüfungen und Zugangsbeschränkungen. Dadurch werden Ungleichheiten geschaffen, die dauerhafte soziale Diskontinuitäten zur Folge haben. Institutionalisiertes Kulturkapital verleiht dem Inhaber „offizielle“ Kompetenz, im Gegensatz zum Autodidakten, der ständig unter Beweiszwang steht. Der erworbene schulische oder akademische Abschluss ist das Produkt der Umwandlung von ökonomischem und kulturellem Kapital und stellt sozusagen den „Wechselkurs“ dar. Der Seltenheitswert des Titels bestimmt im Wesentlichen die ökonomische Rentabilität des kulturellen Kapitals (BOURDIEU 1983).

³² Diese These ist in der Literatur nicht unumstritten. Zumindest implizit argumentierten OFFE/FUCHS (2001: 484f.) in eine andere Richtung: So würden Art, Ausführung und Form der Arbeitsteilung in Wohlfahrtsverbänden durch eine stark dominierte hauptamtliche Struktur zu wenige Gestaltungsspielräume für Ehrenamtliche bieten. Hierdurch entstünde eine Hybrid-Struktur, die den Ehrenamtlichen eine untergeordnete und abhängige Stellung zuweise. Gerade Unabhängigkeit und eine autonome Struktur seien jedoch typisch und wichtig für die Ehrenamtlichkeit. Die Argumentation von Offe/Fuchs wird im empirischen Teil der Arbeit noch einmal aufgegriffen.

gestellung dieser Dissertation überprüft. Ferner werden die Ursache-Wirkungszusammenhänge im Modell des sozialen Kapitals diskutiert.

2.2.2. Konzeptionelle Überlegungen zum Sozialkapital

Der Begriff des Sozialkapitals taucht erstmals in einer von Lyda J. Hanifan im Jahre 1916 verfassten Schrift auf (HEALY/CÔTE 2004: 48, PUTNAM/GOSS 2001: 16, SCHECHLER 2002: 27), der ihn ebenso wie Jane Jacobs im Jahre 1961 zur Analyse der Wirkungen nachbarschaftlicher Netzwerke nutzt. Im Zusammenhang mit dem Humankapitalansatz findet das Konzept 1977 bei Glenn C. Loury Berücksichtigung, um nachzuweisen, dass der Bestand an Humankapital durch den Einfluss sozialer Netze erhöht werden kann, letzteren bezeichnet er als Sozialkapital (vgl. ergänzend OSTROM/AHN 2003, GABRIEL ET AL. 2002, RUNIA 2002). Die Ansätze von BOURDIEU (1983), COLEMAN (1988, 1991) und PUTNAM (1993, 1995) haben schließlich zu einer breiten Diskussion des Konzeptes geführt. Unabhängig von der Ebene der Betrachtung besteht Einvernehmen darüber, dass Sozialkapital Ressourcencharakter hat und dass Individuen sich diese Ressource nutzbar machen können (BRÖMME/STRASSER 2002).

Weiterhin ist allen Ansätzen der Kapitalgedanke gemein, der mit dem Ressourcencharakter eng verbunden ist. Durch die Verwendung des aus der ökonomischen Theorie stammenden Begriffs werden grundlegende theoretische Annahmen³³ getroffen. Genau diese Schlussfolgerung wird allerdings zum Teil in der wissenschaftlichen Literatur bezweifelt und es wird argumentiert, dass es dem von Politologen und Soziologen entwickelten Theoriekonzept daran mangelt, dass es von einem falschen Vorverständnis des ökonomischen Kapitalbegriffs ausgeht (TWICKEL 2002: 64-71, SCHECHLER 2002: 23-25). Gedanklich würde vielmehr von Vermögen ausgegangen, also der Summe aller bewerteten Einzelaspekte des Sozialkapitals. Insgesamt scheint diese Kritik nur sehr begrenzt berechtigt, da weitgehend in allen Arbeiten der Ressourcencharakter in den Vordergrund gestellt wird und genau damit die enge Verbindung zum ökonomischen Kapitalbegriff gegeben ist. Grundmerkmal von Kapital ist die Intention einer Investition mit dem Ziel der Renditeerwirtschaftung, und dieser Aspekt lässt sich in den Theorieansätzen erkennen. Der generelle konzeptionelle Unterschied zwischen den Theorieansät-

³³ Vgl. hierzu Ausführungen auf den Seiten 52ff. dieser Arbeit.

zen besteht in der Einschätzung über die Eigenschaft des Gutes: Soziales Kapital wird einerseits als individuelle Ressource und andererseits als kollektives Gut verstanden. Diese Trennlinie lässt sich weitgehend in den unterschiedlichen Theorieansätzen herausarbeiten.³⁴ Darauf wird später noch einmal gesondert eingegangen.

Als eine Schwäche des Konzeptes wird in der Literatur die Unbestimmtheit und die weite Auslegung der zentralen Begriffe – Normen der Reziprozität, Formen von Bürgersinn, Vertrauen, Gruppen und Netzwerke – angeführt, die für empirische Forschungen ungeeignet sind. Ferner würden aufgrund der mangelnden Unterscheidung zwischen den verschiedenen Analyseebenen und der fehlenden Differenzierung von Ursache-Wirkungszusammenhängen Thesen vertreten, die eine gewisse Nähe zu tautologischen Aussagen hätten (BRÖMME/STRASSER 2002, GABRIEL ET AL. 2002: 97). Und schließlich werde mit dem Konzept „alter Wein in neuen Schläuchen verkauft“ (WOOLCOCK 2002), und es werden mit den Ansätzen überwiegend positive Effekte in Verbindung gebracht. Die Kritik ist nicht ganz von der Hand zu weisen, insbesondere was die Operationalisierung der verwendeten Begriffe betrifft. Gleichwohl ist die Schwäche zum Teil gerade die Stärke des Ansatzes. Nur durch die Verwendung weit gefasster Begriffe gelingt es, eine Verbindung zwischen real beobachteten gesellschaftlichen Strukturveränderungen herzustellen und ein leistungsfähiges Werkzeug für das Erklären des Wie und Warum anzubieten (WOOLCOCK 2002).

Damit liefert die Theorie einen konstruktiven Beitrag dazu, was getan werden kann, um Probleme des kollektiven Handelns bei der Bewältigung gemeinsam zu lösender Aufgaben zu überwinden (HABISCH 1999, OSTROM/AHN 2003). Zudem ermöglicht die Verwendung eines Begriffes, der für andere Wissenschaftsdisziplinen attraktiv erscheint, soziologische Schlüsselideen für andere Wissenschaftsbereiche nutzbar zu machen und den empirischen Gehalt der theoretischen Annahmen einer breiten Prüfung zu unterziehen. Nach WOOLCOCK (2002: 28) ist es mit dem Sozialkapitalansatz gelungen klassischen und zeitgenössischen soziologischen Themen – ohne sie übermäßig zu gefährden – „eine Stimme“ zu geben. Dadurch wird der Einzug in eine breite Diskussion erst möglich und eröffnet damit die Chance, Einfluss auf die Gestaltung gesellschaftlicher Angelegenheiten zu nehmen.

³⁴ Die Darstellung dieser klaren Trennlinie soll nicht darüber hinwegtäuschen, dass sich in der Literatur kritische Beiträge befinden, die die sprachliche und begriffliche Vielfalt monieren wie z. B. TWICKEL (2002) und HAUG (1997).

2.2.2.1. Kapitalbegriff aus ökonomischer Perspektive

In der ökonomischen Theorie wird Kapital als Produktionsfaktor verstanden, aus dem Wirtschaftssubjekte durch die langfristige Anlage von Gütern anderer Produktionsfaktoren – im klassischen Modell Arbeit oder Boden – Erträge generieren, um ihr individuelles Wohlergehen in der Zukunft zu sichern. Der Produktionsfaktor Kapital entsteht dadurch, dass das wirtschaftliche Handeln der Akteure darauf ausgelegt ist, nicht alle originären Produktionsgüter für die unmittelbare und direkte Bedürfnisbefriedigung einzusetzen. Vielmehr sind sie bereit, im Streben nach Bedürfnisbefriedigung einen Nutzenentgang in der Gegenwart zugunsten eines Produktionsumweges hinzunehmen und zunächst Produktionsmittel herzustellen. Damit geht die Erwartung einher, den Produktionsprozess insgesamt effizienter gestalten zu können. Die Kombination aus temporärem Verzicht auf Bedürfnisbefriedigung und Steigerung der Ergiebigkeit des Produktionsprozesses macht Kapital erst zum Produktionsfaktor. In der Existenz von Kapital äußert sich also der Wille der Akteure, sich nicht direkt der Befriedigung der Bedürfnisse zuzuwenden, sondern zunächst Produktionsmittel herzustellen, um sich mit „Werkzeugen“ auszurüsten (Akkumulationsgedanke).

Einzelwirtschaftlich gesehen verschafft Kapital seinen Eigentümern Einkommen. Aus gesamtgesellschaftlicher Perspektive gesehen stellt die Akkumulation der Nettoinvestitionen den Kapitalstock einer Volkswirtschaft dar. Die Verfügbarkeit von Kapital wird dabei als ein wichtiger Bestimmungsfaktor des wirtschaftlichen Wachstums angesehen. Kernmerkmale von Kapital sind also

- (a) das *Investitionsmotiv* des Akteurs und
- (b) der *Konsumverzicht* in der Gegenwart zugunsten der Chance,
- (c) hieraus zukünftig Erträge zu realisieren oder sonstige Vorteile erzielen zu können (*Renditeerwartung*).

Aus individueller Perspektive gesehen führt die Erwartung an die Ertragskraft der Investition erst dazu, dass das Wirtschaftssubjekt bereit ist, Konsumverzicht zu üben (COLEMAN 1991: 389f.).

Die ökonomische Theorie differenziert zwischen verschiedenen Arten von Kapital. Dies sind im Wesentlichen: Geld-, Sach- und Humankapital. Unter Geldkapital werden Forderungen und Zahlungsmittel subsumiert, die allesamt monetäre Elemente aufweisen und mit denen Einkommen erzielt werden. Sachkapital bildet den Bestand an materiellen oder nichtpekuniären Ressourcen. Beispiele hierfür sind Maschinen, Straßen, Gebäude oder Werkzeuge. Wie bereits erwähnt, ist für das Entstehen von Kapital ursäch-

lich, dass Akteure andere Ressourcen in die Produktion von Gütern investieren. So ist die Maschine des Fabrikanten deshalb (Sach-)Kapital, weil er dafür Geldkapital in ein reproduzierbares Gut (FELDERER/HOMBURG 2003: 54) investiert hat und sie ihm in Zukunft Erlöse aus dem Verkauf von damit produzierten Gütern ermöglicht (TWICKEL 2002: 65). Humankapital sind nach dem von Jacob Mincer und Gary S. Becker entwickelten Konzept alle menschlichen Fähigkeiten, die für ökonomisch verwertbare Tätigkeiten eingesetzt werden können (HABISCH 1998: 39-44). Hierzu zählen Schul-, Berufs- und sonstige Ausbildungen, aber auch Investitionen in die Gesundheitsvorsorge. Humankapital zeichnet sich dadurch aus, dass darunter Fähigkeiten und Erfahrungen zusammengefasst werden, die nicht angeboren sind, sondern die durch mehr oder weniger bewusste Investitionen erst geschaffen werden. Wesentlicher Grundgedanke ist auch hier, dass zur Erlangung dieser Fähigkeiten Mittel eingesetzt werden, die erst in der Zukunft Einkommen sichern sollen. Diese Beispiele der Differenzierung von Kapitalarten machen den sie bestimmenden Grundgedanken deutlich: Es werden akkumulierte Ressourcen genutzt, um einen Zufluss von Mitteln in Form von Einkommen oder sonstigen Vorteilen in der Zukunft zu erzielen.

Ausdrücklich erwähnt sei, dass mit dem ökonomischen Kapitalbegriff die Investition in andere Güter *nur* mit der Erwartung der Realisierung von Erträgen in der Zukunft verbunden ist. Nicht zwangsläufig führt jede Investition zu dem gewünschten positiven Nutzen. So kann es sein, dass die mit der Maschine des Fabrikanten hergestellten Güter nicht im geplanten Umfang verkauft werden können und somit keine dauerhaften Erträge entstehen. Oder ein mit hohem wirtschaftlichem Aufwand erstelltes Gebäude lässt sich nicht wie erwartet vermieten und steht leer. Auch bei Humankapitalinvestitionen besteht das Risiko, dass die erlernten Fähigkeiten und Kenntnisse zum Zeitpunkt des Abschlusses der Ausbildung am Markt nicht mehr nachgefragt werden. Die Möglichkeit einer Fehlinvestition ist fester Bestandteil des Kapitalkonzeptes (OSTROM/AHN 2003).

Investitionen in Kapitalgüter können positive und negative Nebenwirkungen haben. Diese Wirkungszusammenhänge werden in der ökonomischen Theorie als externe Effekte bezeichnet. Im Falle positiver externer Effekte erhält deren Produzent kein Entgelt von den Begünstigten für die Produktion. Umgekehrt gilt: Für die Produktion negativer externer Effekte muss der Verursacher keinen Preis entrichten (FRITSCH ET AL. 2003: 90-100, HILLEBRAND 2003: 77-80). Typische Beispiele sind Umwelteinflüsse durch ökonomische Aktivitäten, die in beide Richtungen wirken können. So sind Klima- und Umfeldverbesserungen in einer Region durch den Neubau von Park- und Wohnanlagen, die mit einem Rückbau industrieller Anlagen verbunden sind, denkbar, die in erster Linie der Erzielung von Vermietungserlösen dienen. Positive externe Effekte erzielen die Menschen, die eine Verbesserung ihres Wohnumfeldes erleben, aber nicht unmittelbar

in die neu entstandenen Gebäude eingezogen sind. Umgekehrt kann der Bau eines Atomkraftwerkes, mit dem die Erwartung einer effizienteren und kostengünstigeren Energieproduktion verbunden ist, im Betrieb des Kraftwerkes radioaktive Strahlen verursachen, die zu einer gesundheitlichen Schädigung der Bevölkerung im Umfeld des Kraftwerkes führen. Vergleichbare positive und negative Effekte sind auch im Konzept des Humankapitals möglich. So kann der Akteur erworbene Kenntnisse und Fähigkeiten für produktive und destruktive Zwecke nutzen. Die Nutzung der Kenntnisse von Programmiersprachen zum Erstellen von Software gehört sicherlich zur positiven Nutzung, nicht hingegen das Programmieren von Viren, die zum Ziel haben andere Programme zu zerstören (OSTROM/AHN 2003).

2.2.2.2. Begriff und Charakter des Sozialkapitals

In Analogie zu den zuvor diskutierten Kriterien aus der ökonomischen Theorie handelt es sich bei sozialem Kapital um einen Produktionsfaktor, mit dem es Individuen durch den Verzicht auf unmittelbare Bedürfnisbefriedigung³⁵ gelingt, zukünftig Erträge zu erzielen.³⁶ Diese Erträge entstehen dabei auf individueller und gesellschaftlicher Ebene. „Sozialkapital bezieht sich dabei auf Institutionen, Beziehungen und Normen, die die Qualität und Menge von sozialen Interaktionen einer Gesellschaft ausmachen.“³⁷ Es ist – als Produktionsfaktor – für die soziale Kohäsion wichtig und fördert die wirtschaftliche Entwicklung von Gesellschaften nachhaltig. Nach der Definition der Weltbank (vgl. GABRIEL ET AL. 2002: 20) ist Sozialkapital nicht nur die Summe der Institutionen, die

³⁵ Der Verzicht auf unmittelbare Bedürfnisbefriedigung ist darin zu sehen, dass Akteure bereit sind, Einschränkungen ihrer persönlichen Freiheit zu akzeptieren und Gefälligkeiten zu leisten, ohne zu wissen, ob eine Gegenleistung zu einem späteren Zeitpunkt tatsächlich erbracht wird.

³⁶ Zur Übertragung klassischer ökonomischer Thesen auf das Konzept des sozialen Kapitals vgl. PAN-KOKE (2002b: 216-220).

³⁷ Vgl. neben GABRIEL ET AL. (2002) auch die umfangreichen Dokumentationen auf der Website der Weltbank: www.worldbank.org/poverty/scapital. Die Weltbank definiert: “Social capital refers to the institutions, relationships, and norms that shape the quality and quantity of a society's social interactions. Increasing evidence shows that social cohesion is critical for societies to prosper economically and for development to be sustainable. Social capital is not just the sum of the institutions which underpin a society – it is the glue that holds them together.”, eigene Übersetzung

eine Gesellschaft untermauern, sondern zusätzlich der „Klebstoff“³⁸, der sie zusammenhält.

Diese knappe Beschreibung entspricht im Wesentlichen dem in der Literatur vorgefundenen Verständnis von Sozialkapital. Auch wenn die Vielzahl der Autoren bei der konkreten Formulierung ihrer theoretischen Ansätze unterschiedliche Schwerpunkte setzen, besteht Einvernehmen darüber, dass mit dem Konzept eine Kombination von gemeinschaftsbezogenen Werten und Normen, sozialen Netzwerken und Vertragsbeziehungen umschrieben wird, die Personen und Gruppen den Zugang zu Informationen erleichtert, ihre wirtschaftlichen Interessen fördert sowie Vertrauen in moderne und komplexe Gesellschaften schafft. Ferner ist den theoretischen Analysen der Akkumulationsgedanke gemein, wonach aus vorausgegangenen sozialen Interaktionen gegenseitige Verpflichtungen, Erwartungen und Normen entstehen, die Ressourcencharakter haben. Das Verständnis von Sozialkapital – auch im Sinne der Definition der Weltbank – schließt dabei negative Effekte³⁹ ein, die von geschlossenen Netzwerken oder starken Beziehungsgeflechten ausgehen können.⁴⁰ Die Ansätze von PUTNAM (1993, 1995), COLEMAN (1988, 1991) und BOURDIEU (1983) beinhalten alle Kriterien, die mit der Kapitalmetapher verbunden sind. Im Einzelnen:

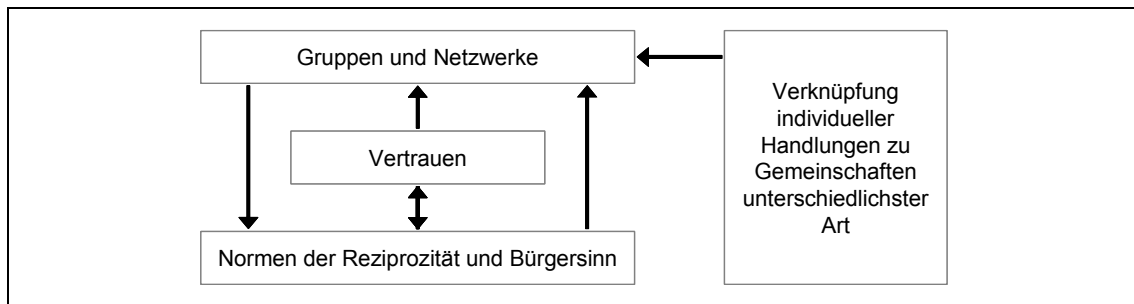
Die Kapitalgüter des Sozialkapitals sind Gruppen und Netzwerke, Vertrauen sowie Normen der Reziprozität und Bürgersinn. Sie stellen die Schlüsselbegriffe innerhalb der Theorie dar. Die Verbindung zwischen diesen Gütern und die Verknüpfung von individuellen Handlungen zu Gemeinschaften auf der Ebene der Gruppen und Netzwerke sind in nachstehender Abb. 3 dargestellt und werden im folgenden Kapitel diskutiert.

³⁸ Zum Teil wird dieser Effekt auch mit „Kitt für den gesellschaftlichen Zusammenhalt“ (STRICKER/STRASSER 2004), als „Schmiermittel“ (STRASSER 1999) oder als „Gleitmittel des gesellschaftlichen Lebens“ (PUTNAM/GOSS 2001: 21) bezeichnet. Auch wenn „Klebstoff“ und „Kitt“ bzw. „Schmier-“ und „Gleitmittel“ sehr unterschiedliche Funktionen haben, ist die dahinter liegende Vorstellung die Gleiche. Und zwar die, dass Sozialkapital die Kraft zwischen den einzelnen Elementen ist und hierdurch erst die Verknüpfung von individuellen und kollektiven Interessen möglich wird.

³⁹ Vgl. hierzu Ausführungen auf S. 58 dieser Arbeit.

⁴⁰ BORNSCHIER (2000: 380) reklamiert, dass „ideologische Elemente“ aus dem Konzept des Sozialkapitals ausgeschlossen werden sollten, mit dem Begriff nicht per se „Gutes“ verbunden sei und nicht alle Erscheinungsformen von Sozialkapital selbstverständlich produktiv wären (vgl. hierzu auch FREITAG 2001: 89). Ausschließlich positive Effekte impliziert gerade der Kapitalbegriff der ökonomischen Theorie nicht. Zudem werden negative Effekte in der wissenschaftlichen Diskussion nicht bestritten (BRÖMME/STRASSER 2002). Die ausschließliche Assoziation mit etwas „Gutem“ erfolgt eher im politischen und im alltäglichen Sprachgebrauch.

Abb. 3: Güter von Sozialkapital und deren Wirkungszusammenhänge



Quelle: In Anlehnung an OFFE/FUCHS (2001: 430)⁴¹ und OSTROM/AHN (2003: 57).

Soziale Interaktionen in Beziehungen oder Netzwerken stellen Investitionen in Sozialkapital dar, da vorhandenes Geld-, Sach- und Humankapital zunächst nicht zur unmittelbaren und direkten Bedürfnisbefriedigung eingesetzt, sondern unter Hinnahme eines Zeitopfers in diese Interaktionen eingebracht werden (BOURDIEU 1983: 195). Allen diesen Interaktionen ist die Erwartung der einzelnen Akteure gemein, auf gemeinschaftlich geteilte Interaktionsmuster zu stoßen. Jeder Einzelne erwartet (Investitionsmotiv), dass die Gruppe von Individuen zu immer wiederkehrenden und verlässlichen Handlungen veranlasst wird und damit die Option auf Kooperationserträge entsteht (Renditeerwartung). Die Reduzierung der Transaktionskosten⁴² stellt den Ertrag dar. Durch den Ein-

⁴¹ OFFE/FUCHS (2001) verwenden „Aufmerksamkeiten“, „Vertrauen“ und „Engagement in assoziativen Aktivitäten“ als „Indikatoren“ für Sozialkapital. Hinsichtlich des Aspektes „Aufmerksamkeit“ stellt sich die Frage, ob dieser mit dem dargestellten Indikator „Normen der Reziprozität und Bürgersinn“ vergleichbar ist. „Aufmerksamkeiten“ beziehen sich nach OFFE/FUCHS (2001) „auf eine Anordnung von kognitiven Orientierungen hinsichtlich des gesellschaftlichen und politischen Lebens. Sie richten sich auf alles, was zu den ‚öffentlichen Angelegenheiten‘ im breitesten Sinne gehört, also materielle Wohlfahrt, moralisches Verhalten, persönliche Entwicklung, ästhetische Qualitäten etc. der Lebensbedingungen eines Kollektivs. ... Sie signalisiert lediglich Aufgeschlossenheit für die Qualität des öffentlichen Lebens einschließlich der das öffentliche Leben berührenden symbolischen Praktiken; ihr Vorhandensein impliziert nicht automatisch, dass man sich gegenüber allen Entwicklungen blind zeigt, die nicht die eigene Situation betreffen. ... Sie ist ... die notwendige Voraussetzung für jede aktive Teilnahme an assoziativer Aktivität. Die Gegenteile von Aufmerksamkeit sind Ignoranz, Gleichgültigkeit und opportunistische Meinungsbildung“ (ebd.: 418f.). Viele Aspekte des Begriffs „Aufmerksamkeiten“ finden sich – wie noch dargelegt werden wird – in der Definition der „Normen der Reziprozität und Bürgersinn“ wieder, so dass eine weitgehende Analogie gegeben ist. „Vertrauen“ und „Engagement in assoziativen Aktivitäten“ sind weitgehend deckungsgleich mit der Darstellung in der Arbeit.

⁴² Dies sind alle Kosten, die im Zusammenhang mit der Übertragung von Rechten, Gütern und Dienstleistungen zwischen Akteuren entstehen. Der Begriff Rechte wird dabei sehr weit ausgelegt und umfasst institutionell legitimierte Handlungs-, Verfügungs- und Weisungsrechte. Transaktionskosten entstehen in Form von Such-, Anbahnungs-, Abwicklungs-, Anpassungs-, Durchsetzungs- und Kon-

satz von Sozialkapital wird die Höhe der gesamten Aufwendungen reduziert, die zur Herstellung eines gemeinsamen Resultates erforderlich ist. Oder anders ausgedrückt: Die Gesellschaft bzw. jeder Einzelne erzielen aus ihren Investitionen in ihr Sozialkapital eine Art Verzinsung, die in Form positiver Effekte wie z. B. der Förderung des individuellen Wohlstandes, der Wirtschaftsentwicklung oder dem Funktionieren der Demokratie „ausgezahlt“ wird. Dadurch, dass nicht alle Individuen über die gleiche Ausstattung von Sozialkapital bildenden Grundressourcen⁴³ verfügen, entstehen ungleiche Zinserträge auf individueller Ebene bzw. soziale Ungleichheiten.

PUTNAM (1999: 21f.) und COLEMAN (1991: 390) geht es darum, Bedingungen zu beschreiben, unter denen Probleme des kollektiven Handelns überwunden werden können. Sie suchen Antworten auf die Frage, wie es rational handelnden und in der Tendenz eigennutzorientierten Akteuren möglich ist, Dilemmaprobleme zu überwinden. Also Situationen zu meistern, in denen Menschen unabhängig voneinander Beiträge zur Zielerreichung leisten müssen, welches sie nur gemeinsam erreichen können, ohne eine ausreichende Kontrollmöglichkeit darüber zu haben, dass der andere Akteur seinen Beitrag zur Zielerreichung beisteuert.⁴⁴ Für rational handelnde Personen bieten solche Situationen einen Anreiz zum Trittbrettfahren, also zur Nichterbringung des eigenen individuellen Beitrags. Aus der Furcht heraus, der andere könnte seinen Beitrag zur Zielerreichung nicht leisten, kann schließlich eine grundsätzlich mangelnde Kooperationsbereitschaft entstehen. Die Folge wäre, dass Kooperationserträge nicht entstehen. In modernen Gesellschaften weisen viele und insbesondere komplexe Transaktionen solche Dilemmata auf und sind typisch für unser arbeitsteiliges Leben. OSTROM/AHN (2003) und HABISCH (2002: 732) führen eine Reihe von Beispielen an, die von grundlegender Be-

trollkosten und werden durch Verständigungsprobleme, Missverständnisse, Konflikte oder durch allgemeinen Kommunikationsbedarf verursacht (RICHTER/FURUBOTON 2003: 55-65).

⁴³ In dem in dieser Arbeit angewendeten Modell des sozialen Kapitals sind dies soziodemografische Merkmale (vgl. hierzu Ausführungen auf den Seiten 75ff. dieser Arbeit).

⁴⁴ Putnam zeigt dieses Dilemmaproblem anhand folgender Parabel des schottischen Moralphilosophen David Hume auf: „Dein Korn ist heute reif, das meine morgen. So ist es nützlich für uns beide, dass ich heute mit dir arbeite und du mich morgen unterstützt. Ich empfinde keine Freundschaft für dich und weiß: auch du hast keine für mich. Deshalb nehme ich allein deinetwegen keine Lasten auf mich; und sollte ich mit dir arbeiten um meinetwegen, in Erwartung deiner Gegengabe, dann weiß ich, dass ich enttäuscht werde und dass ich vergeblich auf deine Dankbarkeit hoffe. Deshalb also lasse ich dich jetzt alleine arbeiten; du behandelst mich in der gleichen Weise. Das Wetter wechselt: Und wir beide verlieren unsere Ernte in Ermangelung gegenseitigen Vertrauens und wechselseitiger Sicherheiten“ (PUTNAM 1993: 163, Übersetzung zitiert nach HABISCH 1999: 474).

deutung für unsere heutige Gesellschaft sind. So stellt sich beispielsweise die Frage, wie Ausbildungsplätze für Jugendliche geschaffen werden können, wenn unterschiedliche Akteure wie Arbeitsverwaltung, Wirtschaft, Bildungseinrichtungen und Politik unabhängig voneinander Vorleistungen erbringen müssen, es für jeden einzelnen Akteur aber attraktiver erscheint, wenn sich nur die anderen engagieren, er aber nicht. Oder: Wie kann in einer Schulklasse ein lernfreundliches Klima entstehen, in dem sich die Kinder und Jugendlichen an elementare Verhaltensregeln halten, obwohl es für jeden einzelnen Schüler vorteilhafter wäre, alle – mit Ausnahme des einzelnen Schülers – beachteten die Regeln. In der Überwindung solcher Probleme liegt die Funktion des Sozialkapitals, das ermöglicht, Zusammenarbeit zum gegenseitigen Vorteil zu fördern (HABISCH 1999). Folgt man den Analysen Putnams, sind Gesellschaften eher in der Lage, Probleme des kollektiven Handelns zu überwinden, wenn sie mit einem hohen Bestand an Sozialkapital ausgestattet sind. Vertrauen und Vertrauenswürdigkeit ist die Grundlage für eine freiwillige Kooperation der Akteure und ermöglicht erst, diese Probleme zu überwinden (vgl. neben PUTNAM 1993, PUTNAM 1995 auch OSTROM/AHN 2003).

Wie auch bei Ausprägungen anderer Kapitalien können vom Sozialkapital negative externe Effekte ausgehen (OSTROM/AHN 2003, DEDERICHS 1999). In den Analysen von BOURDIEU (1983) trägt soziales Kapital zur Produktion und Reproduktion sozialer Ungleichheiten bei. PUTNAM/GOSS (2001: 24f.) räumen in Bezug auf die gesamtgesellschaftliche Ebene ein, dass einige Formen von Sozialkapital zerstörerisch für die Demokratie und die soziale Ordnung seien oder sein können, da einige Formen von Vereinigungen zwar eine interne Norm von Treue und gegenseitiger Hilfe kennen, aber auf der gesellschaftlichen Ebene keine positiven Wirkungen entfalten würden. Kriminelle Vereinigungen wie die Mafia oder die Rote Armee Fraktion (RAF), aber auch Vereinigungen wie der Ku-Klux-Klan in den Vereinigten Staaten nutzen Sozialkapital als Grundlage ihrer Organisationsstruktur. Sie haben eine interne Norm von Treue und gegenseitiger Hilfe, die sie nutzen, eigene (wirtschaftliche oder politische) Interessen durchzusetzen, ohne aber auf gesellschaftlicher Ebene eine positive Wirkung zu entfalten. Ihre Ziele sind darauf ausgelegt, die Regeln einer auf liberalen Werten aufgebauten Demokratie zu unterlaufen. Im Bereich der Wirtschaft existieren Kartelle, die Sozialkapital zu ihrem Vorteil nutzen, indem sie durch koordiniertes Handeln den Wettbewerb auf einem bestimmten Markt ganz oder teilweise ausschalten (PUTNAM/GOSS 2001). Ihre Mitglieder nutzen die Konzepte des Vertrauens und der Gegenseitigkeit dazu, ihren Wirtschaftszweig zu kontrollieren und ihren Profit mit unlauteren Methoden zu maximieren, was nicht im Sinne eines funktionierenden Wettbewerbs ist. Für DEDERICHS (1999: 132-137) ergeben sich aus den theoretischen Ansätzen ebenfalls nicht erwünschte negative Effekte, die manchen Beziehungen innewohnen. Effekte, die mit „Filz“,

„Klüngelien“ und „Seilschaften“ umschrieben werden und eine „Verletzung normativer Ideale und moralischer Standards“ darstellen (ebd.).

2.2.2.3. Güter des Sozialkapitals und deren Operationalisierung

Sozialkapital lässt sich nicht leicht erkennen und messen (OSTROM/AHN 2003: 50f.). Die in der Definition verwendeten Begriffe Vertrauen, Institutionen, Beziehungen und Normen führen zu diesem Umstand. Inhaltlich werden daher die Fragen diskutiert, wie Vertrauen, gemeinschaftsbezogene Werte und Normen oder auch formelle und informelle Regeln oder Netzwerke operationalisiert und gemessen werden können. Bisher konnte in der wissenschaftlichen Diskussion kein einheitliches Messkonzept hierfür entwickelt werden (LEDERER 2005: 25-32, OFFE/FUCHS 2001 und Beiträge in KISTLER ET AL. 1999: 395-463). Hierin liegt ein Unterschied zu Kapitalgütern der ökonomischen Theorie. Dort hat im Bereich des Geld- und Sachkapitals die Wissenschaft über Jahrzehnte erprobte Mess- und Bewertungskonzepte entwickelt. So ist eine Maschine physisch erkenn- und zählbar. Hinsichtlich ihrer Bewertung haben sich ebenfalls akzeptierte Standards entwickelt (OSTROM/AHN 2003: 50f.), was gleichermaßen für weiche Faktoren des Humankapitalansatzes gilt. Als Maßstab können dort formelle Bildungsnachweise und Indikatoren für Qualifikationen oder Kompetenzen herangezogen werden (HEALY/CÔTE 2004: 23). In Bezug auf Sozialkapital steckt die Entwicklung dieser Standards noch in den Anfängen. Bisher wurde kein einheitliches Messkonzept entwickelt, mit dem der Bestand an Sozialkapital zuverlässig ermittelt werden kann (LEDERER 2005: 25-32 und die Einzelbeiträge in KISTLER ET AL. 1999 sowie für die englischsprachige Literatur GROOTAERT ET AL. 2004). Die Messschwierigkeiten ergeben sich auch daraus, dass Daten, die zur Beurteilung über den Bestand von Sozialkapital herangezogen werden, fast ausschließlich – insbesondere für Längsschnittbetrachtungen – zu anderen Zwecken erhoben und erst im Nachhinein zur Operationalisierung von Sozialkapital genutzt wurden. GROOTAERT ET AL. (2004) haben jüngst einen Katalog von Fragen entwickelt, den sie für den Einsatz in empirischen Studien vorschlagen, um gezielt Auskünfte über den Bestand von Sozialkapital zu erhalten.⁴⁵ Gleichwohl scheint

⁴⁵ Zum Zeitpunkt der Durchführung der empirischen Erhebung lagen die Vorschläge von GROOTAERT ET AL. (2004) zur Messung von Sozialkapital noch nicht vor. Die im Rahmen der Arbeit den Probanden gestellten Fragen orientieren sich daher an anderen Studien. Auch in der Nachschau betrachtet erscheint dies sinnvoll, um Vergleiche überhaupt zu ermöglichen. Grundlegend andere Parameter

sich der Konsens über die zentralen Indikatoren des Konzeptes, die im bisherigen Verlauf der Arbeit dargestellt wurden, zu verstärken (WOOLCOCK 2002: 25). Nachfolgend wird auf die wesentlichen Gesichtspunkte im Einzelnen eingegangen und aufgezeigt, wie diese im Rahmen der vorliegenden Arbeit operationalisiert werden.

Gruppen und Netzwerke

Unter die Kategorie Gruppen und Netzwerke lassen sich alle Typen und Formen von formellen Gruppen oder informellen Netzwerken, denen einzelne Gesellschaftsmitglieder angehören können und die Wirkung auf die Gemeinschaftsproduktivität haben sowie individuelle Vorteile verschaffen, subsumieren. Im Zusammenhang mit Wirkungsstudien von Sozialkapital ist von besonderem Interesse, welchen Gruppen und Netzwerken Akteure angehören, welchen Aufwand sie innerhalb der Gruppe bzw. des Netzwerkes betreiben müssen, um welche Erträge zu erzielen, und schließlich wie sich die Gruppen- bzw. Netzwerkstrukturen im Zeitverlauf verändert haben (GROOTAERT ET AL. 2004: 5).

Die Aussagen darüber, wie Netzwerke beschaffen sein müssen, um soziales Kapital entstehen zu lassen, stellen einen wichtigen Unterschied innerhalb der Theoriestränge dar, die Sozialkapital als individuelle oder als kollektive Ressource ansehen. In der Lesart von Putnam werden in erster Linie Netzwerke bürgerschaftlichen Engagements als Sozialkapital stiftend angesehen. Komplexe Netzwerke des sozialen Austauschs führen demnach, nicht zuletzt unter den beschriebenen Dilemmaproblemen kollektiven Handelns, zur Steigerung der Reproduzierbarkeit und der Verbindlichkeit der Beziehungsgefüge. Zudem wird durch den täglichen Umgang miteinander das Vertrauen der engagierten Menschen gestärkt (PUTNAM 1993: 173f.). Eine der wichtigsten Komponenten ist die aktive freiwillige Mitarbeit in informellen Netzwerken oder formellen Vereinigungen wie beispielsweise von Sport- und Gesangsvereinen, Wohlfahrtsverbänden, Kirchen und Gewerkschaften. Hierin sieht Putnam die zentrale Möglichkeit zur Entstehung von Sozialkapital. In Bezug auf das Entstehen von Vertrauen gegenüber Fremden sowie öffentlichen und privaten Institutionen stellt Putnam heraus, dass eine „horizontale“ Struktur der Netzwerke wesentliche Grundvoraussetzung für das Entstehen und den Grad der Effektivität der Sozialkapitalbildung ist. Er hat dabei den Nutzen auf gesell-

werden zudem nicht zur Erhebung vorgeschlagen, sondern die bekannten Fragen zum Teil ergänzt und dem zur Untersuchung vorgesehenen Kontext angepasst formuliert.

schaftlicher Ebene im Blick. Horizontale Netzwerke sind durch eine flache bzw. demokratisch legitimierte Hierarchie und die Unabhängigkeit der Akteure gekennzeichnet. Die Mitglieder begegnen sich auf gleicher „Augenhöhe“. Eine gewisse innere Struktur der Organisation, die zwangsläufig formelle Funktionen wie Vorsitzende oder ähnliches mit sich bringt, steht dem nicht entgegen. Vereinigungen bürgerschaftlichen Engagements sind als horizontale Netzwerke zu klassifizieren (PUTNAM 1993: 173).

Vertikale Netzwerke und Gruppen, also solche, die von einem hohen Hierarchisierungs- und Abhängigkeitsgrad geprägt sind, können die Funktion, Vertrauen mit einem weiten Radius zu bilden, nicht übernehmen. Sie tragen wenig zum Überwinden von Dilemma-problemen bei. Ein vertikales Netzwerk, egal wie dicht und egal wie wichtig für seine Teilnehmer, kann laut Putnam keine Kooperationsbereitschaft fördern (HEALY/CÔTE 2004: 51, PUTNAM 1993: 174). Strukturmerkmale eines vertikalen Netzwerkes hingegen weisen die Gruppen in den Analysen von Pierre Bourdieu auf. Erst durch die innere Verbundenheit innerhalb des Netzwerkes kommt es nach seinen Analysen zur Bildung von sozialem Kapital. Dieser Effekt entsteht dadurch, dass Personen mittels Interaktionen⁴⁶ in einem sozialen Netzwerk gegenseitige Verpflichtungen aufbauen, die im Bedarfsfall durch Unterstützung und Hilfe, oder anders ausgedrückt, durch Gefälligkeiten, abgerufen werden können. Das Netzwerk übt dabei Druck auf die zur Gruppe gehörenden Personen aus und beeinflusst deren Verhalten. Von den Beziehungen in sozialen Netzwerken können besonders Akteure profitieren, die diese Kontakte strategisch⁴⁷ nutzen. Die Argumentationslinien von Putnam und Bourdieu sind vergleichbar, nur wird von Bourdieu eben eine auf das Individuum bezogene Sichtweise eingenommen (HAUG 2000: 74f.).

Bourdieu betont, dass Akteure allein durch die Zugehörigkeit zu einer Gruppe materielle Profite erzielen können, indem sie „nützliche Beziehungen“ in damit einhergehende „Gefälligkeiten“ umwandeln können. In diesem Kontext führt er die „erlesenen und angesehenen“ Gruppen an. Deutlich tritt diese Form des sozialen Kapitals beispielsweise bei einem Sohn einer Familie der Oberschicht zu Tage, der während seiner gesamten

⁴⁶ Die Interaktionen sind dabei als eine Form des Austauschs von (Kapital-)gütern zu verstehen (HAUG 2000: 74, DEDERICHS 1999: 127).

⁴⁷ Die strategische Nutzung eines Netzwerktraktes kann z. B. darin liegen, dass der rational handelnde Akteur versucht, sich seiner moralischen Verpflichtung zum Gegengefallen zu dem Zeitpunkt zu entledigen, in dem die Gewährung eines Gefällens für ihn mit niedrigen Kosten verbunden ist (COLEMAN 1991: 402).

beruflichen Laufbahn auf die Kontakte, die sein Vater geknüpft hat, zurückgreifen kann und dadurch Vorteile erzielt. Auf institutionalisierter Ebene wird diese Form des sozialen Kapitals insbesondere durch die Mitgliedschaft in exklusiven Clubs gefördert. Diese Clubs bieten die Plattform, um quasi „zufällig“ Beziehungen zu pflegen. Beispielsweise bei veranstalteten Anlässen wie Rallies, Bällen oder Empfängen oder beim Ausüben vornehmer Sportarten.

Im Hinblick auf die Stabilität der Gruppe ist für die Entstehung von sozialem Kapital eine möglichst hohe Homogenität der Gruppenmitglieder von Nöten. In einem solchen Umfeld kommt der Multiplikatoreffekt, den das soziale Kapital auf verfügbares ökonomisches und kulturelles Kapital hat, besonders gut zur Geltung. Diese aus dem Netzwerk gewonnenen Profite sind zugleich wiederum Grundlage für die innere Stabilität und die Solidarität innerhalb des Netzwerkes. Bourdieu betont, dass keine direkte Verbindung zu den anderen Kapitalsorten besteht, gleichwohl kann soziales Kapital aber nicht unabhängig von den anderen Kapitalsorten genutzt werden. Analog zum Wert des institutionalisierten Kulturkapitals – also schulische und akademische Titel – lässt sich auch hier argumentieren, dass das soziale Kapital durch den Seltenheitswert und die Exklusivität einer solchen Mitgliedschaft entsteht bzw. erhöht wird (BOURDIEU 1983: 192). Über wie viel soziales Kapital der einzelne Akteur verfügt, hängt davon ab, wie groß sein Netzwerk ist und in welchem Umfang es ihm gelingt, die Gruppenmitglieder für sich zu mobilisieren sowie Nutzen aus Zufallsbekanntschaften zu ziehen, die er innerhalb seines Netzwerkes geknüpft hat. Weiterhin ist entscheidend, wie hoch der Bestand des ökonomischen, kulturellen und sozialen Kapitals der Mitglieder seines Netzwerkes ist (BOURDIEU 1983: 192f.).

Im Verständnis von Putnam ist ein Wohlfahrtsverband eine Vereinigung, welche die Kriterien erfüllt, um Sozialkapital zu bilden. Insofern erfüllt der ASB als Verband, der eine innere hierarchische Struktur hat, grundsätzlich diese Merkmale. Der Aufbau entspricht dem Putnamschen Verständnis von Horizontalität, da der die Struktur begründende hierarchische Aufbau demokratisch legitimiert ist und der Verband keine – zumindest keine formellen – Zutrittsbarrieren aufweist. Die aktive Tätigkeit innerhalb des ASB führt zu Interaktion zwischen den Mitgliedern. Auch in der Sichtweise von Bourdieu stellt ein Wohlfahrtsverband ein Netzwerk im Sinne seiner – auf individueller Ebene angesiedelten – Theorie dar. Er nennt an einigen Stellen seines Konzeptes exemplarisch Nationen, Verbände und Parteien, also mitgliederstarke Gruppierungen (BOURDIEU 1983: 193). In großen Organisationen ist nach den Analysen von Bourdieu zur Nutzbarmachung des mit Hilfe der Gruppe geschaffenen Sozialkapitals zu regeln, wie die Gruppe im Verhältnis zu ihrer Umwelt repräsentiert wird. Genau hierin ist aber gleichzeitig ein Dilemma zu sehen. Nur durch Anwendung des Delegationsprinzips lässt

sich gruppenkonstituierendes Sozialkapital generieren. Damit einher geht aber das Risiko, dass der Repräsentant das soziale Kapital der Gruppe zweckentfremdet (ebd.: 194).⁴⁸ Im Kern ist die Bourdieusche Gesamtdarstellung von der Vorstellung geprägt, dass die Netzwerke überschaubare Gruppen sind, die eben das gegenseitige Kennen und Anerkennen überhaupt möglich machen. Um eine solche Gruppe handelt es sich bei einem Großverein der Freien Wohlfahrtspflege sicherlich nicht. Die mit Größe der Organisation verbundenen Folgen, nämlich die Anwendung des Delegationsprinzips und eine geringere Wahrscheinlichkeit des umfassenden gegenseitigen Kennens, lassen vermuten, dass der Nutzen des im Wohlfahrtsverband generierten Sozialkapitals – aber auch Ausgrenzungseffekte, die aus einer inneren Geschlossenheit entstehen – auf individueller Ebene gering sein werden.

Die Operationalisierung dieses Merkmals Gruppen und Netzwerke im Rahmen der vorliegenden Untersuchung kann auf Basis der forschungsleitenden These recht einfach vorgenommen werden, nämlich über die aktive Mitarbeit in einem Wohlfahrtsverband (konkret: im ASB). Die im Rahmen dieser Dissertation vorgenommene Operationalisierung soll nicht darüber hinwegtäuschen, dass für vergleichende Studien – insbesondere auf kollektiver Ebene – die Operationalisierung dieses hier klar umrissenen Indikators nicht unproblematisch ist. In diesem Zusammenhang sei an die Eingrenzungsschwierigkeiten zum Begriff Ehrenamt erinnert (vgl. Seiten 35ff. dieser Arbeit).

Vertrauen

Vertrauen ist der zentrale Faktor zur Ermöglichung von erfolgreicher freiwilliger Kooperation (PUTNAM 1993: 170). Im Blickwinkel dieses Aspektes stehen daher das interpersonelle Vertrauen von Gesellschaftsmitgliedern unter „Fremden“ – also zwischen Personen, die sich nicht gut kennen – *generalisiertes Vertrauen*⁴⁹ und das *Institutionenvertrauen*, ausgedrückt durch Vertrauen zu Schlüsselpersonen und –institutionen (vgl. HEALY/CÔTE 2004: 50, GABRIEL 1999: 52). Der Grad der Veränderung dieser Vertrau-

⁴⁸ Vgl. hierzu auch weitere Ausführung auf den Seiten 69ff. dieser Arbeit.

⁴⁹ Die „generelle“ Eigenschaft des Vertrauens ist darin zu sehen, dass Akteure positive Erfahrungen, die sie in bestimmten Bereichen gemacht haben, auf andere Lebenssituationen übertragen, in denen sie in Interaktionen mit Fremden treten. Regelmäßig verfügen die Interaktionspartner in solchen Situationen nicht über verlässliche persönliche Erfahrungswerte im Umgang miteinander (GABRIEL 1999: 54-56).

enskomponenten gibt im Zeitablauf Auskunft über den Bestand von und die Veränderung im Sozialkapital. Vertrauen ist wesentlich für die Überwindung von Problemen des kollektiven Handelns.

Was zeichnet Vertrauen aus? Allgemein ist Vertrauen die subjektive Einschätzung eines Akteurs darüber, mit welcher Wahrscheinlichkeit er die Vornahme einer Handlung eines anderen oder einer Gruppe anderer in der Zukunft erwartet. Vertrauen besitzt für ihn Handlungsrelevanz und ermöglicht, Entscheidungen unter Unsicherheit und mit Verlustrisiko zu treffen (OSTROM/AHN 2003, NUISSL 2002). Vertrauen besteht in sozialen Beziehungen dann, wenn die einzelnen Akteure zwar davon überzeugt sind, dass jeder einzelne seine berechtigten Interessen versucht durchzusetzen, hierfür aber nur akzeptierte Mittel einsetzt (GABRIEL 1999: 55). Vertrauen kann dabei in unterschiedlichen Formen und Stärken auftreten. Starkes Vertrauen entsteht meist in Gruppen mit einem hohen Grad an Dichte und an (Zeit-)Geschlossenheit (COLEMAN 1988). Der Grundgedanke dabei ist, dass nur kurzfristige, oberflächliche und an direkter ökonomischer Verwertbarkeit ausgerichtete Beziehungen den Aufbau von Vertrauensbeziehungen konterkarieren, da es solchen Beziehungen an der notwendigen *Zeitgeschlossenheit* mangelt (COLEMAN 1992: 354f.) Zeitgeschlossenheit hingegen begünstigt vorausschauend Investitionen in eine Beziehung und verleiht dieser zurückschauend eine Vorgeschichte. Gruppierungen, die im Wesentlichen bei Vertretern der individualistischen Sichtweise von sozialem Kapital eine besondere Rolle spielen (BOURDIEU 1983). Dort entsteht zwischen den Mitgliedern der Gruppe ein besonders stark ausgeprägtes Vertrauen, welches zu einem großen Zusammenhalt innerhalb des Netzwerkes führt. Nebeneffekt ist, dass zu allen nicht zur Gruppe oder zur Institution gehörenden Personen Misstrauen gegenüber der Gruppe bzw. den Gruppenmitgliedern entsteht. Auf die Ebene der Gesellschaft bezogen ist es folglich fraglich, ob diese Art des Vertrauens zur Überwindung von Problemen des kollektiven Handelns beiträgt (NEWTON 2001) oder eher zur Verstärkung sozialer Ungleichheiten führt (BOURDIEU 1983).

Generalisiertes und meist schwaches Vertrauen hingegen entsteht in Gruppen, die genau nicht diese Geschlossenheit und Dichte aufweisen, in denen sich die einzelnen Akteure weniger gut kennen. Für Putnam (2000: 136) und Coleman (1991: 406) entscheidet die Struktur der Gruppe oder des Netzwerkes darüber, ob generalisiertes Vertrauen bei den Akteuren entsteht und sie somit in die Lage versetzt werden, erfolgreich ihre Dilemma-probleme zu überwinden. Besonderheit solcher Netze ist, dass sie als Träger von Informationen über die Vertrauenswürdigkeit von Personen fungieren. Der aktive Austausch der Informationen setzt eine dauerhafte und wiederholte Interaktion zwischen den Mitgliedern der Gruppe voraus, damit Informationen überhaupt ausgetauscht werden kön-

nen. Eine rege Interaktion innerhalb der Gruppe ist gleichzeitig der Maßstab für die Stabilität und die Widerstandsfähigkeit des Netzwerkes.

Für die Entstehung von generalisiertem Vertrauen aus den Netzwerkkontakten heraus ist es jedoch nicht zwingend erforderlich, dass alle Akteure in unmittelbarem Kontakt zueinander stehen oder bereits gemeinsame Erfahrungen durch Transaktionen gemacht haben. Vielmehr ist die Information über die Zuverlässigkeit von Personen der entscheidende Faktor. Folglich muss die Gruppe bzw. das Netzwerk so beschaffen sein, dass eine Informationsübertragung zwischen den Mitgliedern möglich ist. Nehmen wir folgenden Fall an: A und B stehen in regelmäßigem Kontakt zueinander und haben gute Erfahrungen in der Abwicklung von Transaktionen miteinander gemacht. Das gleiche gilt für C und D, die ebenfalls Mitglied des Netzwerkes sind. Alle Beteiligten haben Kenntnis von der Abwicklung jeweiliger Transaktionen und der Vertrauenswürdigkeit der Handelnden. Nun strebt C eine Transaktion mit B an. Beide Akteure können von den Informationen über die jeweilige Vertrauenswürdigkeit des anderen profitieren und die angestrebte Transaktion ohne größere Sicherungsmaßnahmen⁵⁰ – und damit unter Verminderung von Transaktionskosten – abwickeln. B und C geben durch ihr vertrauenswürdiges Verhalten in dieser Situation auch nicht ihr Streben nach eigener Rationalität auf, da sie die Vorteile aus ihren Beziehungen zu A und D nicht gefährden wollen. B hat einen Anreiz, sich wegen seiner nutzbringenden Verbindung zu A vertrauenswürdig zu verhalten und C aus gleichen Motiven hinsichtlich seiner Beziehung zu D. Würden sie oder einer von beiden „defekt spielen“, könnte ihr Verhalten im Netzwerk bekannt werden und ihnen den Zugang zu weiteren Interaktionen versperren. Je höher die Transparenz innerhalb des Netzwerkes ist, desto geringer ist folglich der Anreiz, sich nicht kooperativ zu verhalten (COLEMAN 1988, OSTROM/AHN 2003).

Sozialvertrauen wird in nationalen und internationalen Studien (vgl. zusammenfassend in GABRIEL ET AL. 2002: 57f.) durch die Frage gemessen, ob – im Allgemeinen gesprochen – die Befragten sagen würden, dass man den meisten Menschen vertrauen oder im Umgang mit anderen nicht vorsichtig genug sein kann.⁵¹ Diese Operationalisierung wird

⁵⁰ Z. B. ohne die Abfassung umfangreicher Verträge, deren Bestimmungen zuvor ausgehandelt und schriftlich fixiert werden müssen.

⁵¹ Im englischen Originaltext lautet die Frage: „Generally speaking would you say that most people can be trusted or that you can't be too careful in dealing with people“. Die Frage 8 der Allgemeinen Bevölkerungsumfrage (ALLBUS 2002) lautet: „Manche Leute sagen, dass man den meisten Menschen trauen kann. Andere meinen, dass man nicht vorsichtig genug sein kann im Umgang mit ande-

auch von GROOTAERT ET AL. (2004) übernommen und wurde in den Studien von Putnam verwendet. Zudem wird in den Studien das Vertrauen gegenüber öffentlichen Einrichtungen und anderen Institutionen erfragt (Institutionenvertrauen). Putnam vertritt auf der Grundlage seiner Längsschnittanalysen die These vom Rückgang des generalisierten und des Institutionenvertrauens. In Übereinstimmung mit GABRIEL (1999: 165) wird die Auffassung vertreten, dass die Putnamschen Thesen, die überwiegend auf Untersuchungen der Makroebene basieren, so umformuliert werden können, dass eine empirische Überprüfung mit Hilfe von Individualdaten möglich ist. Dieses Vorgehen wird mit der Untersuchung von COLEMAN (1991) begründet, wonach „Makrocharakteristika stets auf individuellen Orientierungen und Handlungen“ beruhen (GABRIEL 1999: 165). Die Aspekte generalisiertes Vertrauen und Institutionenvertrauen werden über folgende Fragen operationalisiert:

Frage 40: Manche Leute sagen, dass man den meisten Menschen trauen kann. Andere sind vom Gegenteil überzeugt. (...) Was ist Ihre Meinung? (geschlossene Frage mit vorgegebenen Antwortmöglichkeiten)

Frage 41: Wir haben eine Reihe von öffentlichen Einrichtungen und Organisationen aufgelistet. Sagen Sie uns bitte bei jeder dieser Einrichtungen oder Organisationen, wie groß das Vertrauen ist, das Sie ihr entgegenbringen. (geschlossene Frage mit Antwortmöglichkeiten auf einer Skala von eins bis sechs)

Normen der Reziprozität und Bürgersinn

Bei der Reziprozität handelt es sich um einen sozialen Verhaltenskodex, nach dem sich Menschen in soziale Beziehungen begeben. Die dem Verhaltenskodex zugrunde liegenden sozialen Normen sind gekennzeichnet durch subjektive Einschätzungen und Erwartungen über gegenseitige Hilfestellung, Aufmerksamkeiten und Pflichten. Reziprozität beinhaltet dabei das Prinzip der möglichst weitgehenden Ausgewogenheit von Leistung und Gegenleistung. Nach COLEMAN (1991: 397) wird diese Verpflichtung dadurch ausgedrückt, dass A etwas für B getan hat und damit die Erwartung verbindet, dass sich B zu einem späteren Zeitpunkt dafür revanchiert. Die gesammelten Verpflichtungen von A stellen Guthaben auf Gefälligkeitskonten gegenüber den jeweiligen Personen dar, denen A geholfen hat. Auf diese „Vermögensmasse“ kann A zu dem Zeitpunkt zurückgreifen, zu dem er Hilfeleistungen von anderen benötigt. Dieser Rückgriff funktioniert allerdings nur dann, wenn die Akteure, mit denen A in Beziehung steht, sich an die moralische Verpflichtung gebunden fühlen, also vertrauenswürdig sind.

ren Menschen. Was ist Ihre Meinung dazu?“

Wenn wirksame Normen der Reziprozität in der Gesellschaft vorherrschen, hat das zur Folge, dass ein großer Anteil der in einer Gesellschaft lebenden Menschen für vertrauenswürdig gehalten wird (COLEMAN 1991: 396-404). Ein Akteur, der die Normen der Reziprozität beachtet, ist vertrauenswürdig und wird seine eigene Einschätzung darüber, ob ein anderer Akteur als vertrauenswürdig einzuschätzen ist oder nicht, davon abhängig machen, ob dieser die Reziprozitätsnorm beachtet (OSTROM/AHN 2003: 61). Klassische Fälle für solche gesellschaftlichen Normen sind freiwillige Nachbarschaftshilfen wie zum Beispiel das Blumengießen während der Urlaubsabwesenheit oder auch gegenseitige Hilfen unter Bekannten. PUTNAM (1993: 171) weist auf unterschiedliche Grade von Reziprozität hin. So können Normen existieren, die zu einem schnellen Ausgleich der gegenseitigen Gefälligkeitskonten führen oder die dauerhaft unausgeglichene Konten zur Folge haben. Wichtiger für die Produktivität des Sozialkapitals sind dauerhaft unausgeglichene Gefälligkeitskonten.

PUTNAM (2000: 134) bezeichnet diese Form als generalisierte Reziprozität. Diese entsteht durch den Austausch von fortgesetzten Gefälligkeiten unter Akteuren, die zunächst unausgeglichen bleiben, wobei jeder Einzelne davon ausgeht, im Bedarfsfall auf sein Guthaben beim anderen zurückgreifen zu können oder von jemandem aus dem Netzwerk Hilfe zu erfahren. Mit anderen Worten ausgedrückt: Der Einzelne gewährt jetzt dem anderen einen Vorteil und erwartet erst in der Zukunft eine entsprechende Gegenleistung hierfür (OSTROM/AHN 2003: 62). Die beschriebene Situation ist ein typischer Fall, in dem ein Dilemmaproblem überwunden wird. Der gesellschaftliche Nutzen besteht daher darin, dass durch unausgeglichene Gefälligkeitskonten die grundsätzliche Kooperationsbereitschaft unter Akteuren erhöht wird. Gefälligkeiten, die kurzfristig durch äquivalente Gegenleistungen kompensiert werden können, sind hierzu in dem Maße nicht in der Lage. Ein klassisches Beispiel für letztere Normen ist der Brauch, Freunden und Bekannten Andenken aus dem Urlaub mitzubringen. Diese führen nicht zu einer so großen gegenseitigen Verpflichtung wie die handwerkliche Hilfe beim Hausbau, bei welcher der zunächst Helfende erwartet, dass er im Falle des eigenen Hausbaus von dem die Hilfe Empfangenden eine vergleichbare Unterstützung erfahren wird. Erfüllte Gefälligkeiten als auch die Erwartung der Erfüllung sind geeignet, das Vertrauensniveau des Einzelnen zu erhöhen.

Die Hypothese der Sozialkapitaltheorien lautet, dass Gesellschaften besonders produktiv sind, in denen ein soziales Umfeld existiert, das von einem hohen Bestand an tatsächlich einzulösenden Verpflichtungen geprägt ist und den Gesellschaftsmitgliedern ein hohes Maß an Zuverlässigkeit zutraut, diese Verpflichtungen im Bedarfsfall auch tatsächlich zu erfüllen (COLEMAN 1991: 397, PUTNAM 1993: 172). Zur Überprüfung, in welchem Umfang die These auf die befragten Probanden zutrifft, wurden sie gefragt:

Frage 16 (teilweise): Welche Erwartungen verbinden Sie mit der Tätigkeit im ASB? Wie wichtig ist Ihnen... dass Sie damit anderen Menschen helfen können? ... dass Sie Probleme selbst in die Hand nehmen und lösen? ... dass Sie mit Menschen zusammenkommen? (geschlossene Frage mit Antwortmöglichkeiten auf einer Skala von eins bis sechs)

Frage 40: (...) Dann gibt es die Meinung, dass der Mensch von Natur aus egozentrisch (ichbezogen) sei, während andere wiederum meinen, er sei gesellig und sozial angelegt. Was ist Ihre Meinung? (geschlossene Frage mit vorgegebenen Antwortmöglichkeiten)

Frage 38: Wir haben einige grundsätzliche Aussagen formuliert. Sagen Sie uns bitte zu jeder einzelnen dieser Aussagen, ob Sie persönlich derselben Meinung oder ob Sie anderer Meinung sind. A. Egal, was manche Leute sagen: Die Situation der einfachen Leute wird nicht besser, sondern schlechter. B. So wie die Zukunft aussieht, kann man es kaum noch verantworten, Kinder auf die Welt zu bringen. C. Die meisten Politiker interessieren sich in Wirklichkeit gar nicht für die Probleme der einfachen Leute. D. Die meisten Leute kümmern sich in Wirklichkeit gar nicht darum, was mit ihren Mitmenschen geschieht. (geschlossene Frage mit vorgegebenen Antwortmöglichkeiten)

Bürgersinn – „Civic Engagement“ (im englischen Text von PUTNAM 1995) – knüpft an die demokratietheoretischen Analysen von Alexis de Tocqueville an. Putnams These ist, dass die Demokratie durch Sozialkapital funktionsfähiger wird, d. h. jedem Einzelnen fällt es leichter, Interessenkonflikte auf demokratischem Wege und im Sinne des Gemeinwohls zu lösen sowie durch Mehrheitsentscheidung oder Repräsentanten gefällte Entscheidungen zu akzeptieren. Daher werden freiwillige Vereinigungen auch als Schule der Demokratie bezeichnet (BAUR/BRAUN 2000: 83). Zudem komme freiwilligen Vereinigungen die Funktion zu, den Informationsfluss über gesellschaftlich relevante Themen zwischen den Mitgliedern der Organisation und öffentlichen Stellen zu erhöhen, wodurch die Möglichkeit individueller politischer Partizipation geschaffen werde (JUNGBAUER-GANS 2002). Putnam unterscheidet in seinem Konzept zwischen internen Effekten der Verbindungen auf ihre Mitglieder – die nachfolgend beschrieben werden – und ihren externen Effekten auf das politische System. Um die demokratiefördernden Effekte in Übereinstimmung mit den Idealen Putnams⁵² entstehen zu lassen, stellen Vertrauen und Reziprozität nur die notwendige, nicht aber die hinreichende Bedingung dar. Eine Gesellschaft kann mit Vertrauen unter ihren Bürgern ausgestattet und in einer Vielzahl von freiwilligen Assoziationen vereint sein, dennoch müssen sich die Einzelnen – um Nutzen für die demokratische Ordnung zu stiften – für öffentliche Anliegen interes-

⁵² Putnam ist ein Vertreter der kommunitaristischen Bewegung in den USA. Mit Kommunitarismus werden Theorieansätze der Analyse und Kritik moderner und pluralistischer Gesellschaften umschrieben, die mit Gemeinschaftsverlust sowie der Entwertung traditioneller und solidarischer Lebensformen einhergehen. So ist es hiernach notwendig, in einer von geographischer und sozialer Mobilität gekennzeichneten Gesellschaft dem Einzelnen ein sinnvolles und an Werten orientiertes Leben zu ermöglichen.

sieren. Sie müssen genügendes Wissen und Fähigkeiten besitzen, um Informationen hierüber zu erhalten und wahrzunehmen, sowie in der Lage sein, diese zu verarbeiten und Antworten auf gesellschaftlich relevante Fragen zu formulieren. Eine aktive, interessierte und informierte Bürgerschaft ist daher für eine teilnehmende Demokratie notwendig. Mit diesem von PUTNAM (1993: 15) eingeforderten Bürgersinn ist in den theoretischen Konzepten die Figur des kompetenten Bürgers verbunden (BRAUN/ HANSEN 2004).

Bürgersinn und Politikinteresse wird in dieser Untersuchung über folgende Fragen operationalisiert:

Frage 16 (teilweise): Welche Erwartungen verbinden Sie mit der Tätigkeit im ASB? Wie wichtig ist Ihnen, ... dass Sie etwas für das Gemeinwohl tun? ... dass Sie damit eigene Interessen vertreten? ... dass Ihnen die Tätigkeit Spaß macht? ... dass Sie mit Menschen zusammenkommen? (geschlossene Frage mit Antwortmöglichkeiten auf einer Skala von eins bis sechs)

Fragen 36, 37, 39: Uns interessiert ... einmal ganz allgemein gesprochen, wie stark interessieren Sie sich für Politik? Antwortmöglichkeiten: sehr stark, stark, nicht so stark, überhaupt nicht. Haben Sie an den letzten öffentlichen Wahlen teilgenommen? (geschlossene Frage mit vorgegebenen Antwortmöglichkeiten). Viele Leute in der Bundesrepublik neigen längere Zeit einer bestimmten politischen Partei zu, obwohl sie auch ab und zu eine andere Partei wählen. Wie ist das bei Ihnen? Neigen Sie – ganz allgemein gesprochen – einer bestimmten Partei zu? Wenn ja, welcher? (geschlossene Frage mit vorgegebenen Antwortmöglichkeiten)

2.2.2.4. Austauschbeziehungen zwischen Mitgliedern einer Gruppe und deren Stärke

Der Sichtweise von Sozialkapital auf kollektiver und individueller Ebene ist gemein, dass innerhalb des Netzwerkes eine aktive Austauschbeziehung zwischen den Mitgliedern der Gruppe vorherrschen muss.⁵³ Putnam und Bourdieu führen aus, dass die wesentlichste Voraussetzung von Sozialkapitalbeziehungen eine unaufhörliche Beziehungsarbeit in Form von ständigen Austauschakten ist. Beziehungen wollen gepflegt werden, damit Erträge in Form reduzierter Transaktionskosten aus dem Beziehungsgeflecht genutzt werden können. In solchen und durch solche sozialen Interaktionen ent-

⁵³ OSTROM/AHN (2003: 49f.) betonen in ihrer Analyse ebenfalls, dass zum Erhalt von Sozialkapital eine unaufhörliche Beziehungsarbeit erforderlich sei und stellen diesen Umstand als Unterschied zu Sachgütern aus der ökonomischen Theorie dar. Sozialkapital würde sich nicht durch den Gebrauch, sondern vielmehr durch Nichtgebrauch abnutzen. Der Abnutzungscharakter von Sachgütern ergibt sich typischerweise aus der Einbindung in den Produktionsprozess. In Bezug auf soziale Beziehungen – als Kapitalgut des Sozialkapitals – ist dies anders.

wickelt sich Vertrauen und es entstehen wechselseitige Verpflichtungen und Beziehungen. Die ausbleibende Beziehungsarbeit geht eben mit einem Verlust dieser gewünschten Effekte einher. Nicht genutzt, verfällt Sozialkapital schnell (OSTROM/AHN 2003: 50). Divergierende Auffassungen bestehen allerdings hinsichtlich der Intensität dieser Austauschbeziehungen.

Folgt man Putnams Analyse, kann Sozialkapital nur durch permanente Beziehungsarbeit geschaffen und ausgebaut werden (PUTNAM 1999: 49f.). Bei BOURDIEU (1983: 194) muss sich der einzelne Akteur hingegen nicht zwangsläufig intensiv an dieser Beziehungsarbeit beteiligen. Bourdieu kommt zu dem Ergebnis, dass in allen Gruppen das gesamte soziale Kapital der Gruppe mehr oder weniger auf Einzelne oder eine kleine Anzahl von Akteuren „delegiert“ wird. Nur so sei die Erhaltung und weitere Akkumulation des gruppenkonstituierenden Kapitals möglich. Gerade in Bezug auf Gruppen, die von einer starken Institutionalisierung geprägt sind, kommt dem Delegationsprinzip deshalb zur Bündelung des sozialen Kapitals des Netzwerkes eine besondere Rolle zu.

In diesem Zusammenhang sind die Untersuchungen von GRANOVETTER (1973) von hoher Bedeutung. Er vertritt die These, dass gerade schwache Beziehungen (*weak ties*)⁵⁴ ihre Stärke entfalten, was sich besonders bei der Arbeitsplatzsuche zeigt (RUNIA 2002, HAUG 2000: 76). In engen und starken Netzwerken – oder auch guten Freundschaften – bestehen aufgrund der Dichte des Beziehungsgeflechts hohe Treuwahrscheinlichkeiten und gegenseitige soziale Verpflichtungen. Gerade ein großer Anteil gemeinsam verbrachter Zeit, eine hohe emotionale Nähe der Gruppenmitglieder und die gegenseitig erbrachten Gefälligkeiten machen die Stärke der Beziehungen aus. Daher ist anzunehmen, dass sich innerhalb des Netzwerkes die Gruppenmitglieder gut kennen, wahrscheinlich untereinander in Kontakt stehen und einen gleichwertigen sozialen Status

⁵⁴ PUTNAM/GOSS (2001: 28f.) unterscheiden in ihrer Definition ebenfalls zwischen „brückenbildendem“ und „bindendem“ Sozialkapital. Hinsichtlich der beschriebenen Eigenschaften sind diese mit den „schwachen“ bzw. den „starken“ Beziehungen in den Analysen von Granovetter vergleichbar. Putnam und Goss schreiben beiden Formen von Sozialkapital gleich positive Wirkung zu und argumentieren nicht analytisch, sondern führen aus, dass „in der Praxis ... die meisten Gruppen brückenbildend und bindend zugleich [sind]: Ihnen können Menschen verschiedener sozio-ökonomischer Schichten, jedoch mit derselben ethnischen Herkunft oder Religion angehören (dies trifft auf viele Bruderschaften zu). Oder ihre Mitglieder können verschiedener ethnischer Herkunft, aber überwiegend oder ausschließlich desselben Geschlechts sein (z. B. Nähzirkel und Sportvereine).“ (PUTNAM/GOSS 2001: 29).

haben. Aus solchen Beziehungen lässt sich nach GRANOVETTER (1973) häufig kein Nutzen bei der Arbeitsplatzsuche ziehen.

Ursächlich hierfür ist die zu geringe Informationsdiversifikation, die typisch für dichte Netzwerke ist. Letztlich haben alle mehr oder weniger den gleichen Informationsstand und würden sich im ähnlichen sozialen Milieu bewegen. Demgegenüber stehen lose soziale Kontakte, also schwache Beziehungen. Sie zeichnen sich durch einen geringen Grad von gegenseitigen Verpflichtungen aus und dadurch, dass sich die Mitglieder eines Netzwerkes von Bekannten einander wahrscheinlich nicht oder nur flüchtig kennen und jeder dieser Bekannten wiederum ein eigenes Netz von guten Freunden hat. Die Stärke der schwachen Beziehung liegt darin, dass über lose Bekanntschaften Informationen gewonnen werden, die im eigenen engen Netzwerk nicht vorhanden sind, und über den losen Kontakt erst eine Verbindung in andere Netzwerke ermöglicht wird. Den Hauptnutzen sieht Granovetter daher in der Brückenfunktion in andere Netzwerke. Hierdurch erhält der einzelne Akteur den Zugang zu nützlichen Kontakten von guten Freunden loser Bekannter. Dieser Nutzen lässt sich am effizientesten realisieren, wenn die Überbrückung sozialer Beziehungen in andere Netzwerke gelingt, deren Mitglieder einen anderen sozialen Status haben, und die Dichte dieses Netzwerkes nicht zu hoch ist. In der Brückenfunktion zu anderen Gruppen liegt der Wert der schwachen Beziehungen. Zudem ist die Wahrscheinlichkeit größer, dass schwache Beziehungen die brückenbildende Funktion erfüllen, als dies durch starke Beziehungen zu erwarten ist (GRANOVETTER 1983, 1973: 1361f., vgl. auch SCHECHLER 2002: 239, DEDERICHS 1999: 53).

Daher ist für die Entstehung von schwachen Beziehungen eine aktive Mitgliedschaft in assoziativen Gruppierungen wichtig. Gerade Mitgliedschaften sind geeignet, den Zugang zu verschiedenen Netzwerken zu ermöglichen und deshalb in der Entwicklung von „überbrückenden“ Beziehungen besonders effizient zu sein. Die Beobachtung führt Granovetter zu der These, dass die Brückenfunktion schwacher Beziehungen besonders ausgeprägt ist, wenn die Kontakte im Kontext gemeinschaftlich übernommener Aktivitäten entstanden sind. Die Wahrscheinlichkeit, hier „überbrückende“ Beziehungen aufzubauen, ist zumindest höher als in Situationen, in denen Akteure „nur“ Freunde von deren Freunden treffen und kennen lernen. In diesen Fällen ist der neue Kontakt keine Brücke in ein anderes Netzwerk (GRANOVETTER 1983: 229). In Bezug auf die ehrenamtlich Tätigen des untersuchten Verbandes wird die These vertreten, dass die aktive Dienstleistungserbringung auf örtlicher Ebene (a) zu Interaktionen führt und (b) hierdurch schwache Beziehungen entstehen, die eine „überbrückende“ Funktion haben. Die These wird mit der Vielschichtigkeit des Verbandes, den niedrigen formellen Zugangsbarrieren und der damit einhergehenden Überwindung von sozialen Milieus begründet.

Daher wird angenommen, dass durch die gemeinsame Erledigung von sozialen Aufgaben und Dienstleistungen der „überbrückende“ Charakter der Beziehung begünstigt wird. Zu den Aspekten Stärke der Austauschbeziehung, Nutzen aus dem Engagement und der persönlichen Erwartungshaltung dazu wurden die Probanden befragt:

Frage 16 (teilweise): Welche Erwartungen verbinden Sie mit der Tätigkeit im ASB? Wie wichtig ist Ihnen ... dass Ihnen die Tätigkeit auch für Ihre beruflichen Möglichkeiten etwas nutzt? (geschlossene Frage mit Antwortmöglichkeiten auf einer Skala von eins bis sechs).

Frage 46: Wir möchten wissen, ob Sie aus dem, was Sie im Ehrenamt machen, auch in anderen Lebenssituationen profitieren können. Beschreiben Sie uns bitte in kurzen Stichworten, was Sie selbst aus dem Ehrenamt mitnehmen. (offene Frage)

Frage 47: Sagen Sie uns bitte, in welchem Maße die folgenden Aussagen für Sie persönlich zutreffen. In welchem Maße trifft zu, dass Sie ... gewonnene Erfahrungen im privaten Bereich nutzen konnten? ... gewonnene Erfahrungen im beruflichen Bereich nutzen konnten? ... "Beziehungen" aus der ASB-Tätigkeit nutzen konnten? (geschlossene Frage mit Antwortmöglichkeiten auf einer Skala von eins bis sechs)

Exkurs

An dieser Stelle soll im Vorgriff auf die Darstellung der empirischen Ergebnisse⁵⁵, die von GRANOVERTER (1983) entwickelte These, dass sich aus schwachen Beziehungsnetzwerken nützliche Wirkungen ziehen lassen, überprüft werden. Die Überprüfung erfolgt auf Basis der Angaben der Probanden darüber, inwieweit sie nach Phasen der Arbeitslosigkeit Erfolg bei der Suche nach einem Arbeitsplatz hatten.

Die Informationen wurden den Antworten auf die Frage 50 (Lebenslauf) der Befragten entnommen. Dort haben die Ehrenamtlichen zu verschiedenen Aspekten ihres bisherigen Lebens ab dem Alter von 15 Jahren Angaben gemacht. Dazu gehören u. a. Angaben, ob sie jemals von Arbeitslosigkeit betroffen waren und wie lange die Arbeitslosigkeit gedauert hat. In dieser Darstellung werden nur Ehrenamtliche herangezogen, die über 17 Jahre alt waren. Wie im empirischen Teil der Arbeit zu einer Reihe von Aspekten, wird auch an dieser Stelle ein Vergleich mit den Allbus-Daten des Jahres 2002 vorgenommen werden. Im Umfang von

- ▶ 17,6 Prozent der ASB-Ehrenamtlichen bzw.
- ▶ 20,2 Prozent der Allbus-Ehrenamtlichen und
- ▶ 22,4 Prozent der Bürger, die keiner ehrenamtlichen Tätigkeit nachgehen,

waren die Befragten in ihrem Leben jemals von Arbeitslosigkeit betroffen. Insgesamt sind die ASB-Probanden geringfügig seltener von Arbeitslosigkeit betroffen als Befragte der anderen Stichproben. Die Unterschiede sind schwach signifikant ($\chi^2 = 6,376$; $df = 2$; $p = 0,041$).

Deutlicher treten die Unterschiede in Bezug auf die Dauer der Arbeitslosigkeit zu Tage. Die Dauer der Arbeitslosigkeit beträgt:

- ▶ unter einem Jahr bei
 - ◆ 74,0 Prozent der ASB-Ehrenamtlichen;
 - ◆ 53,1 Prozent der Allbus-Ehrenamtlichen;
 - ◆ 48,6 Prozent der Bürger, die keiner ehrenamtlichen Tätigkeit nachgehen.

⁵⁵ Zur ausführlichen Beschreibung der Untersuchungsdurchführung wird auf die Seiten 91ff. dieser Arbeit verwiesen.

- ▶ ein bis zwei Jahre bei
 - ♦ 19,0 Prozent der ASB-Ehrenamtlichen;
 - ♦ 22,1 Prozent der Allbus-Ehrenamtlichen;
 - ♦ 24,8 Prozent der Bürger, die keiner ehrenamtlichen Tätigkeit nachgehen.

- ▶ länger als zwei Jahre bei
 - ♦ 7,0 Prozent der ASB-Ehrenamtlichen;
 - ♦ 19,3 Prozent der Allbus-Ehrenamtlichen;
 - ♦ 32,1 Prozent der Bürger, die keiner ehrenamtlichen Tätigkeit nachgehen.

Alle Unterschiede sind hoch signifikant ($\chi^2 = 29,741$; $df = 4$; $p = 0,000$). Offensichtlich ist es den Probanden, die einer ehrenamtlichen Tätigkeit nachgehen, tatsächlich besser gelungen, nach Eintritt in die Arbeitslosigkeit wieder eine neue Stelle zu finden, als solchen, die kein Ehrenamt ausüben. Insoweit wird die These Granovetters bestätigt und nachgewiesen, dass die Probanden durchaus einen (ökonomisch bewertbaren) Nutzen aus ihren schwachen Beziehungen gezogen haben.

2.2.3. Ursache-Wirkungszusammenhänge im Modell des sozialen Kapitals

Die Ansätze des Sozialkapitals bilden in verschiedenen Forschungsgebieten die Grundlage der Analyse. So werden beispielsweise schulische Leistungen von Kindern in intakten und defizitären Familienstrukturen analysiert und die festgestellten Unterschiede mit divergierendem Bestand an Sozialkapital erklärt (COLEMAN 1988, vgl. auch den zusammenfassenden Überblick in STECHER 2001: 93ff.). Der gleiche Ansatz wird ebenfalls genutzt, um den Erfolg oder Misserfolg von Obdachlosenprojekten in verschiedenen Gemeinden zu beurteilen (vgl. zusammenfassend PORTES 2000). BOURDIEU (1983) nutzt seine theoretischen Überlegungen dafür, um einen Erklärungsansatz für soziale Ungleichheiten in der Leistungsgesellschaft zu geben. Schließlich erklärt (PUTNAM 1993, 1995) die ökonomische Leistungsfähigkeit und die Effizienz repräsentativer Regierungssysteme (PUTNAM 1999: 27) unter Verwendung der gleichen Begriffe. Es verwundert daher nicht, dass der heuristische Wert des Konzeptes in der Literatur bezweifelt wird (vgl. LEDERER 2005, HEALY/CÔTE 2004 und zusammenfassende Beiträge in KISTLER ET AL. 1999).

Die bisherige Diskussion der theoretischen Annahmen und Aussagen zum Sozialkapital war in dieser Arbeit bisher nicht davon geprägt, Einflussfaktoren für die Sozialkapitalbildung zu suchen und die Variablen in eine stringente Kausalstruktur – im Sinne eines Ursache-Wirkungs-Modells – zu stellen. Vielmehr wurde der Fokus auf die Definition von Sozialkapital sowie die Beschreibung der jeweiligen Kapitalgüter gelegt und dabei bewusst auf die Beschreibung der Kausalitäten verzichtet. Der Gang der Argumentation wird damit begründet, dass sich nur so Tautologien vermeiden ließen (WOOLCOCK 2002: 28). Zudem wird der Zusammenhang zwischen den Kapitalgütern und möglichen Einflussfaktoren in der Literatur zum Teil kontrovers diskutiert (vgl. zusammenfassend in WOOLCOCK 2002 bzw. ausführlich in HAUG 1997, aber auch TWICKEL 2002). Die Multidimensionalität des Konzeptes bringt es zwangsläufig mit sich, dass unterschiedliche, aber zum Teil auch gleiche gesellschaftliche Phänomene zur Erklärung herangezogen oder erklärt werden und hierdurch innerhalb der Argumentation Widersprüche entstehen. Besonders deutlich wird dieses Dilemma an folgendem Beispiel: Beziehungen als Ergebnis eines aktiven Austauschs innerhalb eines Netzwerkes können den Zugang zu öffentlichen Aufträgen ermöglichen. Je nach Art und Umfang der Beziehung sind Fälle denkbar, in denen die Akteure unlautere Wege gehen, bei denen die öffentlichen Vergaberichtlinien unterlaufen werden, was hier angenommen werden soll. Sofern die Nutzung der Beziehung zum Abschluss eines Vertrages führt, hat die Investition in das Beziehungsgeflecht aus Sicht des einzelnen Akteurs zu den gewünschten Vorteilen geführt. Bei ihm ist diese Beziehung besonders effizient eingesetztes soziales Kapital. Auf gesellschaftlicher Ebene allerdings wird damit das öffentliche Interesse untergraben,

und es entstehen Strukturen, die keinem geordneten Wettbewerb entsprechen. Hierin liegt der Widerspruch, weil gerade die Vertreter, die Sozialkapital auf der kollektiven Ebene verorten, eine effiziente und am Gemeinwohl ausgerichtete Regierungsform und eine gute wirtschaftliche Entwicklung als Ergebnis von genutztem Sozialkapital ansehen (PORTES 2000: 3f.). Das Ergebnis wird aber nicht durch einen unfairen Markt erreicht, sondern dadurch, dass opportunistisches Verhalten erschwert bzw. verhindert wird. In dem angeführten Beispiel wird dieses Resultat zumindest nicht erreicht.

Mit der Klärung, in welchem Zusammenhang Indikatoren und Einflussfaktoren stehen, kann der Widerspruch überwunden werden. Es stellt sich somit die Frage, ob die Güter des Sozialkapitals in der theoretischen Vorstellung als Ergebnis oder als Ursache angesehen werden und in welchem Verhältnis sie zueinander stehen. In konkreten Fragen formuliert heißt das: Was sind die Faktoren, die zur Entstehung von Sozialkapital führen und wovon ist die Höhe des sozialen Kapitals abhängig? Oder: Führen die Normen der Reziprozität, des Bürgersinns und des Vertrauens zu einer aktiven Mitgliedschaft in einem Verein oder entsteht dies alles erst durch die Mitwirkung im Verein? An den Fragen wird bereits deutlich, dass eine simple Antwort nicht zu erwarten ist. Viele Faktoren, die für die Schaffung und Entwicklung von Sozialkapital notwendig sind, werden durch die Güter selbst ausgelöst, die Sozialkapital darstellen. Damit ist eine „gewisse Nähe zur Tautologie“ unübersehbar. GABRIEL ET AL. (2002) formulieren recht plakativ: „Sozialkapital entsteht in sozialen Netzwerken; Mitgliedschaft in Netzwerken ist Sozialkapital“ (ebd.: 97). Zufrieden stellend ist die Frage in der Literatur bisher nicht beantwortet worden. In den verschiedenen Studien wird soziales Kapital teils als Ursache und teils als Wirkung – zum Teil sogar innerhalb einer Studie – angesehen (vgl. hierzu HAUG 1997 und WALDSTROM 2003: 6).

An dieser Stelle ist es hilfreich, sich gedanklich die Merkmale der Theorie, die mit der Kapitalmetapher verbunden sind, noch einmal zu verdeutlichen. „Kapital ist akkumulierte Arbeit“ (BOURDIEU 1983: 183) und als solches ein Produktionsfaktor, der zur nachhaltigen Bedürfnisbefriedigung eingesetzt wird. Wie bereits dargelegt, ist das Individuum bereit, Zeit, Geld und andere Mittel einzusetzen, um zunächst (Produktions-) Mittel zu erstellen, welche die Chance auf einen späteren Ertrag versprechen. Die Investition in Kapital ist dabei das Ergebnis eines individuellen Kalküls, das nicht aus Motiven zustande kommt, die auf kollektiver Ebene angesiedelt sind, sondern weil der rationale Handelnde an seine individuellen Handlungen gewisse Erwartungen knüpft (COLEMAN 1991). Nach den Annahmen der ökonomischen Theorie stellt Kapital innerhalb der Produktionsfunktion einen Faktoreinsatz dar, wobei die Funktion der neoklassischen Theorie $Y = F(N, K)$ lautet. Die Güterproduktion (Y) ist hiernach eine Funktion

der Zahl der geleisteten Arbeitsstunden der Arbeiter und Angestellten⁵⁶ (N) und des Kapitalbestandes (K). Der Output aus der Güterproduktion kann für den Konsum oder für die weitere Güterproduktion verwendet werden. Die Art des funktionalen Zusammenhangs ist in diesem Modell abhängig von der verfügbaren Menge des Produktionsfaktors Boden und vom Stand des technologischen sowie organisatorischen Wissens. Das bedeutet, dass Unternehmen nach dieser Annahme Veränderungen am Output kurzfristig nur durch Änderungen des Arbeitseinsatzes oder des Kapitalstocks vornehmen können (FRITSCH ET AL. 2003: 29-33, FELDERER/HOMBURG 2003: 54-58).

Bei analoger Anwendung dieser Annahmen auf das Konzept des Sozialkapitals sind sozioökonomische Merkmale die unabhängigen Variablen⁵⁷, die als gegeben angenommen werden. Durch den angenommenen funktionalen Zusammenhang werden die abhängigen Variablen als Auswirkung bestimmt. Im Sinne der Sozialkapitaltheorie ausgedrückt ist das Resultat eine Gesellschaft, die durch gutes Staatshandeln, eine effiziente Regierung und eine prosperierende Wirtschaft geprägt ist. In dem Modell in Abb. 4 werden die Zusammenhänge zwischen den in der Theorie verwendeten Begriffen hergestellt. Dieses Vorgehen ermöglicht, die Wirkungsmechanismen von Sozialkapital nachzuvollziehen.

Das Modell wurde in den Grundzügen von OFFE/FUCHS (2001: 430) auf der Basis des Putnamschen Ansatzes entwickelt (vgl. auch OSTROM/AHN 2003: 57). Im Zusammenhang mit einem geeigneten Messkonzept für Sozialkapital haben Offe/Fuchs mögliche Einflussfaktoren, deren Zusammenhänge und die Wirkungen von Sozialkapital untersucht und schlagen im Ergebnis vor, den Bestand und das Niveau des Sozialkapitals anhand der in der vorliegenden Arbeit beschriebenen drei Indikatoren (bisher Kapitalgüter genannt) zu messen.⁵⁸ Diese stellen in dem Offe/Fuchs-Modell die abhängige Variable dar. Sie sehen damit Sozialkapital als Resultat an, das seine Ursachen in anderen Größen hat. Im Offe/Fuchs-Modell hat Sozialkapital die Funktion, gutes Staatshandeln und die Wirtschaftsleistung zu fördern, was eine Rückkoppelung in der Form begünstigt, dass Politiken entstehen, die die Bildung von Sozialkapital ermutigen und erleich-

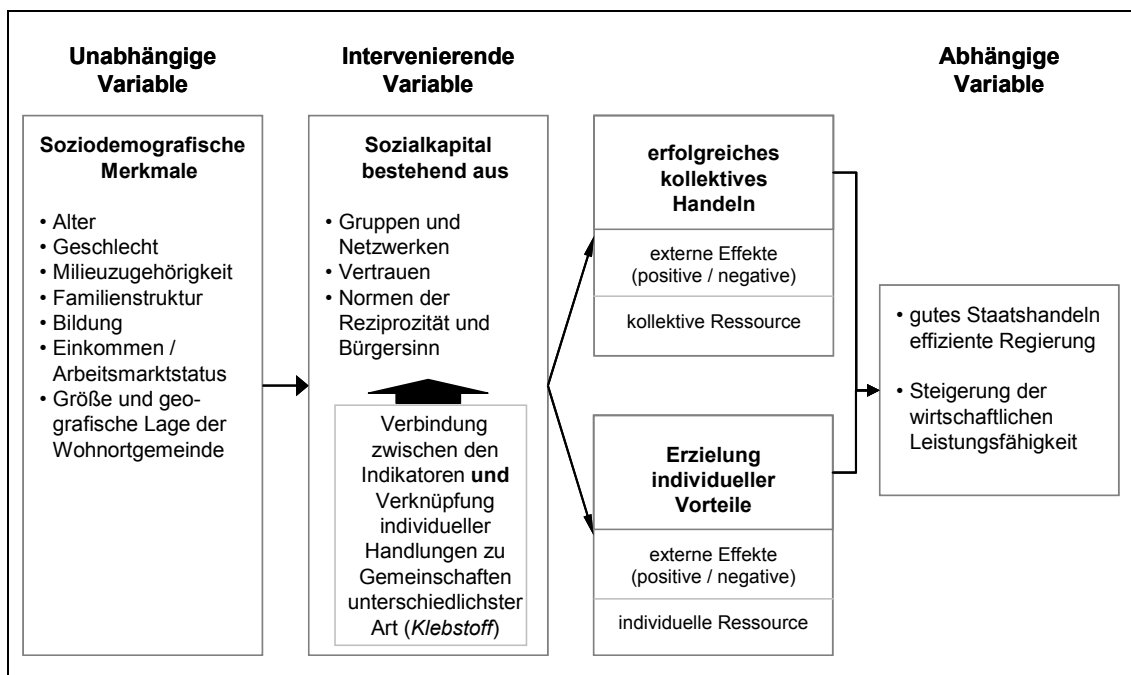
⁵⁶ Der Beitrag des Unternehmers wird durch Gewinn entlohnt und ist in diesem Ausschnitt der Betrachtung nicht enthalten.

⁵⁷ Die unabhängige Variable ist die, von der man annimmt, dass sie Auswirkungen auf ein beobachtetes Phänomen hat.

⁵⁸ Vgl. hierzu Ausführungen auf den Seiten 54ff. dieser Arbeit.

tern (OFFE/FUCHS 2001: 430). Die unterschiedliche Einschätzung darüber, ob Sozialkapital als abhängige oder unabhängige Variable betrachtet wird, hängt damit zusammen, an welcher Stelle die Diskussion ansetzt, um Ursache-Wirkungszusammenhänge zu erläutern. Auf der hier gewählten Betrachtungsebene liegt Sozialkapital zwischen den beiden Polen und stellt eine intervenierende Variable mit der nachstehend dargestellten Kausalstruktur dar.

Abb. 4: Sozialkapital – Konzept und Hypothese



Quelle: Erweiterte Darstellung in Analogie zu OFFE/FUCHS (2001: 430).

Die Darstellung widerspricht nicht den Grundaussagen des Offe/Fuchs-Modells, sondern es wird der Bezugsrahmen erweitert. Zum einen erfolgt die Einstufung von Sozialkapital nicht als abhängige, sondern als intervenierende – sich einmischende oder dazwischen liegende – Variable. Diese Klassifizierung entspricht eher den theoretischen Annahmen zum Sozialkapital, da durch eine Kombination der Sozialkapitalgüter eine Steigerung des Outputs in Form von individuellen und kollektiven Vorteilen verbunden ist, die ihren Ausdruck in gutem Staatshandeln sowie der Erhöhung der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit finden. Somit ist Letzteres das Resultat und nicht das Sozialkapital an sich. Soziales Kapital ist vielmehr ein Faktor innerhalb des angenommenen funktionalen Zusammenhangs und als solcher von soziodemografischen Merkmalen abhängig. Deshalb ist die Einstufung als intervenierende Variable zutreffender. Zum anderen wird die fehlende Verknüpfung der Theoriestränge vorgenommen, die Sozialkapital als indi-

viduelle und kollektive Ressource eingestuft haben. Damit wird die Sichtweise von COLEMAN (1991: 396) eingenommen.

Als Determinanten, die Auswirkungen auf die Sozialkapitalbildung entfalten, also im Modell die unabhängigen Variablen darstellen, werden im Wesentlichen die von OFFE/FUCHS (2001) ausgewählten soziodemografischen Merkmale von Individuen übernommen, die zudem weitgehend in der Literatur – zum Teil verdichtet – Zustimmung finden (HACKET/MUTZ 2002, GABRIEL ET AL. 2002, BRÖMME/STRASSER 2001a). Verwendet wurde: Einkommen, Konfession, Bildung, Alter, Ost/West, Stadt vs. Land/Größe der Gemeinde, Haushaltsgröße/Familienstand, Geschlecht, weibliche Erwerbstätigkeit. Obwohl die Auswahl der Merkmale im Offe/Fuchs-Modell abschließend wirkt, wurde hier eine leicht veränderte Verdichtungsebene gewählt. Für eine modellhafte Diskussion ist es hilfreicher, die unabhängige Variable auf einer höheren begrifflichen Ebene anzusiedeln und diese neutraler mit „soziodemografischen Merkmalen“ zu bezeichnen, was im weiteren Verlauf der Arbeit getan wird.

Der im Offe/Fuchs-Modell fehlende Zwischenschritt, nämlich die Verbindung zwischen den theoretischen Konzepten auf kollektiver und individueller Ebene, wird hier nachgeholt. Erst durch die verbindende Wirkung der einzelnen Güter des Sozialkapitals werden individuelle Handlungen so organisiert, dass die Überwindung von Problemen des kollektiven Handelns in einer Gesellschaft möglich wird (COLEMAN 1988). Aus der Kombination des Strebens nach der Erzielung individueller Vorteile und der Ermöglichung erfolgreicher kollektiver Handlungen entstehen die Effekte, die Sozialkapital zum eigenständigen Faktor machen und gutes Staatshandeln sowie die Steigerung der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit fördern. Und dafür ist es – zumindest im Sinne der ökonomischen Kapitaltheorie – erforderlich, dass jeder Einzelne zunächst in einem optimalen Grad zum (Konsum-)Verzicht bereit ist. Und dieser Verzicht kommt – wie bereits dargestellt – nicht aus kollektiven Gründen zustande, sondern weil jeder Einzelne in dem Verzicht die Möglichkeit einer eigenständigen Bedürfnisbefriedigung in der Zukunft sieht, also sich die Realisierung individueller Vorteile erhofft. Die möglichen Nutzen stiftenden individuellen Effekte der Investitionen in Sozialkapital wurden im vorhergehenden Kapitel behandelt. Letztlich zählt auch die Verfolgung altruistischer Ziele dazu. Das Empfinden beim Erreichen dieser Ziele stellt im obigen Modell den individuellen Vorteil dar.

Das Modell von OFFE/FUCHS (2001: 430) suggeriert ausschließlich die Existenz positiver Effekte des Sozialkapitals. Wie bereits dargestellt, sind jedoch auch ermöglichende und einschränkende Wirkungen der sozialen Strukturen auf individuelles und kollektives Handeln Bestandteil des Konzeptes (BRÖMME/STRASSER 2002). Beziehungsnetzwerke verbinden Gruppen und fördern dadurch den sozialen Zusammenhalt. Sie sind

jedoch immer exklusiv und können damit zur Polarisierung zwischen bzw. zum Ausschluss von Personen oder ganzer Bevölkerungsgruppen beitragen (BRÖMME/STRASSER 2001a). Diesen Aspekten wird in der obigen Abbildung dadurch Rechnung getragen, dass positive und negative externe Effekte ausdrücklich aufgenommen werden.

Geschlecht (Frage 18), Familienstand/Partnerschaft (Frage 19), Lebensgemeinschaft (Frage 20), Anzahl und Alter von Kindern (Frage 22), Bildungsabschluss (Frage 23), Schulausbildung und berufliche Stellung der Eltern (Fragen 24/25), eigener Arbeitsmarktstatus sowie ausgeübter und erlernter Beruf (Fragen 26, 27), subjektive Einschätzung zur finanziellen Situation (Frage 28), subjektive SchichtEinstufung (Frage 29), Wohnort, Größe der Gemeinde und Wohndauer (Fragen 31/32), Haushaltseinkommen (Frage 49), Angaben zum Lebenslauf ab einem Alter von 15 Jahren (Frage 50).

2.3. Partizipation und Professionalität ehrenamtlich Tätiger

2.3.1. Partizipation an gemeinschaftlichen Aktivitäten

Wie im vorherigen Abschnitt gezeigt wurde, ist für die Schaffung und den Bestand von Sozialkapital die aktive Teilnahme und Teilhabe an assoziativen Gruppierungen nützlich. Dabei kommt Netzwerken bürgerschaftlichen Engagements eine besondere Funktion zu. Sie stellen die Plattform dar, damit sich Vertrauen, Normen der Reziprozität und Bürgersinn entfalten können. Wohlfahrtsverbände als eine Form intermediärer Organisationen ermöglichen ihren Mitgliedern, sich an der Sozialkapitalproduktion zu beteiligen, indem sie (1) Leistungen anbieten, die auch von ehrenamtlich tätigen Mitgliedern erbracht werden können, und (2) ihre Mitglieder am Willensbildungsprozess des Verbandes teilhaben lassen. Ziel dieses Abschnitts ist es, den Begriff der Partizipation zu klären und diesen in den Kontext der Arbeit einzuordnen. Ferner wird die Operationalisierung von Partizipation im Rahmen der Studie aufgezeigt. Partizipation soll dabei auf den genannten zwei Ebenen betrachtet werden, die als *aktive Mitwirkungsmöglichkeit* und *verbandspolitische Partizipation* bezeichnet werden.

2.3.1.1. Aktive Mitwirkungsmöglichkeiten von Engagierten

Die erste Ebene bezieht sich auf die Möglichkeit der Mitglieder, tatsächlich an der Dienstleistungserstellung des Wohlfahrtsverbandes mitzuwirken, und umfasst alle Handlungen der Ehrenamtlichen, die im Zusammenhang mit der Dienstleistungserstellung stehen. Diese Form der Partizipation wird als aktive Mitwirkungsmöglichkeit bezeichnet. Folgt man den Analysen von GRANOVETTER (1983: 229), entstehen durch gemeinsam wahrgenommene Aufgaben besonders gut schwache Beziehungen mit einer hohen Brückenfunktion, weil hierdurch die Überwindung eines unterschiedlichen sozialen Status gelingt und dies wiederum für die individuelle Nutzbarmachung der Beziehung vorteilhaft ist (vgl. hierzu Seite 69ff. dieser Arbeit). Zur Schaffung dieses Effektes ist es folglich hilfreich, tatsächlich an der Dienstleistungserstellung beteiligt zu sein. Weiterhin ist in diesem Kontext die Erkenntnis wesentlich, dass ausschließlich von bezahlten Kräften erbrachte Dienstleistungen in ihrer sozial integrierenden Wirkung dem freiwilligen Engagement unterlegen sind (OTTO-SCHINDLER 1996: 50-63). Denn gegenseitige Hilfestellungen und Aufmerksamkeiten, die freiwillig erbracht werden, lösen erst eine soziale Verbundenheit aus, die zu einem Verhaltenskodex führt, der dem Prinzip der weitgehenden Ausgewogenheit von Leistung und Gegenleistung folgt. Im Verhältnis zum Hilfsbedürftigen und zu seinem Umfeld ist es etwas anderes, wenn die Dienstleistung von jemandem erbracht wird, der die Hilfestellung im weitesten Sinne als Ge-

fälligkeit ansieht, als von jemandem, der aus einem Berufsverständnis heraus agiert. Die aktive Hilfestellung innerhalb eines Netzwerkes bürgerschaftlichen Engagements stellt die Institutionalisierung des Austauschs von Gefälligkeiten dar. Hierfür ist es erforderlich, dass Gesellschaftsmitglieder an der Aufgabenerfüllung partizipieren, damit bei jedem Einzelnen die Reziprozitätsnorm entsteht, nach der er davon ausgeht, im Bedarfsfall auf sein Guthaben nicht eingelöster Gefälligkeiten zurückgreifen zu können. Hierfür ist es erforderlich, Gesellschaftsmitgliedern die Möglichkeit zu geben, aktiv an der Dienstleistungserstellung beteiligt zu sein. Nur so ist es denkbar, dass ein einzelner Akteur heute einem anderen gegenüber eine Gefälligkeit gewährt, die wiederum bei ihm selbst zu der Hoffnung führt, im Bedarfsfall eine entsprechende Gegenleistung in der Zukunft abrufen zu können.

Insoweit kommt der aktiven Hilfestellung auch in einem Wohlfahrtsverband, der wesentliche Bereiche seiner Aufgabenerfüllung bezahlten Kräften übertragen hat, durchaus eine wichtige Rolle zu. Zur Einschätzung von Art und Umfang der Beteiligung an der Dienstleistungserstellung innerhalb des untersuchten Verbandes wurden die Probanden daher um die Angabe entsprechender Informationen (Fragen 4-6, 12-13) gebeten.

2.3.1.2. Verbandspolitische Partizipation durch Engagierte

Auf der zweiten Ebene wird der Begriff Partizipation in Analogie zu dem der „politischen Partizipation“ verstanden und als „verbandspolitische Partizipation“ bezeichnet. Der Begriff umfasst alle Handlungen der ehrenamtlich Tätigen, die den Zweck haben, Einfluss auf Sach- und Personalentscheidungen des Verbandes zu nehmen. Aus der Analogie zum Begriff der politischen Partizipation folgt, dass der einzelne Akteur mit seiner Handlung die Absicht der Einflussnahme verfolgt und der Einzelne die Möglichkeiten hierzu nicht aus einem Beschäftigungsverhältnis oder aus einem erteilten Mandat aufgrund der Wahl in eine Organfunktion hat (KOHOUT 2002: 38-41). Die Tätigkeit aus einer gewählten Funktion heraus stellt eine *aktive Mitwirkungsmöglichkeit* im Sinne des vorhergehenden Abschnitts dar. Dem ehrenamtlich Engagierten stehen zur Wahrnehmung der verbandspolitischen Partizipation unterschiedliche Wege offen. Auf formeller Ebene stellen die Teilnahme an Mitgliederversammlungen sowie die Beteiligung an Abstimmungen und Wahlen Möglichkeiten der Beteiligung dar. In einer weiteren Stufe gehören hierzu das Stellen von Anträgen, das Unterbreiten von Vorschlägen und die Kandidatur um eine Vereinsfunktion. Auf der informellen Ebene ist es dem Ehrenamtlichen möglich, durch das Führen von Gesprächen und das Beteiligen an oder das Initiieren von Diskussionen über Angelegenheiten, die den Verband betreffen, an der Meinungsbildung innerhalb des Vereins Einfluss auszuüben und zu versuchen, Entschei-

Träger für seine Position zu gewinnen (BAUR/BRAUN 2000: 182-184). Der Versuch der Einflussnahme kann Themen betreffen, welche die konkrete Ausgestaltung einzelner Maßnahmen der Dienstleistungserfüllung oder ganze Bereiche in strategischer Weise berühren. Im untersuchten Verband könnte der ehrenamtlich Tätige beispielsweise versuchen, die konkrete technische Ausstattung von Rettungsbooten zu thematisieren, damit ein Einsatz in seinem Sinne überhaupt erst möglich wird, bis hin zur Frage, ob die Teilnahme am Wasserrettungsdienst insgesamt für den Verein sinnvoll ist. Aus Sicht der Sozialkapitaltheorie stellen diese Interaktionen zwischen den Vereinsmitgliedern das Fundament dafür her, dass einzelne Akteure lernen, wie politische Institutionen funktionieren. Die im Verein gewonnenen Erfahrungen versetzen die Akteure in die Lage diese auf das politische System zu übertragen. Hierdurch entstünden eine höhere Bereitschaft, Mehrheitsentscheidungen zu akzeptieren und die Fähigkeit, Angelegenheiten auf demokratischem Wege zu lösen (WOLLEBAEK/SELLE 2002, BAUR/BRAUN 2000: 223-226).

Der untersuchte Verband hat nach seinen Statuten einen demokratischen Aufbau, in dem grundlegende Sachentscheidungen durch Mehrheitsbeschluss zustande kommen und Vertretungsorgane durch Wahlen in Mitgliederversammlungen oder Delegiertenkonferenzen bestimmt werden. Die Mitglieder haben durch diese Struktur die Möglichkeit mittel- und unmittelbar Einfluss auf wesentliche Entscheidungen zu nehmen und sich bei der Willensbildung im Verband aktiv einzubringen. Hierfür stehen ihnen informelle und formelle Wege offen. Ferner haben sie die Möglichkeit durch die Wahl oder Abwahl bestimmter Personen Einfluss auf die Verbandspolitik zu nehmen. Es stellt sich allerdings die Frage, inwieweit diese Möglichkeiten innerhalb eines Großvereins überhaupt praktische Relevanz entfalten und jeder Einzelne tatsächlich die Möglichkeit der Einflussnahme hat. Für die empirische Analyse wurden die Probanden daher gefragt:

Geschlossene Fragen mit Antwortmöglichkeiten auf einer Skala von eins bis sechs: Welche Erwartungen verbinden Sie mit der Tätigkeit beim ASB? Wie wichtig ist Ihnen, ... dass Sie Verantwortung und Entscheidungsmöglichkeiten haben? ... dass Sie für die Tätigkeit Anerkennung finden? ... dass Sie Einfluss auf die Gestaltung der Tätigkeit nehmen können? (Frage 16, teilweise) Es wird viel darüber diskutiert, mit welchen Maßnahmen man ehrenamtliches Engagement fördern und unterstützen könnte. Wenn Sie an Ihre Tätigkeit denken, was könnte der ASB tun, um Verbesserungen zu erreichen? Verbesserung von Mitsprachemöglichkeiten (Frage 17, teilweise). Ferner wurde gefragt: Finden in Ihrem Orts-/Kreis- oder Regionalverband ... regelmäßige Treffen statt?, ... Feiern nur für Ehrenamtliche statt?, ... Feiern nur für Hauptamtliche statt?, ... Feiern für Haupt- und Ehrenamtliche gemeinsam statt? (Frage 42) Im ASB finden regelmäßig offizielle Mitgliederversammlungen statt. Denken Sie einmal vier Jahre zurück, also bis in das Jahr 1998. Wie häufig haben Sie seither an solchen Mitgliederversammlungen teilgenommen? (Frage 43) Wenn Sie Mitgliederversammlungen besucht haben, haben Sie ... sich zu Wort gemeldet bzw. Fragen gestellt?, ... eigene Anträge an die Versammlung gestellt?, ... für Ämter im Verein kandidiert?, ... versucht, andere Mitglieder von Ihrer Meinung zu überzeugen? (Frage 44) Im Folgenden geht es um Ihre Mitwirkungsmöglichkeiten an der Arbeit im ASB. Beschreiben Sie uns bitte in kurzen Stichworten ... welche Möglichkeiten Sie persönlich haben, ASB-Arbeit mitzugestalten. (Frage 45) Wenn Sie frei wählen könnten und Sie einen Wunsch frei hätten, was würden Sie am ASB ändern? (Frage 48)

2.3.2. Professionalität als Qualifizierungsdimension

Professionalität wird in dieser Arbeit als Qualifizierungsdimension und damit als persönliches Merkmal der ehrenamtlich Tätigen verstanden. Wie im Verlauf der weiteren Arbeit gezeigt werden wird, hat der Grad der Qualifizierung unmittelbaren Einfluss auf eine Reihe der unabhängigen Variablen im Modell des Sozialkapitals. In zweierlei Hinsicht ist allerdings eine begriffliche Abgrenzung geboten.

2.3.2.1. Abgrenzung und Einführung

Erstens: Der Begriff Professionalität lässt eine Diskussion auf Basis der Professionalisierungsdebatte insbesondere sozialer Berufe vermuten, was allerdings nicht der Fall ist.⁵⁹ Ein Ehrenamt ist per Definition keine Profession im Sinne eines Berufes. Insofern scheidet eine Diskussion unter berufssoziologischen Gesichtspunkten – orientiert an den klassischen Theorien von Parsons – aus. Dort geht es um die Frage, welche Merkmale bestimmte Professionen (hier Ärzte, Juristen und Theologen) besitzen, an die bestimmte sonst hoheitliche Aufgaben des Staates delegiert werden (PARSONS 1973). Alle Merkmale⁶⁰, die eine Profession in diesem Sinne ausmachen, werden durch ein Ehrenamt nicht erfüllt. Das soll nicht heißen, dass nicht Angehörige einer der genannten Berufsgruppen ehrenamtlich – auch in dieser Funktion – tätig werden können, allerdings nicht als Profession, sondern unter Nutzung der Kenntnis aus ihrem Beruf heraus.

Zweitens: Im Zusammenhang mit Tätigkeitsbeschreibungen in Non-Profit-Organisationen findet sich häufig der Begriff der Professionalisierung. Beschrieben wird hiermit eine Verlagerung von vormals ehrenamtlich erbrachten Dienstleistungen in hauptamtliche Betätigungsfelder. Professionalisierung beschreibt dabei den Gegensatz von als Be-

⁵⁹ Zur Diskussion dieses Aspektes vgl. zusammengefasst in THOLE/CLOOS (2000: 538-543).

⁶⁰ Die Merkmale sind: „eine auf wissenschaftliches Wissen gründende Berufsausübung; die freiberufliche Stellung; Autonomie bei der Formulierung von Standards der Berufsausübung und Ausbildung; eine berufsständische Organisation sowie eine explizit artikulierte Berufsethik, die Standards der Berufsausübung nach innen und außen kontrolliert und den Bezug zu zentralen gesellschaftlichen Werten offensiv artikuliert; und schließlich als besonderes und zunächst ebenfalls deskriptives Klassifikationsmerkmal: die sogenannte Klientenorientierung, die Tatsache nämlich, dass sich die sachlichen Ziele nur im Aufbau einer gelingenden Beziehung zum Klienten realisieren lassen.“ (COMBE/HELSPER 2002: 30, vgl. auch STEINBACHER 2004: 101).

ruf ausgeübter bezahlter Tätigkeit zu Arbeiten, die von Laien unentgeltlich übernommen werden. In diesem Zusammenhang ist der Begriff unscharf gefasst, da er suggeriert, dass für jede bezahlte Tätigkeit eine entsprechende Ausbildung durchlaufen wurde und umgekehrt, ehrenamtlich Tätige grundsätzlich Laien sind (BAUR/BRAUN 2000: 96-101). Gemeint ist vielmehr eine Verlagerung von unentgeltlicher zu entgeltlich ausgeübter Tätigkeit im Sinne von Verberuflichung, wobei der Übergang auch fließend sein kann (HEINEMANN/SCHUBERT 1992: 19-21). In diesem Spannungsfeld steht beim Begriff Professionalisierung das Verlagerungsmoment im Vordergrund. Gleichwohl schwingt durch die Vorstellung, dass jedes berufliche Handeln auf Basis eines systematisch entwickelten Wissens erfolgt (STEINBACHER 2004: 107), auch eine Qualifizierungsdimension mit. Die Sichtweise ist insofern nicht unproblematisch, da die Professionalität eines Rettungsassistenten – als Qualitätsmerkmal – nicht daran festzumachen sein wird, ob der Mitarbeiter entgeltlich und angestellt oder unentgeltlich und freiwillig tätig ist; bzw. die des Rechtsanwaltes nicht daran, ob der Anwalt gegen Entgelt für eine Organisation tätig wird oder die gleiche Dienstleistung unentgeltlich als ehrenamtlich tätiger Funktionsträger erbringt. Professionalität wird hier nicht in dem Sinne verstanden, dass Verberuflichungstendenzen beschrieben werden, sondern es soll untersucht werden, in welchem Maße Anforderungen an die Leistungserbringung dazu geführt haben, dass ehrenamtlich Tätige sich vom Laien zum freiwilligen Experten (BRÖMME/STRASSER 2001a: 13) entwickelt haben.

2.3.2.2. Merkmale und Operationalisierung

Professionalität, verstanden als Merkmal einer Tätigkeitsbeschreibung, das Ausdruck von Sachverstand und einem hohen Maß an Können ist, betrifft weite Bereiche von ehrenamtlich erbrachten Arbeiten. So haben sich im Laufe der Zeit Standards für die Erbringung von sozialen Dienstleistungen entwickelt, die aus einem Berufsverständnis heraus entstanden sind. Der Ausdruck dessen findet sich insbesondere in gesetzlichen Normen⁶¹ wieder, die bestimmen, wie die konkrete Ausführung und die Qualität der

⁶¹ Zu nennen sind die umfangreichen Bestimmungen zur Qualitätssicherung in den Sozialgesetzbüchern zur Krankenversicherung (§ 137 SGB V), zur Kinder- und Jugendhilfe (§ 78a ff. SGB VIII) sowie im Pflegequalitätssicherungsgesetz (PQSG) oder im Bundessozialhilfegesetz (§75 SGB XII bzw. vormals § 93 BSHG). Ferner wirken sich beispielsweise das 1989 eingeführte Gesetz über den Beruf der Rettungsassistentin und des Rettungsassistenten (Rettungsassistentengesetz – RettAssG) oder die 1995 eingeführte Pflegeversicherung auf Art und Umfang ehrenamtlich erbrachter Leistun-

erbrachten Leistungen auszusehen haben. Dabei orientieren sich die Bestimmungen häufig an Überprüfbarkeitskriterien und schaffen damit bürokratische Organisationsstrukturen. Hierdurch werden Personen von der Dienstleistungserbringung ausgegrenzt, denen es schwer fällt, sich in bürokratischen Strukturen zurechtzufinden (ENQUETE-KOMMISSION 2002: 370f. u. 632-646, BRÖMME/STRASSER 2001a). Auch Fragen der Führung von gemeinnützigen Organisationen orientieren sich häufig an Maßstäben, die das Wissen von Fachleuten und betriebswirtschaftliche Kenntnisse erfordern. So haben Begriffe wie Qualitätssicherung und -kontrolle, Buchführung, Controlling und Kostenrechnung oder auch Marketing und Kundenorientierung ganz selbstverständlich Einzug in weite Bereiche des Nonprofit-Sektors gehalten (BADEL 2002b). Letztlich lässt sich dieser Trend auch an den Bestimmungen des Steuerrechts⁶² festmachen, das einen sehr erheblichen Umfang angenommen und wiederum bürokratische Regelungen geschaffen hat, die von freiwillig Engagierten zu beachten sind (ENQUETE-KOMMISSION 2002: 618-632). Der Bürokratisierungstrend betrifft selbst Bereiche, in denen Dienstleistungen erbracht werden, für die grundsätzlich kein Leistungsentgelt berechnet wird.

In Organisationen wie den Wohlfahrtsverbänden, in denen soziale Dienstleistungen in erheblichem Umfang erbracht werden, für die ein Preis verlangt oder eine Gebühr mit Trägern der Sozialversicherung abgerechnet wird, sind Qualitätsstandards ausdrücklich in gesetzlichen Bestimmungen festgeschrieben.⁶³ Die Beachtung der Normen bildet dabei die Grundlage für eine Vergütung. Auf einen Großteil der von den Wohlfahrtsverbänden erbrachten Leistungen wird zutreffen, dass Entgelte auf Basis gesetzlich gere-

gen in dem jeweiligen Bereich aus. Weiterhin finden sich in Vorschriften der Landesgesetze konkrete Anforderungen, die an Infrastruktureinrichtungen zu stellen sind und entfalten damit Auswirkungen auf ehrenamtliches Engagement (ENQUETE-KOMMISSION 2002: 370-371).

⁶² So umfasst eine Informationsbroschüre des Landes Rheinland-Pfalz insgesamt 80 Seiten, um die Normen zu erläutern, die aus steuerlicher Sicht in gemeinnützigen Vereinen zu beachten sind. Die Einleitung in der Broschüre macht deutlich, wie selbstverständlich ein so umfangreiches Regelwerk geworden ist. So heißt es: „... Sehr erfreut sind wir auch über die überwältigende Nachfrage nach unserem Steuertipp ‚Gemeinnützige Vereine‘. Keine Broschüre des Finanzministeriums wird so oft bestellt. In der hier vorliegenden 5. Auflage berücksichtigt sie unter anderem die Unternehmenssteuerreform, die auch für Vereine wichtig sein kann. ... Ich wünsche Ihnen allen Freude und Erfolg bei Ihrem ehrenamtlichen Einsatz im Verein.“ (GRAFFE 2002)

⁶³ Z. B. regelt das Bundessozialhilfegesetz, dass „Träger der Sozialhilfe ... zur Übernahme der Vergütung ... nur verpflichtet [sind], wenn ... der Träger einer Einrichtung ... Maßnahmen zur internen Sicherung der Struktur-, Prozess- und Ergebnisqualität festgelegt und durchgeführt [hat]. Kommt er dieser Verantwortung nicht nach, verliert er eventuell seinen Vergütungsanspruch.“

gelter Normen erhoben werden.⁶⁴ Hierin kann eine der Ursachen gesehen werden, warum mehr Menschen mit höheren Bildungsabschlüssen und damit einhergehenden Qualifikationen besseren Zugang zu freiwilligen Assoziationen finden als solche aus bildungsfernen Bevölkerungsschichten (BRÖMME/STRASSER 2001a).⁶⁵ Ihnen wird es leichter fallen, Maßstäbe des beruflichen Handelns auch auf ihre freiwillige Tätigkeit zu übertragen. In Bezug auf Jugendverbände beschreiben BEHER ET AL. (2000) ähnliche Tendenzen. Auf allen Ebenen der Jugendverbandsarbeit hätten höhere fachliche Anforderungen zu einem zunehmenden Qualifizierungsdruck geführt. Es sei daher darauf zu achten, einerseits die Ansprüche an die Erfüllung der Ziele der Organisation und die Aufgabenerfüllung nicht zu niedrig anzusetzen, andererseits aber auch nicht durch zu hohe Qualifizierungsanforderungen eine Verdrängung von ehrenamtlicher Arbeit zu fördern (ebd.: 135).

Die vorhergehenden Ausführungen haben gezeigt, dass Anforderungen an die Art der Dienstleistungserfüllung geknüpft werden, die von einem Berufsverständnis geprägt sind. Unabhängig davon, ob die Aufgabenerfüllung von haupt- oder ehrenamtlich Tätigen übernommen wird, ist diesen Ansprüchen zu genügen. Das bedeutet, dass ehrenamtlich Tätige das nötige Expertenwissen bereits aus ihrem originären beruflichen Umfeld mitbringen müssen. Also in Bezug auf die ehrenamtlich übernommenen Arbeiten eine richtige berufliche Passung vorliegt, in denen Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe sich für *ihr* Engagement entsprechende Aufgabenfelder suchen. Es sei an den Rechtsanwalt erinnert, der neben seiner beruflichen Tätigkeit auch als Funktionär in einem Verein tätig wird oder einen Sportlehrer, der neben seinem Beruf auch die Jugendgruppe eines Sportvereins trainiert. Solche Fallkonstruktionen sind für eine Reihe von Berufen denkbar (BAUR/BRAUN 2000: 98). Oder aber die Ehrenamtliche müssen sich die notwendigen Kenntnisse für ihr Engagement alternativ aneignen. Die Aneignung kann durch autodidaktische Fähigkeiten des Engagierten erfolgen, indem es gelingt, lebensweltliche Erfahrungen so einzusetzen, dass eine entsprechende Transferleistung ermöglicht wird. In Fällen, in denen die Aufgabenerfüllung an einen bestimmten qualifizierten Abschluss gebunden ist, kommt eine solche Wissensaneignung nicht in

⁶⁴ Im Gesundheitsbereich mit 0,1 Prozent und in den Sozialen Diensten mit 4,7 Prozent nehmen Spenden als Einnahmequelle eine sehr untergeordnete Bedeutung ein. Die Mittel werden im Wesentlichen von der öffentlichen Hand (93,8 Prozent im Gesundheits- und 65,5 Prozent im Sozialbereich) eingenommen oder selbst erwirtschaftet (ZIMMER/PRILLER 2004: 62).

⁶⁵ Vgl. auch Ausführungen auf den Seiten 165ff. dieser Arbeit.

Betracht. Beispielhaft sei wieder der Rettungsdienst erwähnt. Die Mitarbeit setzt den Abschluss formeller Qualifizierungsmaßnahmen voraus, ohne deren erfolgreiche Absolvierung eine Mitwirkung unmöglich ist. Es ist nicht zwangsläufig der Berufsabschluss des Rettungsassistenten, gleichwohl sind umfangreiche Ausbildungen notwendig. Deshalb bieten Organisationen ihren aktiven Mitgliedern speziell auf die jeweilige Tätigkeit vorbereitende Schulungsmaßnahmen an, so dass dort die Grundelemente des benötigten Expertenwissens gewonnen werden (BAUR/BRAUN 2000: 98).

Dabei kann es dahingestellt bleiben, in welchem Aufgabenfeld konkret der Ehrenamtliche tätig wird. Die Frage, ob für die Aufgabenerfüllung die notwendigen Qualifikationen vorhanden sind, betrifft – zwar in unterschiedlicher Ausprägung – alle Felder sozialer Arbeit, von der aktiven Hilfestellung gegenüber Bedürftigen bis hin zu Managementfunktionen in Leitungs- und Aufsichtsgremien.⁶⁶

Als Hauptmerkmal von Professionalität wird zunächst das Vorhandensein des zur Ausübung bestimmter Tätigkeiten erforderlichen Wissens angesehen. Zur Beurteilung, inwieweit ehrenamtlich Tätige über das für ihr Arbeitsumfeld benötigte Wissen verfügen, wurden die Probanden gefragt, in welchen Bereichen sie tätig sind bzw. waren (Frage 4), was Hauptinhalt ihrer Tätigkeit ist (Fragen 5 und 6), ob sie für die Ausübung der Tätigkeit besondere Kenntnisse oder Erfahrungen benötigen und wie sie sich diese erworben haben (Frage 9). Ferner wurden sie gebeten, auf einer vorgegebenen Skala Aussagen darüber zu treffen, welche Anforderungen die Tätigkeiten an sie stellen (Frage 11) und ob die fachliche Unterstützung seitens des Verbandes ausreichend ist (Frage 17). Hinsichtlich des strukturellen Umfeldes wurden Daten zum Gesamtumfang der haupt- und ehrenamtlich Tätigen in der Organisationseinheit erhoben, in welcher der Befragte engagiert ist (Frage 7) und darüber, ob die von ihm ausgeübten Tätigkeiten in ähnlicher Form von anderen Personen hauptamtlich – also gegen Bezahlung – ausgeübt werden (Frage 15) und wie das Zusammenwirken von Haupt- und Ehrenamtlichen zu bewerten ist (Frage 45).

⁶⁶ Auf die hypothetischen Annahmen über die Qualifizierungsart und den Umfang ehrenamtlich Tätiger, die sich aus dem strukturellen Tätigkeitsumfeld ergeben, wird im empirischen Teil der Arbeit eingegangen. Auch wird dort der Frage nachgegangen, welche konkreten Aufgaben von den Ehrenamtlichen wahrgenommen werden und ob Qualifizierungsanforderungen die Folge haben, dass von ihnen nur die Erledigung von Hilfsarbeiten oder Aufgaben mit geringer funktioneller Bedeutung übernommen werden (OFFE/FUCHS 2001: 485, ENQUETE-KOMMISSION 2002: 568f.)

Der Begriff der Professionalität geht aber über das Vorhandensein von Wissen hinaus. Er umschreibt daneben die Fähigkeit, die Kenntnisse aus einem vorhandenen Wissensfundus in konkreten Situationen angemessen anwenden zu können. Dabei ist das eigentliche Problem nicht die Frage nach dem Vorhandensein der profunden Kenntnisse, sondern die Frage, wie diese in der Aufgabenerfüllung eingesetzt werden (TIETGENS 1988: 39). Hier sind deutliche Unterschiede zwischen der Aufgabenwahrnehmung von haupt- und ehrenamtlich Tätigen zu beobachten. Für bezahlte Kräfte ist eine ausgewogene Distanz zu den Hilfsbedürftigen Ausdruck ihrer Professionalität und nach diesem Verständnis eine wesentliche Voraussetzung für eine wirksame Unterstützung. Ehrenamtliche hingegen, für die das Tätigwerden Bestandteil ihrer Freizeit ist, bauen häufig eine emotionale Nähe und Verbundenheit zu den Hilfesuchenden auf. In der Auffassung über die notwendige Distanz bzw. Nähe zum Klienten liegt die Kritik an der Aufgabenwahrnehmung der jeweils anderen Gruppe (STEINBACHER 2004: 129). Die Professionalität des Handelns wird sich nun daran festmachen lassen, inwieweit es Einzelnen gelingt, auf der einen Seite Distanz sowie auf der anderen Seite Nähe in ein angemessenes Verhältnis zu bringen.

Im Rahmen der Untersuchung wurden den Probanden hierzu Kontrollfragen gestellt, anhand derer eine erste Einschätzung zum Aspekt der Professionalität – jenseits von Qualifizierungsmerkmalen – vorgenommen werden soll. Insbesondere dienen die Angaben dazu, die Aussagen zur Wissensbasis und zur subjektiven Wahrnehmung über die Aufgabenerfüllung zu untermauern. Hierzu wurde gefragt, ob die Tätigkeit ein wichtiger Teil des Lebens ist (Frage 2), ob sie sich selbst den Anforderungen immer gewachsen fühlen oder manchmal über- oder unterfordert werden (Frage 10), ob es etwas gibt, was ihnen an der ehrenamtlichen Arbeit nicht gefallen oder was sie gestört hat (offene Frage 45). Ein Ziel der Arbeit ist es, Aussagen zum Professionalisierungs- und Qualifizierungsgrad der ehrenamtlich Tätigen zu liefern, um weitergehende Untersuchungen mit Mitteln der qualitativen empirischen Sozialforschung zu ermöglichen. Diese Aussagen sind auf Basis der erhobenen Daten möglich und werden auf den Seiten 154ff. dieser Arbeit vorgestellt. Nicht hingegen sind Aussagen darüber zu erwarten, ob das Handeln der ehrenamtlich Tätigen tatsächlich professionellen Ansprüchen genügt.

3. Forschungsdesign und empirische Ergebnisse

3.1. Untersuchungsfeld und methodische Konzeption

Wie auf den Seiten 30ff. dieser Arbeit ausführlich dargestellt, ist die Datengrundlage über ehrenamtliches Engagement innerhalb der sechs Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege dürftig. Das gleiche Datendefizit lässt sich bei anderen großen mitgliederstarken Organisationen, die vergleichbare Strukturen aufweisen, allerdings selber nicht Spitzenverband der Freien Wohlfahrtspflege sind, in ähnlicher Form nicht feststellen. Namentlich sind dies neben dem Arbeiter-Samariter-Bund, die Deutsche Lebensrettungsgesellschaft, die Johanniter Unfallhilfe, der Malteser Hilfsdienst, die Volkssolidarität oder auch die Bundesanstalt Technisches Hilfswerk. Alle diese Organisationen weisen – mehr oder weniger – vergleichbare Strukturen mit denen der Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege auf. Alle zuvor genannten *sonstigen Mitgliederorganisationen* konnten konkrete Angaben über die Anzahl der in ihren Gliederungen, Einrichtungen und Diensten tätigen Ehrenamtlichen machen.

Nachstehend wird dargelegt, warum letztlich der ASB für die Untersuchung ausgewählt wurde und es erfolgt eine umfassende Darstellung der aktuellen und historischen Entwicklungslinien des Verbandes. In dem daran anschließenden Abschnitt wird das methodische Vorgehen beschrieben, um den Gang der Untersuchung nachvollziehen zu können.

3.1.1. Ehrenamtliches Engagement im Bereich der Freien Wohlfahrtspflege

Üblicherweise werden nur die zur Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege unmittelbar gehörenden Verbände als „Wohlfahrtsverbände“ im engeren Sinne bezeichnet. Im Rahmen dieser Arbeit soll der Begriff aber weiter ausgelegt werden und alle Organisationen umfassen, die der Definition des § 66 Abs. 2 der Abgabenordnung entsprechen (vgl. hierzu Seite 28 dieser Arbeit). Das entscheidende Auswahlkriterium ist zunächst die Existenz personenbezogener Daten der Mitglieder, um überhaupt eine repräsentative Stichprobe ziehen zu können. Es soll sichergestellt werden, dass nicht der Organisation die Auswahl der Befragten überlassen wird, sondern die Ziehung einer Zufallsstichprobe nach streng wissenschaftlichen Ansprüchen erfolgt.

Ferner sollten historische Daten der Organisation vorliegen, damit Aussagen zu möglichen Veränderungen in den letzten Jahren möglich werden. Diese Ansprüche konnte die Bundesanstalt Technisches Hilfswerk (THW) grundsätzlich erfüllen. Das THW hat ge-

naue Angaben über den Helferbestand. Dieser entwickelte sich im Zeitraum von 1997 mit 62.191 auf 74.654 ehrenamtlich Tätige im Jahre 2002. Die deutliche Zunahme des Engagements konnte aufgrund des Aufbaus und der Struktur des THW⁶⁷ nicht erwartet werden.⁶⁸ Wegen der ausschließlichen Ausrichtung der Organisation auf technische Hilfestellungen und des gesetzlich normierten Aufbaus als Bundesanstalt wurde eine weitergehende Analyse allerdings verworfen. Beide Merkmale hätten einen Vergleich mit einem Spitzenverband der Wohlfahrtspflege nicht zugelassen. Auch hat die für Wohlfahrtsverbände typische Verberuflichungstendenz in der Aufgabenerfüllung beim THW nicht eingesetzt.

Mit weitgehend gleichen Argumenten wurde eine Untersuchung von Ehrenamtlichen der Deutschen Lebensrettungsgesellschaft (DLRG)⁶⁹ verworfen, obgleich für die DLRG ebenfalls Daten – auch in einer historischen Perspektive – vorliegen. Hinsichtlich des Bestandes von Ehrenamtlichen können dort keine rückläufigen Tendenzen festgestellt werden. Im Jahre 1950 hatte die DLRG insgesamt nur 28.402 Mitglieder. Mittlerweile ist der Bestand auf 566.609 im Jahre 2002 angestiegen, von denen insgesamt 81.000 Personen – mit steigender Tendenz – aktiv tätig sind. Auch wäre eine Untersuchung daran gescheitert, dass keine personenbezogenen Daten zur Verfügung gestellt werden konnten.

⁶⁷ Aufbau und Struktur des THW sind im „Gesetz zur Regelung der Rechtsverhältnisse der Helfer der Bundesanstalt Technisches Hilfswerk“ (THW-HelfRG) geregelt. Demnach ist das THW eine nicht rechtsfähige Bundesanstalt mit eigenem Verwaltungsunterbau im Geschäftsbereich des Bundesministers des Innern (§ 1 Abs. 1 THW-HelfRG), die auf technische Hilfestellungen insbesondere in Katastrophen- und Unglücksfällen ausgerichtet ist. Die Helfer wirken in Orts- und Bezirksverbänden mit, welche von einem vom Direktor des THW bestellten Orts- oder Bezirksbeauftragten geleitet werden. Die Zusammensetzung von Gremien wird durch Rechtsverordnung vom Bundesinnenminister bestimmt (§ 4 THW-HelfRG).

⁶⁸ Der hierarchische Aufbau des Hilfswerks führt dazu, dass ehrenamtlich Tätige nur sehr eingeschränkt die Möglichkeit haben, auf die Gestaltung der Arbeit Einfluss auszuüben. Gestaltungsspielräume von Engagierten sind ein Aspekt, der im Zusammenhang mit dem beschriebenen Motivwandel in der Literatur als wichtig für die Bereitschaft, sich ehrenamtlich zu betätigen, diskutiert wird (vgl. hierzu Seiten 30ff. dieser Arbeit).

⁶⁹ Die DLRG ist eine freiwillige Organisation, die sich den Wasserrettungsdienst zur Aufgabe gemacht hat. Die in der Rechtsform des Vereins geführte Gesellschaft ist in einen Bundesverband, 19 Landesverbände sowie in Bezirks-, Kreis- und Stadtverbände sowie Ortsgruppen gegliedert.

3.1.1.1. Allgemeine Datenlage und Auswahl eines Verbandes

Mit Ausnahme des ASB konnten von den weiteren in Tab. 2 genannten Organisationen keine – bzw. nur mit unverhältnismäßig hohem Aufwand – personenbezogenen Daten beschafft werden. Zudem bietet der Verband sehr gute Vergleichsmöglichkeiten mit anderen Verbänden der Freien Wohlfahrtspflege. Mit ihm wurde ein Verband gefunden, dessen organisatorische Strukturen, die historische Verbundenheit zu einem sozialen Milieu, das breite Dienstleistungsspektrum und die Tendenz zur Verberuflichung von Aufgabenfeldern mit den entsprechenden Merkmalen der Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege vergleichbar sind. Vor allem verfügt der Verband über die notwendige Datenbasis, um eine repräsentative Befragung unter ehrenamtlich Tätigen durchzuführen. Dafür wurde in Kauf genommen, dass der Gesamtbestand der ehrenamtlich Tätigen deutlich hinter anderen Organisationen zurückbleibt.

Tab. 2: Wohlfahrtsverbände und sonstige Mitgliederorganisationen

	Eckdaten ¹				Merkmale ²					Dienstleistungsspektrum ³							
	Ursprung bzw. Gründung	Mitglieder (natürliche Personen) (in Tausend)	ehrenamtlich Tätige (in Tausend)	verfügbare Gesamtbestände von personenbezogenen Daten	Beschäftigte (in Tausend)	mehrstufige Gliederung	bundesweite Tätigkeit	weitschauliche Zielvorgabe	Themenanwalt/Lobbyfunktion	Krankenhaus	Jugendhilfe	Familienhilfe	Altenhilfe	Behindertenhilfe	Aus-, Fort- und Weiterbildung	Selbsthilfe	Sonstige Dienste
Spitzenverbände der freien Wohlfahrtspflege																	
AWO	1919	600	100	nein	140	+	+	+	+	(+) ⁵	+	+	+	+	+	(+) ⁵	+
DCV	1897	600		nein	499	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
DPWV	1924	Zusammenschluss eigenständiger Organisationen, Einrichtungen und Gruppierungen															
DRK	1866	4.662	268	nein	75	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	(+) ⁵	+
DW	1848	⁴	250-400	nein	400	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
ZWST	1917	k. A.				+	+	+	+	k. A.							
Sonstige Mitgliederorganisationen (Angabe des Spitzenverbandes, dem die Organisation angehört)																	
ASB (DPWV) ⁶	1888	1.044	11	ja	16	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
DLRG (DPWV)	1913	566	81	k. A.	k. A.	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
JUH (DW)	1952	1.351	16	nein	8	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
MHD (DCV)	1953	854	38	k. A.	12	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
THW (-)	1950	65	65	ja	< 1	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
VS (DPWV)	1946	367	34	nein	3	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+

Stand 31.12.2002 Jahr der Datenerhebung)

AWO = Arbeiterwohlfahrt, DCV = Deutscher Caritasverband, DPWV = Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband, DRK = Deutsches Rotes Kreuz, DW = Diakonisches Werk der Evangelischen Kirchen in Deutschland, ZWST = Zentralwohlfahrtsstelle der Juden in Deutschland
 ASB = Arbeiter-Samariter-Bund, DLRG = Deutsche Lebensrettungsgesellschaft, JUH = Johanniter Unfallhilfe, MHD = Malteser Hilfsdienst, THW = Bundesanstalt Technisches Hilfswerk, VS = Volkssolidarität

¹ Verbandsangaben; ² vgl. Kapitel II, A, I, 3.; ³ Tätigkeitsbericht gemäß BAGFW (2001); ⁴ Mitglieder des DW sind juristische Personen
⁵ sehr vereinzelt; ⁶ sehr vereinzelt sind lokale Gliederungen Mitglied der AWO

Quelle: Eigene Darstellung, die Daten basieren auf Angaben der Verbände in ihren Geschäfts- und Jahresberichten.

3.1.1.2. Arbeiter-Samariter-Bund (ASB) als ausgewählte Organisation

Beim ASB handelt es sich um eine „traditionelle“ Mitgliederorganisation, die 1888 als Selbsthilfegruppe von Zimmerleuten gegründet wurde und zu den Freien Wohlfahrtsverbänden der Bundesrepublik Deutschland zählt, ohne allerdings selbst Spitzenverband der Wohlfahrtspflege zu sein. Der Verband ist horizontal und föderalistisch gegliedert. Ihm gehören zum 31.12.2001 der Bundesverband, 16 Landesverbände, 249 regionale Gliederungen (Orts-, Kreis- oder Regionalverbände) sowie 84 Gesellschaften mit sozialen Einrichtungen an.

Der ASB hat seit Jahrzehnten Erfahrungen im Bereich der ehren- und hauptamtlichen Arbeit gesammelt und verfügt über eine ausreichend hohe gesamtgesellschaftliche Bedeutung. Die Entwicklung der Eckdaten und ausgewählter Tätigkeitsbereiche ist zu den Stichtagen 31.12. der Tab. 3 zu entnehmen. Die Entwicklung im Zeitverlauf spiegelt das typische Bild eines mitgliederstarken Wohlfahrtsverbandes wider.

Tab. 3: Statistische Daten zum Arbeiter-Samariter-Bund

Eckdaten	1967	1977	1987	1990	1997	2002
Gliederungen (Bundes-, Landes- und Ortsverbände)	166	178	248	309	295	266
Mitglieder	11.963	41.926	657.696	688.764	921.064	1.101.205
Hauptamtlich Tätige	k.A. ¹	1.231	2.932	6.100	13.890	16.393
Bilanzsumme (in T-Euro)		38.122	k.A.	k.A.	604.202	981.611
ausgewählte Tätigkeitsbereiche²						
Krankentransporte	59.350	340.995	554.338	482.193	554.898	511.227
Notfallrettung (Zahl der Einsätze)	k.A.	k.A.	95.564	102.375	350.375	419.309
Alten- und Pflegeheime	k.A.	k.A.	16	32	68	84
Krankenhäuser, Hospitäler und Kurheime	k.A.	k.A.	6	6	2	2
Behindertenheime (inkl. Wohnprojekte)	k.A.	k.A.	6	4	58	83
Sozialstationen	k.A.	k.A.	14	131	257	203
Kindertagesstätte/-horte (inkl. Kindergärten)	k.A.	k.A.	k.A.	1	186	293

¹ 647 Personen am 31.12.1971; ² Bereiche, für die historische Daten vorlagen; k.A. = keine Angaben

Quelle: Eigene Darstellung, die Daten basieren auf Angaben des ASB bzw. wurden den Jahrbüchern der jeweiligen Jahre entnommen.⁷⁰

⁷⁰ Das Jahr 1990 wurde aufgenommen, da in dem Jahr die DDR ihren Beitritt zur Bundesrepublik Deutschland erklärt hat und damit die Einheit Deutschlands vollzogen wurde. Die Daten des ASB zum Jahr 1967 wurden der Mitgliederstatistik entnommen, die im Archiv der Bundesgeschäftsstelle

Historische Entwicklung des ASB

Die Industrialisierung in Deutschland am Ende des 19. Jahrhunderts führte zu einer zunehmenden Produktionstätigkeit, dem Ausbau von Verkehrswegen und einer erhöhten Bautätigkeit in den Städten. Hierdurch stieg die abhängige Lohnarbeit sprunghaft an. Die Lebensbedingungen für Arbeiter und ihre Familien sowie die Situation in den Betrieben waren schlecht; Maßnahmen des Arbeitsschutzes existierten kaum. Die gestiegene Werkstätigkeit brachte es zudem mit sich, dass die Anzahl der Unfälle zunahm, für deren Versorgung es kein ziviles Rettungswesen gab. Die bestehenden Rot-Kreuz-Verbände waren auf den Sanitätsdienst im Kriegsfall ausgerichtet und kümmerten sich nur am Rande um die Versorgung von Verletzten ziviler Unfälle (LABISCH 1979). Der Lokalverband Süd des Berliner „Verbandes der Zimmerleute“ unter der Führung des Poliers Gustav Dietrich bat daher im Jahre 1887 den sozialdemokratisch orientierten Arzt Alfred Bernstein, einen Vortrag zu Erste-Hilfe-Maßnahmen zu halten. Infolge des Vortrages wurden von sechs Mitgliedern des Vorstandes Übungsmaterial und Wandtafeln für die Durchführung eines Erste-Hilfe-Kurses beschafft, der in der Zeit von April bis Oktober 1888 von Alfred Bernstein durchgeführt wurde. Hieran nahmen rund 100 Arbeiter verschiedener Berufszweige teil (WALTER 1991: 293). Die Durchführung des Lehrganges war die Geburtsstunde des ASB, in dessen Folge zwei Jahre später ein Verein mit dem Namen „Lehrkursus für Arbeiter und Arbeiterinnen zur ersten Hilfe bei Unglücksfällen“ gegründet und im Jahre 1902 in „Arbeiter-Samariter-Kolonne“ umbenannt wurde (LABISCH 1979).

Die Entstehungsgeschichte des ASB ist ein idealtypischer Fall für Selbsthilfegruppen. In einer Zeit, in der kaum Schutz am Arbeitsplatz geboten wurde, ergriffen die Betroffenen die Initiative und waren bereit, den Missstand durch Selbsthilfe zu beheben und sich für eine nachhaltige Verbesserung der Situation einzusetzen. Das Berliner Vorbild der Vereinsgründung löste weitere Gründungen in Dresden (1901), Köln (1904), Meißen an der Elbe (1906), Hamburg und Elberfeld (1907) sowie Barmen und Nürnberg (1909) aus. Die organisatorische Vereinigung aller Einzelverbände wurde im Jahre 1909 in Magdeburg vollzogen und der ASB als Organisation der Arbeiterschaft und der Hinwendung zur Freien Wohlfahrtspflege gegründet. Ziel war neben der konkreten Hilfestellung bei Unfällen, die Ursache dafür abzustellen. Von Anfang an bestand Einverständnis darüber, dass die praktische Hilfe zwar unabdingbar sei, es letztlich aber darum

eingesehen wurde (vgl. Fußnote 83).

gehe, für eine Beseitigung der Verhältnisse zu sorgen, die zu den Zuständen geführt haben. Der Dienst sollte uneigennützig und human verrichtet werden und keinesfalls der Ausbildung für den Kriegsfall dienen. Leistungen, Bedeutung und Mitgliederzahlen des ASB wuchsen stetig an.

In der Weimarer Republik weitete der ASB seine Aufgaben auf die Wohlfahrtspflege aus und begann mit Schülerspeisungen, der Unterhaltung von Kindererholungsheimen und beteiligte sich am Kampf gegen Tuberkulose. Der ASB nahm sich – so weit sie durch die Sozialversicherung nicht hinreichend abgedeckt wurden – der gesundheitlichen Belange der Arbeiterschaft an. Im Jahre 1930 hatte der ASB 20 angestellte Mitarbeiter in der Bundeszentrale und 1.650 Kolonnen mit über 52.000 aktiven Mitgliedern. In der Zeit des Nationalsozialismus wurde der ASB aufgelöst und am 01.09.1933 in das Deutsche Rote Kreuz überführt (WALTER 1991, LABISCH 1979). Nach Beendigung des Zweiten Weltkrieges erhielt der ASB im Jahre 1945 zunächst im westlichen Teil Deutschlands die Genehmigung, seine Tätigkeit wieder aufzunehmen. Insbesondere ab den 1970er Jahren stieg der Leistungsumfang – gemessen an der Zunahme hauptamtlich Beschäftigter – kontinuierlich an. So betrug die Anzahl der Beschäftigten im Jahre 1971 insgesamt 647 Mitarbeiter und wurde bis in das Jahr 1987 mit knapp 3.000 Angestellten mehr als vervierfacht.

Bis zum Zeitpunkt der Wiedervereinigung war der ASB auf dem Gebiet der ehemaligen DDR nicht zugelassen und wurde erst in den Jahren nach 1990 wieder neu gegründet (ASB 1991: 22). Die Übertragung des Wohlfahrtssystems der alten Bundesrepublik auf die neuen Bundesländer mit der Wirtschafts-, Währungs- und Sozialunion im Juni 1990 führte dazu, dass die Strukturen der Wohlfahrtsverbände fast unverändert nach Ostdeutschland „exportiert“ wurden. Programme der Anschubfinanzierung versetzten sie in die Lage, Einrichtungen von Kommunen zu übernehmen, die diese in Anwendung des Subsidiaritätsprinzips auf Wohlfahrtsverbände übertrugen, was auch auf den ASB traf. Die Ausrichtung an den mit der Finanzierung verbundenen Vorgaben verstärkte den Trend, die Wahrnehmung der Aufgabenerfüllung durch hauptamtlich beschäftigtes Personal vornehmen zu lassen (THRÄNHARDT 2003: 11), was sich auch in den Zahlen des ASB erkennen lässt. Sprunghaft stieg die Zahl der Beschäftigten von 3.959 im Jahre 1990 auf 6.100 Beschäftigte nur ein Jahr später an (ASB 1991: 49).

Aufgaben, Aufbau und Grundsätze des ASB

Nach seinen Statuten⁷¹ ist der ASB selbstlos und gemeinnützig tätig. Zu seinen Aufgaben gehören die Hilfe bei nationalen und internationalen Not- und Unglücksfällen, die Wohlfahrtspflege, Dienstleistungen im Gesundheitswesen, die Jugend- und Familienhilfe sowie die Aus-, Fort- und Weiterbildung in diesen Bereichen.⁷²

Die Aufgaben werden regional und überregional durch selbständige Gliederungen wahrgenommen, wobei es drei Ebenen gibt. Auf Bundes- und Landesebene agieren die Gliederungen als Dachverbände, d. h. sie erbringen grundsätzlich keine operativen Dienstleistungen. Vereinzelt – insbesondere in Stadtstaaten – kann es jedoch Ausnahmen geben. Die Dachverbände sind alle rechtlich selbständige eingetragene Vereine. Die regionalen Gliederungen, die im Wirkungskreis einer oder mehrerer Gebietskörperschaften tätig werden, erbringen die in ihren Satzungen bestimmten Dienstleistungen. Dort werden die meisten Mitarbeiter und Ehrenamtlichen tätig. Bei den regionalen Gliederungen hängt der rechtliche Status von der Bestimmung im jeweiligen Landesverband ab. In einer Vielzahl von Bundesländern sind die Verbände ebenfalls rechtlich selbständig. Sofern nicht, sind der Aufbau und die Organstruktur gleichwohl mit denen der eingetragenen Vereine vergleichbar. Eine Mitgliedschaft von Personen wird auf allen drei Ebenen begründet. Darüber hinaus ist die jeweils untergeordnete Gliederung Mitglied der nächst höheren. Hierdurch entsteht der föderalistische Aufbau. Mitgliedsrechte werden ab der Ebene der Dachverbände in so genannten Delegiertenkonferenzen wahrgenommen, zu denen gewählte Vertreter zugelassen werden. Die Konferenzen finden alle vier Jahre statt. Die Mitglieder einer regionalen Gliederung treffen sich mindestens einmal jährlich zu einer Mitgliederversammlung, in der Grundsatzentscheidungen

⁷¹ § 2 der Satzung des Arbeiter-Samariter-Bundes Deutschland e. V. (nachfolgend Bundessatzung) und Ziffer II. der Richtlinien des Arbeiter-Samariter-Bundes (nachfolgend Bundesrichtlinie), die gemäß § 18 vorgenannter Satzung, „Bestandteil der Satzung sind“. Die Satzung wurde zuletzt geändert am 26.10.2002 und ist beim Amtsgericht Köln unter dem Aktenzeichen VR 6081 am 20.05.2003 eingetragen worden.

⁷² In den Satzungen des Bundesverbandes, der Landesverbände und der regionalen Gliederungen – sofern diese rechtlich selbständig sind – werden sehr umfangreich Einzelmaßnahmen aufgezählt, die zum Aufgabenumfang des ASB gehören. Alle Einzelmaßnahmen werden durch diese zusammenfassende Aufzählung erfasst.

getroffen und alle vier Jahre Wahlen zum Vorstand, zu Kommissionen und von Vertretern zu den Delegiertenkonferenzen durchgeführt werden.⁷³

Der ASB ist nach seinem Selbstverständnis der Geschichte der Arbeiterbewegung verbunden und orientiert sich dabei an einem pluralistischen und freiheitlich-demokratischen Weltbild. Der ASB ist parteipolitisch neutral und konfessionell ungebunden (MÜLLER 1993). Nach seinen Grundsätzen⁷⁴ ...

- (a) ist er ein Zusammenschluss von Bürgern, die Fremdhilfe unabhängig von politischer, ethnischer, nationaler oder religiöser Zugehörigkeit leisten wollen.
- (b) dient er ausschließlich und unmittelbar gemeinnützigen sowie mildtätigen Zwecken.
- (c) erbringt er Dienstleistungen, die er unter Einhaltung von Qualitätsstandards ständig weiter entwickelt.
- (d) verwirklicht er seine Aufgaben durch freiwillig Engagierte sowie hauptamtliche Mitarbeiter. Dabei gewährt er ihnen die geeigneten Rahmenbedingungen und den nötigen Gestaltungsspielraum und sorgt dafür, dass beide Gruppen gleichwertig und vertrauensvoll zusammenarbeiten. Ferner tritt er für die Gleichstellung von Frauen und Männern ein.
- (e) leisten seine Mitglieder einen wesentlichen Beitrag zur Hilfeerbringung, denen er die demokratische Struktur als Mitgliederorganisation und damit die Möglichkeit gibt, über Grundfragen zu entscheiden.
- (f) hat freiwilliges Engagement, das auch die ehrenamtliche Mitwirkung in Gremien umfasst, eine besondere Bedeutung. Dabei setzt er sich für Strukturen ein, die den Stellenwert unentgeltlicher Bürgerarbeit in der Gesellschaft stärken.
- (g) hat er eine föderale Struktur, die ermöglicht, seine Aufgaben dort zu erfüllen, wo Hilfe benötigt wird. Der organisatorische Aufbau schafft Flexibilität in der Gestal-

⁷³ Vgl. hierzu Bundesrichtlinie.

⁷⁴ Vgl. hierzu Kapitel I der Bundesrichtlinie.

tung der Hilfe, welche die regionalen Einheiten eigenverantwortlich unter Wahrung der Einheitlichkeit des ASB erbringen.

- (h) unterstützt er die vertrauensvolle und partnerschaftliche Zusammenarbeit zwischen Staat und freien Verbänden.

Darüber hinaus reklamiert der ASB für sich, in gesellschafts- und sozialpolitischen Fragen, die über seine traditionellen Aufgaben hinausgehen, Probleme zu erkennen und zu thematisieren. Dies sind, „eine immer älter werdende Bevölkerung, der Wandel der Werteorientierung und der familiären Lebensformen, die nationale wie internationale Migration, die Angleichung der Lebensverhältnisse im vereinten Deutschland, ... das Ende der industriellen Arbeitsgesellschaft, die die wesentliche Voraussetzung für den deutschen Sozialstaat ist“ (MÜLLER 1993: 12). Auf diese Herausforderungen reagiert der ASB durch die Entwicklung von Konzepten, die Mitwirkung an Beschäftigungsprojekten und durch die Stärkung von Selbsthilfepotential. Hinsichtlich der ehrenamtlichen Strukturen betont der ASB, dass „freiwilliges Engagement“ konstitutives Element des Verbandes ist. Die große Bedeutung des Engagements liegt nach seiner Auffassung heute darin, auf neue soziale Situationen frühzeitig und angemessen zu reagieren. Deshalb sei die Arbeit ehrenamtlich Tätiger in den Gremien des Verbandes eine wichtige Aufgabe. Viele operative Tätigkeiten, insbesondere in den Bereichen der stationären Hilfe, der sozialen Dienste, der Ausbildung, des Rettungswesens und der Verwaltung werden inzwischen von hauptamtlichen Mitarbeitern wahrgenommen, ohne die eine Vielzahl der Dienste und Einrichtungen nicht funktionsfähig sind (MÜLLER 1993: 12f.).

Zugehörigkeit des ASB zu den Spitzenverbänden der Freien Wohlfahrtspflege

Die Bezeichnung Spitzenverband bzw. Spitzenorganisation der Freien Wohlfahrtspflege geht auf die Neuordnung des Wohlfahrtswesens in der Weimarer Republik zurück (SCHUHEN 2002: 32). Zum Führen der Bezeichnung bedurfte es seinerzeit einer staatlichen Anerkennung, die vom Reichsarbeitsministerium erteilt wurde (LABISCH 1979: 163). Die Wurzeln der heutigen Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege gehen auf diese Zeit zurück. Im Jahre 1923 schlossen sich die heute zur Arbeitsgemeinschaft gehörenden Verbände⁷⁵ auf Basis ihrer damaligen Anerkennung als Spitzen-

⁷⁵ Die Wohlfahrtsverbände führten zum damaligen Zeitpunkt zum Teil andere Namen. Zudem wurde der Deutsche Paritätische Wohlfahrtsverband erst ein Jahr später gegründet.

verband zur „Deutschen Liga der Freien Wohlfahrtsverbände“ zusammen. Nach Ende des Zweiten Weltkriegs ging aus dieser Liga die heutige Bundesarbeitsgemeinschaft mit den sechs Wohlfahrtsverbänden hervor. Eine allgemeine staatliche Anerkennung als Wohlfahrtsverband oder als „anerkannter Spitzenverband der Freien Wohlfahrtspflege“ gibt es seitdem nicht mehr. Gleichwohl dienen ordnungspolitische Grundwerte wie Pluralität, Subsidiarität und Solidarität als Legitimationsbasis für die Verbände der Freien Wohlfahrtspflege (PANKOKE 1995: 123). Daher ist die Bezeichnung im allgemeinen Sprachgebrauch geblieben (SCHUHEN 2002: 32). Die Bundesarbeitsgemeinschaft hat in ihre Satzung eine Definition aufgenommen. „Zu den Merkmalen eines Spitzenverbandes der Freien Wohlfahrtspflege gehört, dass

- (a) er seine Tätigkeit über das ganze Bundesgebiet erstreckt; seine unmittelbare tätige Hilfe grundsätzlich das gesamte Gebiet der Freien Wohlfahrtspflege umfasst, nicht nur einzelne Arbeitszweige derselben;
- (b) er den umfassenden Zusammenschluss für die Organisationen und Einrichtungen darstellt, die von derselben Idee getragen werden;
- (c) zwischen dem Spitzenverband und den ihm zugeordneten Organisationen und Einrichtungen eine organische Verbindung besteht;
- (d) der Spitzenverband insgesamt und durch die Bedeutung der in ihm zusammengeschlossenen Organisationen und Einrichtungen die Gewähr für eine stetige, umfassende und fachlich qualifizierte Arbeit sowie für eine gesicherte Verwaltung bietet.“⁷⁶

Beim ASB handelt es sich nicht um einen „anerkannten“ Spitzenverband der Freien Wohlfahrtspflege. Das Reichsarbeitsministerium lehnte einen entsprechenden Antrag in der Weimarer Republik ab (LABISCH 1979: 163). Ein erneuter Antrag auf staatliche Anerkennung im Jahre 1951 scheiterte daran, dass sich Rechtsvorschriften geändert hatten und eine staatliche Anerkennung nicht mehr vorgesehen war. Ein Aufnahmebegehren in die Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege wurde im Jahre 1952 von dieser abgelehnt und ein weiterer Aufnahmeantrag seitens des ASB seitdem nicht mehr

⁷⁶ § 1 Abs. 2 der Satzung der Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege e. V. in der Fassung vom 18.05.1999. Die Satzung wurde zuletzt geändert am 27.11.2002 und ist in das Vereinsregister beim Amtsgericht Charlottenburg unter Aktenzeichen 95 VR 20123 Nz eingetragen.

gestellt. Die überwiegende Anzahl der ASB-Gliederungen und insbesondere der Bundesverband sind Mitglied im Deutschen Paritätischen Wohlfahrtsverband⁷⁷ geworden und somit mittelbar der Bundesarbeitsgemeinschaft angeschlossen. Der ASB bezeichnet sich in seinen Grundsätzen⁷⁸ als Wohlfahrtsverband. Darüber hinaus werden von ihm in weiten Bereichen die von der Bundesarbeitsgemeinschaft definierten Kriterien eines Spitzenverbandes erfüllt, so dass der ASB durchaus Spitzenverbandseigenschaften aufweist. Das geografische Tätigkeitsfeld des ASB erstreckt sich auf alle Bundesländer und eine Vielzahl von Gemeinden in Deutschland. Gemessen an den Beschäftigungsfeldern, in denen hauptamtliche Mitarbeiter des ASB tätig werden, umfasst sein Tätigkeitsfeld weitgehend alle Felder der Wohlfahrtspflege, wie aus Tab. 4 ersichtlich wird. Die wesentliche Ausnahme bildet der Bereich der Krankenhäuser, in dem der ASB keine Einrichtungen unterhält, obwohl mehr als ein Viertel der hauptberuflichen Tätigkeit der Freien Wohlfahrtspflege in diesen Einrichtungen stattfindet.

Tab. 4: Beschäftigtenzahlen nach Aufgabenfeldern

Beschäftigungsbereich	Gesamtstatistik				
	Freie Wohlfahrtspflege		davon ASB		Anteil ASB
	Beschäftigte	Anteil	Beschäftigte	Anteil	
Krankenhäuser	317.516	27,3%	-	-	-
Aus-, Fort- und Weiterbildungsstätte	16.425	1,4%	k. A.	-	-
Altenhilfe	237.577	20,4%	8.657	52,1%	3,6%
Behindertenhilfe	157.711	13,5%	1.851	11,1%	1,2%
Kinder-, Jugend- und Familienhilfe	346.179	29,7%	2.375	14,3%	0,7%
Sonstige Einrichtungen und Dienste	67.274	5,8%	607	3,7%	0,9%
Rettungsdienst	21.647	1,9%	3.117	18,8%	14,4%
Stand 31.12.2000	1.164.329		16.607		1,4%

Quelle: BAGFW (2001), ASB (2001).⁷⁹

⁷⁷ Die Landesverbände Bremen und Brandenburg sowie einige rechtlich selbständige regionale Gliederungen in Brandenburg sind Mitglieder der Arbeiterwohlfahrt.

⁷⁸ Vgl. hierzu § 2 der Bundessatzung, Kapitel I Abs. 2 der Bundesrichtlinie.

⁷⁹ Wie dargelegt, ist der ASB über die Mitgliedschaft im DPWV bzw. der AWO mittelbares Mitglied in der Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege, so dass seine Leistungszahlen in die Gesamtstatistik der Arbeitsgemeinschaft einfließen. Die Zahlen der Arbeitsbereiche Kinder- und Jugendhilfe sowie der Familienhilfe wurden aus der Gesamtstatistik in der Darstellung zusammengefasst und der Bereich Rettungsdienst aus dem Ausweis unter „Sonstige Einrichtungen und Dienste“ separiert, da im Jahrbuch des ASB diese nicht bzw. eben differenziert ausgewiesen werden (ASB

Der Bereich der Altenhilfe ist beim ASB mit über 50 Prozent der gesamten Beschäftigung das Segment, in dem die meisten Mitarbeiter angestellt sind. In der gesamten Freien Wohlfahrtspflege werden hingegen nur 20,4 Prozent der Mitarbeiter in diesem Bereich tätig. Weiterhin erkennbar ist die starke Dominanz des ASB im Dienstleistungsbereich Rettungsdienst. Der Verband beschäftigt innerhalb dieses Bereiches rund ein Fünftel seiner Mitarbeiter, was einen Anteil von 14,4 Prozent der Gesamtbeschäftigung innerhalb der Freien Wohlfahrtspflege ausmacht. Wie bereits dargestellt, sind innerhalb des Verbandes alle regionalen Gliederungen über eine eigene Mitgliedschaft an den jeweiligen Landesverband angebinden und dieser wiederum ist Mitglied des Bundesverbandes. Einrichtungen und Dienste können neben dem Verein auch in der Rechtsform einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH) geführt werden. In diesen Fällen sind die Gesellschaften über korporative Mitgliedschaften in den Gesamtverein eingebunden.⁸⁰ „Das Handeln der Menschen im Arbeiter-Samariter-Bund (ASB) richtet sich nach dem Leitbild der Organisation“.⁸¹

Mit dieser Struktur und der Ausrichtung an einem einheitlichen Leitbild werden die Merkmale der Definition erfüllt, nach der ein Wohlfahrtsverband aus einem Zusammenschluss von Organisationen besteht, die von „derselben Idee“ getragen werden und zwischen denen eine „organisatorische Verbindung“ besteht. Der Umfang des Leistungsspektrums und die Gesamthöhe der erzielten Erlöse von 700 Millionen Euro im Jahr 2000 des ASB (2002: 21) sprechen dafür, dass „die Bedeutung der in ihm zusammenschlossenen Organisationen und Einrichtungen die Gewähr für eine stetige, umfassende und fachlich qualifizierte Arbeit sowie für eine gesicherte Verwaltung bietet.“⁸² Insofern wird auch dieses Kriterium der von der Bundesarbeitsgemeinschaft aufgestellten Merkmale erfüllt. Mit einem Anteil von 1,4 Prozent der Beschäftigten im Bereich der Freien Wohlfahrtspflege bleibt der ASB hinsichtlich der Gesamtgröße – mit Ausnahme der Zentralwohlfahrtsstelle der Juden in Deutschland – hinter der Größe der anderen Spit-

2001: 20, BAGFW 2001: 43). Ferner wurden die nicht in der Gesamtstatistik der Bundesarbeitsgemeinschaft ausgewiesenen Verwaltungskräfte, die der ASB gesondert mit 1.287 ausgewiesen hat, proportional auf die Geschäftsbereiche verteilt, in denen er tätig ist. Die Ermittlung von Beschäftigtenzahlen in Weiterbildungseinrichtungen, die der ASB in einigen Bundesländern unterhält, war nicht möglich.

⁸⁰ Vgl. hierzu Bundesrichtlinie Kapitel III und XI.

⁸¹ Vgl. hierzu Bundesrichtlinie Kapitel I, Abs. 1.

⁸² Satzung der Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege.

zenverbände zurück. Gleichwohl sind das Aufgabenspektrum, die föderale Struktur und historische Entwicklung vergleichbar mit denen der Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege. Daher erscheint der Verband als Untersuchungsfeld durchaus geeignet, um Aussagen über ehrenamtliches Engagement in Wohlfahrtsverbänden machen zu können.

3.1.1.3. Ehrenamtliche Tätigkeit im ASB und in den Spitzenverbänden der Freien Wohlfahrtspflege

Für die Zeit von 1966 bis 1975 können zuverlässige Daten über die Anzahl der aktiven Mitglieder im ASB aus Geschäfts- und Tätigkeitsberichten der jeweiligen Bundesvorstände an die alle vier Jahre stattfindenden Bundeskonferenzen ermittelt werden.⁸³ Ferner veröffentlicht der ASB seit dem Jahr 1971 jährlich in einem so genannten Jahrbuch (bzw. früher Report) wesentliche Daten zum Verlauf des abgeschlossenen Jahres und nimmt dort zu seinen Geschäftsbereichen detailliert Stellung. Im Zeitraum von 1976 bis 1992 werden auch vom ASB keine konkreten Angaben über den Umfang des ehrenamtlichen Engagements in seinem Verband gemacht, vielmehr findet sich durchgängig die Beteuerung in den Veröffentlichungen, dass ehrenamtliches Engagement in allen Bereichen „wert- und sinnvoll“ ist. Diese Einschätzung geht mit der Situationsbeschreibung einher, dass der Verband neben „der Mitarbeit der ehrenamtlichen Helfer ... zunehmend auf den Einsatz von hauptamtlichen Mitarbeitern angewiesen“ sei (ASB 1984: 18).

In diesem Zusammenhang wird das Spannungsverhältnis zwischen „freiwilligen⁸⁴ und hauptamtlichen Mitarbeitern“ thematisiert, und es werden Vorschläge für eine Verbesserung der Zusammenarbeit entwickelt (ASB 1984: 18f.). Die Vorschläge umfassen folgende Punkte:

- (1) Hauptberufliche Mitarbeiter sollen in ihrer Ausbildung auf eine mögliche Zusammenarbeit mit ehrenamtlichen Kräften besser vorbereitet werden.

⁸³ Berichte zu Bundeskonferenzen sowie Protokolle und Tagungsdokumentationen wurden im Archiv der Bundesgeschäftsstelle des Arbeiter-Samariter-Bundes Deutschland e. V., Sülzburgstraße 140, in Köln eingesehen.

⁸⁴ Der ASB benutzt in der Überschrift die Bezeichnung „Freiwillige Mitarbeiter“.

- (2) Ehrenamtliche Kräfte sind durch eine begleitende Aus- und Fortbildung auf ihren Einsatz vorzubereiten.
- (3) Freiwilligen Helfern sollen die im Zusammenhang mit ihren Tätigkeiten entstandenen Fremdkosten erstattet werden. Ferner ist ihnen ein umfassender Versicherungsschutz (Haftpflicht- und Unfallversicherung) zu gewähren.
- (4) Dem ehrenamtlichen Mitarbeiter ist mehr Anerkennung durch die Gesellschaft zuteil werden zu lassen. Seine Begabungen und Fähigkeiten sollen dort eingesetzt werden, wo sie am sinnvollsten genutzt werden können (ASB 1991: 41).

Ferner wird beklagt, dass insbesondere im Rettungswesen gesetzliche Regeln eingeführt wurden, die zu Einschränkungen des Engagements, aber nicht gleichzeitig zu einer Verbesserung der Leistung geführt haben (ASB 1984: 19). Auch hinsichtlich der Einschätzungen über befürchtete Veränderungen im Engagementverhalten der Bevölkerung finden sich in den Jahrbüchern immer wieder warnende Hinweise. So wird im Jahrbuch 1991 unter der Überschrift „Weniger Helfer für den Dienst am Nächsten“ ein Szenario beschrieben, in dem auf Nachwuchsprobleme für das Jahre 2000 hingewiesen wird. Demnach würde die mangelnde Bereitschaft zum Engagement dazu führen, dass im Jahr 2000 nur noch ältere Menschen freiwillig zu übernehmende Arbeiten erbringen.⁸⁵ Insofern entspricht die Situationsbeschreibung der, die STEINBACHER (2004) und BEHER ET AL. (2000) im Rahmen ihrer Arbeiten vorgefunden haben. Dass diese Befürchtung allerdings nicht eingetreten ist, wird im Verlauf dieser Arbeit nachgewiesen. An dieser Stelle sei bereits erwähnt: Im Jahre 2002 waren 71 Prozent der ehrenamtlich Tätigen jünger als 40 Jahre und über 70 Jahre alt waren 1,2 Prozent der Befragten (vgl. hierzu lfd. Nr. 2 im Tabellenanhang).

Die Zahl der hauptamtlich Beschäftigten hat sowohl in den Verbänden der Freien Wohlfahrtspflege als auch beim ASB seit Jahrzehnten kontinuierlich zugenommen. Der Trend, Aufgaben durch hauptamtlich beschäftigtes Personal erfüllen zu lassen, ist beim ASB im gewählten Zeithorizont deutlicher als im Gesamtbereich der Freien Wohl-

⁸⁵ „Ein 70jähriger fährt den Rettungswagen, ein 73jähriger bringt Essen auf Rädern ins Haus; so sieht die Vision mancher Gliederungen in den Hilfsorganisationen für das Jahr 2000 aus. Der Nachwuchs an Helferinnen und Helfern wird weniger, andererseits ist die Lebenserwartung gestiegen. Immer mehr ältere Menschen brauchen Pflege, aber immer weniger Menschen sind zum ehrenamtlichen Dienst bereit. Diese Tendenz spüren Hilfsorganisationen und Wohlfahrtsverbände. Es kommen jedoch immer neue und größere Aufgabenbereiche hinzu.“ (ASB 1991: 47)

fahrtspflege zu erkennen, bzw. die Tendenz setzte sich beim ASB erst später durch. Während im Zeitraum von 1967 bis 2002 die Zahl der hauptamtlich Tätigen in den Wohlfahrtsverbänden verdreifacht wurde, beschäftigt der ASB im Jahre 2002 mehr als 25-mal so viele bezahlte Mitarbeiter wie noch im Jahre 1967. Auf einen Beschäftigten kamen in 1967 fast 18 ehrenamtlich Tätige. Die Entwicklung des Bestandes an Beschäftigten und ehrenamtlich Tätigen ist in Tab. 5 zusammengefasst:

Tab. 5: Anzahl von haupt- und ehrenamtlich Tätigen im Zeitverlauf

Jahr	Freie Wohlfahrtspflege		Arbeiter-Samariter-Bund (ASB)		
	Beschäftigte	Ehrenamtliche	Beschäftigte	Ehrenamtliche	Verhältnis (4) : (5)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1967	300.000 ¹	Hunderttausende ⁴	647 ⁶	11.385	1 : 17,6
1977	524.209 ²	Hunderttausende ⁴	1.231	12.057	1 : 9,8
1987	592.870 ²	Hunderttausende ⁴	2.932	k.A.	
1990	751.126 ²	Hunderttausende ⁴	6.100	k.A.	
1997	1.121.043 ^{2/3}	2.500.000 ⁵	13.890	14.490	1 : 1,0
2000	1.164.329 ²	2.500.000 ⁵	16.607	11.822	1 : 0,7
2002			16.393	11.219	1 : 0,7

¹ Quelle: OECKL (1969).

² Quelle: BAGFW (2001).

³ Angabe aus dem Jahr 1996

⁴ Quelle: OECKL (1966-1993). Es konnten keine zuverlässigen Daten, auch nicht in historischer Perspektive, über die Anzahl von Ehrenamtlichen in den Spitzenverbänden ermittelt werden. In Veröffentlichungen werden Angaben zum Umfang der ehren- und nebenamtlich Tätigen nur sprachlich umschrieben.

⁵ Geschätzte Werte der Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege. Im Jahr 1993 wurde die Zahl mit 1,5 Millionen Personen angegeben (OECKL 1995, BEHER ET AL. 2002: 66).

⁶ Angabe aus dem Jahr 1971

Quelle: Eigene Darstellung, Daten entnommen aus BAGFW (2001: 14-15), OECKL (1950-1993), ASB (1971-2003), jeweils zum Stichtag 31.12. des angegebenen Jahres.

Zum Zeitpunkt der empirischen Erhebung im Jahre 2002 hatte sich das Verhältnis zwischen ehrenamtlicher und hauptamtlicher Beschäftigung seit 1967 stark verändert: Heute überwiegt die Zahl der Hauptamtlichen die der ehrenamtlich Tätigen. Unter Berücksichtigung der zeitlichen Ressourcen, die den beiden Gruppen in der Aufgabenerfüllung zur Verfügung stehen, kann davon ausgegangen werden, dass sich das Verhältnis zwischen ehren- und hauptamtlicher Aufgabenwahrnehmung – bezogen auf die geleisteten Stunden – im ASB noch deutlicher zugunsten von bezahlter Tätigkeit verschoben hat.

BEHER ET AL. (2002: 72) errechnen, dass das Arbeitszeitkontingent eines Vollzeitbeschäftigten durchschnittlich dem von insgesamt zwölf Ehrenamtlichen entspricht.⁸⁶

Diese Entwicklung scheint allerdings, entgegen von Klagen der Wohlfahrtsverbände, nicht zu einer Verdrängung – gemessen in absoluten Zahlen – von ehrenamtlichem Personal geführt zu haben.⁸⁷ Zumindest lässt sich anhand der von den Verbänden zur Verfügung gestellten Daten der Rückgang in absoluten Zahlen nicht schlüssig nachweisen.⁸⁸ Zwar werden neue oder erweiterte Aufgaben, die in Anwendung des Subsidiaritätsprinzips den Wohlfahrtsverbänden übertragen wurden, von bezahlten Kräften wahrgenommen, bzw. es ist ausdrücklich vorgesehen, dass bezahlte Beschäftigung entsteht.⁸⁹ Für neu übertragene Aufgaben fällt es den Verbänden offensichtlich schwer, in spürbarem Umfang Engagierte zu gewinnen. Dieser Effekt verstärkt offensichtlich in den Verbänden den Eindruck eines Rückgangs der personellen Ressourcen im Bereich des ehrenamtlichen Engagements. In einer historischen Perspektive betrachtet ist der Bestand von ehrenamtlich Tätigen tatsächlich aber konstant geblieben. Erheblich geändert hat sich das Verhältnis zwischen haupt- und ehrenamtlicher Aufgabenerfüllung. Selbst die sehr vagen Angaben der Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege legen diese Vermutung nahe. Daten, die einen Rückgang von ehrenamtlich tätigen Personen schlüssig belegen, konnten nicht ermittelt werden.

BEHER ET AL. (2002: 67) sehen mit Hinweis auf weitere Autoren in der mangelnden Datenerhebung durch die Verbände selbst einen Bedeutungsverlust des Ehrenamtes in Wohlfahrtsverbänden. Inwieweit diese Einschätzung zutreffend ist, erscheint fraglich. Zumindest über einen langen Zeitraum hinweg haben Wohlfahrtsverbände keine umfas-

⁸⁶ Ein konkreter Vergleich der Zahlen scheidet daran, dass zuverlässige Daten zu den zeitlichen Volumina der erbrachten Tätigkeiten sowohl für haupt- und ehrenamtlich Tätige der jeweiligen Jahre nicht vorliegen.

⁸⁷ Vgl. zur Aussage der Verbände WOHLFAHRT (2003).

⁸⁸ BEHER ET AL. (2002: 44) und STEINBACHER (2004: 66) erkennen dies auch, gehen allerdings nicht weiter darauf ein.

⁸⁹ Die mit dem Vierten Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt (so genanntes Hartz IV-Gesetz – BGBl. I: 2954) eingeleitete Reform des Sozialgesetzbuches II wird dazu führen, dass sich das Verhältnis von haupt- und ehrenamtlich wahrgenommener Aufgabenerfüllung weiter zugunsten von bezahlter Beschäftigung verlagern wird. In § 16 Abs. 3 des Gesetzes ist vorgesehen, dass Arbeitsgelegenheiten für Empfänger von staatlichen Unterstützungsmaßnahmen geschaffen werden sollen, die keine Beschäftigung finden. Die Agenturen für Arbeit werden angehalten, keine neuen Einrichtungen zu schaffen, sondern mit den Trägern der Freien Wohlfahrtspflege angemessen zusammenzuarbeiten (§ 17 Abs. 3).

senden Statistiken über Beschäftigungsumfang und Leistungsbereiche vorgelegt. So wurden in den Auflagen des „Taschenbuchs des Öffentlichen Lebens“ (OECKL 1950-1993) von 1950 bis Mitte der 1990er Jahre die Daten hierzu unter Bezug auf Angaben der Verbände der Freien Wohlfahrtspflege ebenfalls sehr vage beziffert. Beschäftigungszahlen, Angaben zu erbrachten Dienstleistungen und dem Bestand von Einrichtungen wurden über Jahre hinweg gleich angegeben und zum Teil mit der Betreuung von „mehr als zwei Millionen Hilfsbedürftigen“ umschrieben. Die Ursache für die sehr unterschiedliche Qualität der Daten zu den verschiedenen Personengruppen und Leistungsbereichen ist in den gesetzlichen oder vertraglichen Aufzeichnungspflichten zu sehen. So sind Verbände aus ihrer Rolle als Arbeitgeber, Dienstleistungserbringer oder Beschäftigungsstelle für den Zivildienst verpflichtet, Grundlagendaten zu erheben, zu verwalten und diese innerhalb der gesetzlichen Aufbewahrungsfristen zu behalten. Zudem ist das Führen von Zeit- und Urlaubskonten der angestellten Mitarbeiter für viele Einrichtungen selbstverständlich und notwendige Voraussetzung für eine ordnungsgemäße Personalverwaltung. Eine statistische Auswertung der für diese (anderen) Zwecke erhobenen Daten ist daher mit geringem zusätzlichem Aufwand – auch im Nachhinein – möglich. Eine umfassende Aufzeichnungsnotwendigkeit von Daten über ehrenamtlich Tätige hingegen besteht nicht, so dass eine möglichst unbürokratische Verwaltung der Mitglieder und eine auf ein absolutes Minimum beschränkte Aufzeichnung des Einsatzes der Tätigen verständlich und angemessen erscheint. Vergleichbare Ansprüche an den Aufzeichnungsumfang auf eine ehrenamtliche Leistungserbringung zu übertragen, würde zu einer Bürokratisierung führen, die den Bedürfnissen Ehrenamtlicher entgegensteht. Es ist daher nachvollziehbar, warum keine gesicherten Datenbestände vorgelegt werden können.

Zuverlässig erhobene Aussagen über das Arbeitsvolumen ehrenamtlich erbrachter Dienstleistungen lassen sich auch den Aufzeichnungen des ASB nicht entnehmen. Die Angaben zum Gesamtbestand der ehrenamtlich Tätigen erscheinen hingegen insgesamt plausibel. Zum Zeitpunkt 1967 war der gesamte Mitgliederbestand mit insgesamt 11.963 Personen (vgl. Tab. 3: 94 dieser Arbeit) insgesamt nicht wesentlich größer als die Anzahl der ehrenamtlich Tätigen mit 11.385 Personen (vgl. Tab. 5: 105 dieser Arbeit). Erst der Beginn der professionellen Mitgliederwerbung führt zu Verzerrungen, die eine Differenzierung zwischen aktiven und passiven Mitgliedschaften erfordert, um Aussagen zum Gesamtbestand von ehrenamtlich Tätigen treffen zu können. Diese Unterscheidung wurde in den regelmäßig erscheinenden Jahrbüchern des ASB vorgenommen. Selbst wenn unterstellt wird, dass die Daten wegen der fehlenden Notwendigkeit einer regelmäßigen Aufzeichnung nicht zuverlässig erhoben wurden, sind Trendaussagen gleichwohl möglich, da angenommen werden kann, dass mögliche Erhebungsfehler regelmäßig wiederholt wurden. In den Jahren bis 1977 lassen sich keine Auffälligkeiten

im angegebenen Gesamtbestand der Ehrenamtlichen erkennen. Im Zeitraum von 1992 bis 1997 ergeben sich hingegen sprunghafte Entwicklungen. So wird die Zahl der ehrenamtlich Tätigen zum 31.12.1992 mit insgesamt 14.767 Personen angegeben (ASB 1993: 85), die sich nach Verbandsangaben in den beiden Folgejahren zunächst halbiert hat (ASB 1994: 29, ASB 1995: 84) und schließlich im Jahr 1995 wieder auf 16.193 Ehrenamtliche angestiegen ist (ASB 1996: 109). Diese Schwankungen sind vermutlich auf Erhebungsungenauigkeiten zurückzuführen, da erst zu diesem Zeitpunkt wieder begonnen wurde, konkrete Angaben zum Bestand von ehrenamtlich Tätigen zu erheben. Eine Differenzierung zwischen aktiver und passiver Mitgliedschaft hat der ASB in den Jahren 1978 bis 1990 nicht vorgenommen.

Zumindest im Jahr 1967 hatte der ASB nicht deutlich mehr Mitglieder, die aktiv tätig waren, als zum Zeitpunkt der Untersuchung. Für beide Jahre können Erhebungsfehler, die einen anderen Trend belegen, ausgeschlossen werden. Im Jahre 1967 lässt der Gesamtbestand der Mitglieder nicht zu, dass mehr Bürger für den Verband aktiv tätig waren, als der Verein Mitglieder hatte. Zum Stichtag 31.10.2002 wurde im Rahmen der Untersuchung eine vollständige Erhebung der ehrenamtlich Tätigen durchgeführt. Selbst unter Berücksichtigung der mittlerweile auf dem Gebiet der ehemaligen DDR neu entstandenen Einrichtungen und Dienste kann von einem „beträchtlichen Rückgang der Personalressourcen“ (OFFE/FUCHS 2001: 485), die vom ASB – als Wohlfahrtsverband – mobilisiert werden können, nicht ausgegangen werden. Der Bestand an ehrenamtlich Tätigen zum Stichtag 31.10.2002 ist – gegliedert nach Bundesländern – in Tab. 6 zusammengefasst.

Durchschnittlich sind in Gliederungen des ASB 45 Personen ehrenamtlich engagiert. Es fällt auf, dass sich in Berlin – auch im Verhältnis zur Bevölkerung – überproportional viele Personen im ASB engagieren. Mit 1.961 Ehrenamtlichen ist Berlin die Region, in der die meisten Menschen für den ASB ehrenamtlich arbeiten. Durchschnittlich haben die dortigen regionalen Gliederungen 154 aktive Mitglieder. Diese Dominanz entsteht durch die Tätigkeit des ASB Berlin im Wasserrettungsdienst. Von ihm werden 17 Wasserrettungsstationen und zwei Leitstellen ausschließlich durch ehrenamtlich Tätige betreut. Der ASB Berlin gibt diese Anzahl der Aktiven mit rund 1.500 Ehrenamtlichen an. In anderen Bundesländern unterhalten Gliederungen des ASB nur vereinzelt solche Sta-

tionen.⁹⁰ Bleiben die im Wasserrettungsdienst Tätigen unberücksichtigt, sind auch in Berlin lediglich 35 Mitglieder durchschnittlich in jeder Gliederung aktiv tätig.

Tab. 6: Ehrenamtliche des ASB nach Bundesländern

Bundesland	Bevölkerung ¹	Gliederungen ²	ehrenamtlich Tätige ³	Ø je Gliederung
Baden-Württemberg	10.661.320	27	1.053	39
Bayern	12.387.351	22	1.304	59
Berlin	3.392.425	13	461	35
Berlin - Wasserrettungsdienst			1.500	
Brandenburg	2.582.379	17	384	23
Bremen	662.098	3	221	74
Hamburg	1.728.806	6	252	42
Hessen	6.091.618	28	1.119	40
Mecklenburg-Vorpommern	1.744.624	17	235	14
Niedersachsen	7.980.472	16	708	44
Nordrhein-Westfalen	18.076.355	26	1.401	54
Rheinland-Pfalz	4.057.727	18	773	43
Saarland	1.064.988	5	119	24
Sachsen	4.349.059	14	398	28
Sachsen-Anhalt	2.548.911	10	331	33
Schleswig-Holstein	2.816.507	9	591	66
Thüringen	2.392.040	18	412	23
	82.536.680	249	11.262	45

¹ Stand 31.12.2002 ² ohne Landesverbände, Stand 31.12.2002 ³ Stand 31.10.2002

Quelle: Eigene Darstellung.

Hinsichtlich der Verbandsdichte – gemessen an der Gesamtbevölkerung – nimmt Mecklenburg-Vorpommern eine herausragende Stellung ein. Der ASB unterhält in diesem Land mit einer Gesamtbevölkerung von rd. 1,7 Millionen Bürgern 17 regionale Gliederungen. Dieses Verhältnis ist in Nordrhein-Westfalen mit 18 Millionen Bürgern und 26 Gliederungen deutlich niedriger. Im Wesentlichen bestimmen historische Gründe und kommunale Gegebenheiten in welchen Regionen der ASB örtlich aktiv wird. Grundlegende Veränderungen der Gebietsstrukturen hat es nur unmittelbar nach der Vereinigung beider Teile Deutschlands auf dem Gebiet der ehemaligen DDR gegeben.

⁹⁰ Auf die Besonderheiten, die das Betätigungsfeld Wasserrettungsdienst mit sich bringt, wird im Verlauf der Arbeit weiter eingegangen.

3.1.2. Methodisches Vorgehen

3.1.2.1. Schriftliche Befragung als gewähltes Forschungsinstrument und Darstellung des Erhebungsablaufs

Befragungen sind in den empirischen Sozialwissenschaften eine der am häufigsten angewandte Methode der Datenerhebung (BORTZ/DÖRING 2002: 237). Als typische Instrumente der Befragung werden dabei persönliche und telefonische Interviews sowie schriftliche Befragungen mittels Fragebögen angewendet (DIEKMANN 2002: 373). Für die Befragung von homogenen Gruppen eignen sich als Erhebungsinstrument schriftlich vorgelegte Fragen, die von den Probanden selbständig ausgefüllt werden (vgl. hierzu BORTZ/DÖRING 2002: 253). Die zur Befragung vorgesehene Gruppe von Ehrenamtlichen des ASB kann als eine solche Gruppe angesehen werden. Für alle aktiv Tätigen des ASB liegen die für die Durchführung der Untersuchung notwendigen Adressdaten vollständig vor. Als Forschungsinstrument wurde daher eine schriftliche Befragung im Umfang einer repräsentativen Stichprobe von 2.500 Freiwilligen des ASB gewählt.

Die Konstruktion des eingesetzten Fragebogens erfolgte nach Regeln, die sich in anderen empirischen Studien als sinnvoll erwiesen haben. Zum Einsatz kam ein standardisierter Fragebogen mit insgesamt 50 Fragen, dessen Beantwortung rund 30 Minuten Zeit beansprucht. Beim weitaus überwiegenden Teil der Antworten mussten sich die Probanden für vorgegebene Items entscheiden. Bei Fragen zu Einstellungen und Meinungen sollten die Befragten entsprechend ihrer persönlichen Einschätzung die vorgegebenen Antworten auf einer sechsstufigen Ratingskala zuordnen.⁹¹ In fünf Fällen erfolgte die Fragestellung so, dass durch den Befragten die Antwort offen zu formulieren war. Inhaltlich wurden die Fragen so angeordnet, dass während der Dauer der Befragung der „Spannungsbogen“ aufrecht erhalten blieb (DIEKMANN 2002: 414-416, KROMREY 2000: 359-368).

Der Fragebogen ist in drei Themenblöcke unterteilt, wobei Fragen zur ehrenamtlichen Tätigkeit zu Beginn und am Schluss gestellt werden. Das erste Drittel des Fragebogens (F1-17) widmet sich ausschließlich der freiwilligen Tätigkeit des Engagierten im ASB. Hierdurch findet eine Einführung in das Thema der Untersuchung statt. Nach kurzen

⁹¹ Mit Ausnahme der Frage 11. Dort wurde aus Gründen der Vergleichbarkeit eine fünfstufige Ratingskala gewählt.

Eröffnungsfragen nimmt der Detaillierungsgrad der erbetenen Angaben im Verlauf zu. Grundsätzlich finden sich im Anschluss an eine umfassend zu beantwortende Frage solche, die eine deutlich niedrigere Komplexität aufweisen. Nach der erfolgten Einführung in das Thema schließen sich in einem zweiten Block Fragen (F18-35) zu den soziodemografischen Merkmalen des Probanden an. In dieser Phase der Befragung hat die Aufmerksamkeit der Teilnehmer erfahrungsgemäß bereits abgenommen (DIEKMANN 2002: 414), so dass mit der Platzierung der leicht zu beantwortenden Fragen zu Geschlecht, Alter, Familienstand und dergleichen im mittleren Teil des Fragebogens die Motivation der Befragten zur Fortsetzung der Teilnahme an der Untersuchung gefördert werden sollte. Die Abfrage der Informationen über allgemeine Einstellungen und Meinungen des Ehrenamtlichen (F36-41) erfolgt im ersten Teil des letzten Drittels. Zum Abschluss der Befragung werden erneut Informationen zur freiwilligen Tätigkeit im ASB erbeten (F42-49). Schließlich werden mit der letzten Frage (F50) umfangreiche Daten zum Verlauf des Lebens des Engagierten erhoben.

Zur Sicherstellung der Vergleichbarkeit der erhobenen Daten mit denen anderer Studien und Umfragen wurden bei der Auswahl der einzelnen Fragen die Fragen aus bereits durchgeführten Untersuchungen übernommen, die sich dort bewährt hatten und die zur Beantwortung der Forschungsfragen dieser Arbeit relevant sind (BORTZ/DÖRING 2002: 253f.). Im Einzelnen:

(a) Soziodemografische Daten

Bei der Formulierung der Fragen wurden die „gemeinsamen Empfehlungen des Arbeitskreises Deutscher Markt- und Sozialforschungsinstitute e. V. (ADM), der Arbeitsgemeinschaft Sozialwissenschaftler Institute e. V. (ASI) und des Statistischen Bundesamtes“ beachtet (STATISTISCHES BUNDESAMT 1999). Der unterbreitete Vorschlag für die Formulierung der Fragen ist weitgehend übernommen worden. Lediglich die im Fragebogen verwendeten Items für die Beantwortung wurden für ein selbständiges Ausfüllen des Fragebogens durch den Probanden aufbereitet.

Die Fragen zur subjektiven Schichteinstufung (F29) und zu den Bildungsabschlüssen der Eltern (F24) sind mit denen der Allgemeinen Bevölkerungsumfrage der

Sozialwissenschaften⁹² vergleichbar (ALLBUS 2004: 26 u. 201f.). Die Lebenslauffrage (F50) wurde in Anlehnung an Frage 36 des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP)⁹³ konstruiert und um Angaben zur ehrenamtlichen Tätigkeit ergänzt.

(b) Meinungen und Einstellungen

Die Fragen nach dem Politikinteresse (F36), nach Aussagen zu persönlichen Meinungen (F38), zur Parteienpräferenz (F39) sowie zum Vertrauen gegenüber öffentlichen Einrichtungen und Institutionen (F41) entsprechen analogen Fragestellungen der Allgemeinen Bevölkerungsumfrage der Sozialwissenschaften 2002. Das Grundmuster der Frage nach dem Vertrauen gegenüber Mitmenschen (F40) entspricht ebenfalls dem der allgemeinen Bevölkerungsumfrage (ALLBUS 2004: 29). Allerdings wurde die Formulierung innerhalb der Fragestellung um Aussagen zum Menschenbild ergänzt und es wurden entsprechende Antwortkategorien entwickelt.

(c) Ehrenamtliche Tätigkeit

Sofern ein Vergleich der Daten des Freiwilligensurveys 1999⁹⁴ mit denen dieser Studie vom Verfasser als sinnvoll eingeschätzt wurde, sind die in die Erhebung aufgenommenen Fragen analog zu denen des Freiwilligensurveys 1999. Mit geringfügigen Modifizierungen wurden die Fragen zum Begriff der „freiwilligen Tätigkeit“ (F3), zu den Anforderungen, welche die Tätigkeit an den Engagierten stellt (F11), zu den Erwartungen des Ehrenamtlichen an seine Tätigkeit (F16) und zu Verbesserungspotentialen, die der ASB realisieren könnte (F17), übernommen.

Der Verfasser der Arbeit hat bei der Formulierung aller weiteren Fragen und Antwortkategorien des Fragebogens darauf geachtet, dass Begriffe aus dem allgemeinen Sprachgebrauch der Befragten benutzt wurden. Bei Fragen und Antworten zum Inhalt der ehrenamtlichen Tätigkeit, bei der Angabe von Funktionsbezeichnungen sowie dem Abfragen von Größe und Struktur der Organisationseinheiten des ASB sind verbandsübliche

⁹² Vgl. Fußnote 24.

⁹³ Das so genannte Sozio-oekonomische Panel (SOEP) ist eine repräsentative Befragung von ca. 12.000 Personen, die im jährlichen Rhythmus seit 1984 bei denselben Personen und Familien in der Bundesrepublik durchgeführt wird (DIEKMANN 2002: 273).

⁹⁴ Vgl. Fußnote 5.

Bezeichnungen gewählt worden. Darüber hinaus sind die Fragen kurz, verständlich und präzise formuliert. Der Fragebogen wurde in Broschüren-Form auf weißem Papier gedruckt. Auf der Frontseite befinden sich eine kurze Beschreibung der Studie mit Angabe der Zielsetzung der Untersuchung, die Zusicherung der Anonymität und Vertraulichkeit, der Ansprechpartner sowie das durchführende Institut der Universität mit abgedrucktem Logo. Aufgrund der zugesicherten Anonymität kann davon ausgegangen werden, dass sozial erwünschtes Antwortverhalten weitgehend vermieden werden konnte. Die Zustellung des standardisierten Fragebogens erfolgte postalisch mit einem personalisierten Anschreiben des ASB Bundesverbandes und des Institutes für Soziologie der Gerhard-Mercator-Universität Duisburg⁹⁵. Dem Brief waren Ausfüllhinweise und ein adressierter Rückumschlag beigelegt. Bewährte Empfehlungen zum Inhalt und Aufbau von Begleitschreiben sind beachtet worden (vgl. hierzu BORTZ/DÖRING 2002: 258, DIEKMANN 2002: 442).⁹⁶

Zur Feststellung der Eignung des Fragebogens⁹⁷, der geplanten Untersuchungsdurchführung und zur Ermittlung einer möglichen Rücklaufquote wurde der geplante Erhebungsablauf probeweise mit 100 zufällig ausgewählten Probanden im August 2002 durchlaufen. Als Ergebnis dieses Pretests sind die Adressdaten der Ehrenamtlichen einer Überprüfung unterzogen und vereinzelte Frageformulierungen erneut angepasst worden. Die Rücklaufquote im Pretest betrug 24 Prozent. Die hier erhobenen Informationen sind nicht in den endgültigen Datensatz eingeflossen (BORTZ/DÖRING 2002: 359).⁹⁸

⁹⁵ Dies ist eine Rechtsvorgängerin der heutigen Universität Duisburg-Essen.

⁹⁶ Das auf offiziellem Briefbogen des ASB Bundesverbandes mit zusätzlichem Eindruck des Logos der Universität versandte Begleitschreiben enthielt die verbandsübliche Anrede des Befragten, den Verwendungszweck der Informationen, einen Antwortappell, einen Rücklaufzeitraum, die Zusicherung der Anonymität, Angaben zur Dauer des Ausfüllens, den Dank für die Mitarbeit, die Beschreibung des Auswahlverfahrens und das Hervorheben der Bedeutung der Antwort jedes Einzelnen sowie die Faksimile-Unterschriften des ASB-Bundesgeschäftsführers und des Inhabers des Lehrstuhls für Soziologie II der heutigen Universität Duisburg-Essen.

⁹⁷ Vorversionen des Fragebogens wurden vor Durchführung des Pretests mit Studierenden und ausgewählten Ehrenamtlichen des ASB getestet. Sehr komplexe Fragen und einzelne Fragestellungen sind daraufhin geändert worden.

⁹⁸ Der in der Haupterhebung verwendete Fragebogen, das Begleitschreiben und die übersandten Ausfüllhinweise sind im Anhang dieser Arbeit abgedruckt.

3.1.2.2. Bestimmung der Grundgesamtheit für die empirische Analyse und Qualität des Datenbestandes

Die Statuten des ASB sehen vor, dass der Bundesverband die Mitglieder zentral verwaltet und hierfür eine Mitgliederkartei führt. Darüber hinaus zieht er die Mitgliedsbeiträge in dem mit dem Mitglied vereinbarten Zeitintervall zentral ein⁹⁹ und „verteilt“ die eingezogenen Mitgliedsbeiträge nach einer in der verbindlichen Bundesrichtlinie des ASB vorgegebenen Quote an die Landesverbände und die regionalen Gliederungen.¹⁰⁰ Auch ehrenamtlich Tätige müssen einen Mitgliedsbeitrag entrichten. Er beträgt mindestens zwölf Euro pro Jahr. Darüber hinaus versickt der Bundesverband viermal jährlich eine Verbandszeitschrift an alle Mitglieder. Der regelmäßige Kontakt mit Mitgliedern auf dem Post- oder Bankweg bedingt, dass Veränderungen im persönlichen Umfeld des Mitgliedes wie Umzug, Heirat, Änderung der Bankverbindung oder der Wechsel in eine andere regionale Gliederung zeitnah von der zentralen Mitgliederverwaltung erkannt werden. Im Rahmen einer weiteren Erhebung gleicht der Bundesverband jährlich umfangreiche Daten mit seinen Gliederungen ab. Dazu gehören neben Finanzinformationen auch Daten zu den ehrenamtlich Tätigen, hauptamtlich Beschäftigten und zum erbrachten Dienstleistungsvolumen in den Landesverbänden und den regionalen Gliederungen.¹⁰¹ Insofern ist die Datengrundlage in Bezug auf die Ehrenamtlichen deutlich besser als bei anderen Wohlfahrtsverbänden.

Im Zuge der Durchführung des Pretests stellte sich jedoch heraus, dass die Zuverlässigkeit des Datenbestandes nicht gesichert erschien, so dass vor der Durchführung der empirischen Haupterhebung der Datenbestand der ehrenamtlich Tätigen im Detail geprüft werden musste. Ziel war es, so genannte „Karteileichen“, also Mitglieder, die formal geführt werden, aber tatsächlich nicht mehr aktiv tätig sind, zu erkennen, als passives Mitglied zu behandeln und den Adressbestand insgesamt auf Aktualität hin zu überprüfen. Zu diesem Zweck hat die zentrale Mitgliederverwaltung Auflistungen der registrierten Ehrenamtlichen allen regionalen Gliederungen zur Verfügung gestellt. Die Verantwortlichen vor Ort wurden gebeten, dem Bundesverband zu bestätigen, dass die auf-

⁹⁹ Ausnahme bilden Mitglieder, die ihre Beiträge bar entrichten. Hier erfolgt der Einzug über die Gliederung, die den Beitrag eingenommen hat.

¹⁰⁰ Vgl. hierzu Bundesrichtlinie, Kapitel IV.

¹⁰¹ Vgl. hierzu Bundesrichtlinie, Kapitel X.

geführten Mitglieder tatsächlich aktiv tätig sind. Ehrenamtliche, die über keinen Mitgliederstatus verfügten, sollten gesondert aufgenommen werden.

Innerhalb eines Zeitraums von gut einem Monat¹⁰² konnte – zum Teil durch telefonische Nachfrage – ein vollständiger Rücklauf erreicht werden. Die hohe Rücklaufquote ist damit zu erklären, dass durch die direkte und regelmäßige Kontaktaufnahme mit Mitgliedern durch den Bundesverband der Datenbestand insgesamt zuverlässig und aktuell war, was einen niedrigen Bearbeitungsaufwand durch die Gliederung bedeutete. Der Hauptgrund für die Zuverlässigkeit des Datenbestandes wird darin gesehen, dass keine Mitgliedschaft beitragsfrei geführt wird und die Beiträge weitgehend durch den Bundesverband eingezogen und ausnahmslos durch ihn verwaltet werden. Dadurch sind es alle Gliederungen gewöhnt, zahlungsrelevante Daten regelmäßig mit dem Bundesverband abzugleichen, da ansonsten ein reibungsloser Beitragseinzug nicht möglich ist. Selbst bei einem niedrigen Beitrag werden Zahlungsrückstände – aus welchen Gründen auch immer – zeitnah erkannt, angemahnt und abgestellt, so dass es im Interesse aller Gliederungsebenen ist, den hiermit verbundenen Aufwand möglichst gering zu halten. Veraltete Mitgliederdaten müssten bei Fälligkeit des nächsten Beitrags ohnehin korrigiert werden, so dass die Beantwortung einer Zwischenanfrage keinen „unnötigen“ Aufwand darstellte.

3.1.2.3. Stichprobe und Durchführung der Hauptuntersuchung

Die Grundgesamtheit der zur Untersuchung vorgesehenen Gruppe besteht aus „den Ehrenamtlichen“ des ASB und beträgt zum Stichtag 30.10.2002 insgesamt 11.262 Personen (vgl. hierzu Tab. 6, S. 109). Die Angaben der Gliederungen des ASB darüber, ob Personen, die der Bundesverband als ehrenamtlich aktive Mitglieder in seiner zentralen Mitgliederverwaltung führt, auch tatsächlich aktiv tätig sind, wurden bei der Bildung der Grundgesamtheit übernommen. Im Rahmen der durchgeführten Erhebung lassen sich diese Angaben durch Fragen zum Inhalt und Umfang des Engagements an die Probanden überprüfen. Für alle Personen, die nach Verbandsangaben im ASB ehrenamtlich

¹⁰² Der Datenabgleich erfolgte in der Zeit vom 23.09.2002 bis zum 31.10.2002 im Hause der Bundesgeschäftsstelle des ASB in Köln.

tätig sind, liegen vollständige Adressdaten vor. Darüber hinaus ist das Geburtsdatum der Personen in 10.421 Fällen bekannt.

Zum Zwecke der Durchführung dieser Studie hat der ASB-Bundesverband dem Verfasser die individuellen Mitgliedsnummern, den Wohnort, das Geschlecht und – sofern im Datensatz vorhanden – das Geburtsdatum und die Staatsangehörigkeit der Ehrenamtlichen zur Verfügung gestellt. Auf Basis dieser Angaben erfolgte eine computergestützte Ziehung einer einfachen Zufallsstichprobe mit Hilfe des Datenanalyse-Systems SPSS für Windows¹⁰³ im Umfang von 2.500 Probanden. Aus anderen Studien war bekannt, dass mit einem Rücklauf von nicht mehr als einem Viertel der Befragten gerechnet werden kann (vgl. z. B. KLENNER ET AL. 2001 bzw. grundsätzlich zu Rücklaufquoten DIEKMANN 2002: 441, BORTZ/DÖRING 2002: 256-259). Zudem entsprach die angenommene Rücklaufquote der des Pretests. Der Stichprobenumfang wurde daher so gewählt, dass – unter Berücksichtigung der erwarteten Anzahl von Antworten – ausreichend viele Fragebögen für die spätere Analyse zur Verfügung stehen.

Die Befragung in der Haupterhebung fand in der Zeit von Mitte November 2002 bis Mitte Januar 2003 statt. Den zufällig ausgewählten 2.500 Probanden wurde der Fragebogen am Mittwoch, dem 15.11.2002 zugestellt. Zum Ende der dreiwöchigen Rücklauffrist erfolgte Mitte Dezember 2002 eine Erinnerung an alle Probanden mit der erneuten Bitte, an der Umfrage teilzunehmen.

Die Gesamtausschöpfung der Stichprobe ergibt sich aus Tab. 7. Von den zufällig ausgewählten Ehrenamtlichen des ASB konnte 2.490 Personen der Fragebogen zugestellt werden. Bei zehn Probanden war eine Zustellung nicht möglich. Zwölf Befragte nahmen entweder mit dem ASB Bundesverband oder dem Institut für Soziologie Kontakt auf und gaben an, an der Befragung nicht teilnehmen zu wollen, da sie entweder gegen Entgelt beschäftigt oder aus anderen Gründen nicht (mehr) für den ASB aktiv tätig waren. Aus den Antworten von vier Befragten war eindeutig erkennbar, dass die Probanden zum Zeitpunkt der Datenerhebung nicht (mehr) ehrenamtlich für den ASB tätig waren. Bereinigt um die neutralen Ausfälle wurden insgesamt 2.474 Probanden befragt, von denen 632 geantwortet haben.

¹⁰³ Es handelt sich dabei um ein modular aufgebautes Datenanalyse-System, welches weltweit in den Sozialwissenschaften und in anderen (wissenschaftlichen) Disziplinen allgemeine Akzeptanz gefunden hat (BÜHL/ZÖFLE 2002, vgl. zu Alternativen BORTZ/DÖRING 2002: 701).

Damit beträgt die Rücklaufquote 25,5 Prozent der ausgewählten Ehrenamtlichen. Mit einem Rücklauf von einem Viertel der Befragten entspricht die Quote der Erwartung und ist vergleichbar mit anderen Studien zum Ehrenamt, die als Forschungsinstrument eine schriftliche Befragung gewählt hatten.

Tab. 7: Gesamtausschöpfung der Stichprobe

	Anzahl	Prozent
Gesamtstichprobe	2.500	100,0
Fragebogen nicht zustellbar	10	0,4
bereinigte Stichprobe¹	2.490	100,0
Mitteilung des Probanden über		
- ausschließliche Tätigkeit gegen Entgelt	4	0,2
- keine aktive Tätigkeit aus unterschiedlichen Gründen	8	0,3
Antworten, die nicht berücksichtigt wurden, da		
- Proband ausschließlich gegen Entgelt tätig ist	3	0,1
- Proband nicht aktiv tätig ist	1	0,0
verbleibende Stichprobe	2.474	100,0
Gesamtausschöpfung (ausgewertete Fragebögen)	632	25,5

¹ In der bereinigten Stichprobe sind nur Personen, die tatsächlich einen Fragebogen erhalten haben.

Für die Bewertung der Qualität der gezogenen Stichprobe und der vorliegenden Antworten sind die Probanden, die in die Stichprobenauswahl aufgenommen wurden, aber nicht geantwortet haben, problematisch. Es ist daher nicht auszuschließen, dass durch die Verweigerung der Teilnahme an der Untersuchung möglicherweise eine ganz bestimmte Gruppe von Ehrenamtlichen in der Analyse unterrepräsentiert ist. Hinsichtlich der bekannten Informationen über soziodemografische Merkmale der Befragten der Grundgesamtheit, der Stichprobe und der Gruppe der Antwortter werden die Daten verglichen und in Tab. 8 zusammengefasst dargestellt.

In Bezug auf das Geschlecht und das Alter der Ehrenamtlichen ergeben sich zwischen der Grundgesamtheit, der Untersuchungsstichprobe und der Gruppe der Antwortter keine signifikanten Unterschiede. Beim Altersvergleich konnten allerdings nur Probanden berücksichtigt werden, von denen im Datensatz der Grundgesamtheit ein Geburtsdatum vorhanden war. Insofern kann nicht mit letzter Sicherheit ausgeschlossen werden, dass es zu leichten Verzerrungen im Mittelwert des Alters der Grundgesamtheit und der Stichprobe gekommen ist. Insgesamt ist das Durchschnittsalter in der Gruppe der Antwortter um 0,8 Jahre niedriger als das der Ehrenamtlichen aus der Grundgesamtheit, von denen das Geburtsdatum bekannt war. Dieser Unterschied ist jedoch nicht signifikant,

so dass hinsichtlich dieser beiden Merkmale die Repräsentativität der vorliegenden Antworten für die Grundgesamtheit gegeben ist.

Die Informationen zum Wohnort des Engagierten wurden zu der Verdichtungsebene alte Bundesländer, neue Bundesländer und Berlin zusammengefasst. Die gesonderte Betrachtung von West- und Ostdeutschland erscheint wegen der unterschiedlichen Entwicklungen der jeweiligen Teile Deutschlands sinnvoll. Bisherige empirische Studien haben gezeigt, dass die 40-jährige Teilung Deutschlands in zwei Staaten mit völlig unterschiedlichen politischen Systemen zu ungleichen Effekten – auch im Hinblick auf die Entwicklung ehrenamtlichen Engagements – geführt hat (OFFE/FUCHS 2001: 464-471). Letztlich ist der Entstehungshintergrund der heutigen lokalen Einheiten des ASB auf dem ehemaligen Gebiet der DDR vielfach nicht mit den gewachsenen Strukturen in Westdeutschland vergleichbar.

Tab. 8: Vergleich von Merkmalen der Grundgesamtheit, der Stichprobe und der Gruppe der Antworter

	Grundgesamtheit	Stichprobe	Grundgesamtheit	Antworter
Geschlecht	$\chi^2 = 0,02; p = 0,893$ n = 11.262	n = 2.474	$\chi^2 = 3,48; p = 0,062$ n = 11.262	n = 632
- männlich	67,8%	67,7%	67,8%	71,4%
- weiblich	32,2%	32,3%	32,2%	28,6%
Wohnort	$\chi^2 = 3,59; p = 0,166$ n = 11.262	n = 2.474	$\chi^2 = 9,71; p = 0,008$ n = 11.262	n = 625
- Wohnort alte Bundesländer	67,0%	68,9%	67,0%	71,5%
- Wohnort neue Bundesländer	15,6%	14,6%	15,6%	15,8%
- Wohnort Berlin	17,4%	16,5%	17,4%	12,7%
	$\chi^2 = 2,47; p = 0,116$ n = 9.301	n = 2.065	$\chi^2 = 0,21; p = 0,646$ n = 9.301	n = 546
- Wohnort alte Bundesländer	81,1%	82,6%	81,1%	81,9%
- Wohnort neue Bundesländer	18,9%	17,4%	18,9%	18,1%
Alter	$z = 0,43 p > 0,05$ n = 10.421	n = 2.303	$z = 1,67 p > 0,05$ n = 10.421	n = 632
- Durchschnitt in Jahren	35,7	35,6	35,7	34,9

Ferner wurde eine weitere Separierung von Probanden vorgenommen. Ehrenamtlich Tätige, die ihren Wohnsitz in Berlin haben, wurden weder West- noch Ostdeutschland zugewiesen. Für dieses Vorgehen gibt es zwei Gründe. Erstens: Wie dargestellt, ist durch die Tätigkeit des Berliner Verbandes im Wasserrettungsdienst mit rund 1.500 Freiwilligen die Struktur innerhalb der regionalen Gliederungen deutlich anders als in den anderen Bundesländern. Überdies werden in Berlin erheblich mehr Engagierte in selbst organisierten Einheiten tätig, als dies in Gliederungen des ASB in anderen Bundesländern üblich ist. Zweitens: Die örtlichen Strukturen des ASB in Berlin lassen eine

eindeutige Einteilung in das ehemalige Gebiet von West- bzw. Ostberlin nicht mehr zu. Es haben sich mittlerweile regionale Strukturen und lokale Zuständigkeiten herausgebildet, in denen den Gliederungen Stadtbezirke, unabhängig davon, ob diese auf ehemaligem Ost- oder Westgebiet lagen, zugeordnet wurden. Zudem korrespondiert der aktuelle Wohnort des Engagierten in einer Vielzahl der Fälle nicht mehr mit der lokalen Zuständigkeit der Gliederung, in der er tatsächlich tätig ist.

Dass es strukturelle Unterschiede in den Berliner Gliederungen des ASB gibt, zeigt auch das Antwortverhalten der ausgewählten Probanden. Ein Vergleich zwischen Grundgesamtheit und Untersuchungsstichprobe in Bezug auf die Verdichtungsebene Wohnort führt zu dem Ergebnis, dass es zwischen „Wohnort alte Bundesländer“ und „Wohnort neue Bundesländer“ keine signifikanten Unterschiede im Antwortverhalten gibt. Insofern ist die Ziehung der Stichprobe repräsentativ. Allerdings haben von den Berliner Probanden weniger den Fragebogen ausgefüllt und zurückgeschickt. Insgesamt wohnen 17,4 Prozent der Ehrenamtlichen des ASB in Berlin. Von den zufällig ausgewählten aktiv Tätigen haben allerdings nur 12,8 Prozent an der Umfrage teilgenommen. Die Differenz beträgt somit 4,6 Prozent und ist in Bezug auf das Kriterium Wohnort Berlin signifikant. Ein Vergleich der Gruppen unter Außerachtlassung der in Berlin wohnenden Ehrenamtlichen führt hingegen wieder dazu, dass zwischen der Gruppe der Antworter und der Grundgesamtheit keine signifikanten Unterschiede bestehen. Insgesamt kann davon ausgegangen werden, dass die vorliegende Stichprobe ein repräsentatives Bild des im ASB ehrenamtlich Tätigen wiedergibt.

Es ist gleichwohl nicht im Fokus der Arbeit, eine strikt differenzierte Auswertung zwischen Ost- und Westdeutschland vorzunehmen. Insofern wird auf Unterschiede im Antwortverhalten der Probanden immer nur dann eingegangen, wenn diese von Bedeutung sind oder die Interpretation der Ergebnisse nur bei differenzierter Betrachtung möglich ist.

3.1.2.4. Vergleichsdaten

Zum Zwecke der Analyse werden ausgewählte Antworten der vom Verfasser durchgeführten schriftlichen Befragung mit den Daten der „Allgemeinen Bevölkerungsumfrage

der Sozialwissenschaften“ (Allbus)¹⁰⁴ verglichen. Basis für den Vergleich bildet dabei die Umfrage, die in zeitlicher Nähe zur eigenen Erhebung liegt und im Zeitraum von Februar bis August 2002 – also rund zwei Monate vor der hier durchgeführten Befragung – abgeschlossen wurde. Der verwendete Datensatz ist beim Zentralarchiv für Empirische Sozialforschung (Köln) erhältlich und als Codebuch (ZA-Studie-Nr. 3700) im September 2003 (Erstauflage) bzw. im Juni 2004 veröffentlicht worden (ALLBUS 2004). Der Datensatz enthält insgesamt 2.820 Einheiten und 722 Variablen. Für den Vergleich werden nur Befragte herangezogen, die deutsche Staatsbürger sind (N = 2.665).¹⁰⁵ Dieses Vorgehen wird damit begründet, dass nur 0,0057 Prozent (N = 64) der im ASB insgesamt freiwillig Tätigen (N = 11.262) keine deutsche Staatsangehörigkeit haben. Als anschließende und weitere Korrektur wurde die Disproportionalität der Stichprobe in Bezug auf Befragte in den neuen Bundesländern ausgeglichen. Angabegemäß ist die Allbus-Stichprobe „Ostdeutschland“ bewusst überrepräsentiert (ebd.: 13), so dass für eine gesamtdeutsche Auswertung die Daten entsprechend den Angaben im Methodenbericht zur Umfrage gewichtet wurden.¹⁰⁶ Schließlich ist die Allbus-Stichprobe in Kohorten eingeteilt worden. Differenziert wird nach Probanden, die einer ehrenamtlichen Tätigkeit nachgehen bzw. nicht bürgerschaftlich engagiert sind. Grundlage für die Aufteilung bildeten die Antworten auf die Fragen nach ehrenamtlich übernommenen Tätigkeiten¹⁰⁷ und nach Aktivitäten in „verschiedenen Organisationen oder Gruppen“¹⁰⁸. Als ehrenamtlich tätig wurden die Befragten eingestuft, die angaben, sowohl ehrenamtlich tätig zu sein als auch mindestens einmal innerhalb der letzten zwölf Monate an Aktivitäten der von ihnen angegebenen Gruppe teilgenommen zu haben. Die

¹⁰⁴ Vgl. zum ALLBUS Fußnote 24. Die ALLBUS durchführenden Institutionen (Zentrum für Umfragen, Methoden und Analysen e. V., Mannheim, Zentralarchiv für Empirische Sozialforschung, Köln) und der ALLBUS-Ausschuss sowie deren Personen tragen keine Verantwortung für die Verwendung der Daten in dieser Arbeit (ALLBUS 2004: 3).

¹⁰⁵ Variable V4 (ALLBUS 2004: 16)

¹⁰⁶ Die Gewichtung erfolgte unter Nutzung der Ost-West-Personengewichtsvariable (V718) des ALLBUS-Datensatzes.

¹⁰⁷ Gefragt wurde: „Wie oft sind Sie in ihrer Freizeit in Vereinen, Verbänden oder sozialen Diensten ehrenamtlich tätig?“ (Variable V80, ALLBUS 2004: 68).

¹⁰⁸ Die Frage lautete: „Man kann verschiedenen Organisationen und Gruppen angehören. Einige typische von ihnen sind unten aufgeführt. Bitte geben Sie an, ob Sie in den letzten zwölf Monaten an Aktivitäten der Gruppe teilgenommen haben.“ Folgende Gruppen wurden dem Befragten genannt: politische Partei oder Vereinigung, Gewerkschaft oder Berufsverband, Kirche oder andere religiöse Gemeinschaft, Sport-, Hobby- oder Freizeitclub oder Verein, Nachbarschaftsverein oder -gruppe, andere Organisation, Gruppe (Variable V587-592, ALLBUS 2004: 353-355).

Kohorten „Allbus mit Ehrenamt“ und „Ehrenamt ASB“ sind somit hinsichtlich der in dieser Arbeit für ehrenamtliche Tätigkeiten definierten Strukturmerkmale vergleichbar.¹⁰⁹

Der Datensatz der ASB-Stichprobe musste aus Gründen der Vergleichbarkeit ebenfalls geringfügig angepasst werden. Die Allbus-Stichprobe beinhaltet keine Befragten, die jünger als 18 Jahre alt sind. Deshalb bleiben die Antworten der Probanden der ASB-Stichprobe, die zum Zeitpunkt der Befragung noch keine 18 Jahre alt waren (N = 20), bei vergleichenden Darstellungen unberücksichtigt.

Unter Berücksichtigung der Gewichtung und nach Ausschluss von Datensätzen, in denen die Probanden nicht auf Fragen zum Engagement geantwortet haben (N = 4), werden für einen Vergleich folgende Kohorten gebildet.¹¹⁰

Tab. 9: Kohortenbildung Allbus / ASB

Gewichtete und bereinigte Vergleichsstichproben	gesamt	
	N	in %
Gewichtete Stichprobe ALLBUS 2002	2.643	100,0%
- davon ohne ehrenamtliche Tätigkeit (kurz "ohne Ehrenamt")	2.079	78,7%
- davon mit ehrenamtlicher Tätigkeit (kurz "mit Ehrenamt")	564	21,3%
Bereinigte ASB Stichprobe (kurz "ASB 2002")	612	100,0%

Insgesamt übten demnach 21 Prozent der Allbus-Befragten (N = 564) ein Ehrenamt aus und 79 Prozent der Probanden (N = 2.079) waren in keiner der gefragten Organisationen oder Gruppen tätig. Die ASB-Stichprobe umfasst bei vergleichenden Analysen insgesamt 612 Probanden, die alle älter als 18 Jahre sind. Tatsächlich haben insgesamt 632 freiwillig Tätige an der Befragung teilgenommen (vgl. hierzu Tab. 7). In den Tabellen wird diese Stichprobe als „ASB 2002“ bezeichnet.

Zu ausgewählten Fragen des Sozialprofils der Befragten wird eine weitere Studie zum Vergleich herangezogen. In den Jahren 1976 und 1977 hat das damalige Bundesamt für

¹⁰⁹ Vgl. hierzu Ausführungen auf den Seiten 37ff. dieser Arbeit.

¹¹⁰ Im ALLBUS-Datensatz werden nach wie vor 2.665 Probanden verarbeitet. Die ungleiche Verteilung von nicht deutschen Staatsbürgern in Ost- und Westdeutschland führt dazu, dass nach Durchführung der Ost-West-Personengewichtung die gewichtete Fallzahl 2.643 Personen beträgt.

Zivilschutz eine Studie beauftragt, die Erkenntnisse zu soziodemografischen Strukturen und Verhaltenstendenzen der im zivilen Bevölkerungsschutz Tätigen liefern sollte. In die Untersuchung wurden 3.000 ehrenamtlich Tätige (gewichtete Nettostichproben) der Freiwilligen Feuerwehren, des Deutschen Roten Kreuzes, des Technischen Hilfswerks, des Malteser Hilfsdienstes, des Arbeiter-Samariter-Bundes, der Johanniter Unfallhilfe und so genannter Regie-Einheiten einbezogen. Zum Zeitpunkt der Studie im Jahre 1977 hatte der ASB 12.057 aktiv tätige Mitglieder, von denen 252 an der Befragung teilgenommen haben (SOZIALFORSCHUNG BRÖG 1977: 14). Ausschöpfungsschwankungen im Antwortverhalten der Befragten der verschiedenen Organisationen wurden durch eine Gewichtung der Ergebnisse ausgeglichen. Der Gewichtungsfaktor orientierte sich an der Gesamtmitgliederzahl der jeweiligen Organisation. Die Untersuchung wurde vom Institut „Sozialforschung Brög“ in München durchgeführt und die Ergebnisse in einem Berichtsband und vier ausführlichen Tabellenbänden im Juli 1976 und Dezember 1977 dargestellt. In den Auswertungen werden die gewichteten Ergebnisse insgesamt und gegliedert nach Organisationszugehörigkeit dargestellt. Die Gesamtergebnisse der Studie wurden damals nicht veröffentlicht, sondern dem Auftrag gebenden Bundesamt und den beteiligten Organisationen zur Verfügung gestellt. Der ASB hat Auszüge der Studie mit Rundschreiben A25 am 18. März 1977 seinen Organisationsstufen zur Kenntnis gegeben und in Tätigkeitsberichten veröffentlicht (MÜLLER 1998: 177).

Weder die Berichts- noch die Tabellenbände enthalten den in den Jahren 1976 bzw. 1977 verwendeten Fragebogen. Auch sind Details zur Stichprobenziehung und zu den Erhebungsumständen in den heute noch zugänglichen Unterlagen nicht umfangreich dargestellt. Insofern ist ein unmittelbarer Vergleich der Daten aus 1976/1977 mit denen aus 2002 unter Anwendung strenger wissenschaftlicher Regeln nicht möglich. Gleichwohl sind die vorliegenden Unterlagen die einzigen, die einen historischen Vergleich zwischen den Freiwilligen des gleichen Verbandes überhaupt ermöglichen. Mögliche Veränderungen in den Sozialprofilen innerhalb der letzten 25 Jahre können Aufschluss darüber geben, ob tatsächlich ein Wandel stattgefunden hat. Daher erscheint die Verwendung dieser Information in einer Gesamtabwägung gerechtfertigt. Insofern werden bei der Interpretation der aktuell erhobenen Daten die Tendenzaussagen der Helferbefragung 1976/1977 mit herangezogen. Sofern auf Erkenntnisse aus der Helferbefragung zurückgegriffen wird, werden die Daten mit „ASB 1977“ bezeichnet.

3.2. Empirische Ergebnisse

3.2.1. Soziodemografische Merkmale

Die Analyse von Sozialprofilen gehört zu den wichtigen Instrumenten der Sozialforschung. Neben der Deskription unterschiedlicher sozialer Merkmale soll anhand der vorgefundenen Profile auf Selektionsmechanismen geschlossen werden. Ferner dienen die Sozialprofile dazu, Verhalten, Einstellungen und Denkweisen von Gesellschaftsmitgliedern zu verstehen und zu erklären (WINKLER 1988: 88). Daher liegt ein Erkenntnisinteresse der Arbeit darin, soziodemografische Merkmale von ehrenamtlich Tätigen eines großen milieugebundenen Wohlfahrtsverbandes zu erheben und die Daten mit den Ergebnissen anderer empirischer Studien zu vergleichen.

In Bezug auf bürgerschaftliches Engagement wurden in bisher veröffentlichten Studien geschlechtsspezifische Beteiligungspräferenzen und Entwicklungstendenzen – wie bereits auf den Seiten 21ff. dieser Arbeit beschrieben – herausgearbeitet. Diese sollen noch einmal kurz rekapituliert werden:

Der Anteil der Freiwilligen ist bei Männern gegenüber dem von Frauen höher. Frauen sind in Selbsthilfegruppen, im sozialen und kirchlich-religiösen Bereich, in informellen Gruppen und personenbezogenen Organisationen stärker vertreten als Männer, die sich eher in traditionellen Vereinigungen und prestigeträchtigen Ehrenämtern im Bereich der Freizeit, Geselligkeit, des Sports und der Kultur bzw. der Musik engagieren. Im Hinblick auf die Altersstruktur lässt sich feststellen, dass das Durchschnittsalter von Freiwilligen bei 43,3 Jahren liegt. Die aktivste Altersgruppe ist die der 30- bis 40-Jährigen. Im Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand ist auffällig, dass der Anteil der Personen in der Altersgruppe der 60- bis 69-Jährigen mit 31 Prozent niedriger liegt als in der Gruppe der 50- bis 59-Jährigen mit 38 Prozent, die in der Hauptsache noch im Berufsleben stehen.

Als erster Schritt werden nachfolgend geschlechtsspezifische Beteiligungspräferenzen im Engagementverhalten der Freiwilligen des ASB untersucht und – soweit sinnvoll und möglich – mit anderen Studien verglichen.

3.2.1.1. Geschlechterverteilung

Im Freiwilligensurvey 1999 konnte hinsichtlich der Geschlechterverteilung nachgewiesen werden, dass Männer mit einer Beteiligungsquote von 38 Prozent aktiver sind als Frauen, von denen 30 Prozent einer ehrenamtlichen Tätigkeit nachgehen. Insofern ver-

wundert es nicht, dass ehrenamtliches Engagement auch im untersuchten Verband – der zu der Gruppe der traditionellen Vereinigungen zählt – eine Männerdomäne ist. Von den Befragten sind

- ▶ 71,4 Prozent (N = 451) männlich und
- ▶ 28,6 Prozent (N = 181) weiblich (vgl. lfd. Nr. 1 im Tabellenanhang).

Eine weitgehend identische Geschlechterverteilung wurde in der Helferbefragung 1976/1977 festgestellt. Damals waren 78,6 Prozent der Befragten männlich und 21 Prozent weiblich.¹¹¹

Die aus vergleichbaren Studien bekannten geschlechtsspezifischen Tätigkeitspräferenzen lassen sich auch innerhalb des Verbandes anhand der Hauptinhalte der ehrenamtlich übernommenen Tätigkeit nachzeichnen. Die im Freiwilligensurvey 1999 festgestellten Unterschiede in den Betätigungsfeldern sollen in der Untersuchungsstichprobe anhand der Hauptinhalte der konkret übernommenen Tätigkeiten dargestellt werden. In Tab. 10 sind die Antworten auf die Frage nach dem Hauptinhalt der eigenen Tätigkeit zusammengefasst.

Tab. 10: Geschlechtsspezifische Tätigkeitspräferenzen¹¹²

Hauptinhalt der Tätigkeit	gesamt		davon	
	Nennungen	Befragte*	männlich	weiblich
			Befragte*	Befragte*
persönliche und aktive Hilfs-, Betreuungs- bzw. Dienstleistung	348	63,4%	60,8%	70,2%
Arbeit im Vorstand / in der Kontrollkommission (gewählte Funktion)	174	31,7%	33,4%	27,2%
Organisation der Dienstleistungen, Veranstaltungen und Einsätze	152	27,7%	31,4%	17,9%
Anleitung der Gruppe (Führungsfunktion)	92	16,8%	19,6%	9,3%
handwerkliche Tätigkeiten	50	9,1%	11,3%	3,3%
Sonstiges	46	8,4%	8,0%	9,3%
Verwaltungstätigkeit (in nicht gewählten Funktionen)	24	4,4%	4,5%	4,0%
Mittelbeschaffung (z. B. Mitgliederwerbung)	23	4,2%	4,5%	3,3%

* Anteil der Befragten, die die angegebene Tätigkeit als Hauptinhalt ihrer ehrenamtlichen Beschäftigung angaben. Durch Mehrfachantworten ist die Zahl der Nennungen höher, als die Zahl der Probanden (N = 549), die diese Frage beantwortet haben.

Quelle: Eigene Berechnungen

¹¹¹ 0,4 Prozent der Befragten hatten seinerzeit keine Angaben zum Geschlecht gemacht.

¹¹² Die Probanden konnten mehrere Antworten geben, so dass in der Spalte „Befragte“ der relative Anteil der Ehrenamtlichen ausgewiesen wird, die diesen Punkt als Hauptinhalt angaben.

Der Anteil derer, die als Hauptinhalt der Tätigkeit – zum Teil neben anderen – persönliche und aktive Hilfestellungen übernehmen, beträgt insgesamt 63,4 Prozent. Knapp ein Drittel der Befragten sind in Vorständen bzw. Kontrollkommissionen tätig, 27,7 Prozent organisieren Dienstleistungen, Veranstaltungen und Einsätze und 16,8 Prozent der Ehrenamtlichen nehmen Führungsaufgaben wahr. Handwerkliche Tätigkeiten (9,1 Prozent), Verwaltungstätigkeiten außerhalb von gewählten Funktionen (4,4 Prozent) und die Mittelbeschaffung (4,2 Prozent) nehmen eine untergeordnete Bedeutung innerhalb des Spektrums der übernommenen ehrenamtlichen Tätigkeiten ein.

Im Zusammenhang mit der Geschlechterverteilung der ehrenamtlich übernommenen Aufgaben ist an dieser Stelle die Frage von Interesse, ob sich auch beim untersuchten Verband die in empirischen Studien erkannten geschlechtsspezifischen Präferenzen feststellen lassen, oder aber die Vielfalt der Möglichkeiten, im ASB ehrenamtlich tätig zu werden, Unterschiede zwischen den Geschlechtern verschwinden lässt. Letzteres ist nicht der Fall.¹¹³ Bei aktiven Hilfeleistungen – als Hauptinhalt der Tätigkeit – überwiegen Frauen mit 9,4 Prozent. Prestigeträchtige Ehrenämter, bei denen es um Organisieren, Leiten und Führen geht, werden auch beim ASB mehrheitlich von männlichen Probanden wahrgenommen. Männer widmen sich mit 6,2 Prozent mehr als Frauen der Arbeit in Gremien sowie der Organisation (Differenz 13,5 Prozent) und der Führung (Differenz 10,3 Prozent) von Dienstleistungen.¹¹⁴ Insoweit wird die geschlechtsspezifische Tätigkeitspräferenz im Engagementverhalten auf der Ebene des untersuchten Verbandes bestätigt, obwohl Engagierten aufgrund eines breiten Dienstleistungsspektrums alternative Betätigungsfelder offen stehen.

3.2.1.2. Altersstruktur

Die individuelle Position im Lebenszyklus des Einzelnen – wie Kindheit, Jugend, Erwachsenenleben, Ruhestand u. a. – hat einen Einfluss auf die grundsätzliche Bereitschaft zur Teilnahme an ehrenamtlichen Aktivitäten und die Art der übernommenen Tätigkeiten. Als geeigneter Indikator für die Position des Befragten innerhalb seines

¹¹³ Vgl. zu den detaillierten Angaben lfd. Nr. 26 im Tabellenanhang.

¹¹⁴ Die beschriebenen Unterschiede sind alle signifikant. Im Einzelnen: aktive Hilfe ($\chi^2 = 1,379$; $df = 1$; $p = 0,000$), Vorstands- bzw. Kontrollkommissionstätigkeit ($\chi^2 = 47,823$; $df = 4$; $p = 0,000$) und aktive Hilfestellung ($\chi^2 = 32,797$; $df = 4$; $p = 0,000$).

Lebenszyklus wird dabei das Alter herangezogen (OFFE/FUCHS 2001: 451-464 mit weiteren Literaturquellen). Insofern ist die Altersstruktur der untersuchten Probanden von großem Interesse. In der Untersuchungsstichprobe beträgt das Durchschnittsalter der ehrenamtlich Tätigen im ASB 34,9 Jahre und liegt damit deutlich unter dem Durchschnittsalter von 43,3 Jahren freiwillig tätiger Männer und Frauen in Deutschland, welches im Rahmen des Freiwilligensurveys 1999 ermittelt wurde (PICOT 2001: 48).¹¹⁵ Die Freiwilligen der ASB-Stichprobe verteilen sich insgesamt auf folgende Altersklassen:

Rund 78 Prozent der Männer und gut 80 Prozent der Frauen des ASB sind jünger als 44 Jahre. Auch wenn das Durchschnittsalter der Männer um 0,8 Jahre höher ist als das der Frauen, ist der geschlechtsspezifische Unterschied nicht signifikant ($\chi^2 = 2,523$; $df = 4$; $p = 0,640$). Bezogen auf einzelne Altersklassen stellen die 25- bis 30-Jährigen mit 21,4 Prozent die größte Gruppe dar (vgl. lfd. Nr. 2 im Tabellenanhang). Die Beteiligungsquote der über 60-Jährigen mit 5,5 Prozent ist auffällig gering.

Deutliche Unterschiede ergeben sich bei der Betrachtung der Verdichtungsebene alte Bundesländer (West), neue Bundesländer (Ost) und Berlin. Das Durchschnittsalter der Engagierten in den neuen Bundesländern ist mit 40,2 Jahren signifikant höher und das der Berliner Ehrenamtlichen mit 32,8 signifikant niedriger als in den anderen Regionen Deutschlands ($\chi^2 = 37,316$; $df = 8$; $p = 0,000$). In den neuen Bundesländern finden sich auch in der Gruppe der 25- bis 30-Jährigen mit 14,1 Prozent die meisten Freiwilligen. Gleichwohl sind die Unterschiede zwischen den Altersgruppen dort deutlich geringer. In Fünf-Jahres-Stufen gegliedert sind in den Altersklassen von 18 bis 50 Jahre in jeder Gruppe zwischen 10,1 bis 14,1 Prozent der Aktiven tätig. Dies gilt auch für die Gruppe der Älteren. Mehr als 13,1 Prozent der Ehrenamtlichen des ASB sind in den neuen Bundesländern über 60 Jahre alt. In Berlin hingegen ist ein großer Anteil junger Freiwilliger bis 17 Jahre mit 10,1 Prozent zu verzeichnen.

¹¹⁵ Ein Vergleich mit dem Freiwilligensurvey 1999 und nicht mit der ALLBUS-Vergleichsstichprobe ist hier sinnvoll, da in der ALLBUS-Stichprobe nur Personen befragt wurden, die älter als 18 Jahre sind. Beim Freiwilligensurvey 1999 wurden Personen befragt, die älter als 14 Jahre sind und insofern besser der ASB-Stichprobe entsprechen (ROSENBLADT VON 2001: 34/212). Das Durchschnittsalter von ehrenamtlich Tätigen in der ALLBUS-Stichprobe beträgt 45,7 Jahre.

Tab. 11: Altersverteilung der ehrenamtlich Tätigen (ASB)¹¹⁶

Altersklassen	gesamt		davon		davon*			Vergleichs- stichprobe
			männlich	weiblich	West ^o	Ost ^o	Berlin	
	N = 632	in %	n = 451	n = 181	n = 447	n = 99	n = 79	ASB 1977 ¹
bis 17 Jahre	20	3,2%	2,9%	3,9%	1,8%	4,0%	10,1%	25,8%
18 bis 24 Jahre	128	20,3%	19,3%	22,7%	22,6%	10,1%	20,3%	
25 bis 44 Jahre	349	55,2%	55,9%	53,5%	57,0%	49,6%	50,6%	52,0%
45 bis 54 Jahre	78	12,3%	12,2%	12,7%	11,9%	17,2%	10,1%	11,9%
55 bis 59 Jahre	22	3,5%	3,5%	3,3%	2,5%	6,1%	5,1%	7,6%
60 und älter	35	5,5%	6,2%	3,9%	4,3%	13,1%	3,8%	
Durchschnittsalter	34,9		35,1	34,3	34,1	40,2	32,8	k. A.

^o Aufgrund von Rundungsdifferenzen ergeben die Prozentangaben in dieser Spalte in der Summe nicht 100.

* N = 625, 3 Probanden leben im Ausland, 4 Probanden haben keine Angaben zum Wohnort gemacht.

¹ Quelle: SOZIALFORSCHUNG BÖRG (1977): Tabelle 5; 2,8 % der Befragten haben keine Angaben gemacht.

Quelle: Eigene Berechnungen

Grundlegende Veränderungen in der Altersstruktur der Freiwilligen zu den Zeitpunkten 1977 und 2002 lassen sich nicht feststellen. Bereits vor 25 Jahren waren 77,8 Prozent der Befragten jünger als 44 Jahre und die Alterskohorten der 25- bis 34-Jährigen stellten mit 34,9 Prozent (zum Vergleich 2002: 34 Prozent) die stärkste Gruppe dar. Ältere Freiwillige wurden auch zum damaligen Zeitpunkt mit nur 7,6 Prozent in untergeordnetem Umfang in die Dienstleistungserstellung eingebunden.

Das insgesamt niedrige Durchschnittsalter gerade im Jahre 2002 verwundert zunächst, da die Wohlfahrtsverbände öffentlich darüber klagen, dass sie keine jungen Menschen mehr für ihre gemeinwohlorientierte Arbeit finden würden. Auch der Bundesverband des hier untersuchten ASB (1991: 47) und insbesondere einzelne Gliederungen des Verbandes berichten von Nachwuchsproblemen im Bereich der Freiwilligenarbeit. Für das Jahr 2000 wurde eine Überalterung des „Helferbestandes“ befürchtet. Das Gegenteil ist allerdings der Fall. Die Freiwilligen des ASB sind deutlich jünger als der Durchschnitt der in Deutschland bürgerschaftlich Engagierten. Diese Erkenntnis ist im Zusammenhang mit den Arbeitsbereichen zu sehen, in denen Freiwillige beim ASB tätig

¹¹⁶ Das Alter von 10.421 Probanden der Grundgesamtheit (N = 11.262) ist bekannt. Es gibt keine signifikanten Unterschiede im Alter zwischen dieser Teilgruppe der Grundgesamtheit und der Gruppe der Antworter, auch nicht in Bezug auf die dargestellten Verdichtungsebenen Geschlecht, neue und alte Bundesländer sowie Berlin. Die Standardabweichungen vom Durchschnittsalter betragen: 12,755 (gesamt), 12,658 (männlich), 12,964 (weiblich), 12,111 (West), 13,609 (Ost) und 13,443 (Berlin).

werden. Grundsätzlich gilt: ältere Ehrenamtliche übernehmen eher Aufgaben, bei denen ausbildende, leitende und führende Tätigkeiten im Vordergrund stehen; jüngere Freiwillige erbringen aktive Hilfeleistungen und am jüngsten sind die Freiwilligen, die in der Jugendverbandsarbeit tätig sind. Hier beträgt das durchschnittliche Alter 25,4 Jahre. Mit 3,7 Prozent aller Nennungen stellt das Feld der Jugendverbandsarbeit allerdings einen kleinen Tätigkeitsbereich dar. Die meisten Freiwilligen (50,1 Prozent der Nennungen) werden in Feldern tätig, die sich durch ein hohes Aktionspotential auszeichnen. Dies sind die Bereiche Katastrophenschutz, Sanitätsdienst sowie der boden-, luft- und wassergebundene Rettungsdienst. Das Durchschnittsalter der sich in diesen Bereichen Engagierenden beträgt 30 Jahre. Im Bereich der Breitenausbildung¹¹⁷ nimmt das Alter der Aktiven bereits zu und liegt bei 33,6 Jahren und bei Personen, die Funktionen in Vorständen oder Kontrollkommissionen übernehmen, steigt das Alter auf 41,2 Jahre an. Ältere Freiwillige, die aktive Hilfeleistungen übernehmen, sind in den Bereichen Auslandshilfe (Durchschnittsalter: 45,1 Jahre), Gemeinwesenarbeit (Durchschnittsalter: 52,5 Jahre) und Besuchsdienste (Durchschnittsalter: 54,8 Jahre) tätig. Insgesamt gaben allerdings nur 3,6 Prozent der Befragten an, in diesen Tätigkeitsfeldern aktiv zu sein.¹¹⁸

Aus diesen Zahlen lassen sich folgende Schlüsse ziehen: Empirische Studien haben gezeigt, dass die Bereitschaft zum Engagement im Laufe des Lebens eines Einzelnen in Form eines umgedrehten „U“ zu- bzw. abnimmt (OFFE/FUCHS 2001: 452). Zudem ist aus den Ergebnissen des Freiwilligen surveys 1999 bekannt, dass Menschen, die freiwillig tätig werden, entweder ihr Engagement in der Jugend bzw. im frühen Erwachsenenalter oder aber in der Lebensphase im Übergang zum Ruhestand begonnen haben (BRAUN/KLAGES 2001: 212f.). Dem ASB gelingt es, Menschen in der Phase der Jugend und im jungen Erwachsenenleben für freiwilliges Engagement in Aufgabenfeldern zu gewinnen, die mit einem hohen Anteil von aktiven Hilfeleistungen verbunden sind. Für Menschen hingegen, die sich in einer fortgeschritteneren Lebensphase befinden, ist der ASB bzw. die Angebotspalette offensichtlich nicht attraktiv. Der sehr hohe Dienstleistungsanteil des ASB im Bereich der Altenhilfe mit mehr als 50 Prozent, gemessen an den Beschäftigtenzahlen (vgl. hierzu Tab. 4, S. 101), ließ vermuten, dass sich deutlich mehr ältere Menschen im untersuchten Verband ehrenamtlich engagieren. Gerade Aktivitätsbereiche, in denen die individuellen Wert- und Lebensvorstellungen nicht weit von

¹¹⁷ Bezeichnung für die Ausbildung der Bevölkerung in Erster Hilfe.

¹¹⁸ Die Zahlenangaben können dem Tabellenanhang (lfd. Nr. 26) entnommen werden.

denen der freiwillig Tätigen entfernt liegen, sind für Engagement besonders förderlich. Daher sollte es den Trägereinrichtungen der Altenhilfe gelingen, Menschen im Seniorenalter für bürgerschaftliches Engagement zu gewinnen. Diese These konnte in den Einzelprojekten des Bundesmodellprogramms „Altenhilfestrukturen der Zukunft“, in denen verschiedene Formen bürgerschaftlichen Engagements von Mitte 2000 bis April 2003 erprobt wurden, nachgewiesen werden. In den Modelleinrichtungen fanden sich genügend freiwillig Engagierte, die die übernommenen Arbeiten zuverlässig und nachhaltig erbracht haben (KLAES ET AL. 2004: 164-182). Die Strukturen bzw. die Zugangsmöglichkeiten im Bereich der Altenhilfe sind beim ASB für bürgerschaftliches Engagement hingegen nicht offen. Es gelingt nicht, ältere Menschen in spürbarem Umfang für freiwillig zu übernehmende Arbeiten zu gewinnen, selbst nicht in Alterskohorten, die Aktivitäten in der Altenhilfe nahestehen. Tätigkeiten mit einem hohen Aktionspotential, die mitunter körperlich anspruchsvoll sein können, stellen wiederum für ältere Freiwillige kein geeignetes Aufgabengebiet dar.

Die vorgefundene Alters- und Tätigkeitsstruktur wird durch die Möglichkeit des untersuchten Verbandes verstärkt, jungen Männern Alternativen für die Ableistung des Wehrdienstes zu bieten. Wie bereits im Zusammenhang mit der Definition des Begriffs Ehrenamt erwähnt, können sich wehrpflichtige Männer, die eine Verpflichtung zum ehrenamtlichen Dienst im Zivil- oder Katastrophenschutz freiwillig eingegangen sind, von der Ableistung des Wehr- oder Zivildienstes befreien lassen. Diese Art der Tätigkeit wurde als ehrenamtliche Betätigung definiert.¹¹⁹ Ferner ist eine große Anzahl von Gliederungen des ASB als Beschäftigungsstelle für den Zivildienst anerkannt und beschäftigt demzufolge Zivildienstleistende. Die jungen Männer, die sich in einem solchen öffentlich rechtlichen Zwangsverhältnis befinden, sind zwar nicht ehrenamtlich und freiwillig tätig. Gleichwohl sind einige von ihnen nach Ablauf der Dienstzeit ehrenamtlich beim ASB tätig geblieben. Beide Zugangswege beeinflussen die Altersstruktur der Freiwilligen, von denen 71,4 Prozent männlich sind. Zwangsläufig sind diese Ehrenamtlichen den Alterskohorten der 18- bis 25-Jährigen zuzurechnen, da die Verpflichtungszeit im Katastrophenschutz sechs Jahre beträgt und der Dienst nach den einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen in zeitlicher Nähe zum Beginn der Wehrpflicht aufgenommen werden muss. Im Bereich des Zivildienstes endet die Dienstzeit innerhalb dieser Lebensphase. Insgesamt haben von der Möglichkeit, Katastrophenschutz anstatt Wehr-

¹¹⁹ Zur Begründung vgl. Ausführungen auf Seite 43 dieser Arbeit.

oder Zivildienst zu leisten, 13,9 Prozent der Befragten (N = 88) Gebrauch gemacht. 89 Probanden (= 14,1 Prozent) gaben an, nach dem Ende des Zivildienstes beim ASB ehrenamtlich tätig geblieben zu sein. 28 Prozent der Freiwilligen sind demnach über alternative Möglichkeiten, die Wehrpflicht zu erfüllen, zum ASB gekommen (vgl. lfd. Nr. 28 im Tabellenanhang). Es kann daher vermutet werden, dass die Abschaffung der allgemeinen Wehrpflicht, die in der politischen Debatte regelmäßig geführt wird, zu nachhaltigen Auswirkungen auf die Rekrutierung von Freiwilligen des ASB führen wird. Gleichwohl sei noch einmal daran erinnert, dass es keine signifikanten Unterschiede in der Altersstruktur zwischen den Geschlechtern gibt, so dass der Wehrersatzdienst im Wesentlichen Auswirkungen auf die grundsätzliche Rekrutierungsmöglichkeit von Freiwilligen und (nur) mittelbar auf das Alter der Aktiven hat. Der Hauptgrund für das niedrige Durchschnittsalter der Freiwilligen wird in den konkreten Aufgabenfeldern gesehen, in denen die Ehrenamtlichen tätig werden (können).

Die Unterschiede in der Altersstruktur zwischen den alten und neuen Bundesländern und Berlin in der ASB-Stichprobe werden mit den verschiedenen Strukturen und Entstehungshintergründen des ASB in den jeweiligen Regionen erklärt. Eine Analyse der Allbus-Vergleichsstichprobe brachte ähnliche regionale Divergenzen im Durchschnittsalter bei den ehrenamtlich Tätigen nicht zu Tage. Das Durchschnittsalter der Freiwilligen beträgt in der Allbus-Stichprobe 45,8 Jahre in den alten, 44,8 Jahre in den neuen Bundesländern und 46,4 Jahre in Berlin. Diese Differenzen sind nicht signifikant ($\chi^2 = 2,289$; $df = 6$; $p = 0,891$). Hieraus wird geschlossen, dass die Unterschiede in der Altersstruktur der Untersuchungsstichprobe mit Merkmalen des untersuchten Verbandes erklärt werden müssen. Das niedrige Alter der in Berlin Tätigen lässt sich mit der Dominanz des Einsatzfeldes „Wasserrettungsdienst“ erklären. Wie bereits erwähnt, wird dieser Fachbereich fast ausschließlich von 1.500 Freiwilligen betrieben. 41,3 Prozent der Befragten sind in Berlin im Bereich des Wasserrettungsdienstes tätig. Zum Vergleich: In den alten Bundesländern beträgt der Anteil 1 Prozent und in den ostdeutschen Bundesländern 4,4 Prozent. Die Art der Hilfeleistung ist von einem hohen Anteil sportlicher Aktivitäten geprägt. So gehört zum Ausbildungs- und Dienstumfang regelmäßiges Schwimmtraining und die Durchführung von Wettkämpfen im Rettungsschwimmen. Hieraus erklärt sich der deutlich höhere Anteil von jüngeren Aktiven. In den Bereichen, in denen fast ausschließlich hauptamtlich tätiges Personal auch in Berlin eingesetzt wird – dies sind im Wesentlichen stationäre Einrichtungen der Altenhilfe –, sind kaum Ehrenamtliche tätig. In den neuen Bundesländern hingegen ist der überwiegende Anteil der Ehrenamtlichen mit 46,7 Prozent in Vorständen bzw. in den Kontrollkommissionen tätig. Zum Vergleich: In den alten Bundesländern beträgt der Anteil 30 Prozent und in Berlin 20 Prozent. Aktive Hilfeleistungen werden in ostdeutschen Gliederungen des ASB mit 47,8 Prozent deutlich weniger von Ehrenamtlichen erbracht, als

dies in den anderen Regionen (64,7 Prozent in Westdeutschland bzw. 69,3 Prozent in Berlin) üblich ist. Ursächlich hierfür ist der Entstehungshintergrund der ASB-Verbände in den neuen Ländern. Im Zuge der Wirtschafts-, Währungs- und Sozialunion im Jahre 1990 sind Dienstleistungsbereiche zunächst fast ausschließlich Projekte, die von hauptamtlich Tätigen initiiert wurden, entstanden. Freiwillige wurden – in Anwendung der Statuten des ASB – hauptsächlich für die Arbeit in Gremien des Vereins gesucht. Erst nach und nach sind in die aktive Dienstleistungserstellung freiwillig Tätige eingebunden worden.¹²⁰

Im Kontext der Altersstruktur ist von besonderem Interesse, mit welchem Alter und in welcher Lebensphase die Ehrenamtlichen ihre Tätigkeit im untersuchten Verband aufgenommen haben. Antworten hierauf wurden aus den Angaben zum Alter und zur Dauer der ehrenamtlichen Tätigkeit in Verbindung mit den Eckdaten zum Verlauf des Lebens (Frage 50) gewonnen. Zunächst soll dabei der Frage nachgegangen werden, in welchem Alter die Ehrenamtlichen des ASB ihre Tätigkeit aufgenommen haben. Bei der Analyse der Daten zu dieser Frage werden die Probanden, die in den neuen Bundesländern leben, nicht berücksichtigt. Durch die Teilung Deutschlands in zwei Staaten sind erst nach 1990 wieder Gliederungen des untersuchten Verbandes auf dem Gebiet der ehemaligen DDR entstanden, so dass die dort lebenden Befragten zum Zeitpunkt der Erhebung maximal seit zwölf Jahren für den ASB tätig gewesen sein konnten. Der heute 30-Jährige konnte demnach im Alter von 17 Jahren gar nicht für den ASB tätig werden. Insofern sind die Aussagen zum Eintrittsalter in den neuen Bundesländern verzerrt.¹²¹ Die Angaben zum Eintrittsalter werden in Tab. 12 zusammengefasst:

Wie aus den vorhergehenden Analysen zur Altersstruktur zu erwarten war, haben 70,3 Prozent der Befragten ihre ehrenamtliche Tätigkeit während ihrer Jugend bzw. im jungen Erwachsenenalter aufgenommen, wobei der Anteil bei den männlichen Freiwilligen um 4,8 Prozent höher als bei den Probandinnen ist. Der Unterschied zwischen den Geschlechtern ist wiederum nicht signifikant ($\chi^2 = 56,899$; $df = 57$; $p = 0,479$). Die

¹²⁰ Die beschriebenen Unterschiede sind alle signifikant. Im Einzelnen: Wasserrettungsdienst ($\chi^2 = 43,056$; $df = 4$; $p = 0,000$), Vorstands- bzw. Kontrollkommissionstätigkeit ($\chi^2 = 47,823$; $df = 4$; $p = 0,000$) und aktive Hilfestellung ($\chi^2 = 32,797$; $df = 4$; $p = 0,000$). Vgl. zu den angegebenen Werten lfd. Nr. 24 im Tabellenanhang.

¹²¹ In Ostdeutschland haben nur 33,3 Prozent der Befragten ihre ehrenamtliche Tätigkeit beim ASB in jungen Jahren aufgenommen. Der weit überwiegende Anteil der Befragten (51,6 Prozent) ist im Alter zwischen 31 und 55 Jahren ehrenamtlich im untersuchten Verband tätig geworden.

mangelnden Unterschiede im Zugangsalter zwischen den Geschlechtern ist ein weiteres Indiz dafür, dass nicht (nur) die Wehrersatzdienstalternative für Männer Ursache für das niedrige Durchschnittsalter ist, sondern Einsatzfelder für Freiwillige mit einem hohen Aktionspotential. Frauen – allerdings mit einem Anteil von nur 30 Prozent – werden ebenfalls in diesen Bereichen in jungen Jahren ehrenamtlich tätig. Auch hier zeichnet sich beim Eintrittsalter ab, dass die ehrenamtlich Aktiven in Berlin in sehr jungen Jahren ihre Tätigkeit aufgenommen haben. Die Ursache für die regionalen Unterschiede wurde zuvor beschrieben. Eine gesonderte Betrachtung der Befragten, die zum Zeitpunkt der Erhebung bereits 45 Jahre und älter waren (N= 133), zeigt, dass mehr als ein Viertel der Aktiven (= 26,3 Prozent) die Tätigkeit im Alter von 24 Jahren und jünger aufgenommen haben. Ein weiteres Viertel der Probanden war zum Zeitpunkt des Beginns der aktiven Tätigkeit jünger als 40 Jahre.

Tab. 12: Alter zu Beginn der ehrenamtlichen Tätigkeit in Altersklassen (ASB)

Altersklassen	gesamt		davon		davon*		
	N = 528	in %	männlich°	weiblich°	West°	Ost	Berlin°
			n = 374	n = 154	n = 449	n = 0	n = 79
bis 17 Jahre	134	25,4%	21,4%	35,1%	21,7%	o. A.	45,6%
18 bis 24 Jahre	237	44,9%	50,3%	31,8%	48,7%	o. A.	24,1%
<i>kumuliert</i>	371	70,3%	71,7%	66,9%	70,4%	o. A.	69,7%
25 bis 30 Jahre	69	13,1%	12,3%	14,9%	12,8%	o. A.	13,9%
31 bis 55 Jahre	80	15,2%	14,7%	16,2%	15,2%	o. A.	15,3%
56 und älter	8	1,5%	1,4%	1,8%	1,5%	o. A.	1,3%

° Aufgrund von Rundungsdifferenzen ergeben die Prozentangaben in dieser Spalte in der Summe nicht 100.

* N = 525, 3 Probanden leben im Ausland.

Quelle: Eigene Berechnungen

Aus den erfragten Daten zum Verlauf des Lebens ab einem Alter von 15 Jahren lässt sich nachzeichnen, in welcher konkreten Lebensphase bzw. Lebenssituation sich die Ehrenamtlichen befanden, als sie sich für eine Tätigkeit beim ASB entschieden haben. Die Informationen sind in Tab. 13 zusammengefasst.

Von den Befragten befanden sich zum Zeitpunkt der Aufnahme der ehrenamtlichen Tätigkeit 48,3 Prozent in der Ausbildung. Dieser hohe Anteil steht in direktem Zusammenhang mit dem Anteil der Probanden (= 44,9 Prozent), die mit einem Eintrittsalter von unter 24 Jahren aktiv wurden. Weitere 45,3 Prozent waren berufstätig, als sie sich

für ihr Engagement entschieden haben. In Phasen von Arbeitslosigkeit (2,7 Prozent) und in der Zeit als Hausfrau¹²² (2,1 Prozent) oder in Phasen sonstiger Lebenssituationen (1,6 Prozent) sind die Befragten nicht in spürbarem Umfang für den Verband tätig geworden.

Tab. 13: Berufliche Stellung zu Beginn der ehrenamtlichen Tätigkeit (ASB)

Berufliche Stellung	gesamt		davon		davon*		
	N = 565	in %	männlich	weiblich [°]	West	Ost	Berlin
			n = 401	n = 164	n = 402	n = 86	n = 74
in Ausbildung	273	48,3%	46,9%	51,8%	52,1%	19,8%	60,8%
berufstätig	256	45,3%	48,6%	37,2%	42,0%	68,6%	36,5%
arbeitslos	15	2,7%	2,5%	3,0%	1,7%	7,0%	2,7%
Hausfrau / -mann	12	2,1%	0,0%	7,3%	2,5%	2,3%	0,0%
Sonstiges	9	1,6%	2,0%	0,6%	1,7%	2,3%	0,0%

[°] Aufgrund von Rundungsdifferenzen ergeben die Prozentangaben in dieser Spalte in der Summe nicht 100.

* N = 562, 3 Probanden leben im Ausland.

Quelle: Eigene Berechnungen

Geschlechtsspezifische Unterschiede, die signifikant sind ($\chi^2 = 35,774$; $df = 5$; $p = 0,000$), ergeben sich in Phasen von Ausbildung und Berufstätigkeit. Knapp 5 Prozent mehr Frauen haben während der Ausbildung und rund 11 Prozent mehr Männer zum Zeitpunkt, als sie berufstätig waren, ihre freiwillige Tätigkeit aufgenommen. Die großen Unterschiede von zum Teil mehr als 40 Prozent zwischen der Gruppe „in Ausbildung“ und „berufstätig“ zwischen den Regionen West, Ost und Berlin sind durch das höhere Alter der Probanden in den neuen Bundesländern bedingt. Dort befanden sich 19,8 Prozent der Befragten zum Zeitpunkt der Aufnahme des Ehrenamtes in der Ausbildung und 68,6 Prozent waren berufstätig. In den verbleibenden Kategorien sind keine deutlichen Unterschiede erkennbar, auch wenn der Anteil der Probanden, die angegeben hatten, zu Beginn des Engagements arbeitslos gewesen zu sein, in den neuen Bundesländern mit 5,3 Prozent höher ist. In absoluten Zahlen sind dies sechs Probanden.¹²³

Zusammenfassend wird als erster Eckpunkt im Sozialprofil der Freiwilligen festgehalten, dass diese überdurchschnittlich jung sind und in Phasen der Ausbildung sowie der

¹²² Im Fragebogen wurde nach Hausfrau / Hausmann gefragt. Keiner der männlichen Probanden gab allerdings an, Hausmann zu sein, so dass hier auf die Nennung verzichtet wurde.

¹²³ Die Informationen ergeben sich aus der Lebenslauffrage (F50), die wegen der Komplexität der Frage nicht in einer Tabelle dargestellt werden können.

Berufstätigkeit die ehrenamtliche Tätigkeit aufgenommen haben. Dem untersuchten Verband ist es bisher nicht gelungen, ältere Menschen für freiwillig zu übernehmende Arbeiten zu gewinnen. Im Übergang vom Erwerbsleben zum Ruhestand – also in einem Alter ab 56 Jahren – haben insgesamt nur acht Probanden (= 1,5 Prozent) ihre Tätigkeit aufgenommen (vgl. Tab. 12: 132 dieser Arbeit). Dieser Zugangsweg für Menschen, die zum Engagement bereit sind, war zum Zeitpunkt der Untersuchung beim ASB geschlossen.

3.2.1.3. Schulbildung und berufliche Stellung

Neben weiteren Daten sollen zunächst die Angaben zur Schulbildung und zur beruflichen Stellung der Engagierten des untersuchten ASB Aufschluss darüber liefern, inwieweit sich die auf der Makroebene nachgewiesene Bildungs- und Sozialmilieuthese auch auf der Ebene der Organisation (Mesoebene) nachweisen lässt. In Tab. 14 werden die Angaben über formelle Bildungsabschlüsse der Probanden zusammenfassend dargestellt.

Tab. 14: Bildungsabschlüsse

Schulbildung	gesamt		Vergleichsstichproben			
	N = 627	in %	ASB 1977 ⁵	ASB 2002	Allbus 2002	
				bereinigt	mit Ehrenamt	ohne Ehrenamt
Abgeschlossenes Studium ¹	162	25,8%	25,0%	26,6%	20,6%	16,1%
Abitur / Fachhochschulreife ²	178	28,4%	29,8%	29,4%	14,4%	13,9%
Mittlere Reife ³	187	29,8%	11,2%	29,5%	28,1%	28,5%
Hauptschule ⁴	83	13,2%	16,1%	13,1%	33,2%	38,0%
ohne	1	0,2%	1,6%	0,2%	1,4%	2,4%
Schüler(in)	16	2,6%		0,5%	1,6%	0,9%
Berufsschule / Lehre / Sonstiges			38,7%	0,7%	0,7%	0,2%

¹ Universität, Akademie, Fachhochschule (bzw. 1977: Fachhochschule, Hochschule, Fernstudium)

² Abitur, Fachhochschulreife, Abschluss EOS (bzw. 1977: Gymnasium, Fachoberschule, Fachschule)

³ Realschulabschluss, 10. Klasse Polytechnische Oberschule (bzw. 1977: Mittelschule, Realschule)

⁴ Volksschulabschluss, Hauptschulabschluss, 8. Klasse Polytechnische Oberschule (bzw. 1977: Volks- und Hauptschule)

⁵ Mehrfachnennungen, Quelle: SOZIALFORSCHUNG BÖRG (1977): Tabelle 17

Quelle: Eigene Berechnungen nach ASB 2002, Allbus 2002

Bevor die Ergebnisse diskutiert werden, sei daran erinnert, dass es sich beim ASB um eine Organisation handelt, die aus der Arbeiterbewegung entstanden ist und die über

eine 114 Jahre alte Tradition verfügt. Auf Basis der Daten der Allbus-Vergleichsstichprobe 2002 lässt sich die Bildungsthese¹²⁴ belegen. Das Niveau des formellen Bildungsabschlusses ist in der Gruppe der ehrenamtlich Aktiven signifikant ($\chi^2 = 211,65$; $df = 14$; $p = 0,000$) höher als in der Gruppe derer, die kein Ehrenamt ausüben. Kumuliert betrachtet haben 63,1 Prozent der Befragten mit Ehrenamt die mittlere Reife oder einen höheren Bildungsabschluss. In der Gruppe der Befragten ohne Ehrenamt beträgt die Quote 58,5 Prozent. Diese Unterschiede treten in der ASB-Vergleichsstichprobe noch deutlicher zu Tage. Insgesamt haben von den dort Tätigen 26,6 Prozent ein Studium abgeschlossen, 29,4 Prozent die Hochschulreife und weitere 29,5 die mittlere Reife. Mithin haben 85,5 Prozent der Befragten einen höheren Bildungsabschluss als den Hauptschulabschluss.

Diese Tendenz ließ sich bereits in der Untersuchung des Jahres 1977 feststellen. Damals hatten mehr als die Hälfte der Befragten die Hochschulreife und 25 Prozent der Aktiven ein Studium abgeschlossen. Die weiteren Angaben insbesondere zur mittleren Reife und zum Besuch von Berufsschulen lassen sich nicht unmittelbar vergleichen. Allerdings war zum damaligen Zeitpunkt die Quote der Aktiven, die keinen Abschluss oder nur einen Hauptschulabschluss hatten, mit insgesamt 17,7 Prozent um 3,4 Prozent höher als im Jahre 2002. Eine deutliche Veränderung des Niveaus des formellen Bildungsabschlusses der beim ASB ehrenamtlich Tätigen hat in den Jahren 1977 bis 2002 nicht stattgefunden. Bedenkt man zudem, dass in den Jahren nach dem Zweiten Weltkrieg bis heute eine kontinuierliche Höherqualifizierung der deutschen Bevölkerung stattgefunden hat, sind die festgestellten Veränderungen eher auf diesen Effekt zurückzuführen, als dass sie Ausdruck einer Veränderung in den Sozialprofilen der Freiwilligen des ASB sind. Vielmehr waren bereits im Jahre 1977 besser gebildete Menschen ehrenamtlich für den Verband tätig. Diese Tendenz hat sich in den letzten 25 Jahren fortgesetzt, so dass zum Untersuchungszeitpunkt der Anteil der Aktiven, die „nur“ über einen Hauptschulabschluss verfügen, im Vergleich zum Jahre 1977 weiter rückläufig war.

Zur Überprüfung der Sozialmilieuthese¹²⁵ sollen zunächst die Daten herangezogen werden, die Auskunft zur Stellung im Beruf geben. Um einen Vergleich mit den Daten der Untersuchung des Jahres 1977 zu ermöglichen, wird die Argumentation im Kern auf Basis der traditionellen Einteilung der „Stellung im Beruf“ in Arbeiter, Angestellte,

¹²⁴ Vgl. hierzu S. 30ff. dieser Arbeit.

¹²⁵ Vgl. hierzu ebenfalls S. 30ff. dieser Arbeit.

Beamte und Selbständige geführt. Gleichwohl erscheint ein vorgelagerter Analyseschritt sinnvoll, da die Angaben zum Beruf bei der Beurteilung des sozioökonomischen Status der Befragten eine zentrale Stellung einnehmen (WOLF 1995: 102-103). So kann davon ausgegangen werden, dass jeder Beruf an ein gewisses Bildungsniveau geknüpft ist und das Einkommen wiederum vom Beruf abhängig sein wird (HOFFMEYER-ZLOTNIK 2003: 115-116). Insofern ist fraglich, ob die traditionelle Einteilung in ausreichendem Maße Auskunft über die soziale Struktur der Erwerbstätigen gibt (z. B. in STATISTISCHES BUNDESAMT 2001: 93).

HOFFMEYER-ZLOTNIK (2003, 1993) schlägt unter anderem deshalb vor, die Stellung im Beruf anhand einer Skalierung, die die „Autonomie des Handelns“ im Beruf misst, vorzunehmen. Hierin sieht er einen guten Indikator, um den sozioökonomischen Status zu messen (HOFFMEYER-ZLOTNIK 2003: 127), der sich zudem in einer Reihe von empirischen Studien bewährt hat (WOLF 1995: 112). Zu diesem Zweck werden die von den Befragten angegebenen und klassifizierten Berufe einer Skala zwischen eins bis fünf zugeordnet, die die Differenziertheit des autonomen Handelns im Beruf und die damit verbundene Verantwortung ausdrückt. Mit dem Wert eins wird ein Beruf mit einer niedrigen Handlungsautonomie ausgedrückt, z. B. der eines ungelernten Arbeiters. Der Wert fünf weist eine Erwerbstätigkeit aus, die mit hoher Autonomie und Verantwortung verbunden ist. Hierzu zählen beispielsweise leitende Angestellte mit umfassenden Führungsaufgaben (HOFFMEYER-ZLOTNIK 2003: 120-121). Dem Vorschlag zur Messung der Stellung im Beruf wird zunächst gefolgt, die „Autonomie des Handelns im Beruf“ für die Vergleichsstichproben bestimmt und verglichen. Dafür wurden die Angaben zum Beruf in den Datensätzen der ASB-Stichprobe entsprechend codiert und die Daten der Allbus-Stichprobe¹²⁶ recodiert (HOFFMEYER-ZLOTNIK 2003: 120-122).

Als Ergebnis der Skalierung der Berufsangaben ergibt sich für Befragte der Allbus-Stichprobe, die keiner ehrenamtlichen Tätigkeit nachgingen, ein Mittelwert von 3,05¹²⁷ für die Stellung im Beruf. Der vergleichbare Mittelwert in der ASB-Stichprobe beträgt 3,10¹²⁸. Demnach verfügen die im ASB ehrenamtlich Tätigen über eine signifikant ($\chi^2 = 96,900$; $df = 8$; $p = 0,000$) höhere Autonomie in ihrem Beruf, was auf eine höhere

¹²⁶ V205 (Treiman-Prestige-Skala)

¹²⁷ Standardabweichung: 1,065

¹²⁸ Standardabweichung: 1,116

Stellung im Beruf schließen lässt. Diese Grundaussage wird auch bei Anwendung der klassischen Einstufung bestätigt. In Tab. 15 werden die Angaben der Probanden dargestellt und es erfolgt ein Vergleich mit Daten, die aus den ASB-Erhebungen zu beiden Zeitpunkten bekannt sind.

Tab. 15: Stellung im Beruf

Berufliche Stellung	gesamt		Vergleichsstichproben	
	N = 622	in %	ASB 1977 ¹	ASB 2002
			bereinigt	
Arbeiter(in)	90	14,5%	27,8%	14,7%
davon un- bzw. angelernte Arbeiter(in)				(2,8%)
davon Facharbeiter(in)			k. A.	(10,3%)
davon Vorarbeiterin/Meister(in)				(1,6%)
Angestellte(r)	239	38,4%	45,6%	39,1%
davon einfache(r) Angestellte(r)				(9,5%)
davon mittlere(r) Angestellte(r)			k. A.	(19,6%)
davon leitende(r) Angestellte(r)				(10,0%)
Beamter/Beamtin	41	6,6%	5,6%	6,7%
davon einfacher Dienst				(0,2%)
davon mittlerer Dienst			k. A.	(3,4%)
davon höherer Dienst				(3,1%)
Selbständige(r)/Freiberufler(in)	50	8,0%	6,3%	8,2%
Sonstige Berufsangabe	20	3,2%	0,8%	3,3%
Übrige Angaben	182	29,3%	13,9%	28,0%
davon in Berufsausbildung (N=23), in Schulausbildung / im Studium (N=59) bzw. im Studium mit Nebentätigkeit (N=31)			(13,5%)	(16,8%)
davon Hausfrau (N=11) / Rentner (N=32)			(6,8%)	(7,0%)
davon arbeitslos (N=17) / freigestellt (N=8) / sst. (N=1)			(2,8%)	(4,2%)

¹ Quelle: SOZIALFORSCHUNG BÖRG (1977): Tabelle 31

Zusammengefasst kann festgestellt werden, dass – wie vermutet – der relative Anteil der Ehrenamtlichen, die einem Beruf mit einem höheren Status nachgehen, deutlich überwiegt. Diese Aussage lässt sich für beide Erhebungszeitpunkte treffen. Insofern hat sich im Verlauf der vergangenen 25 Jahre die damals vorherrschende Tendenz weiter verstärkt. In der aktuellen Erhebung gaben 14,5 Prozent der ASB-Befragten an, Arbeiter zu sein, von denen 11,9 Prozent zu den Fach- und Vorarbeitern bzw. Meistern zählen. 9,5 Prozent der Ehrenamtlichen sind als einfache Angestellte, 19,6 Prozent als mittlere Angestellte und 10 Prozent in leitender Angestelltenfunktion tätig. Schließlich arbeiten 6,5 Prozent als Beamte im mittleren und gehobenen Dienst und 0,2 Prozent im einfachen Dienst als Beamte. Die größten Veränderungen im zeitlichen Verlauf ergeben sich bei den Arbeitern, den Angestellten und der zusammengefassten Gruppe der „übrigen Angaben“, zu der im Wesentlichen Personen gezählt wurden, die sich in Ausbildung befinden.

Der Anteil der Arbeiter ist zwischen den Vergleichszeitpunkten um 13,1 Prozent zurückgegangen. Im Jahre 1977 gaben 27,8 Prozent der Probanden an, Arbeiter zu sein. Der Anteil der Angestellten ist von insgesamt 45,6 Prozent im Jahre 1977 auf 39,1 Prozent gesunken und der Anteil der Beamten stieg auf insgesamt 6,7 Prozent und der Anteil der Selbständigen sowie der Freiberufler auf 8,2 Prozent an. Innerhalb der jeweiligen Statusgruppe überwiegen Probanden mit einer höheren beruflichen Stellung. So üben insgesamt nur 12,5 Prozent aller Befragten Berufe mit einfachen Tätigkeiten aus.

Insofern wird die Sozialmilieuthese hinsichtlich einer statischen Betrachtung des Berufsstatus bestätigt.¹²⁹ Allerdings beinhaltet die These auch eine Dimension, die auf einen Wandel im Laufe der letzten Jahre hindeutet. Folglich hatten die betroffenen Bevölkerungsgruppen „früher“ Zugang zu solchen Organisationen (STRASSER/STRICKER 2005, PANKOKE 2002a). Dieser Aspekt wird später noch einmal ausführlicher diskutiert.

Zunächst werden die Daten zum Erwerbsstatus diskutiert. In Tab. 16 sind die Angaben der Befragten zusammengefasst worden.

Tab. 16: Erwerbstätigkeit

Erwerbstätigkeit	gesamt		Vergleichsstichproben			
	N = 626	in %	ASB 1977 ¹	ASB 2002	Allbus 2002	
				bereinigt	mit Ehrenamt	ohne Ehrenamt
vollberuflich tätig	398	63,6%	73,8%	64,7%	51,3%	44,0%
in Teilzeit tätig	69	11,0%	3,2%	11,1%	6,6%	6,3%
nebenberuflich tätig	27	4,3%	k. A.	4,1%	6,2%	5,5%
nicht erwerbstätig	132	21,1%	23,0%	20,1%	35,9%	44,2%

¹ Quelle: SOZIALFORSCHUNG BÖRG (1977): Tabelle 24

Auch in Bezug auf den Erwerbsstatus lässt sich die Sozialmilieuthese grundsätzlich nachzeichnen. Insgesamt sind in allen Vergleichsstichproben Menschen häufiger ehrenamtlich aktiv, die einer Erwerbstätigkeit nachgehen. In der ASB-Gesamtstichprobe gehen 63,6 Prozent der Befragten einer Erwerbstätigkeit in Vollzeit nach, 11 Prozent sind in Teilzeit tätig und wiederum 4,3 Prozent sind nebenberuflich erwerbstätig. Der Anteil der Vollzeitbeschäftigten ist im Vergleich zum Jahr 1977 um knapp 10 Prozent gesunken. Insofern spiegelt sich in den Zahlen der Wandel in der Art der Beschäftigungsverhältnisse innerhalb der letzten 25 Jahre wieder (STRÜNCK 2003).

¹²⁹ Vgl. zu ähnlichen Ergebnissen auch BRAUN/KLAGES 2001: 46-49.

Auffällig mit einem Anteil von 11 Prozent der Befragten ist die Quote derer, die einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen. Der Anteil ist um knapp 5 Prozentpunkte höher als in der Gruppe der Befragten der Allbus-Stichprobe. Ursächlich hierfür ist das geschlechtsspezifische Ungleichgewicht der ASB-Mitglieder. So sind die Befragten in der Gruppe der Teilzeitbeschäftigten bei Männern und Frauen annähernd gleich verteilt. Der Anteil der Männer beträgt 43,5 Prozent (N=30) und der Frauen 56,6 Prozent (N=39).¹³⁰ In der ALLBUS-Stichprobe sind von den Teilzeitbeschäftigten hingegen 10,7 Prozent männlich und 89,3 Prozent weiblich. In der Gruppe der nebenberuflich Tätigen überwiegen mit rund 2/3 der Befragten die Studierenden.

Keine wesentliche Veränderung hat sich im Hinblick auf die Größe der Gruppe der Nichterwerbstätigen in den Vergleichsstichproben des ASB ergeben. Zum Erhebungszeitpunkt gingen 21,1 Prozent der Probanden keiner Erwerbstätigkeit nach. Im Jahre 1977 waren 23 Prozent ohne Erwerbstätigkeit. Die Gruppe setzt sich im Wesentlichen aus Studierenden (N=58), Rentnern (N=35), Hausfrauen (N=9), Arbeitslosen (N=17) bzw. Freigestellten (N=7) sowie Wehr- und Zivildienstleistenden¹³¹ (N=6) zusammen. Der Anteil der Arbeitslosen ist in beiden Vergleichsstichproben mit 2,7 Prozent bzw. 2,8 Prozent in 1977 sehr gering.¹³² Die größte Veränderung ist in der Gruppe der Rentner festzustellen. Wie bereits dargestellt, ist die Gruppe insgesamt allerdings sehr klein, so dass hierzu keine detaillierten Aussagen getroffen werden können. Komprimiert betrachtet sind in der aktuellen Stichprobe 78,9 Prozent der Probanden in irgendeiner Weise erwerbstätig und 21,1 Prozent sind es nicht. Im Vergleich zum Jahr 1977 waren 77 Prozent der Befragten erwerbstätig und 23,1 Prozent nicht. Zwischen den Vergleichszeitpunkten sind keine wesentlichen Veränderungen erkennbar. Signifikante Unterschiede ($\chi^2 = 107,735$; $df = 2$; $p = 0,000$) ergeben sich hingegen innerhalb der Allbus-Stichprobe zwischen ehrenamtlich aktiven und nicht aktiven Bürgern und zwischen den Allbus- und ASB-Ehrenamtlichen. Die Differenz zwischen der Gruppe der Befragten, die ein Ehrenamt ausüben und nicht erwerbstätig sind, und der ASB-Vergleichsstichprobe beträgt 12,9 Prozent. Demnach sind beim ASB weniger Menschen ehrenamtlich tätig, die keiner Erwerbstätigkeit nachgehen, als in anderen Organisationen.

¹³⁰ Vgl. zu den absoluten Werten lfd. Nr. 6 im Tabellenanhang.

¹³¹ In dieser Gruppe sind keine Probanden, die ihren Zivildienst beim ASB ableisten.

¹³² Die Auswirkung von ehrenamtlicher Tätigkeit auf den Arbeitsmarktstatus nach einer Phase der Arbeitslosigkeit wird auf den Seiten 73f. dieser Arbeit gesondert betrachtet.

3.2.1.4. Zwischenfazit

Es konnte bisher gezeigt werden, dass überwiegend junge Menschen – davon deutlich mehr Männer als Frauen – beim ASB tätig sind. Darüber hinaus liegen Bildungsabschluss und Berufsstatus der Befragten auf höherem Niveau als bei Bevölkerungsgruppen, die nicht ehrenamtlich tätig sind. Mit Ausnahme des überdurchschnittlich jungen Alters der Probanden überraschen diese Ergebnisse der Untersuchung nicht. Vergleichbare Erkenntnisse haben bereits andere Studien ans Licht gebracht. In den dortigen Analysen konnte allerdings meist nur auf Daten zurückgegriffen werden, die auf der Makroebene erhoben wurden oder die nur eine statische Betrachtung auf der Mesoebene zuließen. Vergleichsdaten einer Organisation haben nicht vorgelegen, so dass zur Interpretation der auf der Makroebene erhobenen empirischen Daten normative Vorstellungen zur Entwicklung von ehrenamtlich tätigem Personal innerhalb von intermediären Organisationen herangezogen werden mussten.

Auf dieser Basis wurde die These entwickelt, dass (1) die *Transformation* traditioneller Sozialmilieus und (2) die *Professionalisierung* von sozialen Dienstleistungen dazu geführt haben, dass bestimmte Bevölkerungsgruppen von der Möglichkeit der Teilhabe am bürgerschaftlichen Engagement ausgeschlossen werden. Die These beinhaltet implizit die Aussage, dass Wege in intermediäre Organisationen früher geöffnet waren und begründet diesen Zusammenhang mit der Zugehörigkeit zu einem bestimmten – meist dem sozialdemokratischen oder kirchlichen – Milieu. Demnach wäre es vor Jahren möglich gewesen, sich „nur“ aufgrund der Zugehörigkeit zu diesem Milieu ehrenamtlich zu engagieren (PANKOKE 2002a: 74).

In Bezug auf ehrenamtlich tätige Personen des ASB sind hinsichtlich dieses Aspekts allerdings Zweifel angebracht. Sowohl die formellen Bildungsabschlüsse der Ehrenamtlichen, deren Stellung im Beruf als auch der Arbeitsmarktstatus waren bereits im Jahre 1977 auf hohem Niveau. Zu diesem Zeitpunkt hatten die Transformations- und Professionalisierungsprozesse allerdings noch nicht eingesetzt. Wie in Tab. 5 (: 105) dargestellt, waren zu dem Zeitpunkt 1.231 hauptamtlich Beschäftigte und 12.057 Ehrenamtliche für den ASB tätig. Der deutliche Anstieg der Beschäftigtenzahlen – auch im Vergleich der anderen Wohlfahrtsverbände – ist zeitlich später eingetreten. Beim ASB sind erst in den Jahren nach 1990 die Beschäftigtenzahlen sprunghaft gestiegen. Vielmehr liegt die Vermutung nahe, dass die Rekrutierungswege für niedriger qualifizierte Menschen bereits im Jahre 1977 geschlossen waren. Wie im Zusammenhang mit der Altersstruktur diskutiert, sind vielmehr die Merkmale der konkret von Ehrenamtlichen übernommenen Aufgaben ausschlaggebend dafür, welche Bevölkerungsgruppe in einer intermediären Organisation tätig wird. Gerade in den traditionellen Aufgabengebieten des ASB, wie dem Rettungsdienst, dem Zivil- und Katastrophenschutz oder der Ausbildung

in Erster Hilfe, ist es typisch, qualifizierende Ausbildungen zu absolvieren. Das Ausbildungserfordernis setzt aber eben eine gewisse Grundbereitschaft und die Fähigkeit voraus, solche Qualifizierungsmaßnahmen zu durchlaufen. Es reichte – auch vor 25 Jahren – nicht aus, „nur“ einem sozialen Milieu anzugehören, um ehrenamtlich beim ASB tätig zu werden.

Dass sich diese Zweifel an der Sozialmilieuthese nicht nur für den ASB konstruieren lassen, zeigen die weiteren Daten der Vergleichsstudie: Wie erwähnt (: 121) wurden 3.000 ehrenamtlich Tätige der Freiwilligen Feuerwehren, des Deutschen Roten Kreuzes, des Technischen Hilfswerks, des Malteser Hilfsdienstes, des Arbeiter-Samariter-Bundes, der Johanniter Unfallhilfe und so genannter Regie-Einheiten im Jahre 1977 befragt. Mit Ausnahme von Mitgliedern der Freiwilligen Feuerwehren lag das Bildungsniveau der Befragten insgesamt über dem Bundesdurchschnitt und es wurden kaum Unterschiede zwischen ehrenamtlich Tätigen, die ausführende Aufgaben wahrnahmen, oder denjenigen, die leitende Funktionen inne hatten, festgestellt (SOZIAL-FORSCHUNG BRÖG 1977a: 4).

Die Werte und Leitbilder der intermediären Organisationen haben vielmehr zur Folge, dass die Organisation und deren Mitglieder dem Milieu zugewandt agieren und sich für Belange von benachteiligten Bevölkerungsgruppen einsetzen. Diese Orientierung hat – auch zurückblickend betrachtet – nicht zur Folge, dass die Organisation der im Fokus stehenden Bevölkerungsgruppe die Möglichkeit zum ehrenamtlichen Engagement einräumt. Beschäftigungs- und Teilhabechancen ergaben und ergeben sich nur, wenn die Mitglieder auch gut qualifizierte Personen sind und über einen gesicherten sozialen Status verfügen. Eine Veränderung in der herkunftsmäßigen Zusammensetzung der Mitglieder des ASB konnte innerhalb der vergangenen 25 Jahre nicht nachgewiesen werden.

Nachfolgend werden weitere Daten des Sozialprofils der Ehrenamtlichen zusammengetragen, die diese Argumentation untermauern. Ein Vergleich mit Erhebungen zurückliegender Jahre ist nicht mehr möglich, da es an historischen Daten mangelt.

3.2.1.5. Einkommen

Als weitere Größe zur Beurteilung des sozialen Status der untersuchten Ehrenamtlichen soll das Einkommen herangezogen werden. Private Haushalte können recht gut einschätzen, über welchen ungefähren Betrag sie monatlich verfügen, wobei sie tendenziell eher dazu neigen, die Höhe des Nettoeinkommens zu unterschätzen (STATISTISCHES

BUNDESAMT 2001: 112). Die Probanden wurden gebeten, ihr Haushaltseinkommen einer vorgegebenen Einkommenskategorie zuzuordnen. Die Kategorien sind aus Tab. 17 ersichtlich.

Von den befragten Personen waren insgesamt 571 Personen bereit, Angaben zu machen. 61 wollten sich hierzu nicht äußern. Zur Einschätzung der sozialen Lage der Befragten soll dabei weniger die absolute Höhe der Einkommen herangezogen werden, sondern es sind die Differenzen im Einkommensniveau zwischen Personengruppen von Interesse, die nicht ehrenamtlich tätig sind. Aus diesem Grund werden die erhobenen Daten wiederum mit denen der Allbus-Stichprobe verglichen. In Tab. 17 sind die komprimierten Daten differenziert nach Personen, die alleine leben und nach dem Haushaltsnettoeinkommen der nicht allein Lebenden dargestellt. Neben den Einkommenskategorien sind auch die Mittelwerte¹³³ für die jeweiligen Kohorten ausgewiesen, um das Einkommensniveau insgesamt vergleichen zu können. Die Unterschiede zwischen den Vergleichsstichproben sind alle signifikant.

Beim Einkommensniveau ist das Gesamtbild in den Vergleichsstichproben uneinheitlich. In der Gruppe der allein Lebenden verfügen die Ehrenamtlichen des ASB über das höchste und die allein lebenden Ehrenamtlichen der Allbus-Stichprobe über das niedrigste Einkommensniveau. Von den allein lebenden Personen der ASB-Stichprobe müssen 27,6 Prozent mit einem Betrag von bis zu 750 Euro monatlich auskommen, während dies in der Allbus-Befragung nur 24 Prozent (mit ehrenamtlicher Tätigkeit) bzw. 21,2 Prozent (ohne ehrenamtliche Tätigkeit) sind. Mit mehr als der Hälfte der Probanden, deren monatliches Nettoeinkommen bis zu 1.500 Euro beträgt, ist diese Einkommensgruppe die größte der Allbus-Stichprobe. In der ASB-Stichprobe befinden sich hingegen nur 37,1 Prozent der Probanden in dieser Gruppe. Bis 2.500 Euro haben 29,1 Prozent der ASB-Ehrenamtlichen zur Verfügung, während 12 bzw. 20,6 Prozent der Einpersonenhaushalte der Allbus-Stichprobe über Einkommen bis zu diesem Betrag verfügen. Am oberen Ende der Skala – also bei einem Einkommen ab 2.500 Euro monatlich – bewegen sich 6,2 Prozent der ASB-Befragten, 9,3 Prozent der Allbus-Ehrenamtlichen und 4,6 Prozent der Befragten ohne Ehrenamt.

¹³³ Zur Ermittlung wurden den Einkommenskategorien Werte zwischen eins bis fünf zugewiesen, wobei der Wert eins der Kategorie „bis 750 Euro pro Monat“ und der Wert fünf der Einkommenskategorie „über 4.000 Euro pro Monat“ zugeordnet wurde.

In Mehrpersonenhaushalten liegt das Einkommen in Haushalten, von denen der Befragte ehrenamtlich tätig ist, auf dem höchsten Niveau. Hier rangieren Haushalte der ASB-Ehrenamtlichen auf dem niedrigsten Niveau. Für die jeweilige Einkommensstufe heißt das: 5,9 Prozent der Mehrpersonenhaushalte von ASB-Ehrenamtlichen müssen mit 750 Euro pro Monat auskommen, 18,7 Prozent stehen bis zu 1.500 Euro, 41,1 Prozent bis zu 2.500 Euro zur Verfügung, rund ein Viertel verfügt über einen Betrag von bis zu 4.000 Euro und knapp 10 Prozent haben mehr als 4.000 Euro monatliches Haushaltsnettoeinkommen. Zum Vergleich: Bei den Allbus-Befragten, die ehrenamtlich tätig waren, betrug bei 1,6 Prozent das monatliche Haushaltsnettoeinkommen bis zu 750 Euro, bei 11,2 Prozent bis zu 1.500 Euro, bei 40,6 Prozent bis zu 2.500 Euro, ein Drittel hatte bis zu 4.000 Euro und 13,4 Prozent mehr als 4.000 Euro im Monat zur Verfügung.

Tab. 17: Nettoeinkommen

Nettoeinkommen	Vergleichsstichproben			
	ASB 2002		Allbus 2002	
	N ¹	bereinigt	mit Ehrenamt	ohne Ehrenamt
Nettoeinkommen der allein Lebenden	N = 127			
• bis 750 Euro pro Monat	35	27,6%	24,0%	21,2%
• bis 1.500 Euro pro Monat	47	37,1%	54,7%	53,6%
• bis 2.500 Euro pro Monat	37	29,1%	12,0%	20,6%
• bis 4.000 Euro pro Monat	4	3,1%	8,0%	4,0%
• über 4.000 Euro pro Monat	4	3,1%	1,3%	0,6%
• Mittelwert (Standardabweichung)		2,17 (0,977)	2,08 (0,907)	2,10 (0,794)
Chi-Quadrat (df=8) = 21,83 > 15,21; p = 0,005				
Haushaltsnettoeinkommen der nicht allein Lebenden	N = 423			
• bis 750 Euro pro Monat	25	5,9%	1,6%	1,4%
• bis 1.500 Euro pro Monat	79	18,7%	11,2%	18,4%
• bis 2.500 Euro pro Monat	174	41,1%	40,6%	37,3%
• bis 4.000 Euro pro Monat	103	24,4%	33,2%	30,4%
• über 4.000 Euro pro Monat	42	9,9%	13,4%	12,5%
• Mittelwert (Standardabweichung)		3,14 (1,023)	3,46 (0,913)	3,34 (0,963)
Chi-Quadrat (df=8) = 48,80 > 15,21; p = 0,000				

¹ älter als 18 Jahre

Quelle: Eigene Berechnungen nach ASB 2002, Allbus 2002

Der Vergleich macht deutlich, dass die Einkommensverteilung bei Personen, die ehrenamtlich beim ASB tätig sind, gleichmäßiger verläuft als bei Probanden der Allbus-Stichprobe. Das Delta zwischen den Einkommensstufen der Einpersonenhaushalte ist bis zur Stufe drei – also bis Einkommen von 2.500 Euro monatlich – jeweils unter zehn Prozent, während Veränderungen zwischen den Kategorien bei Befragten der Allbus-Stichprobe mehr als 30 Prozent betragen. Auch bei den Mehrpersonenhaushalten sind

die Unterschiede zwischen den Einkommensstufen geringer. Insgesamt verfügen von den ASB-Befragten mehr Ehrenamtliche über niedrige Einkommen und weniger Ehrenamtliche über höhere Einkommen als in den Vergleichsstichproben.

Konnte hinsichtlich des Bildungsniveaus und der Stellung im Beruf nachgewiesen werden, dass ehrenamtlich Tätige über höhere Bildungsabschlüsse verfügen und eine bessere Stellung im Beruf haben, lassen sich diese Unterschiede in Bezug auf das Haushaltseinkommen nicht – zumindest nicht in dieser Eindeutigkeit – feststellen. Den Befragten ist es offenbar nicht gelungen, ihre Ressourcen so einzusetzen, dass sie dadurch ihre Einkommen gesteigert haben. Gleichwohl kann ihr sozialer Status, auch unter Berücksichtigung des Einkommensniveaus, als gesichert angesehen werden.

3.2.1.6. Berufliche Stellung und Einkommen im Ost-/West-Vergleich

An dieser Stelle wird ein Vergleich der empirischen Ergebnisse für die Variablen „Stellung im Beruf“ und „Einkommen“ zwischen Ost- und Westdeutschland vorgenommen, da die Ergebnisse interessante Unterschiede liefern. In Tab. 18 sind die Mittelwerte der Stellung im Beruf nach der Autonomie des Handelns und das Haushaltsnettoeinkommen – differenziert nach Ein- und Mehrpersonenhaushalten – zu einer regional abgegrenzten Verdichtungsebene zusammengefasst. Die Berliner Probanden bleiben aus den auf Seite 114ff. dieser Arbeit dargelegten Gründen unberücksichtigt. Zudem werden aus Gründen der Übersichtlichkeit aus der Allbus-Stichprobe nur Probanden herangezogen, die keiner ehrenamtlichen Tätigkeit nachgehen.

Wie auf Seite 136 dieser Arbeit dargelegt, ist die berufliche Stellung – gemessen an der Autonomie des Handelns – der Befragten mit ehrenamtlicher Betätigung insgesamt höher als bei Befragten, die keiner solchen Tätigkeit nachgehen. Dieser Unterschied ist in der Vergleichsstichprobe in Westdeutschland allerdings nur sehr gering und nicht mehr signifikant, während in Ostdeutschland die berufliche Stellung der ASB-Probanden signifikant höher ist als die von Bürgern ohne Ehrenamt. Hinsichtlich der Einkommensverteilung ist aus anderen Erhebungen bekannt, dass die Einkommensverteilung in Ost- und Westdeutschland unterschiedlich verläuft. Insgesamt sind die Einkommen von Haushalten im früheren Bundesgebiet höher als von vergleichbaren Haushalten in den neuen Bundesländern (STATISTISCHES BUNDESAMT 2005: 123-126).

Diese unterschiedliche Einkommensverteilung spiegelt sich auch in den Allbus-Vergleichsdaten wider. Über das geringste Einkommen mit einem Mittelwert von 1,69 verfügen Einpersonenhaushalte in Ostdeutschland und den höchsten Wert mit 3,48 er-

reichen Mehrpersonenhaushalte in Westdeutschland, beide Kohorten ohne ehrenamtliche Tätigkeit. Diese regionalen Unterschiede in der Einkommensverteilung liegen in der ASB-Stichprobe in Bezug auf allein Lebende nicht vor. In den neuen Bundesländern verfügen die beim ASB tätigen Einpersonenhaushalte über ein überproportional hohes Einkommen. Der Mittelwert liegt hier bei 2,45 und übersteigt den Vergleichswert für Westdeutschland um 0,30 Punkte.

Tab. 18: Berufliche Stellung und Haushaltsnettoeinkommen im Ost-/West-Vergleich

Mittelwertvergleich	Vergleichsstichproben					
	Gesamt		Westdeutschland ¹		Ostdeutschland ¹	
	ASB 2002 Ehrenamt	Allbus 2002 ohne Ehrenamt	ASB 2002 Ehrenamt	Allbus 2002 ohne Ehrenamt	ASB 2002 Ehrenamt	Allbus 2002 ohne Ehrenamt
Stellung im Beruf nach der Autonomie des Handelns						
Mittelwerte (Standardabweichung)	3,10 (1,065)	3,05 (1,116)	3,08 (1,075)	3,07 (1,089)	3,33 (1,222)	2,92 (1,003)
	p = 0,000*		p = 0,969		p = 0,006*	
Haushaltseinkommen						
• der Einpersonenhaushalte Mittelwert (Standardabweichung)	2,17 (0,977)	2,10 (0,794)	2,15 (0,932)	2,18 (0,786)	2,45 (0,688)	1,69 (0,625)
	p = 0,005*		p = 0,750		p = 0,001*	
• der Mehrpersonenhaushalte Mittelwert (Standardabweichung)	3,14 (1,023)	3,34 (0,963)	3,28 (0,941)	3,48 (0,967)	3,14 (0,933)	3,03 (0,894)
	p = 0,000*		P = 0,029*		p = 0,361	

¹ ohne Berlin * signifikant

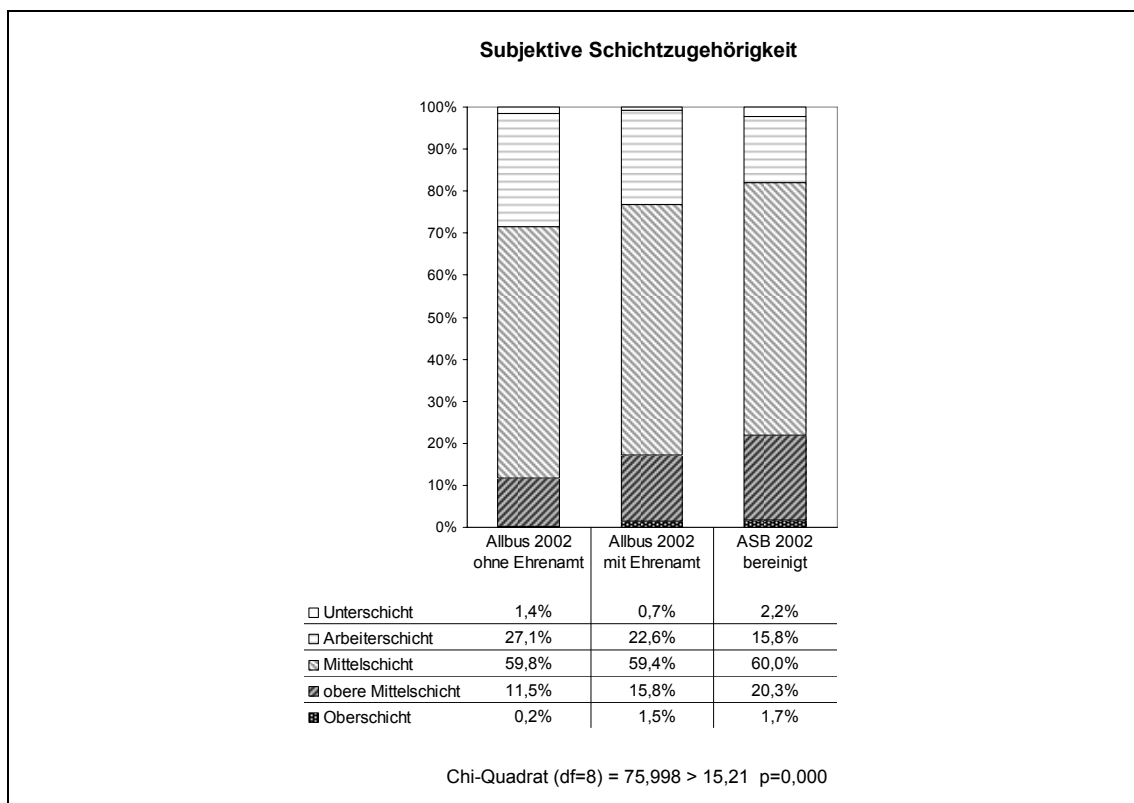
Quelle: Eigene Berechnungen nach ASB 2002, Allbus 2002

Die Differenzen zwischen den alten und neuen Bundesländern können mit der Zusammensetzung der Alterskohorten der ASB-Stichprobe begründet werden. So sind die Freiwilligen des ASB in Ostdeutschland – auch wenn sie alleine leben – deutlich älter als in Westdeutschland. Bemerkenswert ist allerdings, dass in Ostdeutschland – entgegen der Analyse aus den Gesamtdaten – Personen mit ehrenamtlicher ASB-Tätigkeit grundsätzlich über höhere Einkommen verfügen als Bürger, die keinem Ehrenamt nachgehen. Die Differenz tritt in den Einpersonenhaushalten am deutlichsten zu Tage. Diese Beobachtung lässt sich in Westdeutschland nicht nachzeichnen. Dort liegen die Einkommen der Freiwilligen des ASB unter denen der Allbus-Vergleichsstichprobe. Offensichtlich sind nach der Wiedervereinigung in Ostdeutschland ASB-Strukturen entstanden, die dazu geführt haben, dass der Verband dort noch stärker als dies ohnehin in Westdeutschland der Fall ist, Personen für freiwillig zu übernehmende Aufgaben rekrutiert, die über einen gesicherten beruflichen Status und entsprechendes Einkommen verfügen.

3.2.1.7. Schichtzugehörigkeit und Schulabschlüsse der Eltern

Als weiteres Element zur Beurteilung des sozialen Status ehrenamtlich Tätiger werden Aussagen der Befragten im Hinblick auf ihre Einschätzung zur Zugehörigkeit zu einer sozialen Schicht herangezogen. Ziel ist es, die objektiven Daten, wie Bildungsabschlüsse, berufliche Stellung und Einkommen durch die subjektive Einschätzung der Probanden zu ergänzen. Hierbei ist von Interesse, wie sich Ehrenamtliche in eine vorgegebene Ordnung sozialer Schichten einstufen und wie sie ihre Position innerhalb der Gesellschaft – im Vergleich zu anderen – sehen. Die Ergebnisse sind in Abb. 5 zusammengefasst.

Abb. 5: Subjektive Schichtzugehörigkeit



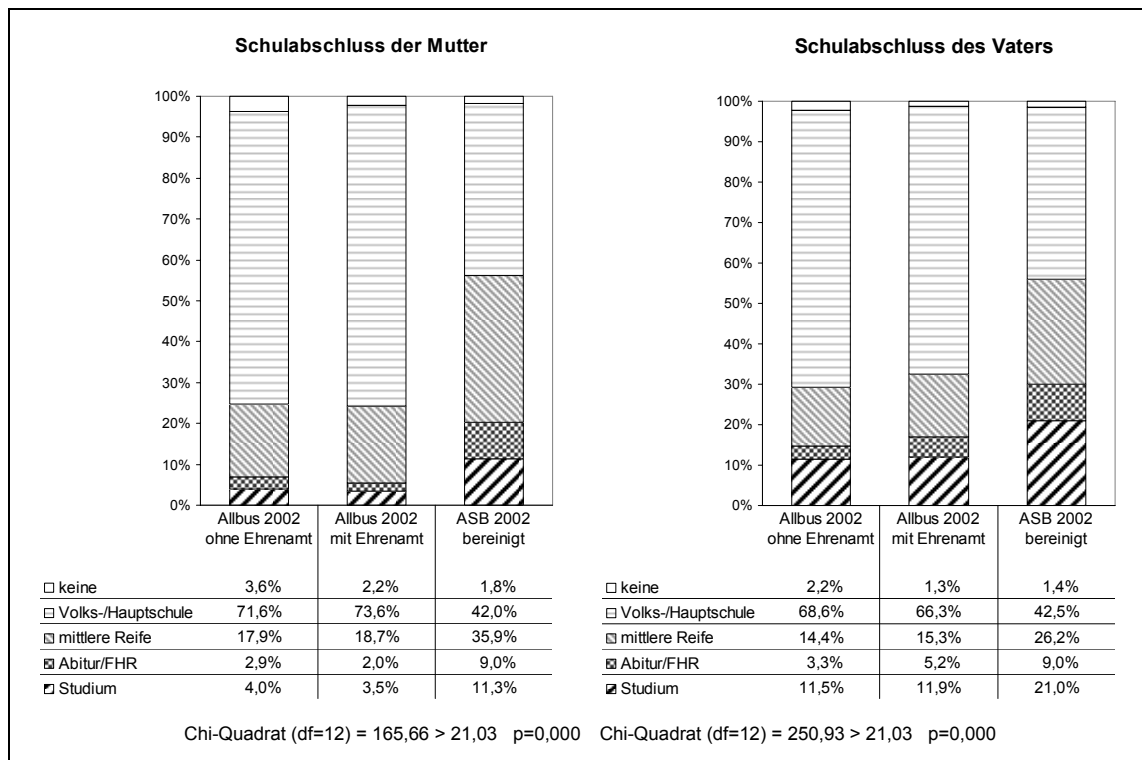
Quelle: Eigene Berechnungen nach ASB 2002, Allbus 2002

Der überwiegende Anteil der Befragten (rund 60 Prozent) aller Vergleichsstichproben ordnet sich der Mittelschicht zu. Die wesentlichen Unterschiede ergeben sich hinsichtlich der weiteren Einschätzungen innerhalb des Schichtgefüges. Insgesamt 22 Prozent der ASB-Ehrenamtlichen ordnen sich einer oberen Schicht zu, während dies nur rund 17,3 Prozent der Allbus-Ehrenamtlichen und 11,7 Prozent der Befragten ohne ehrenamtliche Tätigkeit machen. Der Anteil der sich zur Arbeiterschicht zählenden Befragten ist

unter den Ehrenamtlichen beider Vergleichsstichproben insgesamt niedriger als bei nicht Aktiven. Beim ASB fühlen sich 15,8 Prozent der Befragten zur Arbeiterschicht gehörend, während der Anteil bei Bürgern ohne ehrenamtliche Betätigung bei 27,1 Prozent liegt. 2,2 Prozent der Befragten des ASB ordneten sich der Unterschicht zu, von denen drei Probanden arbeitslos, sechs in Ausbildung, einer im Ruhestand waren und drei einfachen Tätigkeiten nachgingen.

Insgesamt entsprechen die Angaben zur subjektiven Schichtzugehörigkeit den bisherigen Analysen und bestätigen die Sozialmilieuthese. Die mit der Bezeichnung „Arbeiter-Samariter-Bund“ ausgedrückte Nähe zum Arbeitermilieu hat auch in der subjektiven Wahrnehmung der Befragten nicht dazu geführt, dass sie sich überwiegend zum Arbeitermilieu zählen. Gerade im Vergleich zu anderen Gesellschaftsmitgliedern stufen sich die ASB-Ehrenamtlichen einer höheren Schicht zugehörig ein. Insofern erscheint auch nach dieser Analyse fraglich, ob die Nähe zu einem sozialen Milieu ausschlaggebend für die Entscheidung war, in dieser intermediären Organisation tätig zu werden. Als abschließende Variable zur Beurteilung des sozialen Status werden noch kurz die Schulabschlüsse der Eltern der Probanden dargestellt. Abb. 6 können die komprimierten Antworten entnommen werden.

Abb. 6: Schulabschlüsse der Eltern



Quelle: Eigene Berechnungen nach ASB 2002, Allbus 2002

Auch hier wird erkennbar, dass die ASB-Ehrenamtlichen aus Familien kommen, deren Eltern einen höheren Schulabschluss haben als in den Vergleichsstichproben. Mehr als die Hälfte der Väter der Befragten haben mittlere Reife oder einen höheren Schulabschluss. In der Allbus-Vergleichsstichprobe beträgt der Anteil bei Bürgern mit Ehrenamt 32,4 Prozent und 29,2 Prozent bei den nicht Aktiven. Noch deutlicher tritt dieses Bild bei den Müttern zu Tage: 11,8 Prozent haben studiert, 9 Prozent das Abitur bzw. die Fachhochschulreife und 35,9 Prozent die mittlere Reife. Die Differenzen zu den Vergleichsstichproben betragen rd. 32 Prozent. Diese Daten bestätigen, dass die ASB-Ehrenamtlichen aus gefestigten sozialen Strukturen kommen.

3.2.1.8. Familiäre Situation, Haushaltsgröße und Kinderzahl

Hinsichtlich des Einflusses der familiären Situation auf die Bereitschaft zu ehrenamtlichem Engagement gibt es unterschiedliche Befunde und Hypothesen. OFFE/FUCHS (2001) argumentieren, dass sich gute Gründe dafür konstruieren lassen, warum die Engagementbereitschaft in Familien, die mit ihren Kindern in einem Haushalt leben, größer ist als in Singlehaushalten. Sie argumentieren, dass in intakten Familien eine Lernumgebung entstünde, in der gesellschaftlich relevante Praktiken dadurch eingeübt würden, dass sich diese Familien häufiger mit Fragen zur Bildung, Gesundheit, Kultur, Religion sowie zum Arbeitsmarkt und dergleichen auseinandersetzen. Dadurch würden Personen, die in Mehrpersonenhaushalten leben, die Notwendigkeit für gesellschaftliches Engagement erkennen und gleichzeitig würde hierdurch die Gelegenheit zum Engagement geschaffen. Tatsächlich stellen OFFE/FUCHS (2001) nach Auswertung empirischer Daten eine „schwache positive Relation zwischen der Haushaltsgröße und dem Engagement“ fest (ebd.: 475-475). BRAUN/KLAGES (2001) formulieren auf Basis der Daten des Freiwilligensurveys 1999 diesen Zusammenhang deutlich euphorischer. Demnach habe die familiäre Situation „einen fast ‚linear‘ positiven Einfluss“ auf die Engagementbereitschaft (ebd.: 42). Die Differenz in den Beteiligungsquoten lag bei 20 Prozent zwischen Personen, die alleine oder in Haushalten mit fünf Personen leben. Zur Begründung führen sie – ähnlich wie OFFE/FUCHS (2001) – aus, dass in größeren Haushalten eine höhere Engagementintensität junger Menschen vorhanden sei, die bei ihren Eltern leben und die Eltern eben durch ihre Kinder an Engagement herangeführt würden. Diese Argumentation ist schlüssig, insbesondere wenn man sich die Lebenswirklichkeit vor Augen führt: Denkbar sind Fälle, in denen Eltern beispielsweise im Elternrat einer Kindertagesstätte genau deshalb mitwirken, weil ihr Kind die Einrichtung besucht. Oder im Bereich des Sports wird es eine Vielzahl von Fällen geben, in denen junge Menschen aktiv sind, vielleicht eigene Ehrenämter übernehmen und parallel ein Elternteil eine Funktion im Sportverein übernimmt.

OFFE/FUCHS (2001) äußern aber auch Bedenken hinsichtlich der zuvor beschriebenen Zusammenhänge. So könnten gerade freie Zeitkapazitäten, die Angst vor sozialer Isolation und das Bedürfnis nach Geselligkeit in Ein-Personenhaushalten Anreize zum Engagement darstellen (ebd.: 475). Die Daten des hier untersuchten Verbandes legen ein „sowohl als auch“ nahe. Aus Tab. 19 wird deutlich, dass der ASB wenige Menschen aus Mehrpersonenhaushalten zur Übernahme von freiwillig zu erbringenden Aufgaben gewinnen kann. Sein Aufgabenspektrum bietet auch kaum Schnittmengen, in denen Eltern aus intakten Familien wegen ihrer Kinder mit dem Verband in Kontakt treten. Die Jugendverbandsarbeit – als ein möglicher Bereich – nimmt mit einem Anteil von 3,7 Prozent der Freiwilligen im Gesamtverband eine untergeordnete Rolle ein. Somit kann der von OFFE/FUCHS (2001) und BRAUN/KLAGES (2001) beschriebene Effekt der generationenübergreifenden Vermittlung von Engagement kaum eintreten.

Tab. 19: Partnerschaftsverhältnis, Haushaltsgröße und Kinderzahl

Partnerschaftsverhältnis, Haushaltsgröße und Kinderzahl	gesamt		Vergleichsstichproben		
	N = 626	in %	ASB 2002	Allbus 2002	
			bereinigt	mit Ehrenamt	ohne Ehrenamt
Partnerschaftsverhältnis					
in fester Partnerschaft lebend	462	73,8%	k. A.		
ohne feste Partnerschaft lebend	164	26,2%			
Haushaltsgröße	N = 536	in %	bereinigt	mit Ehrenamt	ohne Ehrenamt
• 1 Person	140	26,1%	26,1%	15,7%	19,5%
• 2 Personen	201	37,5%	37,5%	32,3%	38,9%
• 3 Personen	74	13,8%	13,8%	21,6%	19,2%
• 4 Personen	81	15,1%	15,1%	21,9%	15,4%
• 5 Personen und mehr	40	7,5%	7,5%	8,6%	7,1%
Chi-Quadrat (df=8) = 43,922 > 15,21; p = 0,005					
Kinderzahl	N = 612	in %	bereinigt	mit Ehrenamt [°]	ohne Ehrenamt [°]
• keine Kinder	336	54,9%	54,9%	29,7%	39,7%
• 1 Kind	98	16,0%	16,0%	14,4%	19,7%
• 2 Kinder	124	20,3%	20,3%	34,3%	25,7%
• 3 Kinder	43	7,0%	7,0%	14,4%	9,5%
• 4 Kinder	7	1,1%	1,1%	4,3%	3,3%
• 5 Kinder und mehr	4	0,7%	0,7%	2,9%	2,1%
Chi-Quadrat (df=10) = 113,454 > 18,31; p = 0,000					

[°] Aufgrund von Rundungsdifferenzen ergeben die Prozentangaben in dieser Spalte in der Summe nicht 100.

Quelle: Eigene Berechnungen nach ASB 2002, Allbus 2002

Wie aus Tab. 19 ersichtlich ist, leben von den befragten Personen der ASB-Stichprobe 73,8 Prozent in einer festen Partnerschaft und ein gutes Viertel der Probanden ist Single.

Der Familienstand wird in Abb. 7 noch genau untersucht. Auffällig ist, dass insgesamt 63,6 Prozent der ASB-Ehrenamtlichen in Ein- und Zweipersonenhaushalten und nur 36,4 Prozent in größeren Mehrpersonenhaushalten leben. In der Vergleichsstichprobe ist das Verhältnis genau umgekehrt. Hier leben 15,2 Prozent weniger Bürger ohne ehrenamtliche Betätigung in bis zu Zweipersonenhaushalten und entsprechend mehr Bürger, die sich ehrenamtlich engagieren, in Mehrpersonenhaushalten. Der linear positive Einfluss der Haushaltsgröße auf das Engagement, der im Freiwilligensurvey 1999 ermittelt wurde, lässt sich allerdings nicht in dem Maße aus den Allbus Vergleichsdaten entnehmen. Die Engagementbereitschaft ist in Haushalten mit mehr als drei Personen zwar höher, sie nimmt aber nicht linear zur Haushaltsgröße zu. Insofern erscheint die von OFFE/FUCHS (2001) vorgenommene Analyse einer schwachen Korrelation zutreffender zu sein.

Ein weiterer Befund ist: die Ehrenamtlichen des ASB haben deutlich weniger Kinder als Bevölkerungsgruppen der Vergleichsstichprobe. Mehr als die Hälfte der ASB-Aktiven haben keine Kinder. In der Allbus-Stichprobe trifft dies nur auf 29,7 Prozent der Ehrenamtlichen und 39,7 Prozent der Personen zu, die keiner freiwilligen Tätigkeit nachgehen. Dieser Trend lässt sich auch in Bezug auf Personen mit mehreren Kindern feststellen. Durchschnittlich haben die ASB-Freiwilligen 0,8 Kinder. Es liegt allerdings die Vermutung nahe, dass die geringe Haushaltsgröße und die Kinderzahl eher mit dem niedrigen Alter der Probanden zu begründen ist als mit deren ehrenamtlicher Aktivität. Deshalb sollen im Folgenden diese beiden Merkmale als Störvariable angesehen werden und auf eine mögliche Scheinkorrelation mit Hilfe des partiellen Korrelationskoeffizienten¹³⁴ untersucht werden. Die Ergebnisse sind im Tabellenanhang (PCC 1 u. 2) dargestellt. Bevor hierauf aber eingegangen wird, soll noch der Familienstand der Probanden analysiert werden.

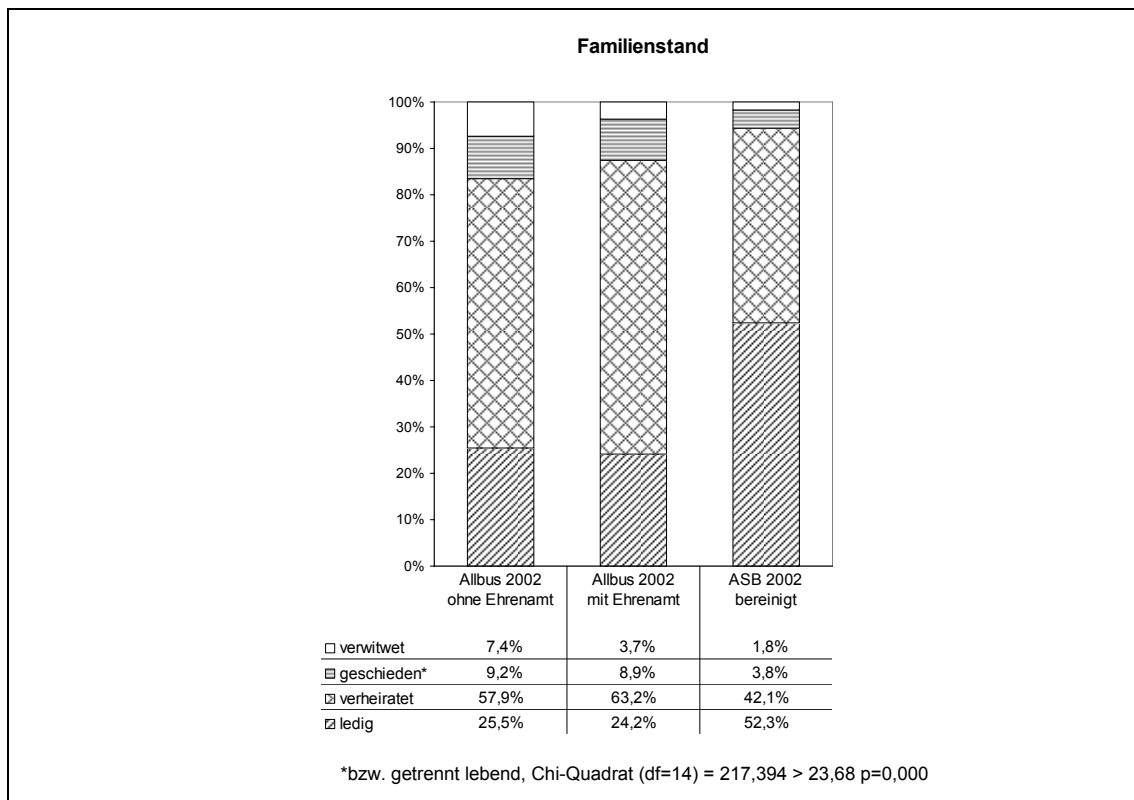
Aus Abb. 7 wird deutlich, dass erwartungsgemäß der Anteil der Ledigen beim ASB signifikant höher ist als in der Vergleichsstichprobe. Insgesamt sind mehr als die Hälfte der ASB-Probanden ledig, was nur auf rund ein Viertel der Allbus-Befragten zutrifft.

¹³⁴ Der partielle Korrelationskoeffizient entsteht aus der Wurzel des partiellen Determinationskoeffizienten. Er beantwortet die Frage, wie sich der Zusammenhang zwischen x und y darstellt, wenn der etwaige gemeinsame Einfluss einer dritten Variablen z eliminiert wird. Da es sich um eine Prozedur für metrische Variablen handelt, wird die Variable „ASB-Ehrenamt“ dichotom betrachtet und in die Ausprägung „0=trifft nicht zu“ und „1=trifft zu“ verlegt. Die Kategorie Allbus mit ehrenamtlicher Betätigung wurde ausgeblendet.

Der Anteil der Geschiedenen bzw. der in Trennung Lebenden und der Verwitweten ist ebenfalls niedriger als in den Vergleichskohorten. Auch hier soll wieder geprüft werden, ob der signifikante Zusammenhang zwischen dem Familienstand und der ehrenamtlichen Tätigkeit durch die Eliminierung der Störvariablen „Alter“ beseitigt wird. Das Ergebnis ist wiederum im Tabellenanhang (PCC 3) dargestellt.

Die Überprüfung der Korrelation – unter Ausschluss des Alters als Ursache für eine mögliche Scheinkorrelation – führt zu dem Ergebnis, dass nach dem Ausschluss der Störvariable „Alter“ kein signifikanter Zusammenhang ($p=0,228$) mehr zwischen der ehrenamtlichen Tätigkeit im ASB und der Kinderzahl besteht. Anders verhält es sich bei der Haushaltsgröße und dem Familienstand. Hier bleibt der Zusammenhang jeweils signifikant ($p=0,000$).

Abb. 7: Familienstand



Quelle: Eigene Berechnungen nach ASB 2002, Allbus 2002

Damit wird die These unterstrichen, dass nicht nur ein einseitiger Zusammenhang zwischen Haushaltsgröße und Engagementbereitschaft in der Weise besteht, dass je größer der Haushalt wird, umso stärker auch die Engagementbereitschaft der Bürger steigt. Vielmehr hängt die Engagementbereitschaft von konkret zu übernehmenden Aufgaben-

feldern und den Schnittmengen zur familiären Situation ab. Zumindest in der Untersuchungsstichprobe haben sich Personen, die allein oder mit einem Partner leben, deutlich stärker engagiert als Personen, die in Familien mit Kindern wohnen. Insoweit erscheinen die Überlegungen von OFFE/FUCHS (2001: 475) nicht abwegig, dass Personen ohne familiäre Einbindung mit dem Engagement soziale Isolation und den Mangel an häuslicher Kommunikation ausgleichen wollen (vgl. PCC 1 u. 2 im Tabellenanhang.).

3.2.1.9. Wohnort und lokales Milieu

Die Größe der Gemeinde hat Einfluss auf die Bereitschaft von Menschen, sich bürgerschaftlich zu engagieren (OFFE/FUCHS 2001: 471-474, BRAUN/KLAGES 2001: 49-52). Insofern kann dieser Aspekt hier nicht gänzlich vernachlässigt werden. Allerdings erscheint die Aussagekraft dieser Variablen in der vorliegenden Arbeit fraglich, da die Entscheidung, ob jemand beim ASB tätig wird, davon abhängt, ob eine ASB-Gliederung in Wohnortnähe der zum Engagement bereiten Person ansässig ist. Und danach richtet sich letztlich die Größe der Gemeinde, in der der Proband seinen Wohnsitz hat. Die Frage, in welcher Gemeinde der ASB eine lokale Gliederung unterhält, kann mit wenigen Ausnahmen von den heute Tätigen nicht mehr beeinflusst werden. Insofern können aus den erhobenen individuellen Daten keine Rückschlüsse des Einflusses der Größe der Wohnortgemeinde auf die Bereitschaft zum Engagement geschlossen werden. Die Daten sind vielmehr Ausdruck dessen, in welcher Stadt der ASB – aus welchen Gründen auch immer – eine lokale Gliederung in der Vergangenheit gegründet hat. Rund die Hälfte der Gliederungen ist in Kommunen mit mehr als 100.000 Einwohnern ansässig, so dass 49,7 Prozent der Befragten eben auch in Gemeinden dieser Größenordnung leben. In ländlichen Gebieten ist der Verbreitungsgrad des ASB eher gering. Insgesamt leben 13,3 Prozent der Befragten in Gemeinden, die weniger als 5.000 Einwohner haben.

Im Kontext der Untersuchung haben hingegen die Angaben zur Sesshaftigkeit der Befragten eine Aussagekraft. Die Probanden wurden daher gefragt, wie lange sie in der Gemeinde leben, in der sie zum Zeitpunkt der Befragung ihren Wohnsitz hatten. Die dazu erhobenen Daten sind in Tab. 20 zusammengefasst. Ehrenamtlich Engagierte sind in allen Vergleichsstichproben sesshafter als Bürger ohne Engagement. Mehr als die Hälfte der ASB-Probanden wohnen länger als drei Viertel ihres bisherigen Lebens in dem gleichen Ort; von den Allbus-Ehrenamtlichen sind dies 48,6 Prozent und von den Bürgern ohne Ehrenamt leben 44,2 Prozent der Befragten über diesen Zeitraum in der gleichen Gemeinde. Der Anteil der Personen, die weniger als zehn Prozent ihres Lebens in der derzeitigen Gemeinde wohnen, ist mit 12,3 Prozent bei den Probanden ohne En-

agement am höchsten. Zum Vergleich: von den ASB-Befragten wohnen 10,9 Prozent und von den Allbus-Aktiven 6,7 Prozent erst seit kurzem in der derzeitigen Wohnort-gemeinde. Bei den Befragten des ASB liegt die Vermutung nahe, dass eher das unter-durchschnittliche Alter der Probanden anstatt deren Engagement mit der Dauer der Wohnortzugehörigkeit in Zusammenhang steht. Deshalb soll erneut mit Hilfe des partiellen Korrelationskoeffizienten das Alter als „Störvariable“ eliminiert werden. Auch nach Überprüfung der Einflüsse des Alters korrelieren Engagement und Wohnortdauer signifikant ($p=0,023$, vgl. PCC 4 Tabellenanhang).

Tab. 20: Wohnortzugehörigkeit

Dauer der Wohnortzugehörigkeit	gesamt		Vergleichsstichproben		
	N = 614	in % ^o	ASB 2002	Allbus 2002	
			bereinigt	mit Ehrenamt	ohne Ehrenamt ^o
Wohnortzugehörigkeit					
• gesamtes Leben	256	41,7%	40,4%	43,1%	36,6%
• mehr als 3/4 des Lebens	66	10,7%	11,1%	5,5%	7,6%
• bis zu 3/4 des Lebens	73	11,9%	12,0%	15,1%	14,0%
• bis zu 1/2 des Lebens	78	12,7%	13,0%	16,9%	16,1%
• bis zu 1/4 des Lebens	75	12,2%	12,6%	12,7%	13,3%
• weniger als 10 % des Lebens	66	10,7%	10,9%	6,7%	12,3%
Chi-Quadrat (df=8) = 30,656 > 18,31; p = 0,001					

^o Aufgrund von Rundungsdifferenzen ergeben die Prozentangaben in dieser Spalte in der Summe nicht 100.

Quelle: Eigene Berechnungen nach ASB 2002, Allbus 2002

Auch in diesem Punkt wird die Einschätzung aus dem Freiwilligensurvey 1999 nicht uneingeschränkt geteilt. BRAUN/KLAGES (2001) argumentieren, dass sich hinsichtlich der lokalen Verbundenheit zum Wohnort der Freiwilligen zwei Integrationsmuster herausgebildet hätten. Zum einen wären dies die „Alteingesessenen“, die älter sind und kirchennah in kleinen Orten tätig werden. Zum anderen werden weniger „Eingesessene“, kontakt- und lebensfreudige junge Menschen in größeren Orten freiwillig aktiv. Das erste Muster könne als „traditionell“ und das zweite Muster als „modern“ aufgefasst werden (ebd.: 51-52). Aus den Daten dieser Erhebung lassen sich diese differenzierten Muster nicht erkennen. Vielmehr wird deutlich, dass die ehrenamtlich Tätigen beim ASB – unabhängig von der Wohnortgröße und der inhaltlichen Ausrichtung – über einen sehr langen Zeitraum an ihrem derzeitigen Wohnort leben. Mehr als 41,7 Prozent wurden in ihrer derzeitigen Wohnortgemeinde geboren.

Bevor im nächsten Kapitel auf Art und Umfang des freiwilligen Engagements im untersuchten Verband näher eingegangen wird, sollen an dieser Stelle die Eckpunkte zur sozialen Struktur der ehrenamtlich Tätigen des ASB bilanziert werden.

3.2.2. Art und Umfang der ehrenamtlichen Tätigkeit

In diesem Kapitel wird dargestellt und analysiert, wie und in welchem Umfang Freiwillige des ASB in die Aufgabenerfüllung eingebunden sind. Dabei ist von Interesse, welche Tätigkeitsschwerpunkte für Ehrenamtliche im ASB geöffnet bzw. geschlossen sind. Im Zusammenhang mit der Erklärung der vorgefundenen Geschlechts-, Alters- und Bildungsstruktur wurden bereits Tätigkeitsmerkmale diskutiert und die These vertreten, dass durch die übernommene Aufgabe Anforderungsprofile bei den Freiwilligen entstehen, die wiederum ausschlaggebend für die Sozialstruktur sind. Qualifizierungs- und Persönlichkeitsanforderungen hätten daher zum Ein- bzw. Ausschluss bestimmter Bevölkerungsgruppen geführt. Dem ASB gelänge es, Freiwillige für Beschäftigungsbereiche zu gewinnen, die ein hohes Aktionspotential aufweisen. Diese Überlegungen sollen noch einmal aufgegriffen und den Ursachen auf der Ebene der Organisation nachgegangen werden. Anschließend wird beleuchtet, seit wann die Ehrenamtlichen aktiv tätig sind und wie viel Zeit sie monatlich in ihr Engagement investieren. Der Inhalt eines weiteren Abschnitts ist die Art und Weise der Vorbereitung der Freiwilligen auf ihre Tätigkeit und die Frage, ob sie den Anforderungen gewachsen sind. Schließlich wird dargestellt, in welchem Umfang ehrenamtlich Aktive die Möglichkeit nutzen, um die Arbeit und den ASB mitzugestalten.

3.2.2.1. Typische Tätigkeitsfelder der Ehrenamtlichen

Im Zusammenhang mit der Diskussion der Sozialprofile hat sich herausgestellt, dass ehrenamtliche Aktivitäten der Freiwilligen von den Beschäftigungsfeldern, in denen sie beim ASB tätig sind, abhängen bzw. diese eine wesentliche Bedeutung haben. Deshalb sollen – bevor weitere empirische Ergebnisse präsentiert werden – einige grundsätzliche Überlegungen vorangestellt werden: Es kann davon ausgegangen werden, dass der weit überwiegende Anteil der Freiwilligen sich zum Zeitpunkt der individuellen Entscheidung für die Aufnahme *einer* bestimmten ehrenamtlichen Tätigkeit entschieden hat und nicht zunächst *den* ASB als *Organisation* – also unabhängig vom Inhalt der Tätigkeit – ausgewählt hat. Vielmehr wird die Organisationswahl in direktem Zusammenhang mit der zu übernehmenden Aufgabe gestanden haben. Zum Zeitpunkt der Aufnahme des Ehrenamtes kann davon ausgegangen werden, dass der Freiwillige bestimmte Erwartungen an die zu übernehmenden Aufgaben und den ASB knüpft und davon ausgeht, dass diese erfüllt werden. Sollten Erwartung und Realität deckungsgleich sein, wird der Freiwillige die Aufgaben für eine gewisse Zeit übernehmen. Sollten allerdings Divergenzen bestehen, wird der Ehrenamtliche seine Mitwirkung wieder einstellen oder er kann versuchen, Impulse für Veränderungen in der Struktur des Vereins oder der

Dienstleistungsgestaltung zu geben. Dieses Rekrutierungsmuster ist zudem typisch für den Bereich der bezahlten Arbeit. Es wird sicherlich nur sehr wenige Mitarbeiter geben, die nicht für eine konkret zu übernehmende Aufgabe in der vorhandenen Struktur eingestellt wurden. Zumindest nach Einschätzung des Einstellenden wird es zum Zeitpunkt der Einstellung ebenfalls eine große Übereinstimmung zwischen erwarteten Persönlichkeitsmerkmalen und notwendigem Stellenprofil geben. Sollten sich später unüberwindbare Differenzen ergeben, wird das Beschäftigungsverhältnis – eventuell bereits während einer vereinbarten Probezeit – wieder beendet. Diese Rekrutierungswege von ehren- und hauptamtlichen Mitarbeitern führen dazu, dass sich strukturelle Veränderungen oder Änderungen innerhalb der Tätigkeitsbereiche, die von den zur Organisation gehörenden Akteuren initiiert wurden, nur langsam vollziehen lassen.

Hieraus folgt, dass sich Aufgabenfelder mit unterschiedlichen Traditionen herausgebildet haben. Zu den Aufgaben des ASB mit einer langjährigen Tradition gehört in erster Linie das Rettungswesen mit den Bereichen Ausbildung der Bevölkerung in Erster Hilfe, Rettungsdienst und Katastrophenschutz. Bekanntlich war das Organisieren von Hilfeleistungen nach Arbeitsunfällen das konstituierende Element des Verbandes. Seit 1888 nimmt der ASB - der jeweiligen Zeit angepasst - Aufgaben in der Gefahrenabwehr wahr. Gemessen an der Zahl der hauptamtlich Beschäftigten stellt der Bereich aber schon lange nicht mehr das Hauptaufgabenfeld dar. Zur Erinnerung soll an dieser Stelle noch einmal kurz wiederholt werden, in welchen Bereichen bezahlte Beschäftigung beim ASB stattfindet¹³⁵: 52,1 Prozent der Mitarbeiter sind in der Alten-, 11,1 Prozent in der Behinderten-, 14,3 Prozent in der Kinder-, Jugend- und Familienhilfe, 3,7 Prozent in sonstigen Einrichtungen und 18,8 Prozent im Rettungsdienst tätig. Somit findet mehr als die Hälfte der hauptamtlichen Beschäftigung im Bereich der Altenhilfe statt. In diesem Betätigungsfeld ist der ASB zwar auch schon seit Jahrzehnten tätig, allerdings hat der Ausbau erst in den Jahren nach 1987 eingesetzt.¹³⁶

Tab. 21 kann entnommen werden, in welchen Tätigkeitsbereichen ehrenamtliche Arbeit beim ASB stattfindet. Die sehr detaillierten Antworten der Probanden zu den Tätigkeitsfeldern¹³⁷ sind zu Verdichtungsebenen zusammengefasst worden, die für eine sinnvolle

¹³⁵ Vgl. hierzu Tab. 4 (: 101 dieser Arbeit).

¹³⁶ Vgl. hierzu Tab. 3 (: 94 dieser Arbeit).

¹³⁷ Die Details sind im Tabellenband V27 erkennbar.

Interpretation notwendig erscheinen und von der Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege sowie dem ASB in eigenen Veröffentlichungen gewählt wurden.

Ergänzend zu den im Zusammenhang mit der Altersstruktur erörterten Befunden sei hier noch einmal erwähnt, dass beim ASB hauptsächlich im Bereich Rettungswesen ehrenamtliche Tätigkeiten stattfinden. 61,7 Prozent der auf ehrenamtlicher Basis erbrachten Dienstleistungen entstehen im Bereich des Rettungswesens. Die Schwerpunktsetzung aus dem hauptamtlichen Beschäftigungsbereich lässt sich bei ehrenamtlich Tätigen nicht feststellen. Die größte Diskrepanz zwischen haupt- und ehrenamtlich erbrachten Leistungen ergibt sich in der Altenhilfe. Dort finden so gut wie keine ehrenamtlichen Aktivitäten statt. Die Tätigkeitspräferenzen lassen sich mit Ausnahme der über 60-Jährigen für alle Alterskohorten feststellen.

Tab. 21: Tätigkeitsbereiche ehrenamtlich Aktiver

Tätigkeitsmerkmale	gesamt ¹		davon ... % im Alter von				
	n = 1.042	in %	< 17	18-24	25-44	45-59	> 60
Tätigkeitsbereiche							
Altenhilfe	21	2,0%	-	0,5%	0,5%	7,0%	14,6%
Behindertenhilfe	25	2,4%	5,8%	6,4%	3,3%	3,8%	7,3%
Kinder-, Jugend- und Familienhilfe	72	6,9%	14,3%	9,5%	6,9%	3,7%	-
Sonstige Einrichtungen und Dienste	103	9,9%	2,9%	4,6%	7,9%	12,1%	19,5%
Rettungsdienst / Katastrophenschutz	643	61,7%	74,1%	71,8%	64,7%	46,6%	7,4%
Vorstand / Kontrollkommission	178	17,1%	2,9%	7,2%	16,7%	26,8%	51,2%
Hauptinhalte der Tätigkeit			gesamt ²				
persönliche und aktive Hilfs-, Betreuungs- bzw. Dienstleistungen			348		63,4%		
Verwaltungstätigkeit in gewählter Funktion			174		31,7%		
Organisation der Dienstleistungen, Veranstaltungen und Einsätze			152		27,7%		
Anleitung der Gruppe (Führungsfunktion)			92		16,8%		
handwerkliche Tätigkeiten			50		9,1%		
Sonstiges			46		8,4%		
Verwaltungstätigkeit (in nicht gewählten Funktionen)			24		4,4%		
Mittelbeschaffung (z. B. Mitgliederwerbung)			23		4,2%		

¹ Relativer Anteil der Nennungen. Durch Mehrfachantworten ist die Zahl der Nennungen höher als die Zahl der Probanden (N = 567), die diese Frage beantwortet haben.

² Anteil der Befragten, die die angegebene Tätigkeit als Hauptinhalt ihrer ehrenamtlichen Beschäftigung angaben. Durch Mehrfachantworten ist die Zahl der Nennungen höher als die Zahl der Probanden (N = 567), die diese Frage beantwortet haben.

Quelle: Eigene Berechnungen

Wie bereits im Zusammenhang mit der Altersstruktur diskutiert, lässt sich aus den obigen Daten auch erkennen, dass Personen mit zunehmendem Alter ihre Tätigkeit im Rettungswesen aufgeben. Die Aufgabe des Engagements in höherem Alter erscheint

schlüssig, wenn man bedenkt, dass die Aufgaben zum Teil körperlich anspruchsvoll sind. Dieser Effekt lässt sich anhand des relativen Anteils der jeweiligen Alterskohorten gut ablesen. Nannten noch 74,1 Prozent der Ehrenamtlichen, die jünger als 18 Jahre waren, den Rettungsdienst als Tätigkeitsbereich, schwindet der Anteil mit zunehmendem Alter. Unter den 25- bis 44-Jährigen beträgt die Quote noch 64,7 Prozent und bei den über 60-Jährigen beträgt sie nur noch 7,4 Prozent. Die Gremienarbeit stellt mit 17,1 Prozent der Nennungen den zweitgrößten Bereich dar, in dem Freiwillige aktiv sind. Nach den Statuten des ASB können – mit sehr wenigen Ausnahmen – nur ehrenamtlich Tätige in Vorstände oder Kontrollkommissionen gewählt werden.¹³⁸ Hier sind hauptsächlich Personen höheren Alters aktiv. Die Beteiligungsquoten innerhalb der Alterskohorten verlaufen in diesem Bereich genau umgekehrt. So nannten 7,2 Prozent der unter 18- bis 24-Jährigen und 51,2 Prozent der über 60-Jährigen die Gremienarbeit als Betätigungsfeld ihres Engagements. Hinsichtlich der Hauptinhalte der Arbeit gab der größte Anteil der Befragten (63,4 Prozent) an, in die aktive Dienstleistungserstellung eingebunden zu sein. 31,7 Prozent übernehmen Verwaltungstätigkeiten in gewählten Funktionen und 27,7 Prozent organisieren Dienstleistungen, Veranstaltungen und Einsätze. Da im Fragebogen Mehrfachantworten vorgesehen waren, lässt sich aus den Antworten erkennen, dass Probanden, die Wahlfunktionen innehaben, neben den Aufgaben aus der Wahlfunktion auch operativ Dienstleistungen erbringen.

In diesem Zusammenhang soll auch der Frage nachgegangen werden, ob eine weitgehende Trennung von haupt- und ehrenamtlicher Aufgabenwahrnehmung stattfindet. Von den Befragten gaben insgesamt 21,3 Prozent an, nicht sagen zu können, ob die von ihnen ausgeübte Tätigkeit auch in ähnlicher Form von hauptamtlich Angestellten übernommen wird. Eine strikte Trennung zwischen haupt- und ehrenamtlicher Tätigkeit findet bei 41,7 Prozent der Ehrenamtlichen statt und 37 Prozent übernehmen Aufgaben, die sowohl von Ehren- als auch Hauptamtlichen wahrgenommen werden (vgl. lfd. Nr. 35 im Tabellenanhang).

¹³⁸ Nach Ziffer IX. der Bundesrichtlinie über „Vorstandsmitglieder und Mitglieder von Kontrollkommissionen ... ihre Tätigkeit ehrenamtlich aus. Die Wahl von hauptamtlichen Mitarbeitern (einschließlich Geschäftsführern und Zivildienstleistenden) aller Organisationsstufen des ASB und seiner Gesellschaften in Vorstände und Kontrollkommissionen ist nicht zulässig. Für die Wahl hauptamtlicher Mitarbeiter in Vorstände regionaler Gliederungen kann es Ausnahmen geben, nicht jedoch für Geschäftsführer und Mitarbeiter im Anstellungsverband bzw. in dem Verband, der Mehrheitsgesellschaft ist. ... Ausnahmen ... sind nur mit Genehmigung des Ausschusses der übergeordneten Organisationsstufe zulässig. Bei Ablehnung der Genehmigung ist die Wahl insoweit ungültig.“

Resümierend lässt sich feststellen, dass es dem ASB bisher nicht in spürbarem Umfang gelungen ist, alle Tätigkeitsbereiche für Ehrenamtliche zu öffnen. Vielmehr findet eine starke Fokussierung der Freiwilligenarbeit auf das Rettungswesen statt. In Beschäftigungsbereichen, die sich nicht aus den traditionellen Aufgabenfeldern ergeben haben, findet hingegen keine ehrenamtliche Tätigkeit statt. Dieser Befund wird wie folgt erklärt: Bei der Etablierung von neuen – nicht in der Tradition verankerten – wohlfahrtsstaatlichen Dienstleistungen hat der ASB die Erfüllung der Aufgaben hauptsächlich bezahlten Kräften übertragen. Somit sind in den neuen Aufgabenfeldern von Beginn an Strukturen entstanden, in denen bezahlte Kräfte und ehrenamtlich tätige Vorstände „gelernt“ haben, die Aufgabenwahrnehmung ohne das Engagement von Freiwilligen zu organisieren. In Bereichen, in denen eine vollständige Refinanzierung der Aufwendungen durch soziale Sicherungssysteme erfolgt, ist dieser Effekt am deutlichsten zu erkennen. Umgekehrt hat die „Beharrlichkeit“ der Organisation dazu beigetragen, dass trotz Kostenübernahmen durch Versicherungsträger im Bereich des Rettungswesens Dienstleistungen auf ehrenamtlicher Basis erbracht werden. Dass der Bereich der Altenhilfe nicht grundsätzlich für freiwilliges Engagement geschlossen ist, zeigen Erfahrungen anderer Träger (KLAES ET AL. 2004, BRENDGENS/BRAUN 2001). Die Tatsache, dass es privat-gewerbliche Anbieter für weite Bereiche der vom ASB angebotenen rettungsdienstlichen Leistungen gibt, legt nahe, dass sich diese Aufgaben auch ohne bürgerschaftliches Engagement wahrnehmen lassen. Beide Beispiele unterstreichen, dass die Ursachen für stattfindendes oder ausbleibendes Engagement nicht bei den Freiwilligen, sondern bei der Organisation zu suchen sind.

Der Schlüssel für die Etablierung eines ausgewogenen Verhältnisses zwischen haupt- und ehrenamtlicher Tätigkeit in *jedem* Beschäftigungsfeld wird in der (Lern-)Fähigkeit des ASB als Organisation liegen (PANKOKE 2002a: 80). ARGYRIS/SCHÖN (2002: 19-44) haben grundsätzliche Ausführungen zu lerntheoretischen Handlungsmustern in Organisationen entwickelt, die sich auch in Bezug auf Freiwilligenarbeit anwenden lassen. Für die Erklärung von Lernprozessen in Organisationen sind demnach zwei Ebenen zu betrachten. Erstens sind geteilte Werte und Normen, die in Leitbildern manifestiert werden, notwendige Voraussetzung für die gemeinsame Arbeit, damit sich die Akteure¹³⁹ daran ausrichten können. Zweitens ist eine Verbindung mit den tatsächlichen Handlungen – den so genannten „theories-in-use“ – der Organisation notwendig. Dieses, nach

¹³⁹ Im Fall des ASB sind haupt- und ehrenamtlich Tätige die im Fokus stehenden Akteure.

innen und außen gerichtete Leitbild hat der ASB. So wird in der Präambel zur Bundesrichtlinie in Bezug auf Freiwilligenarbeit normiert:

„Der ASB kann seine Aufgaben nur verwirklichen, wenn er verantwortungsbewusste und motivierte freiwillig Engagierte sowie hauptamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für sich gewinnt. Er gewährt ihnen die geeigneten Rahmenbedingungen und den nötigen Gestaltungsspielraum. Sie arbeiten gleichwertig und vertrauensvoll zusammen. Dabei tritt der ASB für die Gleichstellung von Frauen und Männern ein.

Einen wesentlichen Beitrag zur Hilfeerbringung leisten seine Mitglieder. Ihnen gibt die demokratische Struktur der Mitgliederorganisation die Möglichkeit, über Grundfragen zu entscheiden. Dabei hat das freiwillige Engagement, das auch die ehrenamtliche Mitwirkung in Gremien umfasst, eine besondere Bedeutung. Der ASB setzt sich für Strukturen ein, die den Stellenwert unentgeltlicher Bürgerarbeit in der Gesellschaft stärken. Ein wichtiger Bestandteil ist hierbei auch die Förderung junger Menschen und ihre Heranführung an den ASB.“

Für erfolgreich verlaufende organisationale Lernprozesse reicht es aber eben nicht aus, dass eine Organisation „nur“ handlungsleitende Normen entwickelt, vielmehr ist eben die Verbindung mit den tatsächlichen Handlungen erforderlich. Mit anderen Worten ausgedrückt: der Verband muss als zweiten Baustein seine Leitlinien in konkretes tägliches Handeln umsetzen. Und dabei kommt es weniger darauf an, dass freiwilliges Engagement öffentlich problematisiert wird, vielmehr bedarf es eines ständigen Prozesses der Abstimmung und Einigung darüber, welche Verhaltensweisen zur Stärkung des Verbandes auf der Ebene der bezahlten und der ehrenamtlichen Tätigkeit sinnvoll sind und auf welche Weise die Handlungen zur Erreichung der übergeordneten Verbandsziele beitragen. Mitglieder lernen in diesen Situationen *für* die Organisation, und durch die Ergebnisse ihrer Lernprozesse werden die Handlungsmuster *auf* die Organisation übertragen.¹⁴⁰ Folgt man ARGYRIS/SCHÖN (2002), werden Lernprozesse in Organisationen dann angestoßen, wenn entweder (1) Veränderungen in der Umwelt auftreten oder (2) die Akteure erkennen, dass zwischen Leitbild und praktizierten Handlungen Divergen-

¹⁴⁰ Sehr vergleichbar ist dieses Argumentationsmuster mit dem Makro-Mikro-Makro-Schema Colemans. Er argumentiert, dass ein Makrophänomen ein anderes Makrophänomen bedingt, indem es zuerst auf die Akteure wirkt und dadurch Randbedingungen setzt. Orientieren sich die Handlungen der Akteure an den neuen Randbedingungen, entstünde durch die Summe der geänderten Handlungen das neue Makrophänomen.

zen bestehen (ebd.: 43-44). Die im Leitbild des ASB normierten „geeigneten Rahmenbedingungen“ für ein gutes Zusammenwirken von ehrenamtlicher und bezahlter Arbeit finden sich zumindest nicht in allen Bereichen wieder. An diesem Punkt müsste der ASB ansetzen und die Wahrnehmung der Akteure schärfen, um einen Veränderungsprozess von innen zu initiieren.

Als nächster Schritt wird den zeitlichen Dimensionen des freiwilligen Engagements beim ASB nachgegangen.

3.2.2.2. Zeitliche Dimensionen der ehrenamtlichen Tätigkeit

Die Dimension „Zeit“ nimmt im Konzept des sozialen Kapitals eine wichtige Rolle ein. Bourdieus Analysen zur Folge braucht die Akkumulation von Kapital eben Zeit. Erst durch das Aufwenden von Zeit und den damit einhergehenden möglichen Entbehrungen und Entsaugungen entsteht die dem (sozialen) Kapital „innewohnende Kraft, die dafür sorgt, dass nicht alles gleich möglich oder gleich unmöglich ist“ (BOURDIEU 1983: 183). Zeit ist deshalb so wichtig, weil sie vom Akteur persönlich aufgebracht werden muss und das Delegationsprinzip deshalb nicht greift. Die aufgewendete Zeit stellt die Investition des Akteurs in sein soziales Beziehungsgeflecht dar.

Die Höhe der Investition kann dabei auf zwei Ebenen gemessen werden. Zum einen in der Dauer des ehrenamtlichen Engagements und zum anderen in der Zeit, die regelmäßig für das Engagement aufgewendet wird. Es wird allerdings zugestanden, dass gerade die Dauer des Engagements im Wesentlichen von den Strukturbesonderheiten von Vereinen und insbesondere von Großvereinen abhängig sein wird. In solchen Organisationsformen ist ehrenamtliches Engagement mit einer großen Kontinuität verbunden (VOGT 2005: 52, OTTNAD ET AL. 2003: 55). Diese Besonderheiten widersprechen aber nicht der Vorstellung der Kapitaltheorie, dass der Akteur ein Investitionsmotiv hat und er zur Erzielung von zukünftigen Kooperationserträgen zum Zeitpunkt der Investition zunächst auf direkten Verzehr seiner Ressourcen verzichtet. In dieser Lesart ist nicht entscheidend, in welcher Organisationsform der Akteur ehrenamtlich tätig wird.

In Tab. 22 sind Gesamtdaten zur Dauer der Tätigkeit – differenziert nach Alterskohorten – dargestellt. Wie zu erwarten war, gibt es eine langfristige Bindung zwischen dem ASB und seinen Freiwilligen. Insgesamt bekleiden 6,3 Prozent der Befragten erst seit einem Jahr ein Ehrenamt und rund ein Drittel ist zwischen einem und fünf Jahren aktiv. Auch hier wird noch einmal deutlich, dass Mitglieder des ASB in jungen Jahren oder erst wieder im fortgeschrittenen Alter die ehrenamtliche Tätigkeit aufgenommen haben.

Probanden im Alter ab 45 Jahren bleiben dem ASB über Jahre hinweg treu. So ist die Quote der Befragten, die seit mehr als 20 Jahren tätig sind, in dieser Alterskohort mit 33 Prozent am höchsten. Andererseits legen die Probanden ihr Ehrenamt in Lebensphasen bis 44 Jahren nieder. Sind noch etwa ein Drittel der Befragten im Alter zwischen 25 bis 44 Jahren seit fünf bis zehn Jahren aktiv, sinkt die Quote bei den über 45-Jährigen auf 17 Prozent. Die gleiche Tendenz lässt sich auch in der Gruppe der Freiwilligen erkennen, die auf eine 10- bis 15-jährige Tätigkeit zurückblicken. Die Ursache hierfür wird – wie bereits mehrfach und ausführlich dargestellt – in den Anforderungen gesehen, die die Tätigkeit an den Aktiven stellt.

Tab. 22: Dauer der Tätigkeit in Jahren

Dauer der Tätigkeit	gesamt		davon ... % im Alter von				
	N = 631	in %°	< 17	18-24	25-44°	45-59	> 60
mehr als 20 Jahre	62	9,8%	-	-	5,7%	33,0%	2,9%
20 bis 15 Jahre	50	7,9%	-	-	10,0%	13,0%	14,7%
15 bis 10 Jahre	96	15,2%	-	1,6%	21,2%	14,0%	32,4%
10 bis 5 Jahre	174	27,6%	5,0%	28,1%	31,2%	17,0%	17,6%
5 bis 1 Jahre	209	33,1%	65,0%	58,6%	28,1%	18,0%	5,9%
weniger als 1 Jahr	40	6,3%	30,0%	11,7%	3,7%	5,0%	26,5%

° Aufgrund von Rundungsdifferenzen ergeben die Prozentangaben in dieser Spalte in der Summe nicht 100.

Quelle: Eigene Berechnungen

In Tab. 23 wird der regelmäßige Aufwand an Zeit dargestellt, den ehrenamtlich Tätige beim ASB erbringen: Zunächst ist festzuhalten, dass der überwiegende Anteil der Probanden aus allen Alterskohorten sehr regelmäßig Zeit für das ehrenamtliche Engagement aufwendet. Seltener als einmal im Monat werden über alle Altersgruppen 15,3 Prozent der Befragten tätig. Mehr als 70 Prozent der Befragten sind mehrmals im Monat für den Verband tätig. Besonderheiten, die sich aus der organisationalen Struktur oder den Aufgabeninhalten ergeben haben, sind nicht erkennbar. So entspricht die Häufigkeit der ehrenamtlichen Tätigkeit den Werten des Freiwilligen surveys 1999 (ROSENBLADT VON 2001: 93).

In Stunden ausgedrückt sind die befragten Ehrenamtlichen im arithmetischen Mittel 26,1 Stunden pro Monat aktiv. Die Spannbreiten der aufgewendeten Zeit sind allerdings sehr breit. Sie reichen von weniger als 5 Stunden (15,3 Prozent) bis hin zu mehr als 60 Stunden im Monat (7,3 Prozent). Dieser Befund ergibt sich für alle Alterskohorten, wobei die Unterschiede im Zeitaufwand in der Gruppe der über 60-Jährigen am größten sind. Um die durch die Spannweiten entstandenen Ausreißerwerte auszugleichen, erscheint die Angabe des Median sinnvoll. Er liegt bei 20 Stunden über alle Gruppen und

bei 9,5 Stunden in der Gruppe der über 60-Jährigen. Insgesamt gilt: hochaktiv sind die sehr jungen Ehrenamtlichen und weniger aktiv sind Befragte, die älter als 60 Jahre sind.

Tab. 23: Monatlicher Zeitaufwand für die Tätigkeit

Zeitaufwand	gesamt		davon ... % im Alter von				
	N = 609	in %	< 17	18-24	25-44	45-59	> 60
Häufigkeit							
• täglich	42	6,9%	-	4,8%	7,2%	9,4%	9,1%
• mehrmals in der Woche	126	20,6%	10,5%	19,0%	21,5%	22,9%	18,2%
• einmal in der Woche	68	11,2%	42,1%	13,5%	8,4%	13,5%	6,1%
• mehrmals im Monat	207	34,0%	42,1%	38,9%	33,7%	28,1%	30,3%
• einmal im Monat	73	12,0%	-	9,5%	13,1%	9,4%	24,2%
• seltener	93	15,3%	5,3%	14,3%	16,1%	16,7%	12,1%
Umfang in Stunden	N = 562	in %	< 17	18-24	25-44°	45-59°	> 60°
• bis zu 5 Std. im Monat	86	15,3%	10,5%	11,9%	13,2%	22,0%	31,3%
• 6 Std. bis 10 Std. im Monat	104	18,5%	26,3%	15,3%	17,9%	18,7%	31,3%
• 11 Std. bis 20 Std. im Monat	126	22,4%	5,3%	25,4%	23,8%	22,0%	9,4%
• 21 Std. bis 40 Std. im Monat	149	26,5%	26,3%	27,1%	29,1%	19,8%	18,8%
• 41 Std. bis 60 Std. im Monat	56	10,0%	21,1%	9,3%	8,9%	13,2%	6,3%
• mehr als 60 Std. im Monat	41	7,3%	10,5%	11,0%	7,0%	4,4%	3,1%
• Mittelwert		26,1	32,6	28,5	26,7	22,3	17,9
Standardabweichung		25,2	29,0	26,8	25,3	21,7	22,1
• Median		20,0	27,0	20,0	20,0	16,0	9,5

° Aufgrund von Rundungsdifferenzen ergeben die Prozentangaben in dieser Spalte in der Summe nicht 100.

Quelle: Eigene Berechnungen

3.2.2.3. Vergütungen als Bestandteil der Anerkennungskultur

Im Zusammenhang mit der Beschreibung unterschiedlicher Formen gemeinwohlorientierten Engagements und letztlich der Eingrenzung des Untersuchungsfeldes wurde der Frage nachgegangen, inwieweit die Zahlung einer wie auch immer gearteten Entschädigung dem Anspruch an ein Ehrenamt zuwiderläuft. Unstrittig ist, dass, sobald mit dem Engagement eine erwerbsmäßige Tätigkeit – sei sie auch gering entlohnt – ausgeübt wird, keine ehrenamtliche Tätigkeit mehr vorliegt. Auf den Seiten 37ff. dieser Arbeit wurden ausführlich mögliche Abgrenzungsprobleme diskutiert und dafür plädiert, den Anspruch auf absolute Unentgeltlichkeit nicht zu eng auszulegen. Letztlich ist die unbürokratische Zahlung einer Entschädigung Ausdruck einer Wertschätzung und somit Teil der Anerkennungskultur des Engagements. Daher erschien es opportun, die Einschät-

zung des untersuchten Verbandes darüber, ob jemand ehrenamtlich tätig ist oder nicht, zu übernehmen und die Probanden zu fragen, ob und in welcher Höhe sie Vergütungen erhalten haben. Hierauf soll nachfolgend die Antwort gegeben werden.

Knapp drei Viertel der Befragten erhalten keine Vergütung für ihre Tätigkeit bzw. 26,8 Prozent der Probanden wird ein Entgelt gezahlt. Insoweit entspricht das Ergebnis der grundsätzlichen Erwartung, dass in einem gewissen Umfang an Aktive ein Entgelt gezahlt wird. Anders verhält es sich bei der Betrachtung der Antworten, die nach Alterskohorten gegliedert sind. Überraschend ist, dass in der Gruppe der 18- bis 24-Jährigen rund ein Viertel und in der Gruppe der 25- bis 44-Jährigen knapp 60 Prozent der Befragten eine Vergütung erhalten. Freiwillige anderer Alterskohorten erhalten so gut wie kein Entgelt.

Der Befund ist insoweit erstaunlich, da die Quoten der Befragten, die eine Vergütung erhalten, deutlich von den Ergebnissen des Freiwilligensurveys 1999 abweichen. Dort gaben über alle Tätigkeitsbereiche und auch im Bereich des Rettungswesens nur sechs Prozent der Probanden an, eine Vergütung oder ein Honorar zu erhalten (ROSENBLADT VON 2001: 117).

Hinsichtlich der Art der Vergütung existieren beim ASB im Wesentlichen zwei Modelle.¹⁴¹ Rund 40 Prozent der Ehrenamtlichen, die eine Vergütung erhalten, wird ein monatliches Entgelt in der Größenordnung zwischen 10 und 250 Euro gezahlt. Der Mittelwert der monatlichen Vergütung liegt bei 88 Euro und der Median bei 60 Euro. In zwei Fällen erreicht die monatliche Vergütung eine Größenordnung von 325 Euro. Bei der anderen Gruppe der Aktiven, die eine Vergütung erhalten (rund 53 Prozent¹⁴²), erfolgt eine Abrechnung nach Zeit. Hier reicht die Spanne von 75 Cent bis 13,50 Euro je Stunde. Der Mittelwert liegt bei 4,47 Euro und der Median bei 4,50 Euro je Stunde. Mehr als acht Euro je Stunde haben insgesamt sechs Befragte erhalten. Bei rund 64 Prozent der Befragten dieser Vergütungsart liegt das Stundenentgelt unter 5,50 Euro. Darüber hinaus erhalten mehr als die Hälfte der Befragten eine Kosten- und Aufwandsentschädigung, wobei das Instrument der pauschalen Aufwandsvergütung in einem Viertel der Fälle gewählt wurde. Keinerlei Kostenerstattung erhält knapp die Hälfte der Befragten.

¹⁴¹ Vgl. hierzu auch die Angaben im Tabellenanhang (Ifd. Nr. 34).

¹⁴² Die Differenz zu 100 Prozent kommt dadurch zustande, dass zwar 157 Probanden angeben, eine Vergütung zu erhalten, aber nur 146 der Probanden Auskünfte zur Höhe gemacht haben.

Tab. 24: Vergütungen und Erstattungen¹⁴³

Vergütungen / Erstattungen	gesamt		davon ... % im Alter von				
	N = 585	in %	< 17	18-24	25-44	45-59	> 60
Vergütungen							
erhalten keine Vergütung	428	73,2%					
erhalten eine Vergütung	157	26,8%	1,9%	24,8%	59,9%	9,6%	3,8%
Erstattungen	N = 594	in %°	< 17	18-24	25-44	45-59°	> 60
Fahrt- und Kostenerstattung	106	17,8%	38,9%	12,8%	18,8%	17,0%	18,2%
pauschale Aufwandsentschädigung	149	25,1%	16,7%	23,2%	26,9%	22,3%	27,3%
sonstige Vergünstigungen	20	3,4%	-	3,2%	4,0%	2,1%	3,0%
Fahrtkosten und pauschale Erstattung	26	4,4%	-	4,8%	4,9%	3,2%	3,0%
Fahrtkosten und sst. Vergünstigung	4	0,7%	-	2,4%	0,3%	-	-
keinerlei Erstattungen	289	48,7%	44,4%	53,6%	45,1%	55,3%	48,5%

° Aufgrund von Rundungsdifferenzen ergeben die Prozentangaben in dieser Spalte in der Summe nicht 100.

Quelle: Eigene Berechnungen

Es stellt sich nun die Frage, wie die Ergebnisse zu bewerten sind. Die Zahlung einer Vergütung oder einer Kostenpauschale scheint beim ASB Bestandteil der Anerkennungskultur des Engagements zu sein. Gerade im Spannungsfeld zwischen bezahlter und ehrenamtlicher Aufgabenwahrnehmung bzw. in einem Aktionsumfeld, das von Marktmechanismen geprägt ist, scheint die Monetarisierung des Ehrenamtes ein probates Mittel zu sein, um Wertschätzung gegenüber den Aktiven auszudrücken. VOGT (2005: 54) beschreibt (mit Bezug auf weitere Autoren), dass der Dritte Sektor derzeit Veränderungsprozessen unterliegt, die sich u. a. in dem Leitbild der *Modernisierung* ausdrücken ließen. Demnach würden Bürger in Bezug auf ihr ehrenamtliches Engagement immer mehr eine Kosten-Nutzen-Abwägung vornehmen und wären nur dann zum Engagement bereit, wenn sich die individuelle Investition unmittelbar lohnen würde. Der Ertrag müsse sich in Form von Qualifikationsgewinnen oder dem Zugewinn an Selbsterfahrung spürbar bemerkbar machen, also Elemente aufweisen, die in der Literatur mit dem „neuen“ Ehrenamt in Verbindung gebracht werden. Mit der Monetarisierung des Engagements versucht der ASB – als ein Akteur aus dem Bereich des klassischen „alten“ Ehrenamtes – Elemente des „Neuen“ bei sich zu verankern.

¹⁴³ Von den insgesamt 632 Probanden haben 585 Aktive die Frage nach der Zahlung einer Vergütung bzw. 594 Probanden nach der Zahlung von Erstattungen beantwortet.

Dass der ASB dabei das Instrument der Zahlung von Vergütungen wählt oder Freiwillige eine Vergütung einfordern, liegt auf der Hand. Gerade Wohlfahrtsverbände orientieren sich stark an den im politischen Raum gesetzten Rahmenbedingungen, da die Bezahlung ihrer Dienstleistungen zu einem großen Anteil aus öffentlichen Haushalten erfolgt (OTTNAD ET AL. 2003: 32). Und genau aus dem politischen Raum werden den Akteuren zur Anreizsteigerung für bürgerschaftliches Engagement Instrumente angeboten, die auf eine Monetarisierung abstellen. So stellt die Bundesregierung in einer Imagebroschüre unter der Überschrift „Auf dem Weg zu einer modernen Zivilgesellschaft“ fest, dass zu „den politischen Leistungen, die das bürgerschaftliche Engagement spürbar fördern, ... die Aufwandsentschädigung aus öffentlichen Kassen [gehört]. Seit Januar 2002 muss für Beträge bis zu 154 Euro im Monat keine Einkommens- oder Lohnsteuer mehr entrichtet werden. Wie der Übungsleiterfreibetrag sind auch die Aufwandsentschädigungen sozialversicherungsfrei“ (PRESSE- UND INFORMATIONSAKT DER BUNDESREGIERUNG 2005: 33). Insofern bewegen sich die vom ASB gezahlten Vergütungen durchaus im unteren Bereich und stellen – zumindest im einkommens- und lohnsteuerrechtlichen Sinne – keine Erwerbseinkünfte dar, sondern sind Ausdruck eines „modernen“ bürgerschaftlichen Engagements, folgt man der Einschätzung der Bundesregierung.

Im nächsten Abschnitt wird erörtert, über welche Zugangswege Freiwillige die ehrenamtliche Arbeit beim ASB aufgenommen haben, welche Voraussetzungen sie erfüllen müssen und wie sie sich notwendige Qualifikationen angeeignet haben. Ferner wird aufgezeigt, an welchen Stellen Freiwillige Verbesserungspotentiale sehen und welche Erwartungen sie an die Tätigkeit beim ASB knüpfen.

3.2.2.4. Zugangswege und Rahmenbedingungen

Begonnen wird mit der Analyse der Zugangswege beim ASB, um die bereits mehrfach diskutierte These der für bestimmte Bevölkerungsgruppen geschlossenen Rekrutierungswege in intermediäre Organisationen aus einem anderen Blickwinkel zu überprüfen. Dabei soll nicht auf Basis von Sozialprofilen argumentiert werden, sondern der Blick darauf gerichtet werden, über welchen konkreten Weg der Freiwillige zu seinem Engagement gekommen ist. Dies ist sinnvoll, weil der Begriff der „Rekrutierung“, neben der Beschreibung der herkunftsmäßigen Zusammensetzung der Mitglieder von Gruppen, Organisationen und sozialen Schichten, eben auch auf einen aktiven Prozess der Auswahl schließen lässt. Es stellt sich demnach die Frage, ob die Gewinnung der Freiwilligen ein aktiver Prozess der Organisation oder der ihr angehörenden Akteure ist. Aus dem Ergebnis kann geschlossen werden, ob die In- bzw. Exklusion bestimmter Personengruppen das Ergebnis (bewussten) Handelns der Mitglieder des Verbandes ist oder

ob andere Mechanismen dazu geführt haben. Inwieweit Freiwillige tatsächlich als Ergebnis eines aktiven Prozesses zu ihrem Engagement gefunden haben, ist aus den Antworten, die in Tab. 25 zusammengefasst wurden, herausgearbeitet worden.

Der ASB rekrutiert tatsächlich den größten Anteil seiner Freiwilligen durch Akteure, die zur Organisation gehören. 39 Prozent der Probanden gaben an, durch andere ehrenamtlich Tätige und 19,7 Prozent durch hauptamtlich Beschäftigte angesprochen worden zu sein. Weitere 5,1 Prozent haben durch Familienmitglieder oder Freunde den Zugang zum ASB gefunden.

Tab. 25: Zugangswege zum Ehrenamt im ASB

Zugang zum ASB	gesamt ¹		davon ... % im Alter von				
	n = 791	in %	< 17	18-24	25-44	45-59	> 60
Ansprache durch Ehrenamtliche	246	39,0%	50,1%	34,2%	27,1%	32,3%	41,5%
Ansprache durch Hauptamtliche	124	19,7%	8,3%	12,9%	13,2%	23,1%	32,6%
Sonstiges	104	16,5%	16,7%	11,6%	13,9%	13,1%	13,0%
Verbleib nach Zivildienst	89	14,1%	-	15,5%	14,8%	-	-
Ersatzdienst (Wehr- bzw. Zivildienst)	88	13,9%	-	12,9%	11,6%	11,5%	4,3%
Wechsel Organisation	47	7,4%	8,3%	3,2%	6,6%	7,7%	4,3%
Ansprache Familie oder Freunde	32	5,1%	8,3%	3,9%	3,9%	3,8%	4,3%
Teilnahme am Erste-Hilfe-Kurs	25	4,0%	-	2,6%	3,9%	3,1%	-
Eigeninitiative	24	3,8%	8,3%	3,2%	2,3%	5,4%	-
hauptamtliche Tätigkeit	12	1,9%	-	-	2,7%	-	-

¹ Ausgewiesen wird der relative Anteil der Probanden, die den jeweiligen Punkt genannt haben. Durch Mehrfachantworten ist die Zahl der Nennungen höher als die Zahl der Probanden (N = 631), die diese Frage beantwortet haben.

Quelle: Eigene Berechnungen

Von einer starken Positivauswahl der Engagierten durch Führungskräfte des Verbandes kann bei den Freiwilligen ausgegangen werden, die nach Ableistung des Zivildienstes eine ehrenamtliche Tätigkeit aufgenommen haben. Im Zuge der Besetzung der Zivildienststelle wird es ein Auswahlverfahren gegeben haben, auf dessen Basis der Verantwortliche überzeugt war, dass der Bewerber für die Mitarbeit im Verband geeignet ist. Der Anteil der Probanden, die auf diesem Weg die ehrenamtliche Tätigkeit aufgenommen haben, beträgt 14,1 Prozent. Gleiche Auswahlmuster wird es auch bei Ersatzdienstleistenden geben. Zum Eintritt der Rechtsfolge, keinen Wehr- oder Zivildienst während der Dauer der Tätigkeit leisten zu müssen, ist eine Vereinbarung zwischen ASB und Ehrenamtlichem erforderlich. Diese Vereinbarung werden Führungskräfte des ASB wahrscheinlich nur dann abschließen, wenn sie davon überzeugt sind, dass der potentielle Ehrenamtliche zum Verband „passt“. Insofern wird die Auswahl der Freiwilligen in diesem Bereich, der von insgesamt 13,9 Prozent der Probanden als Zugangsweg an-

gegeben wurde, selektiv vorgenommen. Letztlich muss die Führungskraft davon ausgehen, dass es zu einer langfristigen Zusammenarbeit kommt, da der Mindestverpflichtungszeitraum für den Eintritt der wehrdienstbefreienden Wirkung sechs Jahre beträgt. Nur in 3,8 Prozent der Fälle hat der Freiwillige die Initiative ergriffen und ist auf den ASB zugegangen. Im Umfang von vier Prozent konnten Teilnehmer von Erste-Hilfe-Kursen überzeugt werden, nach Absolvierung des Lehrganges für den Verband freiwillig tätig zu werden. Wesentliche Unterschiede innerhalb der Alterskohorten lassen sich nicht erkennen. Die weiteren Antworten, die von „Aushang in der Schwimmhalle“ über „günstige Lage zur Wache“ bis zu „Neugier“ reichten, konnten nicht mehr zu einer sinnvollen Verdichtungsebene zusammengeführt werden und werden unter „Sonstiges“ im Umfang von 16,5 Prozent ausgewiesen. Die gegebenen Antworten können dem Tabellenanhang (Ifd. Nr. 28) entnommen werden.

Die Analyse hat gezeigt, dass nur ein sehr geringer Anteil von Freiwilligen durch Eigeninitiative das Engagement beim ASB aufgenommen hat. Der Verband rekrutiert in dem Sinne „seine“ Freiwilligen, dass es sich um einen aktiven Prozess handelt, der von den Akteuren des Verbandes maßgeblich beeinflusst wird. Im Ergebnis werden nur Personen angesprochen, von denen man glaubt, dass sie zum Verband und zur Aufgabe passen. Hier liegt der Schlüssel für die Integration von bildungsfernen Gruppen. Wenn der ASB weite Teile der Bevölkerung für Engagement gewinnen will, muss er die Gewinnung von Freiwilligen institutionalisieren und sich zu einer Service-Agentur wandeln. Dazu gehört, Menschen aus benachteiligten Bevölkerungsgruppen durch Netzwerkkontakte aus dem Engagement heraus und durch Kurse bzw. Weiterbildungsangebote Hilfestellung bei der Bewältigung des wirtschaftlichen Strukturwandels zu geben. Dies würde breiten Bevölkerungsschichten ermöglichen, sich soziales Kapital – durch bürgerschaftliches Engagement – anzueignen.

In diesem Kontext ist von Interesse, ob Freiwillige besondere Kenntnisse und Erfahrungen brauchen, um das Ehrenamt auszuführen und welche Anforderungen an sie beim ASB gestellt werden – und zwar beides aus Sicht der Aktiven. Die Probanden wurden daher zunächst grundsätzlich gefragt, ob sie bestimmte Kenntnisse benötigen und wenn ja, wie sie sich diese angeeignet haben. Ferner wurden ihnen Antwortmöglichkeiten¹⁴⁴ zu der Frage nach den Anforderungsprofilen gegeben und sie wurden gebeten, auf einer

¹⁴⁴ Die Antwortkategorien sind in Anlehnung an den Freiwilligensurvey 1999 gewählt worden.

Skala von eins bis fünf Angaben darüber zu machen, in welchem Umfang sie über bestimmte Fähigkeiten verfügen müssen.

Die Antworten sind in Tab. 26 und Tab. 27 zusammengestellt. Mehr als 90 Prozent der freiwillig Tätigen des ASB benötigen spezielle Kenntnisse und Erfahrungen, um das Ehrenamt ausführen zu können. Nur 8,2 Prozent der Probanden gaben an, ohne besondere Erfahrungen auszukommen. In der Gruppe der sehr jungen und der älteren Probanden gaben überproportional viele Befragte an (20 Prozent), ohne spezielle Kenntnis die Tätigkeit verrichten zu können. Die Ehrenamtlichen wurden zu einem sehr großen Anteil durch den Verband auf die Tätigkeit vorbereitet und durch Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung geschult. 72,9 Prozent der Befragten durchliefen eine Ausbildung, die mit einer abschließenden Prüfung endete. 32,4 Prozent gaben an, ein Seminar oder einen Kurs besucht zu haben, der ohne eine Prüfung abgeschlossen wurde. Durch die eigene Berufsausbildung bzw. durch die berufliche Tätigkeit wurden insgesamt 45,1 Prozent der Aktiven für die Ausübung der ASB-Tätigkeit vorbereitet und ein gutes Drittel der Befragten konnte Erfahrungen, die sie im täglichen Leben gesammelt haben, nutzen. Junge Probanden nutzen die Möglichkeit der Weiterbildung mehr als ältere Ehrenamtliche. So beträgt der Anteil der Engagierten, die älter als 60 Jahre sind und die Weiterbildungsmaßnahmen mit abschließenden Prüfungen besucht haben, nur noch 18,2 Prozent während er in der Gruppe der unter 17-Jährigen bei 56 Prozent liegt.

Tab. 26: Kenntnisse und Erfahrungen

Kenntnisse und Erfahrungen	gesamt		davon ... % im Alter von				
	N = 631	in %	< 17	18-24	25-44	45-59	> 60
besondere Kenntnisse und Erfahrungen werden nicht benötigt	52	8,2%	20,0%	8,6%	5,7%	10,0%	20,0%
besondere Kenntnisse und Erfahrungen werden benötigt	579	91,8%	80,0%	91,4%	94,3%	90,0%	80,0%
Aneignung durch:	<i>n</i> = 1.106 ¹						
• eigenen Beruf	263	45,1%	-	13,8%	24,8%	30,2%	36,4%
• Aus- und Weiterbildung (mP) ²	425	72,9%	56,0%	47,2%	39,9%	27,4%	18,2%
• Aus- und Weiterbildung (oP) ²	189	32,4%	24,0%	19,5%	16,4%	19,0%	7,3%
• Lebenserfahrung	201	34,5%	20,0%	16,4%	17,1%	19,5%	32,6%
• Sonstiges	28	4,8%	-	3,1%	1,8%	3,9%	5,5%

¹ Ausgewiesen wird der relative Anteil der Probanden, die den jeweiligen Punkt genannt haben. Durch Mehrfachantworten (*n*) ist die Zahl der Nennungen höher, als die Zahl der Probanden (*N* = 583), die diese Frage beantwortet haben.

² mit abschließender Prüfung (mP) bzw. ohne abschließende Prüfung (oP)

Quelle: Eigene Berechnungen

Die Antworten zu den Anforderungsprofilen entsprechen weitestgehend den Ergebnissen, die im Freiwilligensurvey 1999 erzielt wurden (ROSENBLADT VON 2001: 96-102).

Auch beim ASB steht die Fähigkeit, gut mit Menschen umgehen zu können, an erster Stelle. Mehr als 83,5 Prozent der Probanden (vgl. lfd. Nr. 31 im Tabellenanhang) gaben an, in Bezug auf diese Fähigkeit stark gefordert zu sein; der Mittelwert der Antworten, wie in Tab. 27 erkennbar, liegt bei 4,29. Einsatzbereitschaft (Mittelwert von 4,25), das Meistern von schwierigen Situationen (Mittelwert von 4,11), Fachwissen (Mittelwert von 4,03) und die Belastbarkeit (Mittelwert von 3,99) wurden von mehr als der Hälfte der Probanden als Fähigkeit eingestuft, die sie in starkem Maße für die Ausübung der Tätigkeit benötigen. Weniger stark, aber gleichwohl gefordert, sind Organisationstalent, Führungsqualitäten und die Fähigkeit, gut mit Behörden umgehen zu können.

Tab. 27: Tätigkeitsanforderungen

Anforderungen an die Tätigkeit	Antworten auf einer Skala von 1 bis 5		
	σ	Mittelwerte	gar nicht in starkem Maße
gut mit Menschen umgehen	0,952	4,29	⊗
Einsatzbereitschaft	0,929	4,25	⊗
gut schwierige Situationen meistern	1,014	4,11	⊗
Fachwissen	1,034	4,03	⊗
Belastbarkeit	1,074	3,99	⊗
Organisationstalent	1,202	3,43	⊗
Führungsqualität	1,286	3,28	⊗
gut mit Behörden umgehen	1,311	2,69	⊗

Quelle: Eigene Berechnungen

Insgesamt 58,4 Prozent der Befragten sind nach ihrer Einschätzung den Anforderungen an die Tätigkeit immer gewachsen, 33,3 Prozent manchmal überfordert und 8,3 Prozent manchmal unterfordert (vgl. lfd. Nr. 30 im Tabellenanhang). Auch in Bezug auf diesen Befund stimmen die Angaben der Probanden mit den Daten des Freiwilligen surveys 1999 überein. So gaben dort ebenfalls 33 Prozent der Befragten, die im Rettungsdienst bzw. bei der freiwilligen Feuerwehr aktiv sind, an, gelegentlich überfordert zu sein (ROSENBLADT VON 2001: 101).

Als nächstes soll geklärt werden, welchen Stellenwert die ASB-Tätigkeit bei den Befragten hat. Die Probanden sollten dazu die aus Tab. 28 ersichtlichen Angaben machen, die im Zuge der Auswertung Werten von eins bis vier zugeordnet wurden. Für 17 Prozent ist das Engagement beim ASB sehr wichtig. Für drei von fünf Befragten nimmt die ehrenamtliche Tätigkeit einen wichtigen Stellenwert in ihrem Leben ein. Weniger wichtig ist das Engagement für 23,6 Prozent der Befragten.

Auffällig sind wieder die Unterschiede in den Alterskohorten. Die Mittelwerte liegen in den Gruppen der sehr jungen und der älteren Probanden mit 1,9 am niedrigsten. Es sei

daran erinnert, dass gerade junge Menschen – in Zeit gemessen – hochaktiv sind, offenbar allerdings mit einer niedrigeren emotionalen Bindung als bei Personen, die höheren und mittleren Alters sind.

Tab. 28: Wichtigkeit der Tätigkeit

Wichtigkeit	gesamt		davon ... % im Alter von				
	N = 629	in %	< 17	18-24	25-44	45-59	> 60
Wert 1: sehr wichtig	107	17,0%	30,0%	18,0%	15,6%	18,0%	17,1%
Wert 2: wichtig	374	59,4%	55,0%	53,8%	58,1%	65,0%	80,0%
Wert 3: weniger wichtig	130	20,7%	15,0%	22,7%	23,4%	16,0%	2,9%
Wert 4: gar nicht wichtig	18	2,9%	-	5,5%	2,9%	1,0%	-
Mittelwert		2,1	1,9	2,2	2,1	2,0	1,9
Standardabweichung		0,7	0,7	0,8	0,7	0,6	0,4

Quelle: Eigene Berechnungen

Nachstehend soll aufgezeigt werden, welche Erwartung ehrenamtlich Tätige im Verband in Bezug auf weitere Rahmenbedingungen haben. In Tab. 29 werden die Daten zu den Erwartungen der Befragten zusammengefasst. Den Probanden wurde die Möglichkeit gegeben, auf einer Skala von eins bis sechs anzugeben, wie wichtig ihnen die aus der Tabelle ersichtlichen Punkte sind.

Tab. 29: Erwartungen an die Tätigkeit

Erwartungen an die Tätigkeit	Antworten auf einer Skala von 1 bis 6			
	σ	Mittelwerte	ganz unwichtig	sehr wichtig
Spaß haben	1,083	5,26		⊗
Menschen helfen	1,016	5,20		⊗
Erfahrungen erweitern	1,253	4,97		⊗
Menschen treffen	1,250	4,76		⊗
Etwas für das Gemeinwohl tun	1,162	4,69		⊗
Einfluss auf die Gestaltung nehmen	1,433	4,21		⊗
Probleme in die Hand nehmen	1,398	4,16		⊗
Entscheidungsmöglichkeiten haben	1,466	4,12		⊗
Beruflichen Nutzen ziehen	1,796	3,61		⊗
Anerkennung finden	1,557	3,61		⊗
Eigene Interessen vertreten	1,563	3,56		⊗

Quelle: Eigene Berechnungen

Die Antworten spiegeln das Bild wider, das aus anderen empirischen Studien bekannt ist (ROSENBLADT VON 2001: 112-116). Die Erwartungshaltung der Befragten besteht aus einer Kombination von Motiven, bei denen Freude bringende Aktivitäten, die Erfül-

lung altruistischer Bedürfnisse und die Mitgestaltungsmöglichkeiten der Arbeit im Vordergrund stehen. Alle in Tab. 29 genannten Punkte sind aus der Sicht von mehr als der Hälfte der Befragten eher wichtig. Bei Antwortkategorien, die die eigene Nutzenmaximierung in den Fokus rücken, geben – auch in dieser Studie – die Befragten an, dass sie diese Erwartungen zwar auch an die Tätigkeit knüpfen, sie aber nicht so wichtig sind.

Um einen weiteren Blick auf den individuellen Nutzen des Engagements zu werfen, wurden die Probanden an einer späteren Stelle im Fragebogen noch einmal konkret gefragt, ob ihnen das Ehrenamt in ihrem Leben genutzt hat. Zum einen wurden sie wieder mit Hilfe einer geschlossenen Frage (47) mit vorgegebener Antwortskala befragt. So gaben 64,4 Prozent der Befragten an, dass sie die gewonnenen Erfahrungen aus dem Ehrenamt im privaten Umfeld nutzbar machen konnten. 35,6 Prozent sahen in dem Engagement keine Nutzen stiftende Wirkung. Die Erfahrung im beruflichen Bereich konnten 59,7 Prozent der Freiwilligen nutzen und 40,3 Prozent nicht. Nach Einschätzung von 59,8 Prozent der Probanden sind die im ASB gewonnenen Beziehungen für sie nicht nützlich; anders sahen das 40,2 Prozent. Je älter die Befragten werden, umso weniger Nutzen konnten sie aus dem Engagement ziehen. So nehmen die Mittelwerte in allen Alterskohorten linear zum Ansteigen des Alters bei den Antworten auf alle drei Fragen ab (vgl. lfd. Nr. 41 im Tabellenanhang).

Zum anderen wurden die Ehrenamtlichen gebeten, kurz in eigenen Worten darzulegen, „ob sie aus dem, was sie im Ehrenamt machen, auch in anderen Lebenssituationen profitieren können“ (Frage 46). 475 Probanden sind dieser Bitte gefolgt und haben ihren Nutzen in kurzen Stichworten beschrieben.¹⁴⁵ 30,2 Prozent der Befragten gaben an, durch ihr Engagement sozial kompetenter geworden zu sein. Genannt haben die Probanden Stichworte wie: Verbesserung der Lebensqualität sowie Steigerung der Team- und Konfliktfähigkeit. 15,7 Prozent konnten die Erfahrungen aus der ASB-Tätigkeit nutzen, um Selbstvertrauen und den individuellen Erfolg zu erhöhen. Sie gaben beispielsweise an, Erfolgserlebnisse und Hilfsbereitschaft erfahren und damit ein besonderes Gefühl von Verantwortung gewonnen zu haben. 17,1 Prozent der Aktiven nannten

¹⁴⁵ Im Zuge der Auswertung wurden die Antworten zunächst auf gleiche oder vergleichbare Stichworte geprüft und zu Antwortgruppen zusammengefasst. In einem weiteren Schritt wurden die gesamten Antworttexte von insgesamt vier weiteren Personen unabhängig voneinander und unabhängig von der vom Verfasser der Arbeit vorgenommenen Kategorisierung den Antwortgruppen zugewiesen. In der Auswertung sind die Kategorien berücksichtigt worden, die von der Mehrheit der insgesamt fünf Personen als die zutreffendste Beschreibung eingestuft wurde.

die Aneignung von Fachwissen als etwas, was sie aus dem Ehrenamt mitgenommen haben und bei 7,1 Prozent hat das Engagement geholfen, beruflichen Nutzen aus Geschäftsbeziehungen zu ziehen. Wenig oder keinen Nutzen hatten 5,1 Prozent der Probanden.

Die Antworten auf die offene Frage haben gezeigt, dass es den Probanden gelungen ist, sich so genannte „Soft Skills“¹⁴⁶ anzueignen. Diese Fähigkeiten spielen seit einigen Jahren im beruflichen Alltag von Fach- und Führungskräften eine wichtige Rolle, da sich in arbeitsteiligen Prozessen Teamwork und motivierende sowie die Kreativität fördernde Arbeits- und Führungsstile als besonders erfolgreich etabliert haben (BUNDESANSTALT FÜR ARBEIT 2002: 1644 u. 1694-1695 u. 1700). Insofern mögen die Probanden den unmittelbaren Nutzen ihres Engagements nicht erkannt haben, tatsächlich haben sie sich aber Fähigkeiten angeeignet, die sie in ihrem beruflichen Umfeld nutzbar einsetzen konnten.

Als letzter Themenblock dieses Abschnitts werden die Verbesserungspotentiale beschrieben, die die Probanden in Bezug auf Rahmenbedingungen für ihr Engagement sehen. Auch zu diesem Komplex wurden den Ehrenamtlichen zunächst Fragen gestellt, die dem Freiwilligensurvey 1999 entsprachen. Die Befragten wurden gebeten, auf einer Skala von eins bis sechs anzukreuzen, in welchem Maße für die aus der Tabelle ersichtlichen Punkte Verbesserungsbedarf besteht. Der Wert eins steht für „gar keinen Bedarf“ und der Wert sechs für „sehr hohen Bedarf“. Die Antworten sind Tab. 30 zu entnehmen. Auch hier ist das Antwortverhalten der Probanden dieser Studie vergleichbar mit den Ergebnissen des Freiwilligensurveys 1999.

An erster Stelle zur Verbesserung der Rahmenbedingungen rangiert die Bereitstellung von finanziellen Mitteln. Vier von fünf Ehrenamtlichen sehen hierin Verbesserungspotentiale für ihre Arbeit. Der Mittelwert der Antworten liegt bei 4,59. Den Ausbau des Weiterbildungsangebotes wünschen sich 70 Prozent. Hohen Bedarf sehen die Befragten bei der Verbesserung der fachlichen Unterstützung, dem Abbau der Bürokratie und der Verbesserung der Mitsprache. Die Mittelwerte liegen zwischen 3,90 und 3,95. Jeder zweite Ehrenamtliche meint, dass sein Engagement mehr durch hauptamtlich beschäf-

¹⁴⁶ Zu den „Soft Skills“ zählen Kompetenzen im zwischenmenschlichen Bereich wie Team-, Kommunikations- und Konfliktfähigkeit sowie Empathie.

tigte Kräfte gewürdigt werden sollte und weniger als die Hälfte der Probanden sehen die Notwendigkeit, die öffentliche Anerkennung zu erhöhen.

Tab. 30: Verbesserungspotentiale

Verbesserungspotentiale	Antworten auf einer Skala von 1 bis 6			
	σ	Mittelwerte	gar kein Bedarf	sehr hoher Bedarf
Finanzmittel für Ausstattung	1,461	4,59		⊗
Weiterbildungsangebot ausweiten	1,431	4,18		⊗
fachliche Unterstützung	1,430	3,95		⊗
Abbau von Bürokratie	1,601	3,94		⊗
verbesserte Mitsprache	1,496	3,90		⊗
Anerkennung durch hauptamtliche Kräfte	1,635	3,85		⊗
öffentliche Anerkennung	1,713	3,27		⊗

Quelle: Eigene Berechnungen

Die Antworten auf die geschlossene Frage werden durch Erkenntnisse aus den Antworten zu drei offenen Fragen ergänzt (vgl. zu den Antworten lfd. Nrn. 53, 54 und 56 im Tabellenanhang). Die Probanden wurden gebeten, in kurzen Stichworten zu beschreiben, wie das Zusammenwirken zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen in ihrem Bereich klappt, ob es etwas gibt, was ihnen nicht gefallen oder sie gestört hat. Und schließlich wurden sie gefragt, was sie am ASB ändern würden, wenn sie einen Wunsch frei hätten. Die Auswertung erfolgte, wie in Fußnote 145 beschrieben. Zunächst wird mit dem Zusammenwirken von Haupt- und Ehrenamtlichen begonnen. Die Frage wurde von 141 Probanden (= 22,3 Prozent) nicht beantwortet. 44,6 der Befragten empfinden das Zusammenwirken als gut. Die Antworten reichten von einer sehr eindeutig guten Positionierung bis hin zu der Aussage, dass die Einschätzung über die Qualität der Zusammenarbeit personen- bzw. qualifikationsabhängig sei. Eine neutrale Position nehmen 13,6 Prozent der Ehrenamtlichen ein. Sie meinen, dass die Zusammenarbeit von Person zu Person variiert oder keine Frage von haupt- oder ehrenamtlicher Beschäftigung ist, sondern es auf die Person ankommt. Schlechte Erfahrungen im Zusammenwirken haben 19,5 Prozent der Probanden gemacht.

Die Frage nach „Störfaktoren“ wurde von 40,7 Prozent der Befragten nicht beantwortet. Ganz und gar zufrieden mit ihrem Ehrenamt äußerten sich zwölf Prozent der Befragten. Über fehlende Anerkennung und Partizipation klagten insgesamt 11,2 Prozent. Sie gaben an, dass sie mehr Dank und Anerkennung bekommen möchten sowie gerne größere Mitsprachemöglichkeiten hätten. Mit den wirtschaftlichen Rahmenbedingungen sind 6,3 Prozent nicht zufrieden und Verbesserungen in Bezug auf strukturelle Rahmenbedingungen wurden von 15,6 Prozent der Ehrenamtlichen angeführt. Genannt wurden Aspekte wie der Abbau von Kommunikationshemmnissen, ein schlechtes Zeitmanage-

ment, die zeitliche Belastung oder die Starrheit der Organisation bzw. die Vorgaben durch den Bundes- oder Landesverband. Zu zwischenmenschlichen Schwierigkeiten ist es bei 14,1 Prozent der Befragten gekommen.

Die Frage nach einem freien Wunsch in Bezug auf die ASB-Gestaltung wurde von 37,5 Prozent der Aktiven nicht beantwortet. An erster Stelle stehen bei den Änderungsvorstellungen mit 17,9 Prozent Veränderungen der Organisationsstruktur, die mit einer verbesserten bzw. effizienteren Kommunikation einhergehen. Als nächstes wünschen sich die Ehrenamtlichen Änderungen, die monetäre Aspekte und die finanzielle Ausstattung des Verbandes beinhalten. Die Erhöhung der Professionalität wird von 7,3 Prozent der Probanden angegeben. Damit meinen sie Ansprüche an die Qualifikation beim Besetzen von Positionen oder die Erhöhung der Effizienz bei der Dienstleistungserstellung. Konkrete Einzelmaßnahmen haben 8,5 Prozent der Befragten vorgeschlagen. „Nichts“ würden 6,2 Prozent der Befragten ändern und „alles“ wollten vier Ehrenamtliche einer Änderung unterziehen.

Insgesamt wurden die offenen Fragen von einer hohen Anzahl von Probanden nicht beantwortet. Die Ursache wird darin gesehen, dass es aufwendiger für den Befragten war, diese Art von Fragen umfassend zu beantworten. Zudem stellen die gegebenen Antworten zum Teil auf Aspekte ab, die nicht in der unmittelbaren Einflussphäre des ASB liegen. So wird es dem ASB nur bedingt gelingen, pauschal mehr wirtschaftliche Mittel für die wohlfahrtspflegerische Arbeit durch Änderung von Rahmenbedingungen einzunehmen. Gleichwohl sind aus den Antworten Verbesserungspotentiale für Engagement erkennbar geworden, die in den geschlossenen Fragen nicht enthalten waren. Dazu gehört im Kern die Ausgestaltung der konkreten Arbeitsabläufe und der Kommunikationswege im Verband. Mängel im Personal- und Freiwilligenmanagement wirken sich demnach hemmend auf die Motivation der Ehrenamtlichen – und wahrscheinlich auch auf andere Mitarbeitergruppen – aus. Der ASB müsste an diesem Punkt ansetzen und seine inneren Freiwilligenstrukturen einer optimalen Aufbau- und Ablaufstruktur anpassen, um die Effizienz vorhandener Strukturen zu steigern. Eine derartige Organisationsstruktur schafft ein vertrauensvolles Betriebsklima und begünstigt Interaktionen. Auf diese Weise entstehen durch die unternehmerischen und sozialen Transaktionen insgesamt geringere Kosten, weil die vorhandenen Ressourcen zielorientierter eingesetzt werden können.

3.2.2.5. Gestaltungsmöglichkeiten im Ehrenamt

Partizipation im untersuchten Verband findet auf zwei Ebenen statt. Zum einen in Form der Mitarbeit bei der Erstellung sozialer Dienstleistungen und zum anderen aus der Position des Mitgliedes heraus, das am institutionalisierten Willensbildungsprozess des Verbandes beteiligt ist. Aussagen darüber, in welchem Umfang ehrenamtlich Aktive bei der operativen Erstellung der Dienstleistungen mitwirken, wurden in den vorherigen Abschnitten ausführlich behandelt. An dieser Stelle soll der Blick auf die verbandspolitische Dimension gerichtet werden.

Ehrenamtliches Engagement findet im ASB zu einem Anteil von knapp 90 Prozent in den regionalen Gliederungen statt. Sechs Prozent der Befragten sind in mehr als einer Verbandsebene, also neben dem Engagement vor Ort, auch noch beim Landes- und/oder Bundesverband tätig und vier Prozent sind nur auf der Ebene der Dachverbände aktiv. In drei Viertel der örtlichen Verbände finden regelmäßige Treffen der Ehrenamtlichen statt und 63,9 Prozent der Befragten gaben an, dass dort gemeinsame Feiern zwischen haupt- und ehrenamtlich Tätigen stattfinden. Von getrennten Feiern nur für Ehrenamtliche wussten 29,7 Prozent der Befragten zu berichten und 18,4 Prozent gaben an, dass in der lokalen Gliederung Feiern nur für bezahlte Kräfte ausgerichtet werden. Schließlich gaben 9,8 Prozent der Probanden an, dass in ihrer Gliederung Supervisionen angeboten werden (vgl. lfd. Nr. 42 im Tabellenanhang). Aktiv an den jährlichen Mitgliederversammlungen im Zeitraum von 1988 bis 2002 haben 34 Prozent der Befragten regelmäßig teilgenommen. 20,3 Prozent sind gelegentlich und sieben Prozent nur zu den alle vier Jahre stattfindenden Versammlungen mit Wahlen gegangen. 21,4 Prozent der Befragten haben nicht an diesen Veranstaltungen teilgenommen, 8,2 Prozent wussten nicht, dass eine Versammlung stattgefunden hatte und 5,2 Prozent machten sonstige Angaben.

Im Verein sind die Mitgliederversammlungen nach den Statuten das höchste Organ, in dem die Meinungsbildung stattfinden soll. Von diesen Möglichkeiten machen allerdings nur eine geringe Anzahl der Ehrenamtlichen regelmäßigen Gebrauch. Von den Probanden, die allerdings angaben, an den Mitgliederversammlungen teilgenommen zu haben, haben 70,9 Prozent sich aktiv zu Wort gemeldet, 26,2 Prozent Anträge an die Versammlung gestellt, 54,6 Prozent für Ämter kandidiert und 52,9 Prozent haben versucht, andere Mitglieder von ihrer Meinung zu überzeugen (vgl. lfd. Nr. 43 im Tabellenanhang). Zusammengefasst lässt sich feststellen, dass wenige Ehrenamtliche die formellen Partizipationsmöglichkeiten nutzen, aber die, die hiervon Gebrauch machen, bringen sich aktiv in den Meinungsbildungsprozess ein. Deshalb wurde überprüft, ob hinsichtlich des Teilnahmeverhaltens an den Versammlungen Unterschiede zwischen den Personen festgestellt werden konnten, die reklamiert haben, Verbesserungsbedarf bei der Ausgestal-

tung von Mitsprachemöglichkeiten zu sehen und denen, die keinen Bedarf hierfür haben. Sowohl in der Gruppe „keinen Bedarf“ (Items 1-3) bzw. „Bedarf“ (Items 4-6) und bei den Probanden, die „gar keinen Bedarf“ (Item 1) bzw. „sehr hohen Bedarf“ (Item 6) gesehen haben, konnten keine signifikanten Unterschiede festgestellt werden. Insgesamt wurde das oben beschriebene Bild im Teilnahmeverhalten bei den Probanden vorgefunden.

Schließlich wurden die Probanden gebeten, in einer offenen Frage in kurzen Stichworten zu erläutern, welche Möglichkeiten sie ganz persönlich haben, ASB-Arbeit mitzugestalten. 463 Befragte (= 73,3 Prozent) sind der Bitte gefolgt und haben Angaben gemacht.¹⁴⁷ 40,5 Prozent der Ehrenamtlichen gestalten die von ihnen übernommenen Aufgaben mit. Die Antworten reichten von pauschalen Antworten wie „sehr gute“ bis hin zu konkreten Beschreibungen, worin die Ausgestaltungsmöglichkeiten bestehen. Weitere 7,8 Prozent der Befragten nahmen eine neutrale Position ein und 22,5 Prozent der Befragten gaben an, keinen Einfluss auf die Ausgestaltung ihrer Arbeit zu haben. Insgesamt konnte aus den Antworten der Probanden nicht geschlossen werden, dass den Freiwilligen in der Untersuchungseinheit eine untergeordnete und abhängige Stellung „als ‚Helfer‘ und (nicht als ‚Mitglied‘)“ eingeräumt wird, wie dies von OFFE/FUCHS (2001: 485) als typisches Strukturmerkmal von Freiwilligenarbeit in Wohlfahrtsverbänden beschrieben wird. Sowohl in zeitlicher als auch in inhaltlicher Form wirken die Befragten bei der Dienstleistungserstellung im ASB mit.

Im folgenden Abschnitt werden abschließend die Parameter analysiert, die einen besonderen Stellenwert im Konzept des sozialen Kapitals haben.

¹⁴⁷ Die Auswertung erfolgte wie in Fußnote 145 beschrieben.

3.2.3. Positionen und Meinungen zu gesellschaftlichen Fragen

Wie auf den Seiten 59ff. dieser Arbeit ausführlich beschrieben, spielen im Konzept des sozialen Kapitals Vertrauen, Bürgersinn und Normen der Reziprozität eine entscheidende Rolle. Diese Aspekte sind – mit den Worten der Kapitaltheorie ausgedrückt – die Güter des sozialen Kapitals. Insofern ist von Interesse, in welchem Umfang die Befragten über diese Güter verfügen und ob sich hinsichtlich des Bestandes Unterschiede zwischen ehrenamtlich Tätigen und anderen Bürgern nachweisen lassen, die eben kein Ehrenamt ausüben. Insoweit runden die folgenden Darstellungen das Bild des Freiwilligen ab und ergänzen die im bisherigen Verlauf der Arbeit beschriebenen soziodemografischen Grundlagendaten sowie die zeitlichen und inhaltlichen Dimensionen des Engagements.

3.2.3.1. Vertrauen

Vertrauen ist ein zentraler Faktor im Konzept des sozialen Kapitals (vgl. hierzu Seiten 63ff. dieser Arbeit). Dabei wird auf interpersonelles Vertrauen gegenüber fremden Personen (generalisiertes Vertrauen) und auf Vertrauen gegenüber Institutionen (Institutionenvertrauen) abgestellt. In die Befragung wurden daher die Fragen aufgenommen, die aus anderen Studien bekannt sind. Für die Beurteilung, ob sich im Verlauf der letzten Jahre Veränderungen ergeben haben – wie diese vor allem von PUTNAM (1993, 1995) in seinen klassischen Werken herausgearbeitet wurden – ist allerdings der Grad der Veränderung in den Vertrauenskomponenten von besonderem Interesse. Historische Angaben liegen für die Untersuchungsstichprobe nicht vor, so dass hier nur ein Vergleich mit den Allbus-Daten, die im annähernd gleichen Zeitraum erhoben wurden, erfolgen kann. Auf Basis dieser Arbeit ist es zu einem späteren Zeitpunkt allerdings möglich, zu überprüfen, in welcher Weise sich Einstellungen von Ehrenamtlichen in einem Wohlfahrtsverband im Zeitablauf verändert haben.

Die Antworten auf die Frage, inwieweit man den meisten Menschen trauen kann, sind in Tab. 31 zusammengefasst. Jeder Fünfte Ehrenamtliche in der ASB-Stichprobe meint, dass man im Umgang mit Fremden nicht vorsichtig genug sein kann. Der Anteil ist deutlich niedriger als bei Personen, die ein anderes Ehrenamt ausüben. In der Allbus-Stichprobe gaben 39 Prozent an, dass man Vorsicht im Umgang mit Fremden walten lassen sollte. Der Anteil der Befragten, die dieser Meinung sind, beträgt 46,6 Prozent bei Personen, die kein Ehrenamt ausüben. Diese deutlichen Unterschiede ergeben sich nicht im Hinblick auf das andere Ende der Skala, das starke Vertrautheit ausdrückt. Insgesamt meinten 22,6 Prozent der ASB-Befragten, Fremden vertrauen zu können. In der Allbus-

Stichprobe sind dies 25,7 Prozent, die ein Ehrenamt ausüben, und 21,2 Prozent, die keiner freiwilligen Tätigkeit nachgehen. Die größten Unterschiede ergeben sich in der Gruppe derer, die eine differenzierte Betrachtung haben. 56,9 Prozent der Freiwilligen des ASB gaben an, dass es zur Beurteilung, ob man jemandem vertrauen könne, „darauf ankäme“. In der Allbus-Stichprobe sind dies 35,3 Prozent mit und 32,2 Prozent ohne freiwilliges Engagement. Die Unterschiede zwischen den Stichproben sind signifikant.

Tab. 31: Generalisiertes Vertrauen

Generalisiertes Vertrauen	Vergleichsstichproben			
	ASB 2002		Allbus 2002	
	N = 594	bereinigt	mit Ehrenamt	ohne Ehrenamt
man muss vorsichtig sein	122	20,5%	39,0%	46,6%
kommt darauf an	338	56,9%	35,3%	32,2%
man kann vertrauen	134	22,6%	25,7%	21,2%
Chi-Quadrat (df=4) = 151,239 > 9,49; p = 0,000				

Quelle: Eigene Berechnungen nach ASB 2002, Allbus 2002

Das Fazit aus den Antworten ist, dass bei Personen, die einer ehrenamtlichen Tätigkeit nachgehen, in einem höheren Maße die Abwesenheit von Misstrauen zu beobachten ist. Dieser Effekt tritt in der ASB-Stichprobe am deutlichsten zu Tage.

Als weiterer Analyseschritt wird das Vertrauen in Institutionen überprüft. Dazu wurden den Probanden eine Reihe von Organisationen genannt und gebeten, auf einer Skala von eins bis sechs anzugeben, in welchem Maße sie den jeweiligen Organisationen vertrauen.¹⁴⁸ Zur besseren Übersicht werden die im Fragebogen genannten Institutionen zu folgenden Gruppen zusammengefasst:

- ▶ Recht und Ordnung
Bundesverfassungsgericht, Justiz und Polizei

- ▶ Demokratie und Politik
Bundestag, Bundesregierung und Parteien

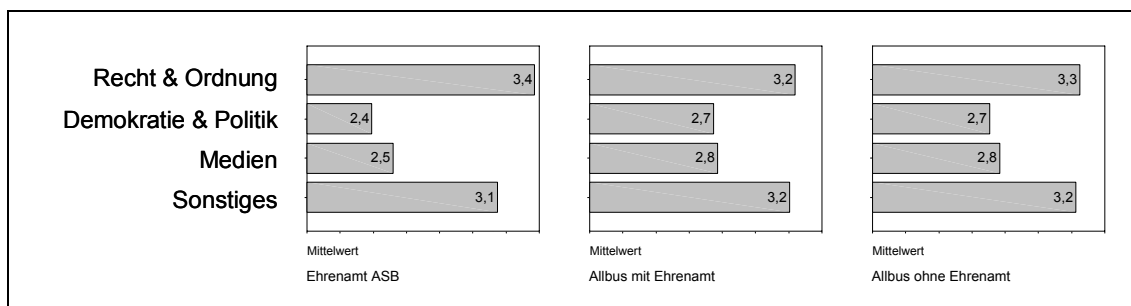
¹⁴⁸ Die Antwortskala im Allbus-Fragebogen stimmt nicht mit der Skala des hier verwendeten Fragebogens überein. Dort wurden sieben Items zur Beurteilung angeboten. Aus diesem Grund wurden die Items 6 und 7 im Allbus-Datensatz zum Wert 6 zusammengefasst, um einen Vergleich zu ermöglichen.

- ▶ Medien
Fernsehen und Zeitungswesen

- ▶ Sonstige
Hochschulen, Gesundheitswesen und Kirchen

Aus den Antworten wurden die Mittelwerte gebildet, die aus Abb. 8 ersichtlich sind. Das höchste Vertrauensniveau haben Probanden gegenüber Institutionen, die Recht und Ordnung verkörpern. Deutlich weniger Vertrauen bringen sie Institutionen des politischen und demokratischen Umfelds sowie den Medien entgegen. Gegenüber Hochschulen, dem Gesundheitswesen und den Kirchen steigt das Bürgervertrauen wieder an. Auffällig ist, dass das Vertrauensniveau gegenüber den rechtsstaatlichen Institutionen in der jeweiligen Gruppe und zwischen den Vergleichsstichproben gleich verteilt ist. Das Vertrauen gegenüber dem Bundesverfassungsgericht ist bei den ASB-Probanden höher und zur katholischen Kirche niedriger als bei der Durchschnittsbevölkerung (vgl. lfd. Nr. 50 im Tabellenanhang).

Abb. 8: Institutionenvertrauen



Quelle: Eigene Berechnungen nach ASB 2002, Allbus 2002

In einem weiteren Schritt wurde aus den Angaben ein Vertrauensindex für alle genannten Institutionen gebildet und die Ergebnisse in Tab. 32 zusammengefasst. Insgesamt haben die Probanden der ASB-Stichprobe weniger Vertrauen gegenüber den angegebenen Institutionen als Befragte des Allbus. 12,3 Prozent der Bürger ohne ehrenamtliche Betätigung und 10,2 Prozent der Befragten mit Engagement haben (sehr) großes Vertrauen gegenüber Institutionen. Beim ASB sind dies hingegen nur 8,1 Prozent. Auch in der Gruppe der Befragten, die mittleres Vertrauen haben, liegen die ASB-Befragten mit 74,1 Prozent am unteren Ende. Mittleres Vertrauen haben von den engagierten Durchschnittsbürgern 81,5 Prozent und von denen ohne Ehrenamt 77,7 Prozent. Die Gruppe derjenigen, die wenig Vertrauen gegenüber Institutionen haben, ist mit 17,6 Prozent in der ASB-Stichprobe im Vergleich zum Allbus-Datensatz in etwa doppelt so groß.

Wie bereits im Zusammenhang mit der Darstellung der Sozialprofile diskutiert, sollen die Ergebnisse auf mögliche Störvariablen untersucht werden. Die geringe Vertrauensintensität gegenüber Institutionen könnte mit dem Bildungsabschluss in Zusammenhang stehen. Insofern soll der Bildungsabschluss als Störvariable angesehen werden und auf eine mögliche Scheinkorrelation mit Hilfe des partiellen Korrelationskoeffizienten untersucht werden. Die Ergebnisse sind im Tabellenanhang (vgl. PCC6) dargelegt. Der signifikante Unterschied in der Vertrauensintensität bleibt bestehen, d. h. die Befragten des ASB haben weniger Vertrauen in Institutionen.

Tab. 32: Vertrauensintensität

Vertrauen in Institutionen	Vergleichsstichproben			
	ASB 2002		Allbus 2002	
	N = 582	bereinigt	mit Ehrenamt	ohne Ehrenamt
gar kein Vertrauen	1	0,2%	0,2%	0,3%
wenig Vertrauen	103	17,6%	8,1%	9,7%
mittleres Vertrauen	431	74,1%	81,5%	77,7%
großes Vertrauen	47	8,1%	10,2%	11,9%
sehr großes Vertrauen	0	-	-	0,4%

Chi-Quadrat (df=8) = 43,468 > 15,21; p = 0,000

Quelle: Eigene Berechnungen nach ASB 2002, Allbus 2002

Die Ursache für die niedrigere Vertrauensintensität widerspricht nicht zwingend den Annahmen der Sozialkapitaltheorie, sondern kann durchaus Ausdruck von „Civic Engagement“ sein. Gerade Probanden eines Wohlfahrtsverbandes, deren Tätigkeit im Spannungsfeld zwischen Marktmechanismen und hoheitlicher Aufgabenerfüllung stattfindet, haben häufiger Kontakt zu Repräsentanten der genannten Institutionen und hierdurch unter Umständen eine insgesamt kritische Distanz zu rechtsstaatlichen Institutionen entwickelt.

3.2.3.2. Politik und Demokratie

In diesem Abschnitt werden das Interesse der Probanden an Politik, ihre Präferenzen gegenüber einer bestimmten politischen Partei und Angaben dazu, ob sie an öffentlichen Wahlen teilgenommen haben, dargestellt. Die Erkenntnisse sind insofern von Interesse, da im Putnamschen Konzept des Sozialkapitals durch ehrenamtliches Engagement demokratiefördernde Effekte entstehen, und zwar dadurch, dass bürgerschaftliches Engagement das Interesse des Einzelnen an öffentlichen Anliegen und die Bereitschaft zur

Teilnahme an öffentlichen Wahlen fördert. Darin besteht der im Konzept dargestellte Nutzen für die demokratische Ordnung.¹⁴⁹

Tatsächlich sind die befragten Ehrenamtlichen überdurchschnittlich stark an Politik interessiert. Von den Befragten gaben 4,5 Prozent an, sich überhaupt nicht für Politik und 34,6 Prozent sich nicht so stark für Politik zu interessieren. Mithin haben insgesamt 39,1 Prozent kein Interesse an der Politik. Zum Vergleich: Im SOEP¹⁵⁰ gaben 17 Prozent der Befragten an, überhaupt kein und 49 Prozent wenig Interesse an Politik zu haben. Kumuliert betrachtet sind dies 66 Prozent. Starkes Interesse äußerten 44 Prozent und sehr stark interessiert sind 16,9 Prozent der ASB-Probanden. Von den Durchschnittsbürgern des SOEP interessieren sich 27 Prozent stark bzw. sieben Prozent sehr stark für Politik.

Wie in der Fußnote 150 dargestellt, ist ein Vergleich mit dem Allbus-Datensatz nur eingeschränkt möglich. Die Ursache liegt darin, dass dort eine „mittlere“ Antwortkategorie für Politikinteresse angeboten wurde, die in der in dieser Umfrage genutzten Frage nicht enthalten war. Deshalb wurde zuvor auf die Darstellung der Unterschiede verzichtet. Gleichwohl wurden die Antworten umcodiert, um eine Überprüfung von Scheinkorrelationen zu ermöglichen. Es wurde angenommen, dass nicht die ehrenamtliche Tätigkeit Ursache für das erhöhte Politikinteresse ist, sondern der höhere Bildungsabschluss der Probanden. Unter Ausschluss des Bildungsniveaus als Störgröße besteht kein signifikanter Zusammenhang mehr zwischen der ehrenamtlichen Tätigkeit und dem Politikinteresse ($p=0,712$, vgl. hierzu PCC 5 im Tabellenanhang.)

Die Beteiligung an öffentlichen Wahlen ist bei den ASB-Probanden sehr hoch. So gaben 94,4 Prozent der Befragten an, an der letzten Bundestagswahl, 89,6 Prozent an der letzten Landtagswahl und 85,3 Prozent an den letzten Kommunalwahlen teilgenommen zu haben. Auch wenn für diese Frage keine Vergleichsdaten vorliegen, ist erkennbar, dass die Quote deutlich über der der Durchschnittsbevölkerung liegt.

¹⁴⁹ Diese Argumente wurden ausführlich auf den Seiten 68f. dieser Arbeit diskutiert.

¹⁵⁰ Eine Kategorie, die mit der im ASB-Fragebogen vergleichbar wäre, ist im Allbus-Datensatz nicht trennscharf enthalten, so dass für die Frage die Daten des SOEP zum Vergleich herangezogen werden sollen. Zum SOEP vgl. Fußnote 93.

Schließlich wurden die Probanden nach ihrer Parteienpräferenz befragt. Dazu gaben die Ehrenamtlichen an, dass sie – ganz allgemein gesprochen – folgende Parteienpräferenz haben:

▶ SPD	24,0%
▶ CDU / CSU	16,8%
▶ FDP	3,6%
▶ Bündnis 90 / Grüne	8,6%
▶ Republikaner / DVU / NPD	0,3%
▶ PDS	2,9%
▶ andere Partei	1,9%

16,2 Prozent haben keine Parteienpräferenz und 25,7 Prozent der Befragten wollten keine Angaben machen. Auch zu dieser Frage liegen keine Vergleichsdaten vor, die einen unmittelbaren Abgleich ermöglichen. Im Allbus-Datensatz wurden unterschiedliche Items gewählt, so dass eine Verzerrung der Antworten nicht ausgeschlossen werden kann. Gleichwohl ist erkennbar, dass die SPD als Partei von einer größeren Quote der Probanden bevorzugt wird, als dies für andere Parteien zutrifft. Zum Zeitpunkt der Umfrage stießen beide großen Volksparteien in der öffentlichen Wahrnehmung auf gut 40 Prozent Zustimmung.

Resümierend lässt sich feststellen, dass insgesamt betrachtet die Probanden der Untersuchungsstichprobe sich stärker als der Durchschnittsbürger für öffentliche Anliegen interessieren. Insbesondere die sehr hohe Beteiligung an öffentlichen Wahlen kann als Indiz hierfür gewertet werden.

3.2.3.3. Normen der Reziprozität

Normen der Reziprozität stellen einen sozialen Verhaltenskodex dar, nach dem sich Menschen in soziale Beziehungen begeben. Zur Diskussion der verschiedenen Aspekte wird erneut auf die Seiten 66ff. dieser Arbeit verwiesen, so dass hier (nur) die Ergebnisse der Befragung dargestellt werden sollen.

In zwei Fragen wurden Einstellungen zu Werten und Normen der Probanden erhoben. Zum einen wurde konkret danach gefragt, welche Meinung sie dazu haben, ob der Mensch von Natur aus eher egozentrisch und ichbezogen sei, oder ob sie meinen, er sei gesellig und sozial angelegt. 16,2 Prozent der Befragten meinen, der Mensch sei ichbezogen und 27,8 Prozent gaben an, dass der Mensch gesellig und sozial sei. Die überwie-

gende Mehrheit mit 50,9 Prozent gab an, dass man dies nicht sagen könne (vgl. lfd. Nr. 49 im Tabellenanhang).

Zum anderen wurden den Probanden insgesamt vier Aussagen vorgelegt, zu denen sie angeben sollten, ob sie diesen zustimmen oder einer anderen Meinung sind. Gefragt wurde:

- ▶ Egal, was manche Leute sagen: Die Situation der einfachen Leute wird nicht besser, sondern schlechter.
- ▶ So wie die Zukunft aussieht, kann man es kaum noch verantworten, Kinder auf die Welt zu bringen.
- ▶ Die meisten Politiker interessieren sich in Wirklichkeit gar nicht für die Probleme der einfachen Leute.
- ▶ Die meisten Leute kümmern sich in Wirklichkeit gar nicht darum, was mit ihren Mitmenschen geschieht.

Die Antworten wurden zu einem Index zusammengefasst¹⁵¹ und mit den Allbus-Daten verglichen. Das Ergebnis ist in Abb. 9 auf Seite 184 dieser Arbeit dargestellt und wird als „konkretes Menschenbild“ bezeichnet.

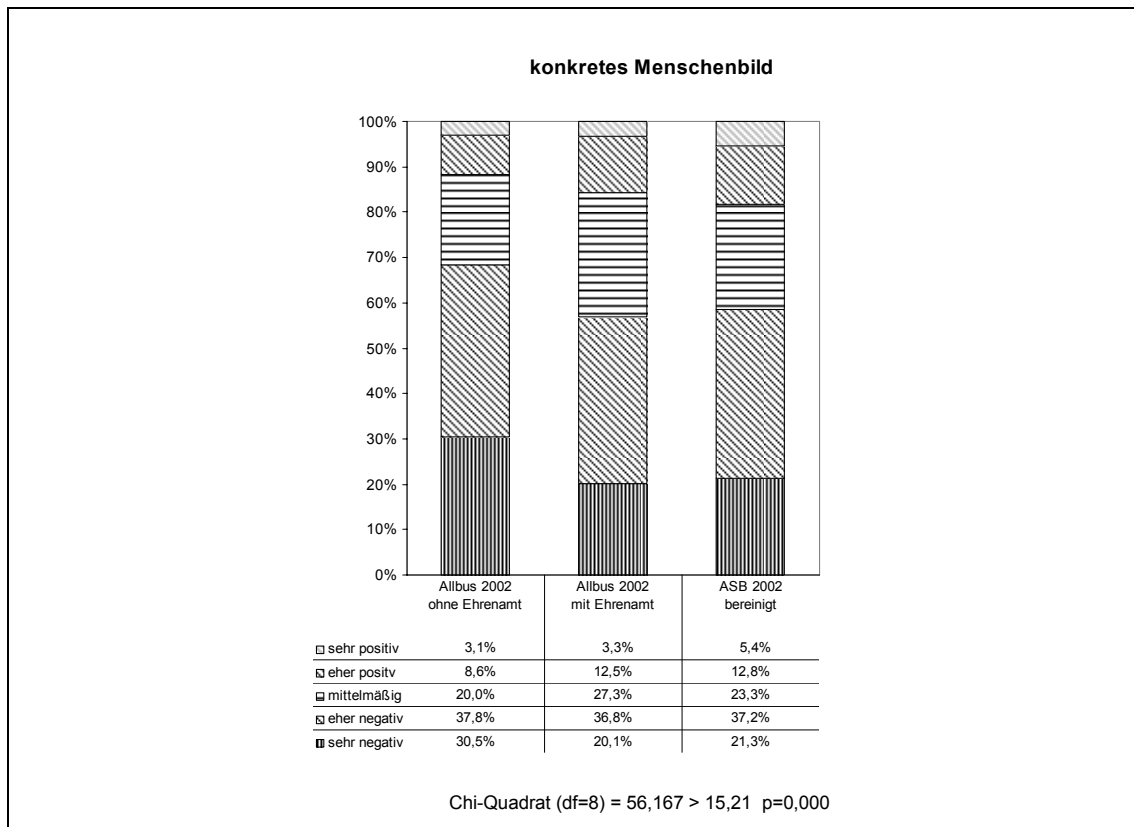
In allen Vergleichsstichproben überwiegt der Anteil der Personen, die eher ein negativ geprägtes Bild in Bezug auf die gestellten Fragen haben. So beträgt der Anteil in der Allbus-Stichprobe ohne Ehrenamt 68,3 Prozent, mit Ehrenamt 56,9 Prozent und in der ASB-Stichprobe 58,5 Prozent. Positive Einstellungen haben von den ASB-Probanden 18,2 Prozent und von den Allbus-Befragten 15,8 Prozent der Engagierten und 11,7 Prozent der Befragten ohne ehrenamtliche Tätigkeit. Die Personen, die einer freiwilligen Tätigkeit nachgehen, haben insgesamt ein positiveres konkretes Menschenbild als der Durchschnittsbürger.

In diesem Kontext wurde auch wieder vermutet, dass eine Störvariable zu den signifikant anderen Ergebnissen geführt hat. Deshalb ist unterstellt worden, dass nicht die ehrenamtliche Tätigkeit, sondern die Schichtzugehörigkeit – ausgedrückt durch die sub-

¹⁵¹ Zum Zweck der Indexbildung wurden den Antworten „bin anderer Meinung“ der Wert 2 und „weiß nicht“ der Wert 1 zugeordnet und addiert. Die Summe stellt den Index dar, wobei der Wert 0 für eine „sehr negative“, 1-2 für eine „eher negative“, 3-5 für eine „mittelmäßige“, 6-7 für eine eher positive und eine 8 für eine „sehr positive“ Haltung steht.

jektive Schichteinschätzung – ursächlich für das Antwortverhalten der Probanden ist. Auch unter Ausschluss dieser Störvariablen bleibt es dabei, dass die Ehrenamtlichen des ASB ein positiveres konkretes Menschenbild haben (vgl. PCC 7 im Tabellenanhang).

Abb. 9: Menschenbild



Quelle: Eigene Berechnungen nach ASB 2002, Allbus 2002

Insgesamt betrachtet, haben mehr Bürger, die einer freiwilligen Tätigkeit nachgehen, ein positiveres Menschenbild als andere Bürger, die nicht engagiert sind. Die Unterschiede treten in der ASB-Untersuchungsstichprobe am deutlichsten auf. Insoweit werden die Annahmen im Konzept des sozialen Kapitals auch in Bezug auf Normen der Reziprozität bestätigt.

Im letzten Kapitel erfolgt abschließend eine Gesamtinterpretation und es wird ein Fazit gezogen.

4. Gesamtinterpretation und Fazit

Abschließend soll der Gang der Arbeit resümiert werden, indem der Bogen zum Konzept der Bürgergesellschaft geschlagen wird. Anschließend werden die in der Einleitung aufgestellten Fragen beantwortet.

Der Begriff der Bürgergesellschaft umfasst die an demokratischen Prinzipien ausgerichtete Selbstorganisation der Bürger, die unabhängig vom Staat und außerhalb des Marktes stattfindet. Die Schlüsselbegriffe in diesem Konzept sind Bürgersinn, Zivilcourage und Solidarität. Es handelt sich folglich um eine Gesellschaft, die mit sozialem Kapital ausgestattet ist. Demgegenüber steht das Modell des Wohlfahrtsstaates. Hier greift der Staat durch Gesetzgebung in wesentliche Lebensbereiche der Bürger ein, um sie vor zentralen Lebensrisiken wie Krankheit, Invalidität und Arbeitslosigkeit abzusichern (LEDERER 2005: 32). Zwischen diesen beiden Polen stehen intermediäre Organisationen, von denen den Wohlfahrtsverbänden eine besondere Rolle zukommt. Einerseits stellen sie die Plattform dafür dar, dass Interessen und Wertvorstellungen des Einzelnen artikuliert und gebündelt werden. Denn erst ein dichtes Netz von solchen Organisationen erleichtert es dem Einzelnen, gesellschaftsrelevante Themen wahrzunehmen und eigene Vorstellungen zu thematisieren, wodurch die Zusammenarbeit zwischen öffentlichen Institutionen und Regierungshandeln wirkungsvoller wird. Andererseits übernehmen Wohlfahrtsverbände, dem Subsidiaritätsprinzip folgend, die aus Rechtsansprüchen abgeleiteten wohlfahrtsstaatlichen Dienstleistungen und werden dafür entlohnt. Durch die in den letzten 20 Jahren ausgebauten Ansprüche auf Leistungen, die im öffentlichen Interesse liegen und gemeinwohlorientiert sind, haben Wohlfahrtsverbände an wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Bedeutung gewonnen.

In diesem Spannungsfeld bewegt sich der Diskurs in dieser Arbeit. Es wird Sozialkapital in Form von bürgerschaftlichem Engagement beispielhaft an Ehrenamtlichen des ASB als ein Akteur im Bereich der Freien Wohlfahrtspflege diskutiert. Dabei ist der Frage nachgegangen worden, welchen Veränderungsprozessen das Engagement unterworfen ist. In der Literatur befinden sich an verschiedenen Stellen Aussagen, dass in Wohlfahrtsverbänden ein beträchtlicher Rückgang der zu mobilisierenden Bürger, die bereit wären, ehrenamtlich mitzuwirken, zu beobachten sei. Als Ursache wird in diesem Zusammenhang die Tendenz des Wohlfahrtsstaatsmodells gesehen, Aufgabenerfüllung gesetzlich zu normieren und mit öffentlichen Mitteln – auf bezahlter Basis – durchführen zu lassen.

Empirische Belege für den Rückgang von Engagement in den Verbänden der Freien Wohlfahrtspflege lassen sich schlüssig allerdings nicht finden. Wie auf den Seiten 30ff. ausführlich dargestellt, können von den zur Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege gehörenden Organisationen keine konkreten Daten in Bezug auf ehrenamtlich Tätige gemacht werden. Vielmehr befinden sich pauschale und geschätzte Angaben in den Jahrbüchern, die Schwankungsbreiten für einzelne Organisationen in einer Größenordnung von mehr als 100.000 Personen haben. Die mangelnde Präzision der erhaltenen Angaben lässt eine zuverlässige Aussage zum Gesamtumfang von ehrenamtlich erbrachten Leistungen in den Verbänden der Freien Wohlfahrtspflege nicht zu.

Der Versuch, das Datendefizit im Rahmen der Recherchen für diese Arbeit zu schließen, ist auch dem Verfasser nicht gelungen. Gleichwohl wird bezweifelt, dass es in den Verbänden tatsächlich zu einem Rückgang von Ehrenamtlichen gekommen ist. Vielmehr hat sich das Verhältnis zwischen ehren- und hauptamtlicher Beschäftigung in den Wohlfahrtsverbänden – und insbesondere in dem hier untersuchten ASB – grundlegend zugunsten bezahlter Arbeit geändert. Aber eben nicht mit der Folge, dass es zur Verdrängung von Engagierten in absoluten Zahlen gekommen ist. Für den ASB konnte dieser Befund anhand der ermittelten Daten eindeutig nachgewiesen werden.

Vor dem Hintergrund folgender Überlegungen erscheint es aber schlüssig, dass der Effekt auch bei anderen Wohlfahrtsverbänden eingetreten ist. Denn es ist für bürgerschaftliches Engagement, gerade in einer vitalen Bürgergesellschaft, atypisch, dass sich Menschen hinsichtlich ihres Engagementverhaltens an den Rechtsansprüchen der Sozialgesetzgebung ausrichten. Insofern ist nachvollziehbar, dass neu geschaffene und öffentlich finanzierte Dienstleistungen im Wesentlichen durch bezahlte Kräfte erbracht werden. Durch den Ausbau der Rechtsansprüche steigt folglich kontinuierlich die Zahl der bezahlten Kräfte. Dieser Anstieg der hauptamtlichen Beschäftigung führt aber nicht zwangsläufig zu einer Verdrängung von Engagement. Vielmehr wirken Ehrenamtliche in „ihren“ angestammten Aufgabenfeldern, für welche die Organisation beständig neue Freiwillige rekrutiert, weiter mit. Der Einzelne wird sich - der Argumentation Putmans folgend - innerhalb der Organisation für ihm wichtig erscheinende Werte einsetzen, so dass in traditionellen Bereichen Organisationsstrukturen erhalten bleiben, die von Freiwilligen als attraktiv empfunden werden.

Umgekehrt entstehen und verfestigen sich in Segmenten, die von Beginn an von hauptamtlich Beschäftigten initiiert wurden, betriebliche Strukturen, die an den Bedürfnissen bezahlter Kräfte orientiert sind. So sind Partizipations- und Gestaltungsmöglichkeiten vielfach an den Bestimmungen des kollektiven Arbeitsrechts auszurichten. Die Mitbestimmung, bis hin zur Einsatzplangestaltung, erfolgt dort regelmäßig auf Wegen, die nicht an demokratischen Strukturen einer Mitgliederorganisation ausgerichtet sind. So

nehmen beispielsweise Betriebsräte regelmäßig nicht die Interessen von Ehrenamtlichen wahr. Es ist nachvollziehbar, dass es in solchen Organisationsstrukturen schwierig ist, Menschen zu finden, die ehrenamtlich aktiv werden. Somit entsteht bei den Akteuren in den Wohlfahrtsverbänden der Eindruck, sie fänden keine Ehrenamtlichen mehr. Auch der ASB berichtet in seinen Veröffentlichungen davon, keine Menschen (mehr) zu finden, die bereit wären, Aufgaben zu übernehmen, obwohl in absoluten Zahlen kein Rückgang zu verzeichnen ist.

Nachfolgend werden die empirischen Ergebnisse, die im Rahmen der Arbeit gewonnen wurden, gebündelt diskutiert:

Soziodemografische Daten der freiwillig Tätigen

Insgesamt überraschen die zur sozialen Stellung der Freiwilligen ermittelten Daten nicht. Wie aus anderen Erhebungen zu vermuten war, ist auch der typische Freiwillige im ASB sozial abgesichert. Sein Bildungsniveau und seine berufliche Stellung sind überdurchschnittlich hoch. Mehr als ein Viertel der Befragten hat ein abgeschlossenes Studium, knapp 30 Prozent verfügen über eine Hochschulzugangsberechtigung und ungefähr weitere 30 Prozent besitzen die mittlere Reife. Nur ein geringer Anteil der Befragten ist in Berufen mit niedriger Stellung tätig. Von den Befragten waren 21,1 Prozent nicht erwerbstätig, wobei sich der größte Teil wiederum in Ausbildung befand. Arbeitslos oder freigestellt waren unter drei Prozent der Befragten. Die subjektive Einschätzung der Ehrenamtlichen über ihre Schichtzugehörigkeit entspricht den objektiven Kriterien. 60 Prozent zählen sich zur Mittelschicht und 21 Prozent stufen sich einer Oberschicht zugehörend ein. Auch die Analyse von Bildungsabschluss und beruflicher Stellung der Eltern der Befragten macht deutlich, dass die Freiwilligen aus Familien kommen, deren Eltern bereits über einen gesicherten sozialen Status verfügt haben. Insofern lassen sich die von Bourdieu skizzierten Exklusionseffekte feststellen.

Überwiegend sind beim ASB Männer freiwillig aktiv und machen einen Anteil von 71,4 Prozent aus. Mit 26,6 Prozent der Befragten nehmen Frauen eine untergeordnete Rolle ein. Dies gilt, obwohl der ASB durchaus Dienstleistungen in sozialen Bereichen erbringt, in denen üblicherweise vorwiegend Frauen engagiert sind. Das Verhältnis im Bereich der bezahlten Arbeit ist genau umgekehrt. Von den rund 18.000 hauptamtlich Beschäftigten (Stand 31.12.2002) sind 66,6 Prozent weiblich und 33,4 Prozent männlich. Zur Erklärung der Geschlechterverteilung wird daher die These vertreten, dass die Hauptinhalte der Tätigkeit Ausschlag darüber geben, ob jemand freiwillig für den ASB tätig wird. In Bezug auf soziale Tätigkeitsfelder im engeren Sinne, in denen nach den Ergebnissen anderer empirischer Studien der Anteil weiblicher Freiwilliger überwiegt,

ist es dem Verband – ebenso wie in Bezug auf ältere Freiwillige – bisher nicht gelungen, Freiwillige zu gewinnen. Dienstleistungen in diesem Bereich werden hauptsächlich von bezahlten Kräften erbracht. Vielmehr sind Betätigungsfelder beim ASB für Freiwillige interessant, die ein hohes Aktionspotential aufweisen.

Mit dieser Begründung lässt sich auch die Altersstruktur der Engagierten erklären. Insgesamt sind mehr als drei Viertel der Befragten jünger als 44 Jahre. Das Durchschnittsalter der Probanden liegt bei 34,9 Jahren. Nur in sehr geringem Umfang – 5,5 Prozent der Befragten sind über 60 Jahre alt – engagieren sich Menschen höheren Lebensalters ehrenamtlich im Verband. Auch diese Beobachtung lässt darauf schließen, dass gerade der Bereich der Altenhilfe, der, gemessen an der Zahl der hauptamtlich Beschäftigten, die Hälfte des gesamten Dienstleistungsbereiches ausmacht, beim ASB Strukturen aufweist, die für ehrenamtliche Betätigung unattraktiv sind. Insgesamt sind weniger als vier Prozent der Befragten in den Bereichen der Altenhilfe, der Gemeinwesenarbeit oder der Besuchsdienste tätig. Aus den Einzelprojekten des Bundesmodellprogramms „Altenhilfestrukturen der Zukunft“ ist bekannt, dass sich dieses Betätigungsfeld für Menschen im fortgeschrittenen Alter anbietet und für Engagement auch ausreichendes Potential in der Bevölkerung vorhanden ist. In den Modellprojekten konnten genügend Freiwillige für zu übernehmende Aufgaben gefunden werden, die auch zuverlässig erbracht wurden. Für den ASB bedeutet der Befund, dass die Strukturen im Bereich der sozialen Dienste überprüft werden sollten.

Ein Vergleich des Befundes der aktuellen Erhebung mit einer Befragung von ehrenamtlich Tätigen aus dem Jahre 1977 brachte allerdings zu Tage, dass bereits damals das Sozialprofil sehr vergleichbar mit dem der heutigen Freiwilligen gewesen ist. Insofern wird die These vertreten, dass Zugangswege zu Wohlfahrtsverbänden seit jeher nur für bestimmte Bevölkerungsgruppen geöffnet sind. Die Zugehörigkeit zu einem sozialen Milieu war - zumindest beim ASB - auch vor Jahren kein Garant dafür, sich ehrenamtlich engagieren zu können. Dies gilt auch, in Anbetracht der Tatsache, dass sich der ASB für Belange sozial schwächerer Bevölkerungsgruppen einsetzt. So agiert der ASB dem in den Leitbildern verankerten Milieu zugewandt, ohne dass die betroffenen Bevölkerungsgruppen an der Dienstleistungserstellung partizipieren. Zumindest in den vergangenen 25 Jahren konnte kein grundlegender Wandel in den Sozialprofilen der Aktiven des ASB nachgezeichnet werden.

Der Freiwillige des ASB ist mit 57,9 Prozent aller Befragten überwiegend unverheiratet und lebt zu gut einem Viertel in Singlehaushalten oder mit einer weiteren Person (37,5 Prozent) zusammen. Ferner haben mehr als die Hälfte der Probanden keine Kinder. Die Unterschiede im Familienstand und in der Haushaltsgröße sind, in Bezug auf ehrenamtliche Tätigkeit, selbst unter Ausschluss des Alters als Störvariable, im Vergleich zu Be-

fragten der Allbus-Stichprobe signifikant, während sich die geringe Kinderzahl mit dem niedrigen Alter der Probanden erklären lässt. Die Ehrenamtlichen sind lokal stark verwurzelt. Knapp 65 Prozent der Befragten leben mehr als drei Viertel ihres Lebens in der Gemeinde, in der sie geboren wurden. Nur ein Zehntel der Probanden gab an, erst seit kurzem in der angegebenen Gemeinde zu wohnen. Aus diesen Befunden wird geschlossen, dass die Freiwilligen, die aus Ein- bzw. Zweipersonenhaushalten kommen, ihre ehrenamtliche Tätigkeit nutzen, um sozialer Isolation vorzubeugen und ihrem Bedürfnis nach Geselligkeit nachzukommen. Freiwillige aus Mehrpersonenhaushalten haben aus ihrem familiären Umfeld heraus wenig Berührungspunkte zu Dienstleistungen, die der ASB anbietet. Dieser Umstand hat dazu geführt, dass bisher kaum Engagement aus dieser Bevölkerungsgruppe im ASB zu verzeichnen ist.

Art und Umfang der ehrenamtlich geleisteten Arbeit

Freiwillige sind beim ASB in die persönliche und aktive Hilfs-, Betreuungs- und Dienstleistungserstellung eingebunden. Von den Befragten gaben 63,4 Prozent an, unmittelbar tätig zu sein. Mit 31,7 Prozent der Nennungen rangiert die Übernahme von Verwaltungsaufgaben aus gewählten Funktionen heraus an zweiter Stelle. Das Organisieren der Dienstleistungen, von Veranstaltungen und Einsätzen nannten 27,7 Prozent der Probanden, 16,8 Prozent leiten Gruppen an. Ehrenamtliches Engagement findet hauptsächlich in den traditionellen Bereichen des Rettungsdienstes und Katastrophenschutzes (61,7 Prozent) oder auf Ebene der Vorstände bzw. der Kontrollkommissionen (17,1 Prozent) statt.

Die beim ASB Engagierten wenden regelmäßig Zeit für ihre Tätigkeit auf. Mehr als 70 Prozent der Befragten sind mehrmals im Monat aktiv. Das arithmetische Mittel der aufgewendeten Stunden liegt bei 26,1 und der Median bei 20 Stunden im Monat. Die Spannweite im zeitlichen Engagement bewegt sich von 5 Stunden (15,3 Prozent) bis hin zu mehr als 60 Stunden im Monat (7,3 Prozent). Insgesamt betrachtet ist die Bindung der Befragten an den ASB langfristig. Der Median in Bezug auf die Dauer der Zugehörigkeit zum Verband liegt bei 7 Jahren. 70,3 Prozent der Freiwilligen nahmen ihr Engagement in einem Alter auf, in dem sie jünger als 24 Jahre waren. Die Befragten geben ihr Engagement in Lebensphasen im Alter von bis zu 44 Jahren wieder auf oder bleiben dem Verband über eine sehr lange Zeit treu. Insgesamt waren 17,7 Prozent der Probanden zum Zeitpunkt der Befragung länger als 15 Jahre für den Verband ehrenamtlich tätig. Der Befund wird damit erklärt, dass die Aufgaben im Bereich des Rettungswesens mit einem hohen Aktionspotential verbunden sind und das Interesse hieran mit zunehmendem Alter abnimmt.

Der ASB nutzt bei 26,6 Prozent der Befragten das Instrument der Zahlung einer „kleinen“ Vergütung als Ausdruck der Anerkennung. 51,3 Prozent der Ehrenamtlichen erhalten eine Erstattung ihrer Auslagen. In der Altersgruppe der 25- bis 44-Jährigen liegt der Anteil derer, die eine Vergütung erhalten, sogar bei 59,9 Prozent. Insgesamt haben diese Ergebnisse zunächst überrascht, da deutlich niedrigere Quoten aus dem Freiwilligenurvey 1999 bekannt waren. Dort gaben über alle Tätigkeitsbereiche nur 9 Prozent der Befragten an, eine Vergütung zu erhalten. Andererseits erscheint es nicht verwunderlich, wenn in einem Wohlfahrtsverband, der öffentliche Aufgaben wahrnimmt und somit in gewisser Nähe zum Staat agiert, „Förderinstrumente“ genutzt werden, die aus dem politischen Bereich angeboten werden. So hat die Bundesregierung seit Januar 2002 Beträge bis zu einer Höhe von 154 Euro im Monat für konkret benannte gemeinwohlorientierte Tätigkeiten von der Einkommens- und Lohnsteuer freigestellt. Die steuerliche Entlastung wird von der Bundesregierung als „politische Leistung“ zur Förderung von bürgerschaftlichem Engagement herausgestellt, so dass die vom ASB gezahlten Beträge – die im Wesentlichen unterhalb der steuerpflichtigen Grenze liegen – auf Seiten des Staates akzeptiert sind.

Professionalisierungs- und Qualifizierungsgrad Ehrenamtlicher

Mehr als 90 Prozent der Befragten gaben an, spezielle Kenntnisse und Erfahrungen zu benötigen, um beim ASB ehrenamtlich aktiv tätig zu sein. Nur 8,2 Prozent der Probanden kommen ohne besondere Erfahrungen aus. Die benötigten Fähigkeiten haben sich die Probanden auf unterschiedliche Weise angeeignet. 72,9 Prozent gaben an, besondere Qualifizierungsmaßnahmen, die mit einer Prüfung abgeschlossen wurden, absolviert zu haben. 45,1 Prozent der Aktiven konnten Erfahrungen aus ihrem Beruf für das Engagement nutzbar machen und 32,4 Prozent haben Seminare und Kurse besucht, die ohne eine Abschlussprüfung endeten.¹⁵² Gut mit Menschen umgehen zu können stellt nach Auffassung der Probanden eine sehr wichtige Tätigkeitsanforderung dar, während der Umgang mit Behörden von untergeordneter Bedeutung ist. Mehr als die Hälfte der Befragten fühlen sich den Anforderungen des Engagements immer gewachsen, 33,3 Prozent manchmal überfordert und 8,3 Prozent unterfordert.

¹⁵² Durch Mehrfachantworten ergibt die Summe nicht 100.

Trotz des hohen Anteils der Probanden, die eine Weiterqualifizierung durchlaufen haben, sehen 70,5 Prozent der Befragten die Notwendigkeit, weiter fortgebildet zu werden. Die Möglichkeit, sich im Ehrenamt zu qualifizieren, stellt ein wichtiges Zugangskriterium für Freiwillige dar, nicht zuletzt wegen des hohen Aktionspotentials der Tätigkeit und den damit einhergehenden Ansprüchen.

Einflusschancen Ehrenamtlicher auf den Entscheidungsprozess innerhalb des untersuchten Verbandes

Die Partizipation der Befragten im ASB erfolgt auf zwei Ebenen.

Erstens ergibt sich die Möglichkeit der Partizipation in der aktiven Mitwirkung und Ausgestaltung der zu übernehmenden Aufgaben. 40,5 Prozent der Befragten gaben in ihren Antworten auf offene Fragen an, Einfluss auf die Gestaltung der Arbeit zu haben, während 22,5 Prozent der Befragten keine Chancen sehen, sich einbringen zu können. Nach Auffassung von 44,6 Prozent der Aktiven funktioniert das Zusammenwirken zwischen haupt- und ehrenamtlichen Kräften insgesamt betrachtet gut. 19,5 Prozent beurteilten hingegen die Zusammenarbeit als schlecht.

Zweitens bestehen Partizipationsmöglichkeiten in der Mitwirkung an den demokratischen Meinungsbildungsprozessen innerhalb des Verbandes. In Vereinen wie dem ASB gehören dazu die Mitgliederversammlungen als höchstes Beschlussfassungsorgan. Die Möglichkeit der Einflussnahme auf dieser Ebene nehmen jedoch nur 34 Prozent der Probanden regelmäßig wahr. Weitere 27,3 Prozent sind gelegentlich zu Mitgliederversammlungen gegangen. Die Probanden, die an formellen Meinungsbildungsprozessen beteiligt waren, haben aktiv von den Gestaltungsmöglichkeiten Gebrauch gemacht, indem sie sich durch Wortmeldungen (70,9 Prozent), das Einbringen von Anträgen (26,2 Prozent) oder dadurch beteiligten, dass sie versucht haben, andere Personen von ihrer Meinung zu überzeugen (52,9 Prozent).

Die Analyse der Zugangswege hat dabei gezeigt, dass die Freiwilligen bewusst oder unbewusst durch Verbandsangehörige aktiv ausgewählt werden. Auf eigene Initiative sind nur 3,8 Prozent der Befragten zum ASB gekommen. Alle anderen Personen wurden durch Maßnahmen des Verbandes oder ihm angehörende Akteure rekrutiert. Die Ansprache durch andere Ehrenamtliche rangiert mit 39 Prozent der Fälle an erster Stelle, 19,7 Prozent wurden durch hauptamtlich Tätige angesprochen. Zum Teil haben junge Männer nach Ableistung ihres Zivildienstes oder als Alternative zum Wehrdienst über die Mitwirkung im Katastrophenschutz zu ihrem Engagement gefunden. Gerade in diesen Personengruppen kann davon ausgegangen werden, dass es zu einer Positivauswahl über Einstellungsgespräche durch Führungskräfte des Verbandes gekommen ist.

Nutzung gewonnener Erfahrungen und Beziehungen aus der ehrenamtlichen Tätigkeit

Danach gefragt, ob ihr Engagement für sie einen verwertbaren Nutzen gebracht habe, gaben die Probanden an, Erfahrungen im privaten (64,4 Prozent) bzw. im beruflichen Umfeld (59,7 Prozent) nutzen zu können. Die gewonnenen Beziehungen konnten 40,2 Prozent für sich nutzbar machen. Nach Analyse der Antworten auf die offenen Fragen zu diesem Themenkomplex hat sich herausgestellt, dass die Probanden sich aus ihrem Engagement heraus „Soft Skills“ – also Kompetenzen im zwischenmenschlichen Bereich wie Team-, Kommunikations- und Konfliktfähigkeit sowie Empathie – angeeignet haben. Sie haben also Fähigkeiten erlangt, die im Alltag von Fach- und Führungskräften eine wesentliche Rolle eingenommen haben.

Weiterhin hat sich gezeigt, dass es den Probanden nach Phasen der Arbeitslosigkeit signifikant schneller gelungen ist, wieder einen neuen Arbeitsplatz zu finden als Bürgern, die keiner ehrenamtlichen Tätigkeit nachgehen. Die Befragten konnten – ausgedrückt mit den Begriffen der Sozialkapitaltheorie – ihre schwachen (GRANOVETTER 1983) bzw. brückenbildenden (PUTNAM/GOSS 2001: 28f.) Beziehungen für sich nutzbar einsetzen.

Fazit

Wie gezeigt wurde, findet im ASB in verschiedenen Tätigkeitsbereichen in sehr unterschiedlichem Umfang Freiwilligenarbeit statt. In den traditionellen Aufgabenfeldern sind Ehrenamtliche bildungsnaher Bevölkerungsgruppen tätig, wobei in dem Bereich der Altenhilfe so gut wie keine Einbindung Freiwilliger in die Aufgabenwahrnehmung erfolgt. Hieraus kann geschlossen werden, dass die organisatorischen Rahmenbedingungen den Ausschlag dafür geben, ob ehrenamtlich Tätige für zu übernehmende Aufgaben gewonnen werden können.

Für die Schaffung von Strukturen, die Engagement fördernd sind, ist es zunächst notwendig, dass sich der Verband und die ihm angehörenden Akteure bewusst machen, welchen Stellenwert unentgeltliche Bürgerarbeit für sie hat und wie diese gestärkt werden soll. Dabei ist es notwendig, die im Leitbild definierten Grundsätze für jeden nachvollziehbar und in konkreten Handlungen messbar zu machen. Erst hierdurch können eventuell bestehende Divergenzen zwischen den strategischen handlungsleitenden Grundsätzen und den operativen täglichen Handlungen transparent gemacht werden. Diese Transparenz ist Voraussetzung, um Lernprozesse in der Organisation zu initiieren.

Sollte das Ergebnis des Meinungsbildungsprozesses innerhalb des ASB eine Stärkung der Bürgerarbeit sein, die darauf abzielt, breitere Teile der Bevölkerung für ehrenamtli-

che Tätigkeiten gewinnen zu wollen, müssen die Rekrutierungswege umgebaut und die institutionalisierten Rahmenbedingungen geändert werden. Menschen aus bildungsfernen Gruppen sind dabei Qualifizierungsangebote zu unterbreiten, um sie an der Aufgabenerfüllung beteiligen zu können. Die bloße Gewinnung von einer größeren Anzahl von Freiwilligen, ohne strukturelle Veränderungen vorzunehmen, wird nicht Erfolg versprechend sein.

Literaturverzeichnis

- ALLBUS: Allgemeine Bevölkerungsumfrage der Sozialwissenschaften, ALLBUS 2002, Codebuch, ZA-Studien-Nr. 3700. Köln u. a. 2004.
- ASB (ARBEITER-SAMARITER-BUND DEUTSCHLAND E. V.): Jahrbuch. Köln 1971-2004.
- ASB: Arbeiter-Samariter-Bund Deutschland e.V., Jahrbuch 1991. Köln 1991.
- ANHEIER, HELMUT K. ET AL.: Der Nonprofit Sektor in Deutschland. In: Badelt, Christoph (Hrsg.): *Handbuch der Nonprofit Organisation. Strukturen und Management*. 3., überarb. und erw. Auflage, Stuttgart 2002, S. 19-44.
- ANHEIER, HELMUT K.; PRILLER, ECKHARD; ZIMMER, ANNETTE: Zur zivilgesellschaftlichen Dimension des Dritten Sektors. In: Klingemann, Hans-Dieter; Neidhardt, Friedhelm (Hrsg.): *Zur Zukunft der Demokratie: Herausforderungen im Zeitalter der Globalisierung*. Berlin 2000, S. 71-98.
- ANHEIER, HELMUT K.; TOEPLER, STEFAN: Bürgerschaftliches Engagement in Europa. Überblick und gesellschaftspolitische Einordnung. In: *Aus Politik und Zeitgeschichte*, B 9/2002, S. 31-38.
- ARGYRIS, CHRIS; SCHÖN, DAVID A.: Die Lernende Organisation: Grundlagen, Methode, Praxis. 2. Auflage, Stuttgart 2002.
- AUERBACH, SABRINA; WIEDEMANN, UTE: Jugend ohne Amt und Ehre?: Eine Untersuchung zu Determinanten ehrenamtlichen Engagements Jugendlicher im kleinstädtischen Milieu. Pfaffenweiler 1997.
- BAGFW (BUNDESARBEITSGEMEINSCHAFT DER FREIEN WOHLFAHRTSPFLEGE E. V.): Gesamtstatistik der Einrichtungen und Dienste der Freien Wohlfahrtspflege, Stand 01.01.2000. Berlin 2001.
- BADEL, CHRISTOPH: Ehrenamtliche Arbeit im Nonprofit Sektor. In: Badelt, Christoph (Hrsg.): *Handbuch der Nonprofit Organisation. Strukturen und Management*. 3., überarb. und erw. Auflage, Stuttgart 2002, S. 573-604. (a)
- BADEL, CHRISTOPH (HRSG.): Handbuch der Nonprofit Organisation. Strukturen und Management. 3., überarb. und erw. Auflage, Stuttgart 2002. (b)
- BALDES, EUGEN ET AL.: Modellverbund Freiwilligen-Zentren: Bürgerengagement für eine freiheitliche und solidarische Gesellschaft. Ergebnisse und Reflexionen. Stuttgart u. a. 2001.
- BAUER, RUDOLPH: Wohlfahrtsverbände in der Bundesrepublik. Materialien und Analysen zu Organisation, Programmatik und Praxis. Ein Handbuch. Weinheim u. a. 1978.
- BAUR, JÜRGEN; BRAUN, SEBASTIAN: Freiwilliges Engagement und Partizipation in ostdeutschen Sportvereinen. Eine empirische Analyse zum Institutionentransfer. 1. Auflage, Köln 2000.
- BEHER, KARIN ET AL.: Strukturwandel des Ehrenamtes: Gemeinwohlorientierung im Modernisierungsprozeß. Weinheim u. a. 2000.
- BEHER, KARIN; LIEBIG, REINHARD; RAUSCHENBACH, THOMAS: Das Ehrenamt in empirischen Studien - ein sekundäranalytischer Vergleich. 3., unveränd. Auflage, Stuttgart u. a. 2002.
- BELLAH, ROBERT N. ET AL.: Gewohnheiten des Herzens. Individualismus und Gemein-sinn in der amerikanischen Gesellschaft. Köln 1987.
- BOCK, TERESA: Ehrenamt - Krise oder Formenwandel? Fachtagung vom 20.-21. September 1994 in Tutzing, Tagungsdokumentation. Tutzing 1994.
- BORNSCHIER, VOLKER: Befähigung zu Sozialkapitalbildung und wirtschaftlicher Erfolg im entwickelten Kapitalismus - neue Evidenzen aus Ländervergleichen 1980-1997. In: *Schweizer Zeitschrift für Soziologie*, Vol. 26, 2/2000, S. 373-400.

Literaturverzeichnis

- BORTZ, JÜRGEN; DÖRING, NICOLA: Forschungsmethoden und Evaluation: für Human- und Sozialwissenschaftler. 3., überarb. Auflage, Berlin u. a. 2002.
- BOURDIEU, PIERRE: Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital. In: Kreckel, Reinhard (Hrsg.): *Soziale Ungleichheiten*. Göttingen 1983, S. 183-198.
- BRAUN, JOACHIM; KLAGES, HELMUT: Freiwilliges Engagement in Deutschland: Ergebnisse der Repräsentativerhebung zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftlichem Engagement. Band 2: Zugangswege zum freiwilligen Engagement und Engagementpotenzial in den neuen und alten Bundesländern. 2., korr. Auflage, Stuttgart u. a. 2001.
- BRAUN, JOACHIM; WAHLEN, GABRIELE: Die Freiwilligen: das Sozialkapital des neuen Jahrtausends. Förderpolitische Konsequenzen aus dem Freiwilligensurvey 1999, Fachtagung des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Köln 2001.
- BRAUN, SEBASTIAN; HANSEN, STEFAN: Soziale und politische Integration durch Vereine? In: *Forschungsjournal Neue Soziale Bewegungen*, Jg. 17, 1/2004, S. 62-69.
- BRENDGENS, ULRICH; BRAUN, JOACHIM: Freiwilliges Engagement älterer Menschen. In: Picot, Sibylle (Hrsg.): *Freiwilliges Engagement in Deutschland: Ergebnisse der Repräsentativerhebung zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftlichem Engagement. Band 3: Frauen und Männer, Jugend, Senioren, Sport*. Stuttgart u. a. 2001, S. 209-301.
- BRÖMME, NORBERT; STRASSER, HERMANN: Exklusive Solidarität: Die ungleichen Folgen des Strukturwandels von Engagement und Partizipation. In: Allmendinger, Jutta (Hrsg.): *Gute Gesellschaft?: Verhandlungen des 30. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Köln*. Opladen 2001, S. 984-996. (a)
- BRÖMME, NORBERT; STRASSER, HERMANN: Gespaltene Bürgergesellschaft? Die ungleichen Folgen des Strukturwandels von Engagement und Partizipation. In: *Aus Politik und Zeitgeschichte*, B 25-26/2001, S. 6-14. (b)
- BRÖMME, NORBERT; STRASSER, HERMANN: Soziales Kapital. In: Endruweit, Günter; Trommsdorff, Gisela (Hrsg.): *Wörterbuch der Soziologie*. 2., völlig Neubearb. und erw. Auflage, Stuttgart 2002, S. 487.
- BUNDESANSTALT FÜR ARBEIT: Der Arbeitsmarkt für besonders qualifizierte Fach- und Führungskräfte. Jahresbericht 2001. Arbeitsmarktinformationsstelle der Zentralstelle für Arbeitsvermittlung (ZAV), Bonn. In: *ibv Zeitschrift für berufskundliche Information und Dokumentation*, 21/2002, S. 1641-1799.
- BÜHL, ACHIM; ZÖFLE, PETER: SPSS 11. Einführung in die moderne Datenanalyse unter Windows. 8., überarb. und erw. Auflage, München 2002.
- CNAAN, RAM A.; HANDY, FEMIDA; WADSWORTH, MARGARET: Defining Who is a Volunteer: Conceptual and Empirical Considerations. In: *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, Vol. 25, 3/1996, S. 364-383.
- COLEMAN, JAMES S.: Grundlagen der Sozialtheorie, Band 1: Handlungen und Handlungssysteme. München, Wien 1991.
- COLEMAN, JAMES S.: Grundlagen der Sozialtheorie, Band 2: Körperschaften und die moderne Gesellschaft. München u. a. 1992.
- COLEMAN, JAMES S.: Grundlagen der Sozialtheorie, Band 3: Die Mathematik der sozialen Handlung. München u. a. 1994.
- COLEMAN, JAMES S.: Social Capital in the Creation of Human Capital. In: *American Journal of Sociology*, Vol. 94, Supplement, 1988, S. 95-120.
- COMBE, ARNO; HELSPER, WERNER: Professionalität. In: Otto, Hans-Uwe; Rauschenbach, Thomas; Vogel, Peter (Hrsg.): *Erziehungswissenschaft: Professionalität und Kompetenz*. Opladen 2002, S. 29-47.

Literaturverzeichnis

- DAHRENDORF, RALF: Die Bürgergesellschaft: Der verlässlichste Anker der Freiheit. In: Pongs, Armin: *In welcher Gesellschaft leben wir eigentlich?: Individuum und Gesellschaft in Zeiten der Globalisierung*. 2. Auflage, München 1999, S. 87-104.
- DEDERICHS, ANDREA MARIA: Das soziale Kapital in der Leistungsgesellschaft: Emotionalität und Moralität in 'Vetternwirtschaften'. Münster u. a. 1999.
- DIEKMANN, ANDREAS: Empirische Sozialforschung: Grundlagen, Methoden, Anwendungen. 9. Auflage, Reinbek bei Hamburg 2002.
- ENQUETE-KOMMISSION: 'Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements', Deutscher Bundestag (Hrsg.): Bericht 'Bürgerschaftliches Engagement: auf dem Weg in eine zukunftsfähige Bürgergesellschaft'. Opladen 2002.
- EVERS, ADALBERT: Bürgergesellschaft und soziales Kapital. Die politische Leerstelle im Konzept Robert Putnams. In: Haus, Michael (Hrsg.): *Bürgergesellschaft, soziales Kapital und lokale Politik*. Opladen 2002, S. 59-75.
- FELDERER, BERNHARD; HOMBURG, STEFAN: Makroökonomik und neue Makroökonomik. 8., neu bearb. Auflage, Berlin u. a. 2003.
- FIELD, JOHN: Social Capital. London 2003.
- FISCHER, ARTHUR ET AL.: Jugend 2000. 13. Shell Jugendstudie, Band 1. Opladen 2000.
- FREITAG, MARKUS: Das soziale Kapital der Schweiz: vergleichende Einschätzungen zu Aspekten des Vertrauens und der sozialen Einbindung. In: *Schweizerische Zeitschrift für Politikwissenschaften*, 7/2001, S. 87-117.
- FRIEDRICHS, JÜRGEN; JAGODZINSKI, WOLFGANG (HRSG.): Soziale Integration. Wiesbaden 1999.
- FRI TSCH, MICHAEL; WEIN, THOMAS; EWERS, HANS-JÜRGEN: Marktversagen und Wirtschaftspolitik. Mikroökonomische Grundlagen staatlichen Handelns. 5., überarb. und erg. Auflage, München 2003.
- GABRIEL, OSCAR W. ET AL.: Sozialkapital und Demokratie: Zivilgesellschaftliche Ressourcen im Vergleich. Wien 2002.
- GABRIEL, OSCAR W.: Sozialkapital und Institutionenvertrauen in Österreich und Deutschland. In: Plasser, Fritz (Hrsg.): *Wahlen und politische Einstellungen in Deutschland und Österreich*. Frankfurt/M. u. a. 1999, S. 147-189.
- GENSICKE, THOMAS; PICOT, SIBYLLE; GEISS, SABINE: Freiwilliges Engagement in Deutschland 1999-2004. Ergebnisse der repräsentativen Trenderhebung zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftlichem Engagement. Hauptbericht. München 2005.
- GOLL, EBERHARD: Die freie Wohlfahrtspflege als eigener Wirtschaftssektor: Theorie und Empirie ihrer Verbände und Einrichtungen. 1. Auflage, Baden-Baden 1991.
- GRAFFE, INGO: Gemeinnützige Vereine / Rheinland-Pfalz, Ministerium der Finanzen. 5. Auflage, Mainz 2002.
- GRANOVETTER, MARK S.: The Strength of Weak Ties. In: *American Journal of Sociology*, Vol. 78, 6/1973, S. 1360-1380.
- GRANOVETTER, MARK S.: The Strength of Weak Ties: A Network theory Revisited. In: Collins, Randall (Hrsg.): *Sociological theory*. San Francisco 1983, S. 201-233.
- GROOTAERT, CHRISTIAAN ET AL.: Measuring Social Capital. An Integrate Questionnaire. World Bank Working Paper No. 18. Washington D. C. 2004.
- HABISCH, ANDRÉ: 'Extending Capital Theory' - gesellschaftspolitische Implikation eines theoretischen Forschungsprogramms. In: Pies, Ingo (Hrsg.); Leschke, Martin: *Gary Beckers ökonomischer Imperialismus*. Tübingen 1998, S. 31-50.
- HABISCH, ANDRÉ: Sondervotum des sachverständigen Mitglieds Prof. Dr. André Habisch: Soziales Kapital, Bürgerschaftliches Engagement und Initiativen regionaler Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik. In:

- Enquete-Kommission 'Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements', Deutscher Bundestag (Hrsg.): *Bericht 'Bürgerschaftliches Engagement: auf dem Weg in eine zukunftsfähige Bürgergesellschaft'*. Opladen 2002, S. 729-741.
- HABISCH, ANDRÉ: Sozialkapital, Soziales Kapital. In: Korff, Wilhelm (Hrsg.): *Handbuch der Wirtschaftsethik, Band 4*. Gütersloh 1999, S. 472-508.
- HACKET, ANNE; MUTZ, GERD: Empirische Befunde zum bürgerschaftlichen Engagement. In: *Aus Politik und Zeitgeschichte*, B 9/2002, S. 39-46.
- HAUG, SONJA: Soziales Kapital und Kettenmigration: Italienische Migranten in Deutschland. Opladen 2000.
- HAUG, SONJA: Soziales Kapital: Ein kritischer Überblick über den aktuellen Forschungsstand. Arbeitspapier Arbeitsbereich II Nr. 15 des Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung. Mannheim 1997.
- HEALY, TOM; CÔTE, SYLVAIN: Vom Wohlergehen der Nationen: Die Rolle von Human- und Sozialkapital. Zentrum für Forschung und Innovation im Bildungswesen. (OECD) Organisation für Wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (Hrsg.). Paris 2004.
- HEINEMANN, KLAUS; SCHUBERT, MANFRED: Ehrenamtlichkeit und Hauptamtlichkeit in Sportvereinen: eine empirische Studie zur Professionalisierung am Beispiel eines ABM-Programms. 1. Auflage, Schorndorf 1992.
- HEINZE, ROLF G.; STRÜNCK, CHRISTOPH: Die Verzinsung des sozialen Kapitals. Freiwilliges Engagement im Strukturwandel. In: Beck, Ulrich (Hrsg.): *Die Zukunft von Arbeit und Demokratie*. Frankfurt/M. 2000, S. 171-216.
- HILLEBRAND, RAINER: Rationale Umweltpolitik und Globalisierung der Wirtschaftsbeziehungen. Eine Analyse ausgewählter Umweltpolitikansätze. Frankfurt/M. u. a. 2004.
- HOFFMEYER-ZLOTNIK, JÜRGEN H. P.: 'Stellung im Beruf' als Ersatz für eine Berufsklassifikation zur Ermittlung von sozialem Prestige. In: *ZUMA-Nachrichten*, Jg. 27, Nr. 53/2003, S. 114-127.
- HOFFMEYER-ZLOTNIK, JÜRGEN H. P.: Operationalisierung von 'Beruf' als zentrale Variable zur Messung von sozio-ökonomischem Status. In: *ZUMA-Nachrichten*, Jg. 17, Nr. 32/1993, S. 135-141.
- HRADIL, STEFAN: Vom Wandel des Wertewandels - Die Individualisierung und eine ihrer Gegenbewegungen. In: Glatzer, Wolfgang; Habich, Roland; Mayer, Karl Ulrich (Hrsg.): *Sozialer Wandel und gesellschaftliche Dauerbeobachtung*. Opladen 2002, S. 31-47.
- IMMERFALL, STEFAN: Das Kapital des Vertrauens: Über soziale Grundlagen wirtschaftlicher Wettbewerbsfähigkeit. In: *Gegenwartskunde*, 4/1996, S. 485-4965.
- JUNGBAUER-GANS, MONIKA: Schwindet das soziale Kapital? In: *Soziale Welt*, Bd. 53, 2/2002, S. 189-207.
- KAMPMANN-GRÜNEWALD, ANDREAS: Solidarität oder 'Sozialkitt'? Der Strukturwandel freiwilligen gesellschaftlichen Engagements als Herausforderung christlicher Praxis. Mainz 2004.
- KISTLER, ERNST; NOLL, HEINZ-HERBERT; PRILLER, ECKHARD (HRSG.): Perspektiven gesellschaftlichen Zusammenhalts: empirische Befunde, Praxiserfahrungen, Meßkonzepte. Berlin 1999.
- KLAES, LOTHAR ET AL.: Altenhilfestrukturen der Zukunft: Abschlussbericht der wissenschaftlichen Begleitforschung zum Bundesmodellprogramm / Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.). Lage 2004.
- KLAGES, HELMUT; GENSICKE, THOMAS: Wertewandel und bürgerschaftliches Engagement an der Schwelle zum 21. Jahrhundert. 2. Auflage, Speyer 2002.
- KLENNER, CHRISTINA; PFAHL, SVENJA; SEIFERT, HARTMUT: Ehrenamt und Erwerbsarbeit - Zeitbalance oder Zeitkonkurrenz. 2001.

Literaturverzeichnis

- KLUG, WOLFGANG: Wohlfahrtsverbände zwischen Beharrung, Aufbruch und Neuorientierung. In: *Archiv für Kommunalwissenschaften*, 1/1999, S. 71-88.
- KOHOUT, FRANZ: Vom Wert der Partizipation. Eine Analyse partizipativ angelegter Entscheidungsfindung in der Umweltpolitik. Münster u. a. 2002.
- KROMREY, HELMUT: Empirische Sozialforschung. 9., korr. Auflage, Opladen 2000.
- KULBACH, RODERICH: Das Ehrenamt im Wohlfahrtsverband: quantitative und qualitative Entwicklungen. In: *Soziale Arbeit*, Jg. 51, 2/2002, S. 55-61.
- LABISCH, ALFONS: Der Arbeiter-Samariter-Bund 1888-1933. In: Ritter, Gerhard A. (Hrsg.): *Arbeiterkultur*. Königstein/Ts. 1979, S. 145-167.
- LEDERER, MICHAEL: Gemeinsam oder einsam? Von der Funktion und Wirkung von Sozialkapital bei unterschiedlichen Theoretikern. Büro für Zukunftsfragen (Hrsg.), Amt der Vorarlberger Landesregierung. Bregenz 2005.
- MAYERHOFER, HELENE: Der Stellenwert Ehrenamtlicher als Personal in Nonprofit Organisationen. In: *Zeitschrift für Personalforschung*, Jg. 15, 3/2001, S. 263-283.
- MÜLLER, WILHELM: Handbuch für den Arbeiter-Samariter-Bund. Köln 1993.
- MÜLLER, WILHELM: Illustrierte Geschichte des Arbeiter-Samariter-Bundes 1888 - 1998. Köln 1998.
- NEWTON, KENNETH: Social capital and democracy in modern Europe. In: Deth, Jan W. van (Hrsg.) et al.: *Social Capital and European Democracy*. London u. a. 1999, S. 3-24.
- NEWTON, KENNETH: Trust, Social Capital, Civil Society, and Democracy. In: *International Political Science Review*, Vol. 22, 2/2001, S. 201-214.
- NOLLMANN, GERD; STRASSER, HERMANN: Kultur der wirtschaftlichen Globalisierung: Neue Deutungsmuster sozialer Beziehungen. In: Kleiner, Marcus S.; Strasser, Hermann (Hrsg.): *Globalisierungswelten. Kultur und Gesellschaft in einer entfesselten Welt*. Köln 2003, S. 176-199.
- NUSSL, HENNING: Bausteine des Vertrauens - eine Begriffsanalyse. In: *Berliner Journal für Soziologie*, Jg. 12, 1/2002, S. 87-108.
- OECD: (Organisation for Economic Co-operation and Development): OECD Employment Outlook. Paris 2004.
- OECKL, ALBERT: Taschenbuch des Öffentlichen Lebens. Deutschland. 1., 4., 16., 20., 25., 27., 31., 40., 43. Auflage, Bonn 1950-1993.
- OFFE, CLAU; FUCHS, SUSANNE: Schwund des Sozialkapitals? Der Fall Deutschland. In: Putnam, D. Robert (Hrsg.): *Gesellschaft und Gemeinsinn: Sozialkapital im internationalen Vergleich*. Gütersloh 2001, S. 417-514.
- OLK, THOMAS: Sozialstaat und Bürgergesellschaft. In: Heinze, Rolf G.; Olk, Thomas (Hrsg.): *Bürgerengagement in Deutschland: Bestandsaufnahme und Perspektiven*. Opladen 2001, S. 29-68.
- OSTROM, ELINOR; AHN, TOH-KYEONG: Soziales Kapital und kollektives Handeln: Eine sozialwissenschaftliche Perspektive auf soziales Kapital. In: Enquete-Kommission 'Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements', Deutscher Bundestag (Hrsg.): *Bürgerschaftliches Engagement von Unternehmen*. Opladen 2003, S. 35-83.
- OTTNAD, ADRIAN; WAHL, STEFANIE; MIEGEL, MEINHARD: Zwischen Markt und Mildtätigkeit: die Bedeutung der freien Wohlfahrtspflege für Gesellschaft, Wirtschaft und Beschäftigung; eine Studie des IWG Bonn. 2., um Druckfehler bereinigte Auflage, München 2003.
- OTTO, ULRICH; MÜLLER, SIEGFRIED; BESENFELDER, CHRISTINE (HRSG.): Bürgerschaftliches Engagement. Eine Herausforderung für Fachkräfte und Verbände. Opladen 2000.
- OTTO-SCHINDLER, MARTINA: Berufliche und ehrenamtliche Hilfe: Perspektiven der Zusammenarbeit. Eine empirische Studie zu Bedingungen und Erfahrungen der sozialen Arbeit. Osnabrück 1996.

Literaturverzeichnis

- PANKOKE, ECKART: Freies Engagement, zivile Kompetenz, soziales Kapital. Forderung und Förderung aktivierender Netzwerke und Lernprozesse. In: Enquete-Kommission ‚Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements‘, Deutscher Bundestag (Hrsg.): *Bürgerschaftliches Engagement und Zivilgesellschaft*. Opladen 2002, S. 73-87. (a)
- PANKOKE, ECKART: Ehren-Amt und Bürger-Kompetenz: Freies Engagement als soziales Kapital. In: *Theorie und Praxis der sozialen Arbeit*, 3/2002, S. 214-221. (b)
- PANKOKE, ECKART: Freie Wohlfahrtspflege: Fragen zu Verbandsstruktur, Verbandsressourcen, Verbandspolitik. In: Rauschenbach, Thomas, Sachße, Christoph, Olk, Thomas: *Von der Wertegemeinschaft zum Dienstleistungsunternehmen: Jugend und Wohlfahrtsverbände im Umbruch*. Frankfurt/M. 1995, S. 119-129.
- PARSONS, TALCOTT: Die akademischen Berufe und die Sozialstruktur. In: Parsons, Talcott. Herausgegeben und eingeleitet von Dietrich Rüschemeyer: *Beiträge zur soziologischen Theorie*. 3., unveränd. Auflage, Neuwied u. a. 1973, S. 160-179.
- PEGLOW, MEIKE: Das neue Ehrenamt. Erwartungen und Konsequenzen für die soziale Arbeit. Marburg 2002.
- PICOT, SIBYLLE (HRSG.): Freiwilliges Engagement in Deutschland: Ergebnisse der Repräsentativerhebung zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftlichem Engagement. Band 3: Frauen und Männer, Jugend, Senioren, Sport. 2., korr. Auflage, Stuttgart u. a. 2001.
- PORTES, ALEJANDRO: The Two Meanings of Social Capital. In: *Sociological Forum*, Vol. 15, 1/2000, S. 1-12.
- PRESSE- UND INFORMATIONSAMT DER BUNDESREGIERUNG (HRSG.): Ehrensache - Bürgerschaftliches Engagement in Deutschland. Berlin 2005.
- PRILLER, ECKHARD: Konkurrierende Konzepte zum bürgerschaftlichen Engagement in der Langzeitperspektive. In: *Forschungsjournal Neue Soziale Bewegungen*, Jg. 17, 1/2004, S. 36-44.
- PUTNAM, ROBERT D.; GOSS, KRISTIN A.: Einleitung. In: Putnam, Robert D. (Hrsg.): *Gesellschaft und Gemeinsinn: Sozialkapital im internationalen Vergleich*. Gütersloh 2001, S. 15-43.
- PUTNAM, ROBERT D.: Bowling alone: America's declining social capital. In: *Journal of Democracy*, Vol. 6, 1/1995, S. 65-78.
- PUTNAM, ROBERT D.: Bowling alone: The collapse and revival of American community. New York u. a. 2000.
- PUTNAM, ROBERT D.: Demokratie in Amerika am Ende des 20. Jahrhunderts. In: Graf, Friedrich Wilhelm (Hrsg.); Platthaus, Andreas; Schleissing, Stephan: *Soziales Kapital in der Bürgergesellschaft*. Stuttgart u. a. 1999, S. 21-70.
- PUTNAM, ROBERT D.: Making democracy work: civic traditions in modern Italy. Princeton, NJ 1993.
- RAUSCHENBACH, THOMAS: 'Ehrenamt' - eine Bekannte mit (zu) vielen Unbekannten. Randnotizen zu den Defiziten der Ehrenamtsforschung. In: Kistler, Ernst; Noll, Heinz-Herbert; Priller, Eckhard (Hrsg.): *Perspektiven gesellschaftlichen Zusammenhalts: empirische Befunde, Praxiserfahrungen, Meßkonzepte*. Berlin 1999, S. 67-76.
- RICHTER, RUDOLF; FURBUBOTN, EIRIK G.: Neue Institutionenökonomik: Eine Einführung und kritische Würdigung. 3., überarb. und erw. Auflage, Tübingen 2003.
- ROSENBLADT VON, BERNHARD (HRSG.): Freiwilliges Engagement in Deutschland, Ergebnisse der Repräsentativerhebung zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftlichem Engagement. Band 1: Gesamtbericht. 2., korr. Auflage, Stuttgart u. a. 2001.
- ROSENBLADT VON, BERNHARD: Zur Messung des ehrenamtlichen Engagements in Deutschland - Konfusion oder Konsensbildung? In: Kistler, Ernst; Noll, Heinz-Herbert; Priller, Eckhard (Hrsg.): Berlin 1999, S. 399-410.

Literaturverzeichnis

- RUNIA, PETER: Das soziale Kapital auf dem Arbeitsmarkt: Beziehungen in Stellensuche, Personalrekrutierung und Beförderung. Frankfurt/M. u. a. 2002.
- SALAMON, LESTER M.; ANHEIER, HELMUT K.: Dritter Sektor und Zivilgesellschaft - Globale Entwicklungen. In: Strachwitz, Rupert (Hrsg.): *Dritter Sektor - Dritte Kraft: Versuch einer Standortbestimmung*. Düsseldorf u. a. 1998, S. 13-22.
- SCHECHLER, JÜRGEN M.: Sozialkapital und Netzwerkökonomik. Frankfurt/M. u. a. 2002.
- SCHMID, JOSEF: Wohlfahrtsverbände in modernen Wohlfahrtsstaaten: soziale Dienste in historisch-vergleichender Perspektive. Opladen 1996.
- SCHUHEN, AXEL: Nonprofit Governance in der Freien Wohlfahrtspflege. 1. Auflage, Baden-Baden 2002.
- SOZIALFORSCHUNG BRÖG: Helferbefragung 1976/77, Berichtsband. Unveröffentlichtes Manuskript. München 1977.
- SOZIALFORSCHUNG BRÖG: Helferbefragung 1976/77, Tabellenband I, schriftliche Breitenerhebung und Nachbefragung. Unveröffentlichtes Manuskript. München 1977. (a)
- STATISTISCHES BUNDESAMT (HRSG.): Datenreport 1999. Zahlen und Fakten über die Bundesrepublik Deutschland. 2. Auflage, Bonn 2001.
- STATISTISCHES BUNDESAMT (HRSG.): Datenreport 2004. Zahlen und Fakten über die Bundesrepublik Deutschland. 2., aktualisierte Auflage, Bonn 2005.
- STATISTISCHES BUNDESAMT: Demografische Standards. Eine gemeinsame Empfehlung des Arbeitskreises Deutscher Markt- und Sozialforschungsinstitute e.V. (ADM), der Arbeitsgemeinschaft Sozialwissenschaftlicher Institute e.V. (ASI) und des Statistischen Bundesamtes. 3., überarb. und erw. Auflage, Wiesbaden 1999.
- STECHER, LUDWIG: Die Wirkung sozialer Beziehungen: Empirische Ergebnisse zur Bedeutung sozialen Kapitals für die Entwicklung von Kindern und Jugendlichen. Weinheim u. a. 2001.
- STEINBACHER, ELKE: Bürgerschaftliches Engagement in Wohlfahrtsverbänden. Professionelle und organisationale Herausforderungen in der Sozialen Arbeit. 1. Auflage, Wiesbaden 2004.
- STRACHWITZ, RUPERT (HRSG.): Dritter Sektor - Dritte Kraft: Versuch einer Standortbestimmung. 1. Auflage, Düsseldorf u. a. 1998.
- STRACHWITZ, RUPERT: Management und Nonprofit-Organisationen - von der Vereinbarkeit von Gegensätzen. In: Nährlich, Stefan; Zimmer, Annette (Hrsg.): *Management in Nonprofit-Organisationen. Eine praxisorientierte Einführung*. Opladen 2000, S. 23-36.
- STRASSER, HERMANN: Geleitwort. In: Dederichs, Andrea Maria: *Das soziale Kapital in der Leistungsgesellschaft: Emotionalität und Moralität in 'Vetternwirtschaften'*. Münster u. a. 1999, S. 5.
- STRICKER, MICHAEL; STRASSER, HERMANN: Freiwilliges Engagement in der Zivilgesellschaft. In: Hopt, Klaus J.; Hippel von, Thomas; Walz, W. Rainer: *Nonprofit-Organisationen in Recht, Wirtschaft und Gesellschaft. Theorien - Analysen - Corporate Governance*. Tübingen 2005, S. 127-137.
- STRÜNCK, CHRISTOPH: Mit Sicherheit flexibel?: Chancen und Risiken neuer Beschäftigungsverhältnisse. Bonn 2003.
- THOLE, WERNER; CLOOS, PETER: Soziale Arbeit als professionelle Dienstleistung. Zur 'Transformation des beruflichen Handelns' zwischen Ökonomie und eigenständiger Fachkultur. In: Müller, Siegfried et al.: *Soziale Arbeit zwischen Politik und Dienstleistung. Gesellschaftliche Perspektive*. Neuwied u. a. 2000, S. 535-556.
- THRÄNHARDT, DIETRICH: Engagement und Effizienz. Wohlfahrtsverbände im Wandel. In: Lange, Wilfried; Hunger, Uwe (Hrsg.): *'Wohlfahrtsverbände im Wandel' Qualitätsmanagement und Professionalisierung*. Münster 2003, S. 7-19.
- TIETGENS, HANS: Professionalität für die Erwachsenenbildung. In: Gieseke, Wiltrud et al.: *Theorie und Praxis der Erwachsenenbildung*. Bad Heilbrunn/Obb. 1988, S. 28-75.

Literaturverzeichnis

- TWICKEL, CHRISTIAN VON: Beziehungen und Netzwerke in der modernen Gesellschaft: Soziales Kapital und normative Institutionenökonomik. Münster u. a. 2002.
- VOGT, LUDGERA: Das Kapital der Bürger: Theorie und Praxis zivilgesellschaftlichen Engagements. Frankfurt/M. u. a. 2005.
- VORTMANN, MARION: Freiwilliges Engagement älterer Menschen als Instrument der gesellschaftlichen Partizipation: Handlungsbedarf und Förderstrategien. Münster u. a. 2001.
- WAHL, SVENJA: Bürgerschaftliches Engagement in Deutschland: Empirische Grundlage und Forschungsstand. In: *Zeitschrift für Politische Psychologie*, Jg. 10, 1+2/2002, S. 13-24.
- WALDSTROM, CHRISTIAN : Social capital in organizations: beyond structure and metaphor. Working Paper 7/2003, Department of Organization and Management, The Aarhus School of Business. Aarhus 2003.
- WALTER, FRANZ: Der Arbeiter-Samariter-Bund. In: Walter, Franz; Denecke, Viola; Regin, Cornelia: *Sozialistische Gesundheits- und Lebensreformverbände. Solidargemeinschaft und Milieu: sozialistische Kultur- und Freizeitorganisationen in der Weimarer Republik*. Bonn 1991, S. 293-414.
- WEIZSÄCKER, CARL CHRISTIAN VON: Sozialstaat und soziales Kapital in Deutschland. In: Graf, Friedrich Wilhelm; Platthaus, Andreas; Schleissing, Stephan: *Soziales Kapital in der Bürgergesellschaft*. Stuttgart u. a. 1999, S. 83-92.
- WINKLER, JOACHIM: Das Ehrenamt: zur Soziologie ehrenamtlicher Tätigkeit dargestellt am Beispiel der deutschen Sportverbände. Schorndorf 1988.
- WOHLFAHRT, NORBERT: Die Rolle von Wohlfahrts- und Jugendverbänden bei der Förderung und Unterstützung bürgerschaftlichen Engagements. In: Enquete-Kommission 'Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements', Deutscher Bundestag (Hrsg.): *Bürgerschaftliches Engagement in Kommunen*. Opladen 2003, S. 109-160.
- WOLF, CHRISTOF: Sozio-Ökonomischer Status und berufliches Prestige. Ein kleines Kompendium sozialwissenschaftlicher Skalen auf Basis der beruflichen Stellung und Tätigkeit. In: *ZUMA-Nachrichten*, Jg. 19, Nr. 37/1995, S. 102-136.
- WOLLEBAEK, DAG; SELLE, PER: Does Participation in Voluntary Association Contribute to Social Capital? The Impact of Intensity, Scope, and Type. In: *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, Vol. 31, 1/2002, S. 32-61.
- WOOLCOCK, MICHAEL: Social Capital in Theory and Practice: Reducing Poverty by Building Partnerships between States, Markets and Civil Society. In: UNESCO: *Social Capital and Poverty Reduction. Which role for the civil society organisations and the state?*. Paris 2002, S. 20-44.
- WUTHNOW, ROBERT: Der Wandel des Sozialkapitals in den USA. In: Putnam, Robert D. (Hrsg.): *Gesellschaft und Gemeinsinn: Sozialkapital im internationalen Vergleich*. Gütersloh 2001, S. 655-749.
- ZIMMER, ANNETTE; PRILLER, ECKHARD: Gemeinnützige Organisationen im gesellschaftlichen Wandel. Ergebnisse der Dritte-Sektor-Forschung. 1. Auflage, Wiesbaden 2004.

Anhang

Tabellenanhang

I. Soziodemografische Merkmale

	gesamt			im Alter von ... in % (N)						davon männlich			davon weiblich			Frage
	N	in %	kumuliert	15-17	18-24	25-44	45-59	> 60	N	in %	kumuliert	N	in %	kumuliert		
- soweit Prozentangaben nicht in der Summe 100 ergeben, beruht dies auf Rundungsdifferenzen -																
(Iff. Nr. 1)																
Geschlecht	632								451	71,4%		181	28,6%		18	
(Iff. Nr. 2)																
Alter	632								451	71,4%		181	28,6%		19	
bis 17 Jahre	20	3,2%	3,2%	(20)					13	2,9%		7	3,9%			
18 bis 24 Jahre	128	20,3%	23,5%	(128)					87	19,3%		41	22,7%			
25 bis 30 Jahre	135	21,4%	44,9%						99	22,0%		36	19,9%			
31 bis 35 Jahre	86	13,6%	58,5%						65	14,4%		21	11,6%			
36 bis 40 Jahre	80	12,7%	71,2%						56	12,4%		24	13,3%			
41 bis 44 Jahre	48	7,6%	78,8%	(349)					32	7,1%		16	8,8%			
45 bis 50 Jahre	48	7,6%	86,4%						32	7,1%		16	8,8%			
51 bis 55 Jahre	30	4,7%	91,1%						23	5,1%		7	3,9%			
56 bis 59 Jahre	22	3,5%	94,6%	(100)					16	3,5%		6	3,3%			
60 bis 65 Jahre	26	4,1%	98,7%						22	4,9%		4	2,2%			
über 65 Jahre	9	1,4%	100,1%	(35)					6	1,3%		3	1,7%			
(Iff. Nr. 3)																
Schulbildung	627			(20)	(128)	(345)	(99)	(35)	447	71,3%		170	27,1%		23	
Studium	162	25,8%	25,8%	0,0	1,6	31,6	39,4	37,1	128	28,6%	28,6%	34	20,0%	20,0%		
Abitur/FHR	178	28,4%	54,2%	0,0	56,3	27,0	9,1	11,4	116	26,0%	54,6%	52	30,6%	50,6%		
Mittlere Reife	187	29,8%	84,0%	40,0	32,0	29,3	27,3	28,6	132	29,5%	84,1%	55	32,4%	83,0%		
Hauptschule	83	13,2%	97,2%	15,0	6,3	11,6	24,2	22,9	64	14,3%	98,4%	19	11,2%	94,2%		
ohne	1	0,2%	97,4%	0,0	0,8	0,0	0,0	0,0	0	0,0%	98,4%	1	0,6%	94,8%		
Schüler/sst.	16	2,6%	100,0%	45,0	3,1	0,6	0,0	0,0	7	1,6%	100,0%	9	5,3%	100,1%		
keine Angaben	N = 5								N = 4			N = 11				
(Iff. Nr. 4)																
Schulbildung*	479								347	72,4%		132	27,6%		23	
Studium	160	33,4%	33,4%		31,3	39,4	37,1		127	36,6%	36,6%	34	25,8%	25,8%		
Abitur/FHR	106	22,1%	55,5%		27,0	9,1	11,4		70	20,2%	56,8%	36	27,3%	53,1%		
Mittlere Reife	138	28,8%	84,3%		29,3	27,3	28,6		95	27,4%	84,2%	43	32,6%	85,7%		
Hauptschule	72	15,0%	99,3%		11,6	24,2	22,9		55	15,9%	100,1%	17	12,9%	98,6%		
Schüler/sst.	3	0,6%	99,9%		0,9	0,0	0,0		0	0,0%	100,1%	2	1,5%	100,1%		
keine Angaben	N = 5								N = 4			N = 1				
* Probanden älter als 24 Jahre																
(Iff. Nr. 5)																
berufliche Stellung	622			(20)	(127)	(343)	(97)	(35)	441	70,9%		180	28,9%		26	
selbständige Tätigkeit	50	8,0%	8,0%	0,0	1,6	9,6	12,4	8,6	40	9,1%	9,1%	10	5,6%	5,6%		
leitende / höhere Tätigkeit	90	14,5%	22,5%	0,0	1,6	19,0	21,6	5,7	23	5,2%	14,3%	6	3,3%	8,9%		
mittlere Tätigkeit	204	32,8%	55,3%	0,0	20,5	40,8	37,1	5,7	151	34,2%	48,5%	53	29,4%	38,3%		
einfache Tätigkeit	76	12,2%	67,5%	0,0	18,1	10,5	17,5	0,0	53	12,0%	60,5%	23	12,8%	51,1%		
in Ausbildung / nebenberuflich	31	5,0%	72,5%	20,0	13,4	2,9	0,0	0,0	18	4,1%	64,6%	13	7,2%	58,3%		
Sonstiges	23	3,7%	76,2%	0,0	4,7	4,4	1,0	0,0	12	2,7%	67,3%	10	5,6%	63,9%		
in Ausbildung	82	13,2%	89,4%	80,0	34,6	6,4	0,0	0,0	109	24,7%	92,0%	34	18,9%	82,8%		
Hausfrau	9	1,4%	90,8%	0,0	1,6	0,6	5,2	0,0	0	0,0%	92,0%	9	5,0%	87,8%		
Rentner	31	5,0%	95,8%	0,0	0,8	0,3	2,1	77,1	25	5,7%	97,7%	6	3,3%	91,1%		
arbeitslos / freigestellt	26	4,2%	100,0%	0,0	3,1	5,5	3,1	2,9	10	2,3%	100,0%	16	8,9%	100,0%		
(Iff. Nr. 6)																
Erwerbstätigkeit	626			(20)	(127)	(346)	(99)	(34)	447	71,4%		179	28,6%		26	
Vollzeit	398	63,6%	63,6%	25,0	46,5	74,0	73,7	14,7	319	71,4%	71,4%	79	44,1%	44,1%		
Teilzeit	69	11,0%	74,6%	10,0	8,7	11,8	13,1	5,9	30	6,7%	78,1%	39	21,8%	65,9%		
nebenberuflich	27	4,3%	78,9%	10,0	11,0	2,9	0,0	2,9	16	3,6%	81,7%	11	6,1%	72,0%		
nicht erwerbstätig	132	21,1%	100,0%	55,0	33,9	11,3	13,1	76,5	82	18,3%	100,0%	50	27,9%	99,9%		
keine Angaben	N = 6								N = 4			N = 2				
(Iff. Nr. 7)																
Berufsausbildung	612			(20)	(128)	(349)	(100)	(35)	451	73,7%		181	29,6%		27	
eine Ausbildung	352	57,5%			45,3	63,0	53,0	60,0	256	56,8%		96	53,0%			
zwei Ausbildungen	69	11,3%			3,9	13,5	14,0	8,6	53	11,8%		16	8,8%			
keine Ausbildung	191	31,2%		100,0	50,8	23,5	33,0	31,4	142	31,5%		69	38,1%			
keine Angaben																

Tabellenanhang

I. Soziodemografische Merkmale

	gesamt			im Alter von ... in % (N)						davon männlich			davon weiblich			Frage
	N	in %	kumuliert	15-17	18-24	25-44	45-59	> 60	N	in %	kumuliert	N	in %	kumuliert		
- soweit Prozentangaben nicht in der Summe 100 ergeben, beruht dies auf Rundungsdifferenzen -																
(Ifd. Nr. 8)																
finanzielle Situation	624			(18)	(126)	(348)	(99)	(33)	446	71,5%		178	28,5%		28	
sehr gut	26	4,2%	4,2%	5,6	1,6	5,2	3,0	6,1	22	4,9%	4,9%	4	2,2%	2,2%		
gut	219	35,1%	39,3%	16,7	22,2	38,5	44,4	30,3	148	33,2%	38,1%	71	39,9%	42,1%		
befriedigend	287	46,0%	85,3%	50,0	54,0	42,5	44,4	54,5	210	47,1%	85,2%	77	43,3%	85,4%		
weniger gut	61	9,8%	95,1%	22,2	13,5	9,2	5,1	9,1	46	10,3%	95,5%	15	8,4%	93,8%		
schlecht	31	5,0%	100,1%	5,6	8,7	4,6	3,0	0,0	20	4,5%	100,0%	11	6,2%	100,0%		
keine Angaben	N = 8								N = 5			N = 3				
(Ifd. Nr. 9)																
Nettohaushaltseinkommen	571			(14)	(114)	(323)	(89)	(31)	414	72,5%		157	27,5%		49	
mehr als 4.000 Euro	47	8,2%	8,2%	0,0	5,3	6,8	15,7	16,1	45	10,9%	10,9%	2	1,3%	1,3%		
unter / bis 4.000 Euro	109	19,1%	27,3%	14,3	7,9	22,3	24,7	12,9	84	20,3%	31,2%	25	15,9%	17,2%		
unter / bis 2.500 Euro	214	37,5%	64,8%	28,6	23,7	41,5	38,2	48,4	150	36,2%	67,4%	64	40,8%	58,0%		
unter / bis 1.500 Euro	130	22,8%	87,6%	14,3	29,8	22,0	19,1	19,4	81	19,6%	87,0%	49	31,2%	89,2%		
unter / bis 750 Euro	71	12,4%	100,0%	42,9	33,3	7,4	2,2	3,2	54	13,0%	100,0%	17	10,8%	100,0%		
keine Angaben	N = 61								N = 37			N = 24				
(Ifd. Nr. 10)																
Lebenssituation	626			(20)	(128)	(345)	(99)	(34)	448	71,6%		178	28,4%		20	
in fester Partnerschaft	462	73,8%		50,0	55,5	76,5	88,9	85,3	325	72,5%		137	77,0%		21	
ohne feste Partnerschaft	164	26,2%		50,0	44,5	23,5	11,1	14,7	123	27,5%		41	23,0%			
				(20)	(128)	(349)	(100)	(35)								
verheiratet	258	41,2%		0,0	3,9	43,2	76,0	80,0	179	40,0%		79	44,4%			
geschieden / in Trennung	23	3,7%		0,0	0,0	5,2	4,0	2,9	17	3,8%		6	3,4%			
verwitwet	11	1,8%		0,0	0,0	0,0	5,0	17,1	4	0,9%		7	3,9%			
				(22)	(135)	(480)	(158)	(39)								
Nennungen																
wohnen alleine	141	22,5%		0,0	26,7	18,5	7,0	12,8	110	24,6%		31	17,4%			
wohnen mit Partner	384	61,3%		4,5	23,7	49,2	54,4	74,4	271	60,5%		113	63,5%			
wohnen mit Kindern	194	31,0%		0,0	1,5	27,7	34,2	12,8	130	29,0%		64	36,0%			
wohnen mit Eltern	83	13,3%		86,4	33,3	2,5	4,4	0,0	60	13,4%		23	12,9%			
wohnen mit sst. Person	32	5,1%		9,1	14,8	2,1	0,0	0,0	23	5,1%		9	5,1%			
(Ifd. Nr. 11)																
Kinder*	611			(128)	(349)	(100)	(35)		438	71,7%		173	28,3%		22	
haben kein Kind	336	55,0%		97,7	56,7	11,0	5,7		252	57,5%		84	48,6%			
haben 1 Kind	98	16,0%		2,3	19,2	19,0	25,7		64	14,6%		34	19,7%			
haben 2 Kinder	124	20,3%		0,0	17,5	47,0	45,7		91	20,8%		33	19,1%			
haben 3 Kinder	43	7,0%		0,0	6,0	18,0	11,4		24	5,5%		19	11,0%			
haben 4 Kinder	7	1,1%		0,0	0,3	3,0	8,6		5	1,1%		2	1,2%			
haben 5 Kinder	3	0,5%		0,0	0,0	1,0	2,9		2	0,5%		1	0,6%			
keine Angaben	N = 1								N = 0			N = 1				
* Probanden ohne 15 - 17-Jährige																
(Ifd. Nr. 12)																
Alter der Kinder	274			(3)	(151)	(88)	(32)		185	67,5%		89	32,5%		22	
1 - 6 Jahre	90	32,8%	32,8%	100,0	54,3	5,7	0,0		58	31,4%		32	36,0%			
7 - 18 Jahre	97	35,4%	68,2%	0,0	39,1	38,6	12,5		66	35,7%		31	34,8%			
19 - 24 Jahre	42	15,3%	83,5%	0,0	6,6	35,2	3,1		30	16,2%		12	13,5%			
25 Jahre und älter	45	16,4%	99,9%	0,0	0,0	20,5	84,4		31	16,8%		14	15,7%			
(Ifd. Nr. 13)																
Schicht	613			(18)	(126)	(338)	(96)	(35)	440	71,8%		173	28,2%		29	
Oberschicht	10	1,6%	1,6%	0,0	0,8	2,1	2,1	0,0	8	1,8%	1,8%	2	1,2%	1,2%		
obere Mittelschicht	124	20,2%	21,8%	16,7	19,8	20,7	20,8	17,1	96	21,8%	23,6%	28	16,2%	17,4%		
Mittelschicht	368	60,0%	81,8%	61,1	54,0	59,8	65,6	68,6	249	56,6%	80,2%	119	68,8%	86,2%		
Arbeiterschicht	98	16,0%	97,8%	22,2	20,6	15,4	11,5	14,3	77	17,5%	97,7%	21	12,1%	98,3%		
Unterschicht	13	2,1%	99,9%	0,0	4,8	2,1	0,0	0,0	10	2,3%	100,0%	3	1,7%	100,0%		
keine Angaben	N = 19								N = 11			N = 8				
(Ifd. Nr. 14)																
Schulabschluss Vater	608			(19)	(122)	(338)	(94)	(35)	437	71,9%		171	28,1%		24	
Studium	117	19,2%	19,2%	15,8	24,6	19,2	14,9	14,3	86	19,7%	19,7%	31	18,1%	18,1%		
Abitur / FHR	50	8,2%	27,4%	15,8	8,2	7,4	11,7	2,9	30	6,9%	26,6%	20	11,7%	29,8%		
Mittlere Reife	146	24,0%	51,4%	36,8	37,7	22,5	13,8	11,4	101	23,1%	49,7%	45	26,3%	56,1%		
Volks- / Hauptschule	237	39,0%	90,4%	15,8	23,8	40,8	47,9	62,9	186	42,6%	92,3%	51	29,8%	85,9%		
anderen Abschluss	11	1,8%	92,2%	0,0	1,6	2,4	1,1	0,0	8	1,8%	94,1%	3	1,8%	87,7%		
keinen	8	1,3%	93,5%	0,0	0,8	1,8	1,1	0,0	4	0,9%	95,0%	4	2,3%	90,0%		
weiß nicht	39	6,4%	99,9%	15,8	3,3	5,9	9,6	8,6	22	5,0%	100,0%	17	9,9%	99,9%		
keine Angaben	N = 24								N = 14			N = 10				

Tabellenanhang

I. Soziodemografische Merkmale

	gesamt			im Alter von ... in % (N)						davon männlich			davon weiblich			Frage
	N	in %	kumuliert	15-17	18-24	25-44	45-59	> 60	N	in %	kumuliert	N	in %	kumuliert		
- soweit Prozentangaben nicht in der Summe 100 ergeben, beruht dies auf Rundungsdifferenzen -																
(Ifd. Nr. 15)																
Beruf Vater	618			(20)	(126)	(342)	(96)	(34)	441	71,4%		177	28,6%		25	
Selbständiger	87	14,1%	14,1%	15,0	13,5	13,2	19,8	8,8	59	13,4%	13,4%	28	15,8%	15,8%		
Beamter	100	16,2%	30,3%	15,0	15,9	13,7	21,9	26,5	72	16,3%	29,7%	28	15,8%	31,6%		
Angestellter	242	39,2%	69,5%	60,0	50,8	39,2	24,0	26,5	173	39,2%	68,9%	69	39,0%	70,6%		
Arbeiter	172	27,8%	97,3%	5,0	19,0	31,9	28,1	32,4	124	28,1%	97,0%	48	27,1%	97,7%		
nicht erwerbstätig	1	0,2%	97,5%	0,0	0,0	0,3	0,0	0,0	1	0,2%	97,2%	0	0,0%	97,7%		
verstorben / weiß nicht	16	2,6%	100,1%	5,0	0,8	1,8	6,2	5,8	12	2,7%	99,9%	4	2,3%	100,0%		
keine Angaben	N = 14								N = 10			N = 4				
(Ifd. Nr. 16)																
Schulabschluss Mutter	613			(19)	(125)	(338)	(96)	(35)	438	71,5%		175	28,5%		24	
Studium	64	10,4%	10,4%	21,1	16,0	10,7	3,1	2,9	44	10,0%	10,0%	20	11,4%	11,4%		
Abitur / FHR	51	8,3%	18,7%	10,5	11,2	7,4	5,2	14,3	41	9,4%	19,4%	10	5,7%	17,1%		
Mittlere Reife	203	33,1%	51,8%	42,1	45,6	32,0	26,0	14,3	140	32,0%	51,4%	63	36,0%	53,1%		
Volks- / Hauptschule	238	38,8%	90,6%	10,5	23,2	40,8	53,1	51,4	178	40,6%	92,0%	60	34,3%	87,4%		
anderen Abschluss	11	1,8%	92,4%	0,0	0,0	1,5	2,1	11,4	6	1,4%	93,4%	5				
keinen	10	1,6%	94,0%	5,3	1,6	1,5	2,1	0,0	4	0,9%	94,3%	6	3,4%	93,7%		
weiß nicht	36	5,9%	99,9%	10,5	2,4	6,2	8,3	5,7	25	5,7%	100,0%	11	6,3%	100,0%		
keine Angaben	N = 19								N = 13			N = 6				
(Ifd. Nr. 17)																
Beruf Mutter	610			(20)	(124)	(337)	(95)	(34)	435	71,3%		175	28,7%		25	
Selbständige	42	6,9%	6,9%	5,0	8,1	5,3	9,5	11,8	25	5,7%	5,7%	17	9,7%	9,7%		
Beamtin	30	4,9%	11,8%	15,0	9,7	3,9	1,1	2,9	19	4,4%	10,1%	11	6,3%	16,0%		
Angestellte	259	42,5%	54,3%	55,0	54,8	43,3	28,4	20,6	183	42,1%	52,2%	76	43,4%	59,4%		
Arbeiterin	65	10,7%	65,0%	10,0	4,0	11,6	11,6	23,5	49	11,3%	63,5%	16	9,1%	68,5%		
nicht erwerbstätig	9	1,5%	66,5%	0,0	0,0	1,5	3,2	2,9	9	2,1%	65,6%	0	0,0%	68,5%		
Hausfrau	198	32,5%	99,0%	10,0	21,8	33,2	46,3	38,2	143	32,9%	98,5%	55	31,4%	99,9%		
verstorben / weiß nicht	7	1,1%	100,1%	5,0	1,6	1,2	0,0	0,0	7	1,6%	100,1%	0	0,0%	99,9%		
keine Angaben	N = 22								N = 16			N = 6				
(Ifd. Nr. 18)																
Gemeindegröße	632			(20)	(128)	(349)	(100)	(35)	451	71,4%		181	28,6%		31	
weniger als 1.000 Einwohner	18	2,8%	2,8%	0,0	3,9	2,6	4,0	0,0	11	2,4%	2,4%	7	3,9%	3,9%		
1.000 - 10.000 Einwohner	121	19,1%	21,9%	25,0	16,4	20,3	18,0	17,1	79	17,5%	19,9%	42	23,2%	27,1%		
10.000 - 25.000 Einwohner	89	14,1%	36,0%	5,0	9,4	16,0	17,0	8,6	61	13,5%	33,4%	28	15,5%	42,6%		
25.000 - 50.000 Einwohner	54	8,5%	44,5%	5,0	8,6	6,3	13,0	20,0	45	10,0%	43,4%	9	5,0%	47,6%		
50.000 - 100.000 Einwohner	40	6,3%	50,8%	5,0	5,5	6,0	8,0	8,6	31	6,9%	50,3%	9	5,0%	52,6%		
100.000 - 250.000 Einwohner	91	14,4%	65,2%	5,0	18,0	14,6	11,0	14,3	71	15,7%	66,0%	20	11,0%	63,6%		
mehr als 250.000 Einwohner	219	34,7%	99,9%	55,0	38,3	34,1	29,0	31,4	153	33,9%	99,9%	66	36,5%	100,1%		
(Ifd. Nr. 19)																
Wohndauer Gemeinde	614			(20)	(126)	(336)	(98)	(34)	438	71,3%		176	28,7%		32	
gesamtes Leben	340	55,4%	55,4%	80,0	72,2	49,7	50,0	50,0	254	58,0%	58,0%	86	48,9%	48,9%		
1/2 des Lebens	88	14,3%	69,7%	15,0	8,7	11,3	25,5	32,4	58	13,2%	71,2%	30	17,0%	65,9%		
1/3 des Lebens	34	5,5%	75,2%	0,0	1,6	5,4	12,2	5,9	24	5,5%	76,7%	10	5,7%	71,6%		
weniger als 1/3 des Lebens	152	24,8%	100,0%	5,0	17,5	33,6	12,2	11,8	102	23,3%	100,0%	50	28,4%	100,0%		
keine Angaben	N = 18								N = 13			N = 5				
(Ifd. Nr. 20)																
Freundes-/Bekanntkreis	627			(20)	(126)	(347)	(99)	(35)	447	71,3%		180	28,7%		33	
sehr groß	176	28,1%	28,1%	55,0	37,3	25,6	19,2	28,6	137	30,6%	30,6%	39	21,7%	21,7%		
mittel	362	57,7%	85,8%	45,0	55,6	59,7	59,6	48,6	251	56,2%	86,8%	111	61,7%	83,4%		
klein	89	14,2%	100,0%	0,0	7,1	14,7	21,2	22,9	59	13,2%	100,0%	30	16,7%	100,1%		
keine Angaben	N = 5								N = 4			N = 1				

Tabellenanhang

II. Art und Umfang der ehrenamtlichen Tätigkeit

	gesamt			im Alter von ... in % (N)						davon männlich			davon weiblich			Frage	
	N	in %	kumuliert	15-17	18-24	25-44	45-59	> 60	N	in %	kumuliert	N	in %	kumuliert			
- soweit Prozentangaben nicht in der Summe 100 ergeben, beruht dies auf Rundungsdifferenzen -																	
(Ifd. Nr. 21)																	
Tätig seit	631				(20)	(128)	(349)	(100)	(34)	450	71,3%			181	28,7%	1	
über 20 Jahren	62	9,8%	9,8%	0,0	0,0	5,7	33,0	2,9	51	11,3%	11,3%	11	6,1%	6,1%			
20 - 15 Jahren	50	7,9%	17,7%	0,0	0,0	10,0	13,0	14,7	37	8,2%	19,5%	13	7,2%	13,3%			
15 - 10 Jahren	96	15,2%	32,9%	0,0	1,6	21,2	14,0	32,4	63	14,0%	33,5%	33	18,2%	31,5%			
10 - 5 Jahren	174	27,6%	60,5%	5,0	28,1	31,2	17,0	17,6	126	28,0%	61,5%	48	26,5%	58,0%			
5 - 1 Jahren	209	33,1%	93,6%	65,0	58,6	28,1	18,0	5,9	147	32,7%	94,2%	62	34,3%	92,3%			
einem Jahr	40	6,3%	99,9%	30,0	11,7	3,7	5,0	26,5	26	5,8%	100,0%	14	7,7%	100,0%			
keine Angaben	N = 1																
Mittelwert	9,58				2,73	4,26	9,41	16,57	14,82	9,92			8,72				
Standardabweichung	8,19				1,79	2,74	6,03	11,96	11,03	8,47			7,38				
(Ifd. Nr. 22)																	
Wichtigkeit	629				(20)	(128)	(346)	(100)	(35)	448	71,2%			181	28,8%	2	
sehr wichtig	107	17,0%	17,0%	30,0	18,0	15,6	18,0	17,1	71	15,8%	15,8%	36	19,9%	19,9%			
wichtig	374	59,5%	76,5%	55,0	53,9	58,1	65,0	80,0	270	60,3%	76,1%	104	57,5%	77,4%			
weniger wichtig	130	20,7%	97,2%	15,0	22,7	23,4	16,0	2,9	94	21,0%	97,1%	36	19,9%	97,3%			
gar nicht wichtig	18	2,9%	100,1%	0,0	5,5	2,9	1,0	0,0	13	2,9%	100,0%	5	2,8%	100,1%			
keine Angaben	N = 3																
Minimum	1				1	1	1	1	1	1			1				
Maximum	4				3	4	4	4	3	4			4				
Mittelwert	2,09				1,85	2,16	2,14	2,00	1,86	2,11			2,06				
Standardabweichung	0,70				0,67	0,78	0,70	0,62	0,43	0,69			0,71				
Die Angaben wurden einer Skala von 1 (sehr wichtig) bis 4 (gar nicht wichtig) zugeordnet.																	
(Ifd. Nr. 23)																	
Bezeichnung	621				(20)	(127)	(340)	(100)	(34)	444	71,5%			177	28,5%	3	
Ehrenamt	243	39,1%				35,0	39,4	37,9	42,0	44,1	181	40,8%	40,8%	62	35,0%	35,0%	
Freiwilligenarbeit	118	19,0%				20,0	18,9	17,1	23,0	26,5	74	16,7%	57,5%	44	24,9%	59,9%	
Freizeitbeschäftigung	85	13,7%				20,0	17,3	15,3	5,0	5,9	62	14,0%	71,5%	23	13,0%	72,9%	
Nebenberufliche Tätigkeit	67	10,8%				15,0	11,0	12,4	7,0	2,9	52	11,7%	83,2%	15	8,5%	81,4%	
Bürgerengagement	67	10,8%				10,0	1,6	11,5	17,0	20,6	50	11,3%	94,5%	17	9,6%	91,0%	
keiner der Begriffe	41	6,6%				0,0	11,8	5,9	6,0	0,0	25	5,6%	100,1%	16	9,0%	100,0%	
keine Angaben	N = 11																
(Ifd. Nr. 24)																	
Einsatzgebiete																	
<u>derzeit</u>	Nennungen	1.042				(35)	(221)	(588)	(157)	(41)	755	72,5%			287	27,5%	4
	Probanden	572				(20)	(118)	(307)	(94)	(33)	414	72,4%			158	27,6%	
- Prozentangaben beziehen sich auf Nennungen -																	
Sanitätsdienst / KatastrophenS	266	46,5%				31,4	36,2	25,0	17,2	2,4	202	48,8%			64	40,5%	
Rettungsdienst	217	37,9%				17,1	24,0	23,8	11,5	0,0	173	41,8%			44	27,8%	
Vorstand / Kontrollkommission	178	31,1%				2,9	7,2	16,7	26,8	51,2	133	32,1%			45	28,5%	
Breitenausbildung	104	18,2%				2,9	8,1	11,7	8,9	4,9	66	15,9%			38	24,1%	
Sonstiges	64	11,2%				2,9	4,1	6,3	7,0	14,6	49	11,8%			15	9,5%	
Wasserrettungsdienst	39	6,8%				22,9	2,7	3,1	4,5	0,0	26	6,3%			13	8,2%	
ASJ / Jugendgruppe	35	6,1%				11,4	5,4	3,1	0,6	0,0	19	4,6%			16	10,1%	
Arbeit mit Kindern/Jugendlichen	32	5,6%				2,9	2,7	3,6	2,5	0,0	18	4,3%			14	8,9%	
Behindertenfahrdienst	24	4,2%				2,9	4,1	1,4	2,5	4,9	21	5,1%			3	1,9%	
Freizeitgestaltung	20	3,5%				2,9	2,3	1,9	1,3	2,4	12	2,9%			8	5,1%	
Rettungshundendienst	17	3,0%				0,0	0,9	1,4	4,5	0,0	4	1,0%			13	8,2%	
Auslandshilfe	17	3,0%				0,0	0,0	1,2	5,1	4,9	15	3,6%			2	1,3%	
Gemeinwesenarbeit	10	1,7%				0,0	0,0	0,2	5,1	2,4	7	1,7%			3	1,9%	
Besuchsdienst	9	1,6%				0,0	0,0	0,3	1,9	9,8	5	1,2%			4	2,5%	
Abenteuercamp	4	0,7%				0,0	1,4	0,2	0,0	0,0	3	0,7%			1	0,6%	
gesetzliche(r) Betreuer(in)	2	0,3%				0,0	0,5	0,0	0,0	2,4	1	0,2%			1	0,6%	
Freiwilligenvermittlung	2	0,3%				0,0	0,5	0,2	0,0	0,0	0	0,0%			2	1,3%	
Zeitungswerkstatt	1	0,2%				0,0	0,0	0,0	0,6	0,0	1	0,2%			0	0,0%	
Hausaufgabenhilfe	1	0,2%				0,0	0,0	0,2	0,0	0,0	0	0,0%			1	0,6%	
keine Angaben	N = 60																
Aussiedlerbetreuung, Hospizarbeit und Sozialpraktikum wurden nicht genannt.																	
Durch Mehrfachnennungen ist die Zahl der Nennungen höher, als die Zahl der Probanden, die diese Frage beantwortet haben.																	

Tabellenanhang

II. Art und Umfang der ehrenamtlichen Tätigkeit

	gesamt						davon männlich			davon weiblich			Frage	
	N	in %	kumuliert	im Alter von ... in % (N)					N	in %	kumuliert	N		in %
				15-17	18-24	25-44	45-59	> 60						
- soweit Prozentangaben nicht in der Summe 100 ergeben, beruht dies auf Rundungsdifferenzen -														
(Ifd. Nr. 25)														
Anzahl der Tätigkeiten derzeit	572			(20)	(128)	(349)	(100)	(35)	414	72,4%		158	27,6%	4
ein Bereich	279	75,2%	75,2%	55,0	41,4	38,4	55,0	74,3	202	48,8%	48,8%	77	48,7%	48,7%
zwei Bereiche	173	46,6%	121,8%	35,0	32,0	27,5	23,0	17,1	123	29,7%	78,5%	50	31,6%	80,3%
drei Bereiche	80	21,6%	143,4%	0,0	12,5	15,2	10,0	2,9	61	14,7%	93,2%	19	12,0%	92,3%
vier Bereiche	29	7,8%	151,2%	5,0	3,9	5,2	5,0	0,0	21	5,1%	98,3%	8	5,1%	97,4%
fünf Bereiche	6	1,6%	152,8%	0,0	0,8	1,4	0,0	0,0	3	0,7%	99,0%	3	1,9%	99,3%
sechs Bereiche	4	1,1%	153,9%	5,0	0,8	0,3	1,0	0,0	3	0,7%	99,7%	1	0,6%	99,9%
sieben Bereiche	1	0,3%	154,2%	0,0	0,8	0,0	0,0	0,0	1	0,2%	99,9%	0	0,0%	99,9%
keine Angaben	N = 60			0,0	7,8	12,0	6,0	5,7	N = 37			N = 23		
(Ifd. Nr. 26)														
Hauptinhalt der Tätigkeit derzeit	Nennungen	909		(31)	(167)	(515)	(154)	(42)	691	76,0%		218	24,0%	5
	Probanden	549		(19)	(116)	(296)	(87)	(31)	398	72,5%		151	27,5%	
- Prozentangaben beziehen sich auf Nennungen -														
aktive Hilfe	348	63,4%		54,8	52,7	36,9	27,9	23,8	242	60,8%		106	70,2%	
Organisationstätigkeit	152	27,7%		19,4	16,8	16,9	18,2	7,1	125	31,4%		27	17,9%	
Führungsfunktion	92	16,8%		0,0	8,4	11,8	9,7	4,8	78	19,6%		14	9,3%	
Verwaltungstätigkeit	24	4,4%		3,2	1,2	3,1	2,6	2,4	18	4,5%		6	4,0%	
Mittelbeschaffung	23	4,2%		6,5	1,8	2,1	3,9	2,4	18	4,5%		5	3,3%	
handwerkliche Arbeiten	50	9,1%		6,5	6,0	5,4	5,2	4,8	45	11,3%		5	3,3%	
gewählte Funktion	174	31,7%		3,2	8,4	18,4	28,6	47,6	133	33,4%		41	27,2%	
Sonstiges	46	8,4%		6,5	4,8	5,2	3,9	7,1	32	8,0%		14	9,3%	
keine Angaben	N = 83								N = 53			N = 30		
Durch Mehrfachnennungen ist die Zahl der Nennungen höher, als die Zahl der Probanden, die diese Frage beantwortet haben.														
(Ifd. Nr. 27)														
Beschreibung der Tätigkeit derzeit	Nennungen	791		(22)	(155)	(460)	(118)	(36)	570	72,1%		221	27,9%	6
	Probanden	625		(20)	(128)	(344)	(99)	(34)	445	71,2%		180	28,8%	
- Prozentangaben beziehen sich auf Nennungen -														
Sanitäter / Mitarbeiter RettD / BFD	167	26,7%		54,5	31,6	19,3	13,6	2,8	122	27,4%		45	25,0%	
RettSanitäter / RettSchwimmer	100	16,0%		36,4	19,4	12,2	5,1	0,0	69	15,5%		31	17,2%	
EH-Ausbilder	93	14,9%		0,0	8,4	14,3	11,0	2,8	62	13,9%		31	17,2%	
Vorstandsmitglied, nicht bezeichnet	59	9,4%		4,5	2,6	7,4	9,3	25,0	46	10,3%		13	7,2%	
passiv	55	8,8%		0,0	4,5	8,5	5,9	5,6	36	8,1%		19	10,6%	
RettungsAssistent	55	8,8%		0,0	4,5	9,3	4,2	0,0	47	10,6%		8	4,4%	
KS-Helfer (auch Rettungshunde)	53	8,5%		4,5	12,9	5,0	6,8	2,8	44	9,9%		9	5,0%	
Kontrollkommission	43	6,9%		0,0	3,2	4,1	11,0	16,7	29	6,5%		14	7,8%	
betreuende Tätigkeiten	22	3,5%		0,0	3,9	1,1	5,9	11,1	9	2,0%		13	7,2%	
Vorsitzender	19	3,0%		0,0	0,0	2,8	4,2	2,8	16	3,6%		3	1,7%	
Schatzmeister	19	3,0%		0,0	0,6	2,6	3,4	5,6	12	2,7%		7	3,9%	
Arzt im RettD	16	2,6%		0,0	0,0	2,8	2,5	0,0	11	2,5%		5	2,8%	
stv. Vorsitzender	13	2,1%		0,0	0,6	1,1	3,4	8,3	11	2,5%		2	1,1%	
kfm. Tätigkeiten	13	2,1%		0,0	0,6	1,3	2,5	8,3	11	2,5%		2	1,1%	
Zugführer	12	1,9%		0,0	0,6	1,7	2,5	0,0	10	2,2%		2	1,1%	
Fachdienstleiter	10	1,6%		0,0	0,6	1,5	1,7	0,0	8	1,8%		2	1,1%	
technische Tätigkeiten	9	1,4%		0,0	0,6	0,9	1,7	5,6	6	1,3%		3	1,7%	
Jugendgruppenleiter (nicht gewählt)	6	1,0%		0,0	1,9	0,7	0,0	0,0	0	0,0%		6	3,3%	
Vorstand (Jugendleiter)	5	0,8%		0,0	1,3	0,7	0,0	0,0	4	0,9%		1	0,6%	
Technischer Leiter	5	0,8%		0,0	0,6	0,7	0,8	0,0	5	1,1%		0	0,0%	
Arzt (Verbandsarzt)	3	0,5%		0,0	0,0	0,2	1,7	0,0	3	0,7%		0	0,0%	
Einsatzleiter	3	0,5%		0,0	0,0	0,7	0,0	0,0	2	0,4%		1	0,6%	
Ehrenvorsitzender	2	0,3%		0,0	0,6	0,2	0,0	0,0	1	0,2%		1	0,6%	
prüfen	2	0,3%		0,0	0,0	0,2	0,8	0,0	1	0,2%		1	0,6%	
Jugend-KK	2	0,3%		0,0	0,0	0,2	0,8	0,0	2	0,4%		0	0,0%	
Vorstand (Beisitzer)	2	0,3%		0,0	0,6	0,0	0,8	0,0	2	0,4%		0	0,0%	
Geschäftsführer	1	0,2%		0,0	0,0	0,2	0,0	0,0	0	0,0%		1	0,6%	
Stützpunktleiter	1	0,2%		0,0	0,0	0,2	0,0	0,0	1	0,2%		0	0,0%	
freiwilliges soziales Jahr	1	0,2%		0,0	0,0	0,0	0,0	2,8	0	0,0%		1	0,6%	
Durch Mehrfachnennungen ist die Zahl der Nennungen höher, als die Zahl der Probanden, die diese Frage beantwortet haben.														

Tabellenanhang

II. Art und Umfang der ehrenamtlichen Tätigkeit

	gesamt		im Alter von ... in % (N)					davon männlich		davon weiblich		Frage				
	N	in %	kumuliert	15-17	18-24	25-44	45-59	> 60	N	in %	kumuliert		N	in %	kumuliert	
- soweit Prozentangaben nicht in der Summe 100 ergeben, beruht dies auf Rundungsdifferenzen -																
(Ifd. Nr. 28)																
zum ASB gekommen durch:																
Nennungen	791			(24)	(155)	(436)	(130)	(46)	586	74,1%		211	26,7%	8		
Probanden	631			(20)	(128)	(348)	(100)	(35)	451	71,5%		181	28,7%			
Ansprache durch Ehrenamtliche	246	39,0%		50,0	34,2	27,3	32,3	41,3	176	39,0%		70	38,7%			
Ansprache durch Hauptamtliche	124	19,7%		8,3	12,9	13,2	23,1	32,6	87	19,3%		37	20,4%			
Sonstiges	104	16,5%		16,7	11,6	13,9	13,1	13,0	57	12,6%		47	26,0%			
Verbleib nach Zivildienst	89	14,1%		0,0	15,5	14,8	0,0	0,0	89	19,7%		0	0,0%			
anstatt Wehr- oder Zivildienst	88	13,9%		0,0	12,9	11,6	11,5	4,3	94	20,8%		0	0,0%			
Wechsel aus Unzufriedenheit	47	7,4%		8,3	3,2	6,6	7,7	4,3	36	8,0%		11	6,1%			
Familie, Freunde, Empfehlung	32	5,1%	(9)	8,3	3,9	3,9	3,8	4,3	19	4,2%		13	7,2%			
Erste-Hilfe-Kurs	25	4,0%	(16)	0,0	2,6	3,9	3,1	0,0	12	2,7%		13	7,2%			
Eigeninitiative	24	3,8%	(19)	8,3	3,2	2,3	5,4	0,0	10	2,2%		14	7,7%			
Hauptamt	12	1,9%	(2)	0,0	0,0	2,7	0,0	0,0	6	1,3%		6	3,3%			
<p>Nennungen unter "Sonstiges"</p> <p>Kriseninterventionsteam (1), Musikunterricht Kita (1), Besuch ASB Partnerstadt (1), Interesse während der Schulzeit (1), Interesse seit Kindheit (1), Ergänzung Katastrophenschutz-Einheit (1), BVS (1), günstige Lage der Wache (1), Katastrophenschutz-Einsatz (2), telefonische Anfrage (1), Teilnahme Ferienlager (1), Taschengeld (1), private Gründe (2), Ausgleich Leistungssport (1), hatte das Gefühl, dass es Spaß machen würde (1), Aushang Schwimmhalle (1), Suche nach Schwimmverein (1), Rettungshundestaffel kennen gelernt (1), Arbeit mit Menschen (2), Neugier (1), Überzeugung (1), Berufswechsel (2), Freizeit (2), Auslandshilfe (3), für Ergänzung zum Beruf und als persönliche Notwendigkeit (3), Helfen ist Ehrensache (2), Hundesport (4), Wohnortwechsel (3), Wasserrettungsdienst (3), Beruf außerhalb ASB (4), Interesse nach Weiterbildung (4), Sanitätsdienst / Bundeswehr (4), Schulsanitätsdienst (5), Praktikum (5), Gründung OV / Aufbau (6), Jugendgruppe/-arbeit (6), Interesse Rettungsdienst (7), Zeitungsanzeige / gezielte Werbung (7), Übergang DRK der DDR (10)</p>																
(Ifd. Nr. 29)																
Brauchen Kenntnisse und Erfahrungen für's Ehrenamt																
Nennungen	631			(20)	(128)	(348)	(100)	(35)						9		
Ja	579	91,8%		80,0	91,4	94,3	90,0	80,0	416	92,2%		163	90,6%			
Nein	44	7,0%		20,0	7,0	4,0	10,0	20,0	27	6,0%		17	9,4%			
Weiß nicht	8	1,2%		0,0	1,6	1,7	0,0	0,0	8	1,8%		0	0,0%			
									N = 451		N = 180					
und haben sich diese angeeignet durch:																
Nennungen	1106			(25)	(195)	(652)	(179)	(55)	800	72,3%		306	27,7%		9	
Probanden	583	Probanden		(16)	(117)	(329)	(91)	(30)	445	76,3%		180	30,9%			
- Prozentangaben beziehen sich auf Nennungen -																
eigenen Beruf	263	45,1%		0,0	13,8	24,8	30,2	36,4	193	42,8%		70	38,9%			
Aus- und Weiterbildg. mit Prüfung	425	72,9%		56,0	47,2	39,9	27,4	18,2	312	69,2%		113	62,8%			
Seminare ohne Prüfung	189	32,4%		24,0	19,5	16,4	19,0	7,3	133	29,5%		56	31,1%			
tägliches Leben	201	34,5%		20,0	16,4	17,0	19,6	32,7	146	32,4%		55	30,6%			
Sonstiges	28	4,8%		0,0	3,1	1,8	3,9	5,5	16	3,5%		12	6,7%			
Durch Mehrfachnennungen ist die Zahl der Nennungen höher, als die Zahl der Probanden, die diese Frage beantwortet haben.																
(Ifd. Nr. 30)																
Sind den Anforderungen																
Nennungen	591			(19)	(120)	(321)	(97)	(35)						10		
immer gewachsen	345	58,4%		57,9	55,0	57,3	61,9	68,6	257	60,0%		88	53,7%			
manchmal überfordert	197	33,3%		36,8	34,2	33,6	33,0	28,6	137	32,0%		61	37,2%			
manchmal unterfordert	49	8,3%		5,3	10,8	9,0	5,2	2,9	34	7,9%		15	9,1%			
keine Angaben	N = 41								N = 428		N = 164					
(Ifd. Nr. 31)																
Die Tätigkeit erfordert ...																
		Mittelwert	Standardabweichung	Mittelwerte					Mittelwert	Standardabweichung	Mittelwert	Standardabweichung	11			
gut mit Menschen umgehen	599	4,29	0,952	3,95	4,41	4,33	4,15	3,93	428	4,27	0,959	171			4,34	0,934
gar nicht	14	2,3%	2,3%	5,3	1,6	2,1	3,3	3,4	10	2,3%	2,3%	4			2,3%	2,3%
eher nicht	20	3,3%	5,6%	0,0	2,4	3,6	4,3	3,4	15	3,5%	5,8%	5			2,9%	5,2%
teils/teils	65	10,9%	16,5%	15,8	8,7	9,6	13,0	24,1	49	11,4%	17,2%	16			9,4%	14,6%
ein wenig	179	29,9%	46,4%	52,6	27,8	28,2	32,6	34,5	129	30,1%	47,3%	50			29,2%	43,8%
stark	321	53,6%	100,0%	26,3	59,5	56,5	46,7	34,5	225	52,6%	99,9%	96		56,1%	99,9%	
Einsatzbereitschaft	593	4,25	0,929	4,53	4,26	4,29	4,12	3,89	423	4,22	0,951	170		4,31	0,872	
gar nicht	14	2,4%	2,4%	5,3	2,4	1,2	5,5	3,7	11	2,6%	2,6%	3		1,8%	1,8%	
eher nicht	14	2,4%	4,8%	0,0	2,4	3,0	1,1	0,0	11	2,6%	5,2%	3		1,8%	3,6%	
teils/teils	74	12,5%	17,3%	0,0	8,8	13,3	13,2	25,9	55	13,0%	18,2%	19		11,2%	14,8%	
ein wenig	199	33,6%	50,9%	26,3	39,2	30,2	36,3	44,4	141	33,3%	51,5%	58		34,1%	48,9%	
stark	292	49,2%	100,1%	68,4	47,2	52,3	44,0	25,9	205	48,5%	100,0%	87		51,2%	100,1%	

Tabellenanhang

II. Art und Umfang der ehrenamtlichen Tätigkeit

	gesamt			im Alter von ... in % (N)					davon männlich			davon weiblich			Frage
	N	in %	kumuliert	15-17	18-24	25-44	45-59	> 60	N	in %	kumuliert	N	in %	kumuliert	
Fortsetzung: Die Tätigkeit erfordert ...															
- soweit Prozentangaben nicht in der Summe 100 ergeben, beruht dies auf Rundungsdifferenzen -															
gut schwierige Situationen meistern	591	4,11	1,014	3,89	4,05	4,21	3,96	3,89	422	4,15	0,997	169	4,02	1,052	
gar nicht	17	2,9%	2,9%	0,0	3,2	2,4	4,4	3,6	12	2,8%	2,8%	5	3,0%	3,0%	
eher nicht	24	4,1%	7,0%	5,3	4,0	3,3	5,6	7,1	12	2,8%	5,6%	12	7,1%	10,1%	
teils/teils	100	16,9%	23,9%	31,6	22,6	12,4	20,0	25,0	75	17,8%	23,4%	25	14,8%	24,9%	
ein wenig	185	31,3%	55,2%	31,6	25,0	34,5	30,0	25,0	126	29,9%	53,3%	59	34,9%	59,8%	
stark	265	44,8%	100,0%	31,6	45,2	47,3	40,0	39,3	197	46,7%	100,0%	68	40,2%	100,0%	
Fachwissen	593	4,03	1,034	3,68	3,82	4,16	4,00	3,76	424	4,05	1,006	169	3,97	1,104	
gar nicht	17	2,9%	2,9%	0,0	4,0	2,1	5,4	0,0	10	2,4%	2,4%	7	4,1%	4,1%	
eher nicht	28	4,7%	7,6%	10,5	8,0	4,2	1,1	4,0	19	4,5%	6,9%	9	5,3%	9,4%	
teils/teils	122	20,6%	28,2%	36,8	23,2	17,2	19,4	44,0	86	20,3%	27,2%	36	21,3%	30,7%	
ein wenig	179	30,2%	58,4%	26,3	32,0	28,4	36,6	24,0	132	31,1%	58,3%	47	27,8%	58,5%	
stark	247	41,7%	100,1%	26,3	32,8	48,0	37,6	28,0	177	41,7%	100,0%	70	41,4%	99,9%	
Belastbarkeit	593	3,99	1,073	4,11	3,98	4,08	3,88	3,37	422	4,00	1,058	171	3,98	1,114	
gar nicht	20	3,4%	3,4%	0,0	3,2	2,7	4,4	11,1	12	2,8%	2,8%	8	4,7%	4,7%	
eher nicht	37	6,2%	9,6%	5,3	4,0	6,6	6,7	11,1	25	5,9%	8,7%	12	7,0%	11,7%	
teils/teils	112	18,9%	28,5%	21,1	21,4	16,3	21,1	29,6	89	21,1%	29,8%	23	13,5%	25,2%	
ein wenig	182	30,7%	59,2%	31,6	34,9	29,0	32,2	25,9	122	28,9%	58,7%	60	35,1%	60,3%	
stark	242	40,8%	100,0%	42,1	36,5	45,3	35,6	22,2	174	41,2%	99,9%	68	39,8%	100,1%	
Organisationstalent	590	3,43	1,202	2,53	3,22	3,56	3,46	3,35	422	3,44	1,192	168	3,40	1,230	
gar nicht	47	8,0%	8,0%	15,8	6,4	7,8	9,9	4,3	31	7,3%	7,3%	16	9,5%	9,5%	
eher nicht	78	13,2%	21,2%	15,8	18,4	11,7	9,9	17,4	59	14,0%	21,3%	19	11,3%	20,8%	
teils/teils	173	29,3%	50,5%	68,4	36,8	24,4	27,5	34,8	120	28,4%	49,7%	53	31,5%	52,3%	
ein wenig	158	26,8%	77,3%	23,2	28,9	29,7	26,1	26,1	117	27,7%	77,4%	41	24,4%	76,7%	
stark	134	22,7%	100,0%	15,2	27,1	23,1	17,4	17,4	95	22,5%	99,9%	39	23,2%	99,9%	
Führungsqualitäten	586	3,28	1,286	2,65	2,90	3,45	3,32	3,27	419	3,37	1,292	167	3,05	1,248	
gar nicht	79	13,5%	13,5%	17,6	19,4	10,4	17,6	7,7	53	12,6%	12,6%	26	15,6%	15,6%	
eher nicht	74	12,6%	26,1%	17,6	16,1	12,2	8,8	11,5	51	12,2%	24,8%	23	13,8%	29,4%	
teils/teils	152	25,9%	52,0%	47,1	28,2	24,4	19,8	42,3	94	22,4%	47,2%	58	34,7%	64,1%	
ein wenig	167	28,5%	80,5%	17,6	28,2	28,7	31,9	23,1	131	31,3%	78,5%	36	21,6%	85,7%	
stark	114	19,5%	100,0%	0,0	8,1	24,4	22,0	15,4	90	21,5%	100,0%	24	14,4%	100,1%	
gut mit Behörden umgehen	586	2,69	1,311	2,11	2,37	2,69	2,96	3,64	418	2,77	1,322	168	2,49	1,267	
gar nicht	144	24,6%	24,6%	38,9	28,5	24,5	22,2	4,0	94	22,5%	22,5%	50	29,8%	29,8%	
eher nicht	126	21,5%	46,1%	22,2	27,6	21,8	15,6	8,0	93	22,2%	44,7%	33	19,6%	49,4%	
teils/teils	150	25,6%	71,7%	27,8	27,6	24,8	22,2	36,0	98	23,4%	68,1%	52	31,0%	80,4%	
ein wenig	101	17,2%	88,9%	11,1	10,6	17,6	24,4	24,0	83	19,9%	88,0%	18	10,7%	91,1%	
stark	65	11,1%	100,0%	0,0	5,7	11,2	15,6	28,0	50	12,0%	100,0%	15	8,9%	100,0%	
Sonstiges	35	4,66	0,639	4,75	4,86	4,73	3,00	-	22	4,59	0,734	13	4,77	0,122	
Werte auf einer Skala von 1 (gar nicht) bis 5 (in starkem Maße)															
(ffd. Nr. 32)															
Häufigkeit	609			(19)	(126)	(335)	(96)	(33)	438			171			12
täglich	42	6,9%	6,9%	0,0	4,8	7,2	9,4	9,1	32	7,3%	7,3%	10	5,8%	5,8%	
mehrmals in der Woche	126	20,7%	27,6%	10,5	19,0	21,5	22,9	18,2	94	21,5%	28,8%	32	18,7%	24,5%	
einmal in der Woche	68	11,2%	38,8%	42,1	13,5	8,4	13,5	6,1	46	10,5%	39,3%	22	12,9%	37,4%	
mehrmals im Monat	207	34,0%	72,8%	42,1	38,9	33,7	28,1	30,3	160	36,5%	75,8%	47	27,5%	64,9%	
einmal im Monat	73	12,0%	84,8%	0,0	9,5	13,1	9,4	24,2	51	11,6%	87,4%	22	12,9%	77,8%	
seltener	93	15,3%	100,1%	5,3	14,3	16,1	16,7	12,1	55	12,6%	100,0%	38	22,2%	100,0%	
keine Angaben	N = 23								N = 13			N = 10			
(ffd. Nr. 33)															
Dauer	562			(19)	(118)	(302)	(91)	(32)	408			154			13
bis zu 5 Std. im Monat	86	15,3%		10,5	11,9	13,2	22,0	31,3	51	12,5%	12,5%	35	22,7%	22,7%	
6 Std. bis zu 10 Std. im Monat	104	18,5%		26,3	15,3	17,9	18,7	31,3	77	18,9%	31,4%	27	17,5%	40,2%	
11 Std. bis zu 20 Std. im Monat	126	22,4%		5,3	25,4	23,8	22,0	9,4	97	23,8%	55,2%	29	18,8%	59,0%	
21 Std. bis zu 40 Std. im Monat	149	26,5%		26,3	27,1	29,1	19,8	18,8	112	27,5%	82,7%	37	24,0%	83,0%	
41 Std. bis zu 60 Std. im Monat	56	10,0%		21,1	9,3	8,9	13,2	6,3	41	10,0%	92,7%	15	9,7%	92,7%	
mehr als 60 Std. im Monat	41	7,3%		10,5	11,0	7,0	4,4	3,1	30	7,4%	100,1%	11	7,1%	99,8%	
keine Angaben	N = 70								N = 43			N = 27			

Tabellenanhang

II. Art und Umfang der ehrenamtlichen Tätigkeit

	gesamt							davon männlich			davon weiblich			Frage
	N	in %	kumuliert	im Alter von ... in % (N)					N	in %	kumuliert	N	in %	
				15-17	18-24	25-44	45-59	> 60						
- soweit Prozentangaben nicht in der Summe 100 ergeben, beruht dies auf Rundungsdifferenzen -														
(Ifd. Nr. 34)														
Vergütungen / Erstattungen erhalten:	N = 585							420 71,8%			165 28,2%			14
eine Vergütung	157	26,8%		1,9%	24,8%	59,9%	9,6%	3,8%	119	28,3%		38	23,0%	
keine Vergütung	428	73,2%							301	71,7%		127	77,0%	
keine Angaben	N = 47							N = 31			N = 16			
	(63)			(2)	(8)	(40)	(8)	(5)	(49)			(14)		
bis zu 25€/Monat	8	5,1%		0,0	0,0	15,0	12,5	20,0	7	5,9%		1	2,6%	
26 bis zu 50€/Monat	15	9,6%		50,0	12,5	20,0	50,0	20,0	14	11,8%		1	2,6%	
51 bis zu 100€/Monat	12	7,6%		0,0	25,0	22,5	12,5	0,0	11	9,2%		1	2,6%	
100 bis zu 150€/Monat	8	5,1%		0,0	12,5	12,5	0,0	40,0	8	6,7%		0	0,0%	
151 bis zu 250€/Monat	4	2,5%		0,0	0,0	10,0	0,0	0,0	4	3,4%		0	0,0%	
mehr als 250€/Monat	16	10,2%		50,0	50,0	20,0	25,0	20,0	5	4,2%		11	28,9%	
	(83)			(1)	(29)	(47)	(5)	(1)	(60)			(23)		
bis zu 2,50€/Std.	29	18,5%		0,0	37,9	34,0	20,0	100,0	23	19,3%		6	15,8%	
2,51 bis zu 3,50€/Std.	9	5,7%		0,0	10,3	10,6	20,0	0,0	7	5,9%		2	5,3%	
3,51 bis zu 5,00€/Std.	15	9,6%		0,0	13,8	21,3	20,0	0,0	10	8,4%		5	13,2%	
5,01 bis zu 7,50€/Std.	14	8,9%		0,0	24,1	14,9	0,0	0,0	9	7,6%		5	13,2%	
mehr als 7,50€/Std.	16	10,2%		100,0	13,8	19,1	40,0	0,0	11	9,2%		5	13,2%	
	(594)			(18)	(125)	(324)	(94)	(33)	(425)			(169)		
Fahrt-/Kostenerstattung	106	17,8%		38,9	12,8	18,8	17,0	18,2	80	18,8%		26	15,4%	
pausch. Aufwandsentsch.	149	25,1%		16,7	23,2	26,9	22,3	27,3	107	25,2%		42	24,9%	
sst. Vergünstigung	20	3,4%		0,0	3,2	4,0	2,1	3,0	12	2,8%		8	4,7%	
Fahrtst./pauschale AE	26	4,4%		0,0	4,8	4,9	3,2	3,0	19	4,5%		7	4,1%	
Fahrtst./sst. Vergünst.	4	0,7%		0,0	2,4	0,3	0,0	0,0	2	0,5%		2	1,2%	
keine Erstattungen	289	48,7%		44,4	53,6	45,1	55,3	48,5	205	48,2%		84	49,7%	
keine Angaben	N = 38							N = 26			N = 12			
(Ifd. Nr. 35)														
Tätigkeiten werden in ähnlicher Form hauptamtlich ausgeübt.	616							441			175			15
Ja	228	37,0%		30,0	49,2	40,1	16,5	23,5	166	37,6%		62	35,4%	
Nein	257	41,7%		25,0	26,6	42,1	60,8	50,0	195	44,2%		62	35,4%	
weiß nicht	131	21,3%		45,0	24,2	17,8	22,7	26,5	80	18,1%		51	29,1%	
keine Angaben	N = 16							N = 10			N = 6			
(Ifd. Nr. 36)														
Erwartungen an die Tätigkeit		Mittelwert	Standardabweichung	Mittelwerte						Mittelwert	Standardabweichung	Mittelwert	Standardabweichung	16
Spaß haben	616	5,26	1,083	5,45	5,24	5,39	4,90	5,06	439	5,23	1,107	177	5,36	1,019
ganz unwichtig	12	1,9%	1,9%	0,0	2,4	1,8	3,1	0,0	10	2,3%	2,3%	2	1,1%	1,1%
unwichtig	9	1,5%	3,4%	0,0	2,4	0,3	4,2	3,0	6	1,4%	3,7%	3	1,7%	2,8%
eher unwichtig	20	3,2%	6,6%	0,0	3,9	2,9	5,2	0,0	15	3,4%	7,1%	5	2,8%	5,6%
eher wichtig	67	10,9%	10,9%	5,0	9,4	9,4	14,6	24,2	49	11,2%	11,2%	18	10,2%	10,2%
wichtig	163	26,5%	37,4%	45,0	23,6	23,8	33,3	33,3	123	28,0%	39,2%	40	22,6%	32,8%
sehr wichtig	345	56,0%	93,4%	50,0	58,3	61,8	39,6	39,4	236	53,8%	93,0%	109	61,6%	94,4%
Menschen helfen	619	5,20	1,016	5,50	5,11	5,18	5,24	5,48	441	5,15	1,039	178	5,33	0,949
ganz unwichtig	5	0,8%	0,8%	0,0	1,6	0,9	0,0	0,0	4	0,9%	0,9%	1	0,6%	0,6%
unwichtig	6	1,0%	1,8%	0,0	2,3	0,9	0,0	0,0	6	1,4%	2,3%	0	0,0%	0,6%
eher unwichtig	35	5,7%	7,5%	5,0	6,3	5,6	7,1	0,0	24	5,4%	7,7%	11	6,2%	6,8%
eher wichtig	78	12,6%	12,6%	15,0	13,3	12,9	11,2	9,1	61	13,8%	13,8%	17	9,6%	9,6%
wichtig	183	29,6%	42,2%	5,0	26,6	31,2	31,6	33,3	136	30,8%	44,6%	47	26,4%	36,0%
sehr wichtig	312	50,4%	92,6%	75,0	50,0	48,5	50,0	57,6	210	47,6%	92,2%	102	57,3%	93,3%
Erfahrungen erweitern	614	4,97	1,253	5,50	5,10	5,06	4,56	4,32	437	4,89	1,279	177	5,17	1,165
ganz unwichtig	17	2,8%	2,8%	0,0	1,6	2,7	5,2	3,2	13	3,0%	3,0%	4	2,3%	2,3%
unwichtig	17	2,8%	5,6%	0,0	4,7	1,5	3,1	9,7	14	3,2%	6,2%	3	1,7%	4,0%
eher unwichtig	43	7,0%	12,6%	0,0	3,9	6,5	13,4	9,7	34	7,8%	14,0%	9	5,1%	9,1%
eher wichtig	90	14,7%	14,7%	5,0	14,2	13,0	16,5	35,5	68	15,6%	15,6%	22	12,4%	12,4%
wichtig	171	27,9%	42,6%	40,0	22,8	28,9	33,0	12,9	127	29,1%	44,7%	44	24,9%	37,3%
sehr wichtig	276	45,0%	87,6%	55,0	52,8	47,5	28,9	29,0	181	41,4%	86,1%	95	53,7%	91,0%

Tabellenanhang

II. Art und Umfang der ehrenamtlichen Tätigkeit

	gesamt			im Alter von ... in % (N)						davon männlich			davon weiblich			Frage
	N	in %	kumuliert	15-17	18-24	25-44	45-59	> 60	N	in %	kumuliert	N	in %	kumuliert		
Fortsetzung: Erwartungen an die Tätigkeit																
Menschen treffen	615	4,76	1,250	4,85	4,71	4,84	4,58	4,63	437	4,64	1,253	178	5,06	1,194		
ganz unwichtig	17	2,8%	2,8%	0,0	3,1	2,1	4,2	6,3	13	3,0%	3,0%	4	2,2%	2,2%		
unwichtig	23	3,7%	6,5%	5,0	2,4	4,1	5,2	0,0	17	3,9%	6,9%	6	3,4%	5,6%		
eher unwichtig	45	7,3%	13,8%	5,0	8,7	6,2	9,4	9,4	38	8,7%	15,6%	7	3,9%	9,5%		
eher wichtig	127	20,7%	20,7%	20,0	22,0	20,3	19,8	21,9	103	23,6%	23,6%	24	13,5%	13,5%		
wichtig	195	31,7%	52,4%	40,0	33,9	30,0	32,3	34,4	141	32,3%	55,9%	54	30,3%	43,8%		
sehr wichtig	208	33,8%	86,2%	30,0	29,9	37,4	29,2	28,1	125	28,6%	84,5%	83	46,6%	90,4%		
etwas für das Gemeinwohl tun	618	4,69	1,162	4,65	4,31	4,65	5,08	5,44	441	4,65	1,183	177	4,79	1,106		
ganz unwichtig	5	0,8%	0,8%	0,0	1,6	0,9	0,0	0,0	5	1,1%	1,1%	0	0,0%	0,0%		
unwichtig	18	2,9%	3,7%	5,0	3,1	3,8	0,0	0,0	15	3,4%	4,5%	3	1,7%	1,7%		
eher unwichtig	81	13,1%	16,8%	10,0	20,5	13,5	7,3	0,0	55	12,5%	17,0%	26	14,7%	16,4%		
eher wichtig	140	22,7%	22,7%	25,0	26,0	22,3	21,9	14,7	106	24,0%	24,0%	34	19,2%	19,2%		
wichtig	188	30,4%	53,1%	35,0	34,6	30,2	26,0	26,5	132	29,9%	53,9%	56	31,6%	50,8%		
sehr wichtig	186	30,1%	83,2%	25,0	14,2	29,3	44,8	58,8	128	29,0%	82,9%	58	32,8%	83,6%		
Einfluss auf Gestaltung nehmen	607	4,21	1,433	3,55	3,97	4,32	4,28	4,21	431	4,22	1,453	176	4,19	1,387		
ganz unwichtig	36	5,9%	5,9%	5,0	4,7	5,6	5,4	17,2	27	6,3%	6,3%	9	5,1%	5,1%		
unwichtig	45	7,4%	13,3%	5,0	10,2	7,4	6,5	0,0	33	7,7%	14,0%	12	6,8%	11,9%		
eher unwichtig	93	15,3%	28,6%	35,0	22,0	12,7	12,9	10,3	63	14,6%	28,6%	30	17,0%	28,9%		
eher wichtig	142	23,4%	23,4%	45,0	23,6	23,4	22,6	10,3	96	22,3%	22,3%	46	26,1%	26,1%		
wichtig	163	26,9%	50,3%	5,0	25,2	25,1	35,5	41,4	119	27,6%	49,9%	44	25,0%	51,1%		
sehr wichtig	128	21,1%	71,4%	5,0	14,2	25,7	17,2	20,7	93	21,6%	71,5%	35	19,9%	71,0%		
Probleme in die Hand nehmen	607	4,16	1,398	4,50	4,04	4,24	3,96	4,14	432	4,16	1,400	175	4,17	1,398		
ganz unwichtig	33	5,4%	5,4%	0,0	3,1	5,6	8,5	6,9	25	5,8%	5,8%	8	4,6%	4,6%		
unwichtig	47	7,7%	13,1%	5,0	12,6	6,8	6,4	3,4	33	7,6%	13,4%	14	8,0%	12,6%		
eher unwichtig	101	16,6%	29,7%	10,0	19,7	14,8	20,2	17,2	68	15,7%	29,1%	33	18,9%	31,5%		
eher wichtig	148	24,4%	24,4%	40,0	24,4	23,7	24,5	20,7	107	24,8%	24,8%	41	23,4%	23,4%		
wichtig	166	27,3%	51,7%	20,0	22,0	28,5	26,6	44,8	122	28,2%	53,0%	44	25,1%	48,5%		
sehr wichtig	112	18,5%	70,2%	25,0	18,1	20,5	13,8	6,9	77	17,8%	70,8%	35	20,0%	68,5%		
Entscheidungsmöglichkeiten haben	612	4,12	1,466	4,15	4,13	4,22	3,83	3,81	435	4,15	1,453	177	4,03	1,496		
ganz unwichtig	45	7,4%	7,4%	0,0	7,1	6,8	8,3	16,1	31	7,1%	7,1%	14	7,9%	7,9%		
unwichtig	47	7,7%	15,1%	0,0	4,7	8,6	11,5	3,2	32	7,4%	14,5%	15	8,5%	16,4%		
eher unwichtig	95	15,5%	30,6%	35,0	22,0	11,2	16,7	19,4	65	14,9%	29,4%	30	16,9%	33,3%		
eher wichtig	146	23,9%	23,9%	25,0	18,9	24,9	28,1	19,4	101	23,2%	23,2%	45	25,4%	25,4%		
wichtig	161	26,3%	50,2%	30,0	28,3	26,0	22,9	29,0	123	28,3%	51,5%	38	21,5%	46,9%		
sehr wichtig	118	19,3%	69,5%	10,0	18,9	22,5	12,5	12,9	83	19,1%	70,6%	35	19,8%	66,7%		
beruflichen Nutzen ziehen	611	3,61	1,796	4,50	4,09	3,72	2,86	1,97	434	3,58	1,794	177	3,67	1,805		
ganz unwichtig	119	19,5%	19,5%	5,0	10,2	16,2	34,7	58,6	85	19,6%	19,6%	34	19,2%	19,2%		
unwichtig	74	12,1%	31,6%	5,0	10,2	13,8	10,5	10,3	54	12,4%	32,0%	20	11,3%	30,5%		
eher unwichtig	88	14,4%	46,0%	20,0	11,0	13,5	21,1	13,8	65	15,0%	47,0%	23	13,0%	43,5%		
eher wichtig	106	17,3%	17,3%	10,0	22,8	17,6	11,6	13,8	73	16,8%	16,8%	33	18,6%	18,6%		
wichtig	96	15,7%	33,0%	25,0	19,7	16,2	11,6	0,0	68	15,7%	32,5%	28	15,8%	34,4%		
sehr wichtig	128	20,9%	53,9%	35,0	26,0	22,6	10,5	3,4	89	20,5%	53,0%	39	22,0%	56,4%		
Anerkennung finden	612	3,61	1,557	3,65	3,74	3,67	3,38	3,16	435	3,53	1,569	177	3,82	1,512		
ganz unwichtig	74	12,1%	12,1%	5,0	10,2	11,2	16,0	21,9	58	13,3%	13,3%	16	9,0%	9,0%		
unwichtig	83	13,6%	25,7%	20,0	15,0	12,4	14,9	12,5	64	14,7%	28,0%	19	10,7%	19,7%		
eher unwichtig	124	20,3%	46,0%	25,0	19,7	20,4	20,2	18,8	87	20,0%	48,0%	37	20,9%	40,6%		
eher wichtig	142	23,2%	23,2%	10,0	18,1	24,8	24,5	31,3	98	22,5%	22,5%	44	24,9%	24,9%		
wichtig	102	16,7%	39,9%	35,0	19,7	16,5	12,8	6,3	71	16,3%	38,8%	31	17,5%	42,4%		
sehr wichtig	87	14,2%	54,1%	5,0	17,3	14,7	11,7	9,4	57	13,1%	51,9%	30	16,9%	59,3%		
eigene Interessen vertreten	604	3,56	1,563	4,45	4,09	3,60	2,81	2,46	430	3,47	1,518	174	3,78	1,652		
ganz unwichtig	76	12,6%	12,6%	0,0	2,4	11,6	22,6	46,4	54	12,6%	12,6%	22	12,6%	12,6%		
unwichtig	90	14,9%	27,5%	5,0	10,3	16,9	19,4	3,6	70	16,3%	28,9%	20	11,5%	24,1%		
eher unwichtig	127	21,0%	48,5%	15,0	23,8	17,5	31,2	21,4	93	21,6%	50,5%	34	19,5%	43,6%		
eher wichtig	121	20,0%	20,0%	30,0	21,4	21,4	11,8	17,9	90	20,9%	20,9%	31	17,8%	17,8%		
wichtig	113	18,7%	38,7%	30,0	23,8	19,0	11,8	7,1	80	18,6%	39,5%	33	19,0%	36,8%		
sehr wichtig	77	12,7%	51,4%	20,0	18,3	13,6	3,2	3,6	43	10,0%	49,5%	34	19,5%	56,3%		
Sonstiges	17	5,53	1,231	-	-	-	-	-	14	5,50	1,345	3	5,67	0,577		

Werte auf einer Skala von 1 (ganz unwichtig) bis 6 (sehr wichtig)

Tabellenanhang

II. Art und Umfang der ehrenamtlichen Tätigkeit

	gesamt			im Alter von ... in % (N)					davon männlich			davon weiblich			Frage
	N	in %	kumuliert	15-17	18-24	25-44	45-59	> 60	N	in %	kumuliert	N	in %	kumuliert	
- soweit Prozentangaben nicht in der Summe 100 ergeben, beruht dies auf Rundungsdifferenzen -															
(Ifd. Nr. 37)															17
Verbesserungspotentiale	Mittelwert	Standardabweichung	Mittelwerte					Mittelwert	Standardabweichung	Mittelwert	Standardabweichung				
Finanzmittel für Ausstattung	606	4,59	1,461	4,63	4,94	4,69	4,01	3,81	437	4,61	1,435	169	4,53	1,528	
gar keinen Bedarf	34	5,6%	5,6%	10,5	1,6	2,7	16,1	19,4	21	4,9%	4,9%	13	7,5%	7,5%	
keinen Bedarf	29	4,8%	10,4%	5,3	4,8	4,2	5,4	9,7	22	5,1%	10,0%	7	4,0%	11,5%	
eher keinen Bedarf	67	11,1%	21,5%	5,3	7,9	11,9	14,0	9,7	51	11,9%	21,9%	16	9,2%	20,7%	
Bedarf	105	17,3%	17,3%	5,3	15,1	20,2	14,0	12,9	71	16,5%	16,5%	34	19,5%	19,5%	
hoher Bedarf	157	25,9%	43,2%	36,8	24,6	25,2	26,9	29,0	118	27,4%	43,9%	39	22,4%	41,9%	
sehr hoher Bedarf	214	35,3%	78,5%	36,8	46,0	35,9	23,7	19,4	154	35,8%	79,7%	60	34,5%	76,4%	
mehr Weiterbildung schaffen	607	4,18	1,431	4,25	4,25	4,29	3,86	3,66	435	4,13	1,433	172	4,32	1,421	
gar keinen Bedarf	29	4,8%	4,8%	10,0	3,1	3,0	9,7	13,8	19	4,4%	4,4%	10	5,8%	5,8%	
keinen Bedarf	60	9,9%	14,7%	10,0	11,0	8,9	8,6	20,7	52	12,0%	16,4%	8	4,7%	10,5%	
eher keinen Bedarf	90	14,8%	29,5%	5,0	14,2	13,9	24,7	3,4	66	15,2%	31,6%	24	14,0%	24,5%	
Bedarf	150	24,7%	24,7%	20,0	26,8	26,9	15,1	24,1	99	22,8%	22,8%	51	29,7%	29,7%	
hoher Bedarf	147	24,2%	48,9%	30,0	18,9	25,1	26,9	24,1	114	26,2%	49,0%	33	19,2%	48,9%	
sehr hoher Bedarf	131	21,6%	70,5%	25,0	26,0	22,2	15,1	13,8	85	19,5%	68,5%	46	26,7%	75,6%	
fachliche Unterstützung	608	3,95	1,430	3,60	3,87	4,09	3,72	3,66	436	3,90	1,425	172	4,07	1,441	
gar keinen Bedarf	34	5,6%	5,6%	5,0	6,3	3,3	9,8	15,6	24	5,5%	5,5%	10	5,8%	5,8%	
keinen Bedarf	75	12,3%	17,9%	20,0	14,2	11,6	10,9	12,5	59	13,5%	19,0%	16	9,3%	15,1%	
eher keinen Bedarf	108	17,8%	35,7%	30,0	17,3	16,3	21,7	15,6	80	18,3%	37,3%	28	16,3%	31,4%	
Bedarf	162	26,6%	26,6%	15,0	27,6	28,2	23,9	21,9	110	25,2%	25,2%	52	30,2%	30,2%	
hoher Bedarf	129	21,2%	47,8%	15,0	18,1	22,8	22,8	15,6	99	22,7%	47,9%	30	17,4%	47,6%	
sehr hoher Bedarf	100	16,4%	64,2%	15,0	16,5	17,8	10,9	18,8	64	14,7%	62,6%	36	20,9%	68,5%	
Abbau Bürokratie	605	3,94	1,601	3,32	3,96	4,03	3,86	3,57	433	3,91	1,582	172	4,03	1,649	
gar keinen Bedarf	56	9,3%	9,3%	15,8	5,6	8,6	12,8	16,7	37	8,5%	8,5%	19	11,0%	11,0%	
keinen Bedarf	69	11,4%	20,7%	10,5	13,6	11,6	7,4	13,3	56	12,9%	21,4%	13	7,6%	18,6%	
eher keinen Bedarf	114	18,8%	39,5%	21,1	22,4	16,6	22,3	16,7	81	18,7%	40,1%	33	19,2%	37,8%	
Bedarf	115	19,0%	19,0%	36,8	17,6	18,7	18,1	20,0	85	19,6%	19,6%	30	17,4%	17,4%	
hoher Bedarf	116	19,2%	38,2%	10,5	19,2	20,5	17,0	16,7	83	19,2%	38,8%	33	19,2%	36,6%	
sehr hoher Bedarf	135	22,3%	60,5%	5,3	21,6	24,0	22,3	16,7	91	21,0%	59,8%	44	25,6%	62,2%	
Verbesserung Mitsprache	607	3,90	1,496	3,55	4,11	3,98	3,63	3,19	434	3,82	1,480	173	4,10	1,520	
gar keinen Bedarf	48	7,9%	7,9%	5,0	3,2	7,7	11,7	19,4	37	8,5%	8,5%	11	6,4%	6,4%	
keinen Bedarf	68	11,2%	19,1%	20,0	11,9	8,6	17,0	12,9	48	11,1%	19,6%	20	11,6%	18,0%	
eher keinen Bedarf	114	18,8%	37,9%	20,0	18,3	18,2	18,1	29,0	89	20,5%	40,1%	25	14,5%	32,5%	
Bedarf	151	24,9%	24,9%	30,0	24,6	27,1	18,1	19,4	109	25,1%	25,1%	42	24,3%	24,3%	
hoher Bedarf	120	19,8%	44,7%	20,0	21,4	20,2	20,2	6,5	85	19,6%	44,7%	35	20,2%	44,5%	
sehr hoher Bedarf	106	17,5%	62,2%	5,0	20,6	18,2	14,9	12,9	66	15,2%	59,9%	40	23,1%	67,6%	
Anerkennung durch ha Kräfte	608	3,85	1,635	4,10	3,92	3,91	3,52	3,76	437	3,78	1,656	171	4,04	1,568	
gar keinen Bedarf	72	11,8%	11,8%	0,0	9,6	10,7	21,1	12,1	54	12,4%	12,4%	18	10,5%	10,5%	
keinen Bedarf	60	9,9%	21,7%	10,0	11,2	9,3	9,5	12,1	52	11,9%	24,3%	8	4,7%	15,2%	
eher keinen Bedarf	123	20,2%	41,9%	30,0	20,0	20,0	18,9	21,2	88	20,1%	44,4%	35	20,5%	35,7%	
Bedarf	115	18,9%	18,9%	20,0	20,0	19,4	15,8	18,2	77	17,6%	17,6%	38	22,2%	22,2%	
hoher Bedarf	109	17,9%	36,8%	20,0	15,2	19,4	16,8	15,2	76	17,4%	35,0%	33	19,3%	41,5%	
sehr hoher Bedarf	129	21,2%	58,0%	20,0	24,0	21,2	17,9	21,2	90	20,6%	55,6%	39	22,8%	64,3%	
Anerkennung, ggf. öffentlich	610	3,27	1,713	3,05	3,58	3,28	2,97	3,09	435	3,22	1,706	175	3,40	1,729	
gar keinen Bedarf	132	21,6%	21,6%	10,0	15,9	22,5	26,6	28,1	93	21,4%	21,4%	39	22,3%	22,3%	
keinen Bedarf	98	16,1%	37,7%	40,0	15,9	14,8	16,0	15,6	80	18,4%	39,8%	18	10,3%	32,6%	
eher keinen Bedarf	103	16,9%	54,6%	20,0	13,5	16,3	22,3	18,8	73	16,8%	56,6%	30	17,1%	49,7%	
Bedarf	112	18,4%	18,4%	5,0	23,8	19,2	13,8	9,4	76	17,5%	17,5%	36	20,6%	20,6%	
hoher Bedarf	78	12,8%	31,2%	15,0	11,1	13,6	11,7	12,5	52	12,0%	29,5%	26	14,9%	35,5%	
sehr hoher Bedarf	87	14,3%	45,5%	10,0	19,8	13,6	9,6	15,6	61	14,0%	43,5%	26	14,9%	50,4%	
Werte auf einer Skala von 1 (gar keinen Bedarf) bis 6 (sehr hoher Bedarf)															
(Ifd. Nr. 38)															42
Im Orts-/Kreis- oder Regionalverband finden regelmäßig	N = 632						451				181				
Treffen statt	474	75,0%		70,0	70,9	78,4	77,1	80,0	347	76,9%		127	70,2%		
Feiern für Ea und Ha statt	404	63,9%		57,9	62,4	69,7	61,8	71,9	302	67,0%		102	56,4%		
Feiern nur für Ehrenamtliche statt	188	29,7%		15,0	33,3	32,2	32,9	50,0	136	30,2%		52	28,7%		
Feiern nur für Hauptamtliche statt	116	18,4%		5,0	26,2	20,6	12,7	36,4	79	17,5%		37	20,4%		
Supervision statt	62	9,8%		0,0	6,6	11,3	14,6	22,7	48	10,6%		14	7,7%		

Tabellenanhang

II. Art und Umfang der ehrenamtlichen Tätigkeit

	gesamt		im Alter von ... in % (N)					davon männlich		davon weiblich		Frage		
	N	in %	kumuliert	15-17	18-24	25-44	45-59	> 60	N	in %	kumuliert		N	in %
- soweit Prozentangaben nicht in der Summe 100 ergeben, beruht dies auf Rundungsdifferenzen -														
(Ifd. Nr. 39)														
Teilnahme an Mitgliederversammlung seit 1998														
	N = 632			(20)	(119)	(340)	(94)	(34)	451			181		43
jährlich	215	34,0%		15,0	26,9	32,9	51,1	58,8	163	36,1%		52	28,7%	
nicht teilgenommen	135	21,4%		25,0	32,8	22,4	13,8	5,9	98	21,7%		37	20,4%	
regelmäßig, jedoch nicht jährlich	128	20,3%		25,0	14,3	23,5	21,3	17,6	90	20,0%		38	21,0%	
wußte nicht, dass MGV stattfand	52	8,2%		10,0	17,6	7,1	4,3	2,9	38	8,4%		14	7,7%	
alle vier Jahre	44	7,0%		5,0	2,5	7,9	8,5	14,7	27	6,0%		17	9,4%	
Sonstiges	33	5,2%		20,0	5,9	6,2	1,1	0,0	20	4,4%		13	7,2%	
(Ifd. Nr. 40)														
Beteiligung an Mitgliederversammlung														
	N = 416	65,8%		(12)	(65)	(249)	(76)	(29)	451			181		44
zu Wort gemeldet und Fragen gestellt	295	70,9%		66,7	56,9	67,9	76,3	79,3	223	49,4%		72	39,8%	
Anträge an die Versammlung gestellt	109	26,2%		7,7	17,7	26,8	35,9	43,5	88	19,5%		21	11,6%	
für Ämter kandidiert	227	54,6%		23,1	34,4	50,6	76,0	78,6	174	38,6%		53	29,3%	
versucht, andere zu überzeugen	220	52,9%		30,8	43,5	54,1	61,8	69,6	177	39,2%		43	23,8%	
(Ifd. Nr. 41)														
Persönlicher Nutzen														
		Mittelwert	Standardabweichung	Mittelwerte					Mittelwert	Standardabweichung	Mittelwert	Standardabweichung	47	
Erfahrungen privat nutzen	609	4,00	1,522	4,80	4,24	4,10	3,59	3,03	436	3,99	1,492	173	4,07	1,632
trifft gar nicht zu	50	8,2%	8,2%	0,0	6,5	6,2	12,9	25,7	29	6,7%	6,7%	21	12,1%	12,1%
trifft nicht zu	62	10,2%	18,4%	0,0	5,6	11,5	10,8	17,1	54	12,4%	19,1%	8	4,6%	16,7%
trifft eher nicht zu	105	17,2%	35,6%	10,0	16,1	14,7	25,8	25,7	74	17,0%	36,1%	31	17,9%	34,6%
trifft eher zu	126	20,7%	20,7%	25,0	24,2	21,2	17,2	8,6	90	20,6%	20,6%	36	20,8%	20,8%
trifft zu	153	25,1%	45,8%	45,0	25,0	26,8	21,5	5,7	115	26,4%	47,0%	38	22,0%	42,8%
trifft voll zu	113	18,6%	64,4%	15,0	21,8	19,4	11,8	17,1	74	17,0%	64,0%	39	22,5%	65,3%
Erfahrungen beruflich nutzen	596	3,76	1,750	4,40	4,32	3,93	3,10	2,50	427	3,84	1,741	169	3,78	1,902
trifft gar nicht zu	102	17,1%	17,1%	10,0	9,7	13,6	25,6	55,9	67	15,7%	15,7%	35	20,7%	20,7%
trifft nicht zu	65	10,9%	28,0%	5,0	10,5	10,0	18,9	0,0	48	11,2%	26,9%	17	10,1%	30,8%
trifft eher nicht zu	73	12,2%	40,2%	10,0	7,3	13,3	13,3	14,7	52	12,2%	39,1%	21	12,4%	43,2%
trifft eher zu	108	18,1%	18,1%	30,0	19,4	18,3	14,4	8,8	80	18,7%	18,7%	28	16,6%	16,6%
trifft zu	129	21,6%	39,7%	15,0	21,0	23,9	17,8	8,8	100	23,4%	42,1%	29	17,2%	33,8%
trifft voll zu	119	20,0%	59,7%	15,0	28,2	20,1	10,0	11,8	80	18,7%	60,8%	39	23,1%	56,9%
Beziehungen nutzen können	587	3,02	1,592	4,11	3,39	3,19	2,89	2,11	421	3,17	1,659	166	3,11	1,867
trifft gar nicht zu	143	24,4%	24,4%	5,3	19,5	21,2	27,5	60,0	91	21,6%	21,6%	52	31,3%	31,3%
trifft nicht zu	100	17,0%	41,4%	10,5	13,0	16,8	24,2	8,6	78	18,5%	40,1%	22	13,3%	44,6%
trifft eher nicht zu	108	18,4%	59,8%	15,8	22,8	17,4	16,5	8,6	79	18,8%	58,9%	29	17,5%	62,1%
trifft eher zu	120	20,4%	20,4%	36,8	15,4	23,6	11,0	11,4	90	21,4%	21,4%	30	18,1%	18,1%
trifft zu	70	11,9%	32,3%	10,5	16,3	10,9	9,9	5,7	54	12,8%	34,2%	16	9,6%	27,7%
trifft voll zu	46	7,8%	40,1%	10,5	8,9	7,4	6,6	5,7	29	6,9%	41,1%	17	10,2%	37,9%
Werte auf einer Skala von 1 (trifft nicht zu) bis 6 (trifft in hohem Maße zu)														
(Ifd. Nr. 42)														
Freundes-/Bekanntkreis														
	627			(20)	(126)	(347)	(99)	(35)	447			180		33
sehr groß	176	28,1%	28,1%	55,0	37,3	25,6	19,2	28,6	137	30,6%	30,6%	39	21,7%	21,7%
mittel	362	57,7%	85,8%	45,0	55,6	59,7	59,6	48,6	251	56,2%	86,8%	111	61,7%	83,4%
klein	89	14,2%	100,0%	0,0	7,1	14,7	21,2	22,9	59	13,2%	100,0%	30	16,7%	100,1%
keine Angaben	N = 5								N = 4			N = 1		
(Ifd. Nr. 43)														
aus dem Umfeld des ASB														
	Nennungen	895		(27)	(173)	(503)	(141)	(51)	645	72,1%		250	27,9%	34
	Probanden	629	Prebanden	(20)	(127)	(349)	(98)	(35)	449	71,4%		180	28,6%	
- Prozentangaben beziehen sich auf Nennungen -														
Ja, Ehrenamtliche	448	71,2%		66,7	56,6	48,3	45,4	49,0	318	70,8%		130	72,2%	
Ja, Hauptamtliche	269	42,8%		22,2	28,9	31,2	27,7	33,3	197	43,9%		72	40,0%	
Ja, Patienten/Kunden	33	5,2%		3,7	1,2	3,4	7,8	3,9	25	5,6%		8	4,4%	
Nein, eher nicht	145	23,1%		7,4	13,3	17,1	19,1	13,7	105	23,4%		40	22,2%	
keine Angaben	N = 3													
(Ifd. Nr. 44)														
Freizeitanteil mit Personen aus dem ASB-Umfeld														
	622			(13)	(84)	(244)	(67)	(27)	446			176		35
großer Teil	84	13,5%	13,5%	7,7	6,0	4,1	9,0	11,1	56	12,6%	12,6%	28	15,9%	15,9%
kleiner Teil	398	64,0%	77,5%	7,7	9,5	3,7	0,0	3,7	292	65,5%	78,1%	106	60,2%	76,1%
gar keine Zeit	140	22,5%	100,0%	61,5	56,0	42,6	28,4	18,5	98	22,0%	100,1%	42	23,9%	100,0%
keine Angaben	N = 10								N = 5			N = 5		

Tabellenanhang

III. Positionen und Meinungen zu gesellschaftlichen Fragen

	gesamt			im Alter von ... in % (N)						davon männlich			davon weiblich			Frage
	N	in %	kumuliert	15-17	18-24	25-44	45-59	> 60	N	in %	kumuliert	N	in %	kumuliert		
- soweit Prozentangaben nicht in der Summe 100 ergeben, beruht dies auf Rundungsdifferenzen -																
(Ifd. Nr. 45)																
Interesse an Politik	627			(20)	(127)	(347)	(98)	(35)	449	71,6%		178	28,4%		36	
sehr stark	106	16,9%	16,9%	15,0	10,2	16,1	24,5	28,6	84	18,7%	18,7%	22	12,4%	12,4%		
stark	276	44,0%	60,9%	30,0	39,4	46,4	44,9	42,9	222	49,4%	68,1%	54	30,3%	42,7%		
nicht so stark	217	34,6%	95,5%	55,0	46,5	32,0	27,6	25,7	130	29,0%	97,1%	87	48,9%	91,6%		
überhaupt nicht	28	4,5%	100,0%	0,0	3,9	5,5	3,1	2,9	13	2,9%	100,0%	15	8,4%	100,0%		
keine Angaben	N = 5								N = 2			N = 3				
Mittelwert	2,73			2,60	2,56	2,73	2,91	2,97	2,84			2,47				
Standardabweichung	0,79			0,75	0,73	0,79	0,80	0,82	0,75			0,82				
Die Angaben wurden einer Skala von 1 (sehr stark) bis 4 (überhaupt nicht) zugeordnet																
(Ifd. Nr. 46)																
Beteiligung an Wahlen*									(N)	--- Wahlbeteiligung ---		(N)	--- Wahlbeteiligung ---		37	
Bundestagswahlen	N = 605	571	94,4%		92,2	93,9	95,9	100,0	(435)	416	95,6%	(170)	155	91,2%		
Landtagswahlen	N = 586	525	89,6%		77,3	91,8	85,7	93,9	(424)	386	91,0%	(162)	139	85,8%		
Kommunalwahlen	N = 592	505	85,3%		71,5	87,0	94,8	90,9	(424)	365	86,1%	(168)	140	83,3%		
* Probanden ohne 15 - 17 Jährige (N = 612)																
(Ifd. Nr. 47)																
Meinungen zu																
Egal, was manche Leute sagen: Die Situation der einfachen Leute wird nicht besser, sondern schlechter.															38 A.	
	623			(20)	(127)	(342)	(99)	(35)	445	71,4%		178	28,6%			
derselben Meinung	462	74,2%		55,0	74,0	75,4	72,7	77,1	332	74,6%	74,6%	130	73,0%	73,0%		
anderer Meinung	117	18,8%		20,0	13,4	19,9	22,2	17,1	82	18,4%	93,0%	35	19,7%	92,7%		
weiß nicht	44	7,1%		25,0	12,6	4,7	5,1	5,7	31	7,0%	100,0%	13	7,3%	100,0%		
keine Angaben	N = 9								N = 6			N = 3				
So wie die Zukunft aussieht, kann man es kaum noch verantworten, Kinder auf die Welt zu bringen.															38 B.	
	624			(20)	(127)	(344)	(98)	(35)	446	71,5%		178	28,5%			
derselben Meinung	160	25,7%	25,7%	30,0	30,7	24,7	21,4	25,7	109	24,4%	24,4%	51	28,7%	28,7%		
anderer Meinung	416	66,8%	92,5%	55,0	59,1	68,0	72,4	71,4	301	67,5%	91,9%	115	64,6%	93,3%		
weiß nicht	48	7,7%	100,2%	15,0	10,2	7,3	6,1	2,9	36	8,1%	100,0%	12	6,7%	100,0%		
keine Angaben	N = 8								N = 5			N = 3				
Die meisten Politiker interessieren sich in Wirklichkeit gar nicht für die Probleme der einfachen Leute.															38 C.	
	623			(20)	(127)	(345)	(97)	(34)	445	71,4%		178	28,6%			
derselben Meinung	418	67,1%	67,1%	55,0	59,8	69,9	70,1	64,7	293	65,8%	65,8%	125	70,2%	70,2%		
anderer Meinung	143	23,0%	90,1%	30,0	24,4	21,2	23,7	29,4	114	25,6%	91,4%	29	16,3%	86,5%		
weiß nicht	62	10,0%	100,1%	15,0	15,7	9,0	6,2	5,9	38	8,5%	99,9%	24	13,5%	100,0%		
keine Angaben	N = 9								N = 6			N = 3				
Die meisten Leute kümmern sich in Wirklichkeit gar nicht darum, was mit ihren Mitmenschen geschieht.															38 D.	
	620			(20)	(127)	(343)	(96)	(34)	444	71,6%		176	28,4%			
derselben Meinung	384	61,6%	61,6%	65,0	59,8	65,6	51,0	61,8	266	59,9%	59,9%	118	67,0%	67,0%		
anderer Meinung	186	29,9%	91,5%	15,0	29,9	27,1	40,6	38,2	136	30,6%	90,5%	50	28,4%	95,4%		
weiß nicht	50	8,0%	99,5%	20,0	10,2	7,3	8,3	0,0	42	9,5%	100,0%	8	4,5%	99,9%		
keine Angaben	N = 12								N = 7			N = 5				

Tabellenanhang

III. Positionen und Meinungen zu gesellschaftlichen Fragen

	gesamt			im Alter von ... in % (N)					davon männlich			davon weiblich			Frage		
	N	in %	kumuliert	15-17	18-24	25-44	45-59	> 60	N	in %	kumuliert	N	in %	kumuliert			
- soweit Prozentangaben nicht in der Summe 100 ergeben, beruht dies auf Rundungsdifferenzen -																	
(Iff. Nr. 48)																	
Parteienfrage	591									419	70,9%				165	27,9%	39
... neigen, ganz allgemein gesprochen, einer bestimmten Partei zu? Und zwar der ...	(124) (334) (96) (30)																
SPD	142	24,0%				23,4	19,8	32,3	43,3	94	22,4%				45	27,3%	
CDU / CSU	99	16,8%				16,9	17,4	12,5	20,0	80	19,1%				17	10,3%	
FDP	21	3,6%				4,0	4,2	2,1	0,0	19	4,5%				2	1,2%	
Bündnis 90 / Grüne	51	8,6%				8,1	9,6	7,3	0,0	34	8,1%				15	9,1%	
Republikaner / DVU / NPD	2	0,3%				1,6	0,0	0,0	0,0	1	0,2%				1	0,6%	
PDS	17	2,9%				2,4	1,8	5,2	10,0	14	3,3%				3	1,8%	
andere Partei	11	1,9%				1,6	2,1	1,0	3,3	11	2,6%				0	0,0%	
Nein, das ist nicht der Fall	96	16,2%				21,8	16,5	12,5	6,7	73	17,4%				23	13,9%	
möchte keine Angaben machen	152	25,7%				20,2	28,7	27,1	16,7	93	22,2%				59	35,8%	
keine Angaben	N = 21									N = 19				N = 9			
* Probanden ohne 15 - 17-Jährige																	
(Iff. Nr. 49)																	
Vertrauen	603				(20)	(124)	(335)	(91)	(33)	429	71,1%				174	28,9%	40
... man kann vertrauen	134	22,2%	22,2%	10,0	16,9	20,0	38,5	27,3	103	24,0%	24,0%	31	17,8%	17,8%			
... nicht vorsichtig genug sein	122	20,2%	42,4%	15,0	19,4	20,6	18,7	27,3	86	20,0%	44,0%	36	20,7%	38,5%			
... kommt darauf an	338	56,1%	98,5%	65,0	62,1	58,5	40,7	45,5	234	54,5%	98,5%	104	59,8%	98,3%			
weiß nicht	9	1,5%	100,0%	10,0	1,6	0,9	2,2	0,0	6	1,4%	99,9%	3	1,7%	100,0%			
keine Angaben	N = 29									N = 22				N = 7			
Menschenbild	562				(20)	(124)	(335)	(91)	(33)	396	70,5%				166	29,5%	40
... ist egozentrisch	91	16,2%	16,2%	10,5	18,5	14,7	18,5	20,8	68	17,2%	17,2%	23	13,9%	13,9%			
... ist gesellig und sozial	156	27,8%	44,0%	31,6	20,2	27,6	37,0	33,3	116	29,3%	46,5%	40	24,1%	38,0%			
... kann man nicht sagen	286	50,9%	94,9%	52,6	54,6	53,3	39,5	37,5	194	49,0%	95,5%	92	55,4%	93,4%			
weiß nicht	29	5,2%	100,1%	5,3	6,7	4,4	4,9	8,3	18	4,5%	100,0%	11	6,6%	100,0%			
keine Angaben	N = 70									N = 55				N = 15			
(Iff. Nr. 50)																	
Vertrauen in		Mittel-wert	Standard-abweichung	----- Mittelwerte -----						Mittel-wert	Standard-abweichung	----- Mittel-wert -----			Standard-abweichung	41	
Bundesverfassungsgericht	616	4,40	1,198	4,00	4,03	4,49	4,51	4,63	444	4,46	1,215	172	4,23	1,140			
gar kein Vertrauen	10	1,6%	1,6%	0,0	2,4	1,7	1,1	0,0	8	1,8%	1,8%	2	1,2%	1,2%			
kein Vertrauen	28	4,5%	6,1%	0,0	8,9	3,2	4,3	5,7	22	5,0%	6,8%	6	3,5%	4,7%			
eher kein Vertrauen	111	18,0%	24,1%	36,8	26,0	15,7	14,9	11,4	69	15,5%	22,3%	42	24,4%	29,1%			
Vertrauen	139	22,6%	22,6%	36,8	23,6	21,7	22,3	20,0	92	20,7%	20,7%	47	27,3%	27,3%			
großes Vertrauen	215	34,9%	57,5%	15,8	23,6	38,8	37,2	40,0	164	36,9%	57,6%	51	29,7%	57,0%			
sehr großes Vertrauen	113	18,3%	75,8%	10,5	15,4	18,8	20,2	22,9	89	20,0%	77,6%	24	14,0%	71,0%			
Hochschule / Universität	621	4,16	0,981	4,30	4,25	4,15	4,11	4,06	445	4,19	0,984	176	4,10	0,974			
gar kein Vertrauen	9	1,4%	1,4%	0,0	3,2	0,9	2,1	0,0	6	1,3%	1,3%	3	1,7%	1,7%			
kein Vertrauen	23	3,7%	5,1%	5,0	2,4	4,3	4,2	0,0	19	4,3%	5,6%	4	2,3%	4,0%			
eher kein Vertrauen	104	16,7%	21,8%	10,0	15,9	16,8	14,6	29,4	67	15,1%	20,7%	37	21,0%	25,0%			
Vertrauen	235	37,8%	37,8%	40,0	31,0	38,8	42,7	38,2	167	37,5%	37,5%	68	38,6%	38,6%			
großes Vertrauen	221	35,6%	73,4%	40,0	39,7	35,4	32,3	29,4	165	37,1%	74,6%	56	31,8%	70,4%			
sehr großes Vertrauen	29	4,7%	78,1%	5,0	7,9	3,8	4,2	2,9	21	4,7%	79,3%	8	4,5%	74,9%			
Polizei	625	4,16	1,143	4,05	3,94	4,28	4,06	4,11	448	4,18	1,164	177	4,12	1,088			
gar kein Vertrauen	15	2,4%	2,4%	0,0	6,3	1,4	2,1	0,0	12	2,7%	2,7%	3	1,7%	1,7%			
kein Vertrauen	37	5,9%	8,3%	10,0	7,1	5,2	8,3	0,0	27	6,0%	8,7%	10	5,6%	7,3%			
eher kein Vertrauen	106	17,0%	25,3%	25,0	18,9	15,0	14,6	31,4	73	16,3%	25,0%	33	18,6%	25,9%			
Vertrauen	199	31,8%	31,8%	30,0	29,9	31,7	36,5	28,6	137	30,6%	30,6%	62	35,0%	35,0%			
großes Vertrauen	210	33,6%	65,4%	20,0	29,9	35,4	33,3	37,1	155	34,6%	65,2%	55	31,1%	66,1%			
sehr großes Vertrauen	58	9,3%	74,7%	15,0	7,9	11,2	5,2	2,9	44	9,8%	75,0%	14	7,9%	74,0%			
Greenpeace / AI*	621	3,84	1,365	3,55	3,58	3,86	4,05	4,06	446	3,79	1,435	175	3,96	1,161			
gar kein Vertrauen	45	7,2%	7,2%	5,0	8,9	8,1	3,1	5,9	37	8,3%	8,3%	8	4,6%	4,6%			
kein Vertrauen	65	10,5%	17,7%	10,0	15,3	8,6	12,5	5,9	56	12,6%	20,9%	9	5,1%	9,7%			
eher kein Vertrauen	114	18,4%	36,1%	35,0	21,0	16,1	17,7	23,5	78	17,5%	38,4%	36	20,6%	30,3%			
Vertrauen	178	28,7%	28,7%	25,0	28,2	33,1	17,7	17,6	117	26,2%	26,2%	61	34,9%	34,9%			
großes Vertrauen	161	25,9%	54,6%	25,0	16,9	24,2	40,6	35,3	110	24,7%	50,9%	51	29,1%	64,0%			
sehr großes Vertrauen	58	9,3%	63,9%	0,0	9,7	9,8	8,3	11,8	48	10,8%	61,7%	10	5,7%	69,7%			

* amnesty international

Tabellenanhang

III. Positionen und Meinungen zu gesellschaftlichen Fragen

	gesamt			im Alter von ... in % (N)						davon männlich			davon weiblich			Frage
	N	in %	kumuliert	15-17	18-24	25-44	45-59	> 60	N	in %	kumuliert	N	in %	kumuliert		
- soweit Prozentangaben nicht in der Summe 100 ergeben, beruht dies auf Rundungsdifferenzen -																
Fortsetzung: Vertrauen in																
Justiz	622	3,67	1,252	3,75	3,69	3,70	3,59	3,50	447	3,69	1,250	175	3,62	1,258		
gar kein Vertrauen	42	6,8%	6,8%	0,0	7,1	6,1	9,4	8,8	26	5,8%	5,8%	16	9,1%	9,1%		
kein Vertrauen	65	10,5%	17,3%	10,0	7,9	11,8	9,4	8,8	49	11,0%	16,8%	16	9,1%	18,2%		
eher kein Vertrauen	144	23,2%	40,5%	35,0	21,4	22,3	22,9	32,4	111	24,8%	41,6%	33	18,9%	37,1%		
Vertrauen	208	33,4%	33,4%	35,0	38,9	32,7	32,3	23,5	137	30,6%	30,6%	71	40,6%	40,6%		
großes Vertrauen	131	21,1%	54,5%	10,0	21,4	20,5	22,9	26,5	99	22,1%	52,7%	32	18,3%	58,9%		
sehr großes Vertrauen	32	5,1%	59,6%	10,0	3,2	6,6	3,1	0,0	25	5,6%	58,3%	7	4,0%	62,9%		
Gesundheitswesen	624	3,37	1,157	3,64	3,29	3,37	3,30	3,77	446	3,36	1,164	178	3,40	1,142		
gar kein Vertrauen	27	4,3%	4,3%	0,0	3,9	4,3	7,2	0,0	21	4,7%	4,7%	6	3,4%	3,4%		
kein Vertrauen	121	19,4%	23,7%	10,0	23,6	19,7	19,6	5,7	88	19,7%	24,4%	33	18,5%	21,9%		
eher kein Vertrauen	189	30,3%	54,0%	40,0	29,1	29,6	27,8	42,9	132	29,6%	54,0%	57	32,0%	53,9%		
Vertrauen	189	30,3%	30,3%	30,0	29,1	31,9	29,9	20,0	134	30,0%	30,0%	55	30,9%	30,9%		
großes Vertrauen	76	12,2%	42,5%	15,0	11,0	10,4	12,4	31,4	57	12,8%	42,8%	19	10,7%	41,6%		
sehr großes Vertrauen	22	3,5%	46,0%	5,0	3,1	4,1	3,1	0,0	14	3,1%	45,9%	8	4,5%	46,1%		
Zeitungswesen	624	3,09	1,165	3,60	3,26	3,17	2,67	2,57	448	3,10	1,171	176	3,07	1,151		
gar kein Vertrauen	63	10,1%	10,1%	5,0	5,5	9,2	17,7	17,1	45	10,0%	10,0%	18	10,2%	10,2%		
kein Vertrauen	133	21,3%	31,4%	15,0	18,9	21,1	22,9	31,4	96	21,4%	31,4%	37	21,0%	31,2%		
eher kein Vertrauen	186	29,8%	61,2%	15,0	33,1	27,5	37,5	28,6	132	29,5%	60,9%	54	30,7%	61,9%		
Vertrauen	171	27,4%	27,4%	45,0	29,1	28,6	18,8	22,9	123	27,5%	27,5%	48	27,3%	27,3%		
großes Vertrauen	69	11,1%	38,5%	20,0	13,4	13,0	3,1	0,0	50	11,2%	38,7%	19	10,8%	38,1%		
sehr großes Vertrauen	2	0,3%	38,8%	0,0	0,0	0,6	0,0	0,0	2	0,4%	39,1%	0	0,0%	38,1%		
Bundestag	620	2,86	1,176	2,75	2,66	2,85	3,09	3,20	444	2,87	1,195	176	2,85	1,128		
gar kein Vertrauen	94	15,2%	15,2%	20,0	21,6	14,0	12,5	8,6	68	15,3%	15,3%	26	14,8%	14,8%		
kein Vertrauen	137	22,1%	37,3%	15,0	23,2	23,8	17,7	17,1	101	22,7%	38,0%	36	20,5%	35,3%		
eher kein Vertrauen	203	32,7%	70,0%	35,0	30,4	34,0	29,2	37,1	138	31,1%	69,1%	65	36,9%	72,2%		
Vertrauen	135	21,8%	21,8%	30,0	18,4	20,6	29,2	20,0	97	21,8%	21,8%	38	21,6%	21,6%		
großes Vertrauen	48	7,7%	29,5%	0,0	5,6	7,0	11,5	17,1	38	8,6%	30,4%	10	5,7%	27,3%		
sehr großes Vertrauen	3	0,5%	30,0%	0,0	0,8	0,6	0,0	0,0	2	0,5%	30,9%	1	0,6%	27,9%		
evangelische Kirche	610	2,78	1,384	2,70	2,60	2,71	2,82	2,77	438	2,75	1,368	172	2,58	1,422		
gar kein Vertrauen	172	28,2%	28,2%	35,0	34,7	26,8	23,2	29,0	113	25,8%	25,8%	59	34,3%	34,3%		
kein Vertrauen	101	16,6%	44,8%	15,0	13,7	16,2	20,0	22,6	75	17,1%	42,9%	26	15,1%	49,4%		
eher kein Vertrauen	144	23,6%	68,4%	10,0	20,2	27,6	20,0	12,9	111	25,3%	68,2%	33	19,2%	68,6%		
Vertrauen	132	21,6%	21,6%	30,0	21,8	19,7	27,4	19,4	93	21,2%	21,2%	39	22,7%	22,7%		
großes Vertrauen	50	8,2%	29,8%	5,0	8,1	8,5	7,4	9,7	38	8,7%	29,9%	12	7,0%	29,7%		
sehr großes Vertrauen	11	1,8%	31,6%	5,0	1,6	1,2	2,1	6,5	8	1,8%	31,7%	3	1,7%	31,4%		
Bundesregierung	623	2,70	1,261	2,74	2,63	2,65	2,78	3,17	447	2,66	1,264	176	2,80	1,251		
gar kein Vertrauen	136	21,8%	21,8%	21,1	25,4	21,0	24,0	11,4	103	23,0%	23,0%	33	18,8%	18,8%		
kein Vertrauen	149	23,9%	45,7%	21,1	23,0	27,4	17,7	11,4	110	24,6%	47,6%	39	22,2%	41,0%		
eher kein Vertrauen	159	25,5%	71,2%	26,3	23,0	25,9	22,9	37,1	107	23,9%	71,5%	52	29,5%	70,5%		
Vertrauen	131	21,0%	21,0%	26,3	20,6	18,4	27,1	28,6	95	21,3%	21,3%	36	20,5%	20,5%		
großes Vertrauen	42	6,7%	27,7%	5,3	7,1	5,8	8,3	11,4	28	6,3%	27,6%	14	8,0%	28,5%		
sehr großes Vertrauen	6	1,0%	28,7%	0,0	0,8	1,4	0,0	0,0	4	0,9%	28,5%	2	1,1%	29,6%		
Fernsehen	625	2,52	1,083	2,75	2,59	2,50	2,44	2,57	448	2,54	1,104	177	2,47	1,028		
gar kein Vertrauen	122	19,5%	19,5%	15,0	19,7	19,6	17,7	25,7	89	19,9%	19,9%	33	18,6%	18,6%		
kein Vertrauen	192	30,7%	50,2%	20,0	28,3	33,4	32,3	14,3	132	29,5%	49,4%	60	33,9%	52,5%		
eher kein Vertrauen	200	32,0%	82,2%	45,0	33,1	28,0	39,6	40,0	144	32,1%	81,5%	56	31,6%	84,1%		
Vertrauen	88	14,1%	14,1%	15,0	12,6	15,6	9,4	17,1	65	14,5%	14,5%	23	13,0%	13,0%		
großes Vertrauen	20	3,2%	17,3%	5,0	4,7	3,2	1,0	29,0	15	3,3%	17,8%	5	2,8%	15,8%		
sehr großes Vertrauen	3	0,5%	17,8%	0,0	1,6	0,3	0,0	0,0	3	0,7%	18,5%	0	0,0%	15,8%		
Parteien	620	2,36	1,107	2,45	2,42	2,28	2,51	2,47	445	2,40	1,136	175	2,26	1,027		
gar kein Vertrauen	166	26,8%	26,8%	25,0	23,8	28,5	25,0	26,5	113	25,4%	25,4%	53	30,3%	30,3%		
kein Vertrauen	182	29,4%	56,2%	25,0	27,0	31,7	25,0	29,4	136	30,6%	56,0%	46	26,3%	56,6%		
eher kein Vertrauen	173	27,9%	84,1%	30,0	32,5	26,5	29,2	20,6	119	26,7%	82,7%	54	30,9%	87,5%		
Vertrauen	85	13,7%	13,7%	20,0	16,7	11,0	16,7	17,6	63	14,2%	14,2%	22	12,6%	12,6%		
großes Vertrauen	9	1,5%	15,2%	0,0	0,0	1,2	3,1	5,9	9	2,0%	16,2%	0	0,0%	12,6%		
sehr großes Vertrauen	5	0,8%	16,0%	0,0	0,0	1,2	1,0	0,0	5	1,1%	17,3%	0	0,0%	12,6%		
katholische Kirche	609	2,26	1,318	2,35	2,13	2,24	2,42	2,45	438	2,32	1,333	171	2,13	1,272		
gar kein Vertrauen	244	40,1%	40,1%	45,0	47,6	39,5	33,7	33,3	165	37,7%	37,7%	79	46,2%	46,2%		
kein Vertrauen	127	20,9%	61,0%	15,0	18,5	21,1	21,1	30,3	99	22,6%	60,3%	28	16,4%	62,6%		
eher kein Vertrauen	122	20,0%	81,0%	20,0	16,1	22,3	20,0	12,1	85	19,4%	79,7%	37	21,6%	84,2%		
Vertrauen	75	12,3%	12,3%	5,0	9,7	11,6	20,0	12,1	56	12,8%	12,8%	19	11,1%	11,1%		
großes Vertrauen	32	5,3%	17,6%	10,0	7,3	4,2	5,3	6,1	26	5,9%	18,7%	6	3,5%	14,6%		
sehr großes Vertrauen	9	1,5%	19,1%	5,0	0,8	1,5	0,0	6,1	7	1,6%	20,3%	2	1,2%	15,8%		

Werte auf einer Skala von 1 (ganz unwichtig) bis 6 (sehr wichtig)

Tabellenanhang

III. Positionen und Meinungen zu gesellschaftlichen Fragen

	gesamt			im Alter von ... in % (N)						davon männlich			davon weiblich			Frage
	N	in %	kumuliert	15-17	18-24	25-44	45-59	> 60	N	in %	kumuliert	N	in %	kumuliert		
- soweit Prozentangaben nicht in der Summe 100 ergeben, beruht dies auf Rundungsdifferenzen -																
(Ifd. Nr. 51)																
Anderes Ehrenamt	628			(20)	(128)	(349)	(100)	(35)	449	71,5%		179	28,5%		30	
Ja, ein Ehrenamt	194	30,9%	30,9%	65,0	28,9	30,4	28,0	28,6	141	31,4%	31,4%	53	29,6%	29,6%		
Ja, zwei Ehrenämter	91	14,5%	45,4%	5,0	11,7	15,8	16,0	11,4	61	13,6%	45,0%	30	16,8%	46,4%		
Ja, drei Ehrenämter	31	4,9%	50,3%	5,0	0,8	4,9	6,0	17,0	24	5,3%	50,3%	7	3,9%	50,3%		
Ja, vier Ehrenämter	12	1,9%	52,2%	5,0	1,6	1,7	3,0	0,0	9	2,0%	52,3%	3	1,7%	52,0%		
Ja, fünf Ehrenämter	4	0,6%	52,8%	0,0	0,0	0,6	2,0	0,0	3	0,7%	53,0%	1	0,6%	52,6%		
Nein	296	47,1%	99,9%	20,0	57,0	46,7	45,0	42,9	211	47,0%	100,0%	85	47,5%	100,1%		
keine Angaben	N = 4															
Nennungen	537			(22)	(78)	(301)	(100)	(36)	386	71,9%		151	28,1%			
Probanden	332			(16)	(55)	(186)	(55)	(20)	238	71,7%		94	28,3%			
- Prozentangaben beziehen sich auf Nennungen -																
Sportverein	112	33,7%		36,4	29,5	20,6	14,0	13,9	83	34,9%		29	30,9%			
Wohlfahrtsverband / HO*	56	16,9%		0,0	7,7	10,3	14,0	13,9	38	16,0%		18	19,1%			
Feuerwehr	54	16,3%		18,2	10,3	13,0	2,0	2,8	46	19,3%		8	8,5%			
Kirche	51	15,4%		13,6	12,8	8,6	9,0	8,3	31	13,0%		20	21,3%			
Partei	48	14,5%		0,0	5,1	7,6	13,0	22,2	37	15,5%		11	11,7%			
Gewerkschaft/Berufsverband	39	11,7%		0,0	6,4	7,0	12,0	2,8	32	13,4%		7	7,4%			
Sonstiges	34	10,2%		0,0	3,8	5,3	12,0	8,3	25	10,5%		9	9,6%			
Eltern-/Schülervertretung	33	9,9%		13,6	3,8	7,3	4,0	2,8	16	6,7%		17	18,1%			
Theatergruppe / Chor	30	9,0%		13,6	6,4	6,0	3,0	2,8	18	7,6%		12	12,8%			
Umwelt-/Natur-/Tierschutzverein	27	8,1%		0,0	3,8	5,3	5,0	8,3	22	9,2%		5	5,3%			
Jugend-/ Seniorenverein	18	5,4%		0,0	9,0	2,7	1,0	5,6	12	5,0%		6	6,4%			
Bürgerinitiative	13	3,9%		4,5	0,0	1,7	6,0	2,8	11	4,6%		2	2,1%			
Schöffe	11	3,3%		0,0	0,0	2,7	1,0	5,6	7	2,9%		4	4,3%			
Heimatverein	11	3,3%		0,0	1,3	2,0	4,0	0,0	8	3,4%		3	3,2%			

* Hilfsorganisation

Tabellenanhang

IV. Kategorisierung der Antworten auf offene Fragen

	gesamt			davon männlich			davon weiblich			Frage
	N	in %	kumuliert	N	in %	kumuliert	N	in %	kumuliert	
- soweit Prozentangaben nicht in der Summe 100 ergeben, beruht dies auf Rundungsdifferenzen -										
(Ifd. Nr. 52)										
<i>"Im Folgenden geht es um Ihre Mitwirkungsmöglichkeiten an der Arbeit im ASB. Beschreiben Sie uns bitte in kurzen Stichworten ..."</i>										
<i>... welche Möglichkeiten Sie persönlich haben, ASB-Arbeit mitzugestalten."</i>										
										45a
Antworten, kategorisiert:										
ausführende Tätigkeit mit Gestaltungsspielraum	118	18,7%	18,7%	77	17,1%	17,1%	41	22,7%	22,7%	
beschließend, beratend und anleitend (begrenzt eigene Vorschläge)	40	6,3%	25,0%	32	7,1%	24,2%	8	4,4%	27,1%	
Abstellen auf formale Funktion - mit positiver Wertung	40	6,3%	31,3%	36	8,0%	32,2%	4	2,2%	29,3%	
aktiver Einfluss auf Inhalte / Gestaltung (mit eigenen Vorschlägen)	38	6,0%	37,3%	26	5,8%	38,0%	12	6,6%	35,9%	
sehr gute bis gute Möglichkeiten (pauschale Antwort)	14	2,2%	39,5%	13	2,9%	40,9%	1	0,6%	36,5%	
Kontrolltätigkeit	6	0,9%	40,4%	3	0,7%	41,6%	3	1,7%	38,2%	
<< mit Einflussmöglichkeiten >>	256		40,4%	187		41,6%	69		38,2%	
Abstellen auf formale Funktion - ohne/neutrale Wertung	33	5,2%	5,2%	26	5,8%	5,8%	7	3,9%	3,9%	
teils/teils	9	1,4%	6,6%	8	1,8%	7,6%	1	0,6%	4,5%	
hätte Einflussmöglichkeiten, nehme sie aber nicht wahr	7	1,1%	7,7%	5	1,1%	8,7%	2	1,1%	5,6%	
<< neutrale Position >>	49		7,7%	39		8,7%	10		5,6%	
keine (geringe) Möglichkeiten - ohne/neutrale Wertung	54	8,5%	8,5%	38	8,4%	8,4%	16	8,8%	8,8%	
ausführende Tätigkeit ohne Gestaltungsspielraum	45	7,1%	15,6%	34	7,5%	15,9%	11	6,1%	14,9%	
keine (geringe) Möglichkeiten - mit negativer Wertung	31	4,9%	20,5%	19	4,2%	20,1%	12	6,6%	21,5%	
keine (geringe) Möglichkeiten - aus persönlichen Gründen	10	1,6%	22,1%	5	1,1%	21,2%	5	2,8%	24,3%	
keine (geringe) Möglichkeiten - mit positiver Wertung	2	0,3%	22,4%	2	0,4%	21,6%		0,0%	24,3%	
<< ohne Einflussmöglichkeiten >>	142		22,4%	98		21,6%	44		24,3%	
nicht plausibel	16	2,5%	2,5%	13	2,9%	2,9%	3	1,7%	1,7%	
keine Antwort (auf die Frage)	169	26,7%	29,2%	114	25,3%	28,2%	55	30,4%	32,1%	
<< keine Antwort >>	185		29,2%	127		28,2%	58		32,1%	
(Ifd. Nr. 53)										
<i>"Im Folgenden geht es um Ihre Mitwirkungsmöglichkeiten an der Arbeit im ASB. Beschreiben Sie uns bitte in kurzen Stichworten ..."</i>										
<i>... wie Ihrer Meinung nach das Zusammenwirken zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen in Ihrem Bereich klappt."</i>										
										45b
Antworten, kategorisiert:										
gut	145	22,9%	22,9%	107	23,7%	23,7%	38	21,0%	21,0%	
sehr gut	99	15,7%	38,6%	76	16,9%	40,6%	23	12,7%	33,7%	
zufriedenstellend	24	3,8%	42,4%	19	4,2%	44,8%	5	2,8%	36,5%	
personen- und qualifikationsabhängig, mit positiver Wertung	7	1,1%	43,5%	4	0,9%	45,7%	3	1,7%	38,2%	
geringer Kontakt, gleichwohl mit positiver Wertung	7	1,1%	44,6%	6	1,3%	47,0%	1	0,6%	38,8%	
<< gutes Zusammenwirken >>	282		44,6%	212		47,0%	70		38,8%	
geringer Kontakt, ohne inhaltliche Wertung	39	6,2%	6,2%	24	5,3%	5,3%	15	8,3%	8,3%	
unterschiedlich, von Personen abhängig	29	4,6%	10,8%	22	4,9%	10,2%	7	3,9%	12,2%	
unterschiedlich	13	2,1%	12,9%	9	2,0%	12,2%	4	2,2%	14,4%	
personen- und qualifikationsabhängig und keine Frage HA/EA	5	0,8%	13,7%	3	0,7%	12,9%	2	1,1%	15,5%	
<< neutrale Position >>	86		13,7%	58		12,9%	28		15,5%	
schlecht, ohne Ursachenangabe	52	8,2%	8,2%	34	7,5%	7,5%	18	9,9%	9,9%	
schlecht, Ursache wird im HA gesehen	37	5,9%	14,1%	25	5,5%	13,0%	12	6,6%	16,5%	
verbesserungsbedürftig	17	2,7%	16,8%	12	2,7%	15,7%	5	2,8%	19,3%	
unterschiedlich, mit der Zeit besser	10	1,6%	18,4%	5	1,1%	16,8%	5	2,8%	22,1%	
schlecht, Ursache wird im EA gesehen	4	0,6%	19,0%	4	0,9%	17,7%	0	0,0%	22,1%	
personen- und qualifikationsabhängig, mit negativer Wertung	3	0,5%	19,5%	2	0,4%	18,1%	1	0,6%	22,7%	
<< schlechtes Zusammenwirken >>	123		19,5%	82		18,1%	41		22,7%	
keine Beurteilung durch Proband möglich	24	3,8%	3,8%	17	3,8%	3,8%	7	3,9%	3,9%	
keine Antwort (auf die Frage)	117	18,5%	22,3%	82	18,2%	22,0%	35	19,3%	23,2%	
<< keine Antwort >>	141		22,3%	99		22,0%	42		23,2%	

Tabellenanhang

IV. Kategorisierung der Antworten auf offene Fragen

	gesamt			davon männlich			davon weiblich			Frage
	N	in %	kumuliert	N	in %	kumuliert	N	in %	kumuliert	
- soweit Prozentangaben nicht in der Summe 100 ergeben, beruht dies auf Rundungsdifferenzen -										
(Ifd. Nr. 54) "Im Folgenden geht es um Ihre Mitwirkungsmöglichkeiten an der Arbeit im ASB. Beschreiben Sie uns bitte in kurzen Stichworten ..."										
... ob es etwas gibt, das Ihnen an Ihrer ehrenamtlichen Arbeit nicht gefallen oder Sie gestört hat."										45c
Antworten, kategorisiert:										
nein	67	10,6%	10,6%	52	11,5%	11,5%	15	8,3%	8,3%	
nein, eher nichts	9	1,4%	12,0%	8	1,8%	13,3%	1	0,6%	8,9%	
<< ganz und gar zufrieden >>	76	12,0%		60	13,3%		16	8,9%		
fehlende Anerkennung, Unterstützung, Achtung oder Dank (nicht monetär)	39	6,2%	6,2%	23	5,1%	5,1%	16	8,8%	8,8%	
keine (wenig) Mitsprache / Mitwirkungsmöglichkeit	13	2,1%	8,3%	11	2,4%	7,5%	2	1,1%	9,9%	
Wunsch nach persönlicher monetärer Anerkennung bzw. Vergütung	11	1,7%	10,0%	9	2,0%	9,5%	2	1,1%	11,0%	
gefordertes Fachwissen / fehlende Kenntnisse	8	1,3%	11,3%	3	0,7%	10,2%	5	2,8%	13,8%	
<< Defizit: Anerkennung und Partizipation >>	71	11,3%		46	10,2%		25	13,8%		
schlechte / fehlende Ausstattung	20	3,2%	3,2%	12	2,7%	2,7%	8	4,4%	4,4%	
wirtschaftliche Zwänge / Probleme	17	2,7%	5,9%	12	2,7%	5,4%	5	2,8%	7,2%	
Haftung Vorstand	3	0,5%	6,4%	2	0,4%	5,8%	1	0,6%	7,8%	
<< Defizit: Wirtschaftliche Rahmenbedingungen >>	40	6,4%		26	5,8%		14	7,8%		
schlechte Kommunikation / Mängel in der org. Durchführung	23	3,6%	3,6%	12	2,7%	2,7%	11	6,1%	6,1%	
schlechtes Zeitmanagement / zeitliche Belastung	13	2,1%	5,7%	9	2,0%	4,7%	4	2,2%	8,3%	
(zu starre) Organisation / Bürokratie	11	1,7%	7,4%	7	1,6%	6,3%	4	2,2%	10,5%	
Vorgaben / Verhalten der Dachverbände	11	1,7%	9,1%	10	2,2%	8,5%	1	0,6%	11,1%	
zu viel Vereinsleben / Vereinsmeierei / Vetternwirtschaft	9	1,4%	10,5%	8	1,8%	10,3%	1	0,6%	11,7%	
schlechte Zusammenarbeit mit der öffentlichen Verwaltung	8	1,3%	11,8%	6	1,3%	11,6%	2	1,1%	12,8%	
zu wenig Freiwillige	7	1,1%	12,9%	7	1,6%	13,2%	0	0,0%	12,8%	
Mängel in der Dienstleistung, unprofessionelles Handeln	6	0,9%	13,8%	6	1,3%	14,5%	0	0,0%	12,8%	
einzelne Dienstleistungen / einzelne Aufgaben	6	0,9%	14,7%	4	0,9%	15,4%	2	1,1%	13,9%	
keine klare Führungsstruktur	3	0,5%	15,2%	3	0,7%	16,1%	0	0,0%	13,9%	
hauptamtliche Vereinsführung (allgemein)	2	0,3%	15,5%	2	0,4%	16,5%	0	0,0%	13,9%	
<< Defizit: Strukturelle Rahmenbedingungen >>	99	15,5%		74	16,5%		25	13,9%		
mangelnde Motivation HA / schlechte Zusammenarbeit mit HA	33	5,2%	5,2%	24	5,3%	5,3%	9	5,0%	5,0%	
Profilneurose / unqualifizierte Entscheidungsträger bzw. Mitglieder	28	4,4%	9,6%	23	5,1%	10,4%	5	2,8%	7,8%	
Streit / zwischenmenschliche Schwierigkeiten / schlechtes Klima	18	2,8%	12,4%	14	3,1%	13,5%	4	2,2%	10,0%	
Diskriminierung von Frauen	6	0,9%	13,3%	2	0,4%	13,9%	4	2,2%	12,2%	
kein Vereinsleben / mangelndes Gemeinschaftsgefühl	4	0,6%	13,9%	3	0,7%	14,6%	1	0,6%	12,8%	
<< Defizit: Zwischenmenschliche Schwierigkeiten >>	89	13,9%		66	14,6%		23	12,8%		
keine Antwort (auf die Frage)	257	40,7%	40,7%	179	39,7%	39,7%	78	43,1%	43,1%	
<< keine Antwort >>	257	40,7%		179	39,7%		78	43,1%		

Tabellenanhang

IV. Kategorisierung der Antworten auf offene Fragen

	gesamt			davon männlich			davon weiblich			Frage
	N	in %	kumuliert	N	in %	kumuliert	N	in %	kumuliert	
- soweit Prozentangaben nicht in der Summe 100 ergeben, beruht dies auf Rundungsdifferenzen -										
(Ifd. Nr. 55) "Wir möchten wissen, ob Sie aus dem, was Sie im Ehrenamt machen, auch in anderen Lebenssituationen profitieren können. Beschreiben Sie uns bitte in kurzen Stichworten, was Sie selbst aus dem Ehrenamt mitnehmen."										46
Antworten, kategorisiert:										
Verbesserung Lebensqualität, allg. Lebenserfahrung	63	10,0%	10,0%	43	9,5%	9,5%	20	11,0%	11,0%	
Umgang mit Menschen	60	9,5%	19,5%	43	9,5%	19,0%	17	9,4%	20,4%	
Soziale Kompetenz, allgemein	49	7,8%	27,3%	38	8,4%	27,4%	11	6,1%	26,5%	
Teamfähigkeit	12	1,9%	29,2%	8	1,8%	29,2%	4	2,2%	28,7%	
Konfliktfähigkeit	7	1,1%	30,3%	5	1,1%	30,3%	2	1,1%	29,8%	
<< Nutzen: Soziale Kompetenz >>	191		30,3%	137		30,3%	54		29,8%	
Erfolgsenerlebnisse, Hilfsbereitschaft, Gefühl der Verantwortung	48	7,6%	7,6%	31	6,9%	6,9%	17	9,4%	9,4%	
Selbstvertrauen, Selbstsicherheit	44	7,0%	14,6%	28	6,2%	13,1%	16	8,8%	18,2%	
Freunde	7	1,1%	15,7%	5	1,1%	14,2%	2	1,1%	19,3%	
<< Nutzen: Selbstvertrauen und Erfolg >>	99		15,7%	64		14,2%	35		19,3%	
Fachwissen, medizinisch	48	7,6%	7,6%	30	6,7%	6,7%	18	9,9%	9,9%	
Erfahrungen bzw. Wissen, nicht medizinisch, nicht kaufmännisch	47	7,4%	15,0%	38	8,4%	15,1%	9	5,0%	14,9%	
Organisationstalent	5	0,8%	15,8%	4	0,9%	16,0%	1	0,6%	15,5%	
wirtschaftliches Handeln und kaufmännische Kenntnisse	4	0,6%	16,4%	3	0,7%	16,7%	1	0,6%	16,1%	
Umgang mit Behörden	3	0,5%	16,9%	3	0,7%	17,4%		0,0%	16,1%	
Erlernen demokratischer Prozesse	1	0,2%	17,1%	1	0,2%	17,6%		0,0%	16,1%	
<< Nutzen: (Fach-)Wissen >>	108		17,1%	79		17,6%	29		16,1%	
beruflicher Nutzen (auch Studium)	40	6,3%	6,3%	28	6,2%	6,2%	12	6,6%	6,6%	
(Geschäfts-)beziehungen	5	0,8%	7,1%	4	0,9%	7,1%	1	0,6%	7,2%	
<< Nutzen: Beruf und Beziehungen >>	45		7,1%	32		7,1%	13		7,2%	
keinen (wenig) Nutzen	26	4,1%	4,1%	18	4,0%	4,0%	8	4,4%	4,4%	
negativer Nutzen	6	0,9%	5,0%	5	1,1%	5,1%	1	0,6%	5,0%	
<< keinen Nutzen >>	32		5,0%	23		5,1%	9		5,0%	
keine Antwort (auf die Frage)	157	24,8%	24,8%	116	25,7%	25,7%	41	22,7%	22,7%	
<< keine Antwort >>	157		24,8%	116		25,7%	41		22,7%	

Tabellenanhang

IV. Kategorisierung der Antworten auf offene Fragen

	gesamt			davon männlich			davon weiblich			Frage
	N	in %	kumuliert	N	in %	kumuliert	N	in %	kumuliert	
- soweit Prozentangaben nicht in der Summe 100 ergeben, beruht dies auf Rundungsdifferenzen -										
(Ifd. Nr. 56)										
"Wenn Sie frei wählen könnten und Sie einen Wunsch frei hätten, was würden Sie am ASB ändern?"										48
Antworten, kategorisiert:										
bessere finanzielle Situation / mehr Geld für den Verband	51	8,1%	8,1%	38	8,4%	8,4%	13	7,2%	7,2%	
besserer Ausgleich von wirtschaftlichen und sozialen Aspekten	24	3,8%	11,9%	20	4,4%	12,8%	4	2,2%	9,4%	
mehr Geld für den Einzelnen im Ehrenamt	9	1,4%	13,3%	4	0,9%	13,7%	5	2,8%	12,2%	
leistungsgerechte (bessere) Bezahlung / Rahmenbedingungen im HA	8	1,3%	14,6%	8	1,8%	15,5%	0	0,0%	12,2%	
<< Wunsch: monetäre Aspekte >>	92		14,6%	70		15,5%	22		12,2%	
mehr Entscheidungsfreiheit / bessere Mitsprache	21	3,3%	3,3%	16	3,5%	3,5%	5	2,8%	2,8%	
mehr Anerkennung / Würdigung	18	2,8%	6,1%	11	2,4%	5,9%	7	3,9%	6,7%	
mehr Kameradschaft	8	1,3%	7,4%	3	0,7%	6,6%	5	2,8%	9,5%	
<< Wunsch: Anerkennung und Partizipation >>	47		7,4%	30		6,6%	17		9,5%	
Verbesserung der Struktur bzw. Steigerung der Effizienz	39	6,2%	6,2%	25	5,5%	5,5%	14	7,7%	7,7%	
Kommunikation verbessern	16	2,5%	8,7%	10	2,2%	7,7%	6	3,3%	11,0%	
Verhältnis zum Landes-/Bundesverband ändern	15	2,4%	11,1%	13	2,9%	10,6%	2	1,1%	12,1%	
bessere Zusammenarbeit mit dem Hauptamt	12	1,9%	13,0%	7	1,6%	12,2%	5	2,8%	14,9%	
Abbau von Bürokratie / Wasserkopf	14	2,2%	15,2%	10	2,2%	14,4%	4	2,2%	17,1%	
Konflikte besser lösen	7	1,1%	16,3%	5	1,1%	15,5%	2	1,1%	18,2%	
bessere Zusammenarbeit der Orts-/Kreisverbände	5	0,8%	17,1%	4	0,9%	16,4%	1	0,6%	18,8%	
ehrenamtliche Führungsstruktur abschaffen	3	0,5%	17,6%	2	0,4%	16,8%	1	0,6%	19,4%	
Trennung Haupt- und Ehrenamt	2	0,3%	17,9%	2	0,4%	17,2%		0,0%	19,4%	
<< Wunsch: Struktur / Kommunikation verbessern >>	113		17,9%	78		17,2%	35		19,4%	
Besetzen von Posten nach Qualifikation	26	4,1%	4,1%	19	4,2%	4,2%	7	3,9%	3,9%	
Erhöhung Professionalität / Effizienz (Dienstleistung)	8	1,3%	5,4%	7	1,6%	5,8%	1	0,6%	4,5%	
Abschaffung von Vetternwirtschaft	7	1,1%	6,5%	5	1,1%	6,9%	2	1,1%	5,6%	
Entscheidungsträger in die Haftung nehmen	5	0,8%	7,3%	4	0,9%	7,8%	1	0,6%	6,2%	
<< Wunsch: Erhöhung Professionalität >>	46		7,3%	35		7,8%	11		6,2%	
bessere Öffentlichkeitsarbeit	24	3,8%	3,8%	18	4,0%	4,0%	6	3,3%	3,3%	
konkrete Einzelmaßnahme	12	1,9%	5,7%	10	2,2%	6,2%	2	1,1%	4,4%	
Verbesserung in der Jugendarbeit	8	1,3%	7,0%	5	1,1%	7,3%	3	1,7%	6,1%	
mehr engagierte Mitglieder	5	0,8%	7,8%	3	0,7%	8,0%	2	1,1%	7,2%	
Hauptamtlich beschäftigt zu werden	3	0,5%	8,3%	2	0,4%	8,4%	1	0,6%	7,8%	
Risiken für EA besser absichern	1	0,2%	8,5%	1	0,2%	8,6%	0	0,0%	7,8%	
offener für neue Wege	1	0,2%	8,7%	0	0,0%	8,6%	1	0,6%	8,4%	
<< Wunsch: konkrete Einzelmaßnahme >>	54		8,7%	39		8,6%	15		8,4%	
nichts	39	6,2%	6,2%	29	6,4%	6,4%	10	5,5%	5,5%	
alles	4	0,6%	6,8%	3	0,7%	7,1%	1	0,6%	6,1%	
<< Wunsch: alles oder nichts >>	43		6,8%	32		7,1%	11		6,1%	
keine Erfahrungen	28	4,4%	4,4%	19	4,2%	4,2%	9	5,0%	5,0%	
keine Antwort (auf die Frage)	209	33,1%	37,5%	148	32,8%	37,0%	61	33,7%	38,7%	
<< keine Antwort >>	237		37,5%	167		37,0%	70		38,7%	

Tabellenanhang

Überprüfung möglicher Störvariablen

(PCC 1) - Kinderzahl

- - - P A R T I A L C O R R E L A T I O N C O E F F I C I E N T S - - -

Controlling for.. ALTER

	EHRENAMT	KINDER
EHRENAMT	1,0000 (0) P= ,	,0252 (2292) P= ,228
KINDER	,0252 (2292) P= ,228	1,0000 (0) P= ,

(Coefficient / (D.F.) / 2-tailed Significance)

" , " is printed if a coefficient cannot be computed

(PCC 2) - Haushaltsgröße

- - - P A R T I A L C O R R E L A T I O N C O E F F I C I E N T S - - -

Controlling for.. ALTER

	EHRENAMT	HAUSHALT
EHRENAMT	1,0000 (0) P= ,	-,0999 (2606) P= ,000
HAUSHALT	-,0999 (2606) P= ,000	1,0000 (0) P= ,

(Coefficient / (D.F.) / 2-tailed Significance)

" , " is printed if a coefficient cannot be computed

(PCC 3) - Familienstand

- - - P A R T I A L C O R R E L A T I O N C O E F F I C I E N T S - - -

Controlling for.. ALTER

	EHRENAMT	FAMSTAND
EHRENAMT	1,0000 (0) P= ,	-,1083 (2683) P= ,000
FAMSTAND	-,1083 (2683) P= ,000	1,0000 (0) P= ,

(Coefficient / (D.F.) / 2-tailed Significance)

" , " is printed if a coefficient cannot be computed

(PCC 4) - Wohndauer

- - - P A R T I A L C O R R E L A T I O N C O E F F I C I E N T S - - -

Controlling for.. BILD_DUR

	EHRENAMT	WOHNDUR
EHRENAMT	1,0000 (0) P= ,	,1035 (1291) P= ,000
WOHNDUR	,1035 (1291) P= ,000	1,0000 (0) P= ,

(Coefficient / (D.F.) / 2-tailed Significance)

" , " is printed if a coefficient cannot be computed

Tabellenanhang

Überprüfung möglicher Störvariablen

(PCC 5) - Politikinteresse

- - - P A R T I A L C O R R E L A T I O N C O E F F I C I E N T S - - -

Controlling for.. BILDUNG

	EHRENAMT	POLITIKI
EHRENAMT	1,0000 (0)	-,0087 (1818)
	P= ,	P= ,712
POLITIKI	-,0087 (1818)	1,0000 (0)
	P= ,712	P= ,

(Coefficient / (D.F.) / 2-tailed Significance)
" , " is printed if a coefficient cannot be computed

(PCC 6) - Vertrauensintensität

- - - P A R T I A L C O R R E L A T I O N C O E F F I C I E N T S - - -

Controlling for.. BILDUNG

	EHRENAMT	VERTR_I
EHRENAMT	1,0000 (0)	-,0993 (2415)
	P= ,	P= ,000
VERTR_I	-,0993 (2415)	1,0000 (0)
	P= ,000	P= ,

(Coefficient / (D.F.) / 2-tailed Significance)
" , " is printed if a coefficient cannot be computed

(PCC 7) - konkretes Menschenbild

- - - P A R T I A L C O R R E L A T I O N C O E F F I C I E N T S - - -

Controlling for.. SCHICHT

	EHRENAMT	MB_KONKR
EHRENAMT	1,0000 (0)	,0804 (2601)
	P= ,	P= ,000
MB_KONKR	,0804 (2601)	1,0000 (0)
	P= ,000	P= ,

(Coefficient / (D.F.) / 2-tailed Significance)
" , " is printed if a coefficient cannot be computed

ASB - Bundesverband - Postfach 42 03 49 - 50897 Köln

Umfrage Ehrenamt

Liebe Samariterin «...»,

der ASB und die Universität Duisburg führen zusammen eine wissenschaftliche Untersuchung durch, die sich mit Fragen rund um die ehrenamtliche Tätigkeit befasst. Wir haben Sie aus dem Kreis der ehrenamtlichen Mitglieder ausgewählt und bitten Sie sehr herzlich, an unserer Umfrage teilzunehmen.

In unserer Befragung geht es darum zu erfahren, wie **ehrenamtlich und freiwillig Tätige** in den ASB eingebunden sind, was ihre persönlichen Lebensumstände ausmachen und welche Meinung sie zu gesellschaftlichen Fragen haben. Die Ergebnisse werden genutzt, um Empfehlungen zu geben, wie ehrenamtliche Arbeit im ASB effektiv gestaltet werden kann.

Ihre persönliche Meinung ist uns dabei sehr wichtig. Deshalb bitten wir Sie, den Fragebogen am besten gleich auszufüllen und an uns innerhalb der nächsten drei Wochen zurückzuschicken. Zum Ausfüllen brauchen Sie etwa eine halbe Stunde; dennoch hoffen wir, dass die Fragen Ihr Interesse wecken. **Wir versichern Ihnen, dass alle Angaben, die Sie machen, anonym bleiben und streng vertraulich behandelt werden.**

Für Rückfragen und Anregungen stehen wir Ihnen jederzeit gerne zur Verfügung.

Vielen Dank und herzliche Grüße!

Arbeiter-Samariter-Bund
Bundesverband

Faksimile-Unterschrift

Wilhelm Müller
Bundesgeschäftsführer

Universität Duisburg
Fakultät für Gesellschaftswissenschaften

Faksimile-Unterschrift

Prof. Dr. Hermann Strasser

Anlagen



Arbeiter-Samariter-Bund
Deutschland e.V.

Bundesverband

Sützburgstraße 140
50937 Köln
Telefon 0221 / 4 76 05 - 0
Telefax 0221 / 4 76 05 - 250
<http://www.asb-online.de>
E-Mail: asb-bv@asb-online.de



Fakultät für Gesellschaftswissenschaften
Institut für Soziologie
Prof. Dr. Hermann Strasser

Lotharstraße 65
47057 Duisburg
Telefon 0203 / 379 - 0
Telefax 0203 / 379 - 1424

Rückfragen bitte an:

Michael Stricker
Doris Siebolds

*Im Originalanschreiben waren
zusätzlich Kontaktdaten enthalten.*

Ehrenamt im ASB

Fragebogen

Der ASB Deutschland e.V. und die Gerhard-Mercator-Universität Duisburg führen in Zusammenarbeit eine wissenschaftliche Untersuchung durch, die sich mit Fragen rund um die ehrenamtliche Tätigkeit beim ASB befasst.

In unserer Befragung geht es darum zu erfahren, wie Mitglieder des ASB in den Verband eingebunden sind, was ihre persönlichen Lebensumstände ausmacht und welche Meinungen sie zu gesellschaftlichen Fragen haben. Die Ergebnisse sollen dazu dienen, Empfehlungen zu geben, wie die Arbeit im ASB effektiv gestaltet werden kann.

Alle Angaben bleiben anonym und werden selbstverständlich streng vertraulich behandelt.

Ihr Ansprechpartner ist:
Michael Stricker (stricker@uni-duisburg.de)

- Im Originalfragebogen waren zusätzlich Kontaktdaten enthalten. -



Sülzburgstraße 140 - 50937 Köln
Telefon 0221 / 4760 5 - 0
Telefax 0221 / 4760 5 - 250

unter wissenschaftlicher Betreuung von:



Prof. Dr. Hermann Strasser, Ph. D.
Fakultät für Gesellschaftswissenschaften
Institut für Soziologie

Fragebogen Ehrenamt im ASB

Eingangs bitten wir Sie, uns einige Fragen zu Ihrer freiwilligen Tätigkeit im ASB zu beantworten:

1.	Seit wie vielen Jahren sind Sie für den ASB tätig?	seit _____ Jahren
2.	Ist Ihre freiwillige Tätigkeit im ASB für Sie persönlich ein wichtiger Teil Ihres Lebens oder spielt sie in Ihrem Leben keine wichtige Rolle?	
	Würden Sie sagen, es ist für Sie sehr wichtig <input type="checkbox"/> ... wichtig <input type="checkbox"/> ... weniger wichtig <input type="checkbox"/> ... gar nicht wichtig <input type="checkbox"/>
3.	Wie würden Sie Ihre freiwillige Tätigkeit im ASB insgesamt charakterisieren? Welcher der folgenden Begriffe passt am besten?	
	<i>Bitte nur <u>eine</u> Antwort!</i>	Ehrenamt <input type="checkbox"/> Freiwilligenarbeit <input type="checkbox"/> Freizeitbeschäftigung <input type="checkbox"/> Nebenberufliche Tätigkeit <input type="checkbox"/> Bürgerengagement <input type="checkbox"/> keiner dieser Begriffe <input type="checkbox"/>
4.	In welchem Bereich sind bzw. waren Sie für den ASB tätig?	
	<i>Mehrfachnennungen sind möglich!</i>	
	derzeit	früher
	Sanitätsdienst / Katastrophenschutz <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Vorstand / Kontrollkommission <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Rettungsdienst <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Breitenausbildung <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Jugendgruppen / ASJ <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Wasserrettungsdienst <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Rettungshundedienst <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Behinderten/Senioren-Fahrdienst <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Freizeitgestaltung <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Besuchsdienst <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Arbeit mit Kindern und Jugendlichen <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Abenteuercamp <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Zeitungswerkstatt <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Auslandshilfe <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Aussiedlerbetreuung <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	gesetzliche(r) Betreuer(in) <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Hospizarbeit <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Gemeinwesenarbeit <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Freiwilligenvermittlung <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Sozialpraktikum <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Hausaufgabenhilfe <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Sonstiges <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.	Was ist bzw. war der Hauptinhalt Ihrer eigenen freiwilligen Tätigkeit? Geht es überwiegend um ...	
	<i>Mehrfachnennungen sind möglich!</i>	
		derzeit
		früher
	... persönliche und aktive Hilfe-, Betreuungs- bzw. Dienstleistungen	<input type="checkbox"/>
	... die Organisation der Dienstleistungen, Veranstaltungen oder Einsätze	<input type="checkbox"/>
	... die Anleitung der Gruppe (Führungsfunktion)	<input type="checkbox"/>
	... Verwaltungstätigkeiten (nicht in gewählten Funktionen)	<input type="checkbox"/>
	... Mittelbeschaffung (z. B. Mitgliederwerbung)	<input type="checkbox"/>
	... handwerkliche Arbeiten	<input type="checkbox"/>
	... Arbeit im Vorstand / in der Kontrollkommission (gewählte Mitglieder)	<input type="checkbox"/>
	... Sonstiges, und zwar um	<input type="checkbox"/>
	<i>bitte Stichwort ergänzen</i>	<input type="checkbox"/>

Fragebogen Ehrenamt im ASB

6.	<p>Als was sind bzw. waren Sie bisher für den ASB tätig? Z. B. als Sanitäter(in), Hausmeister(in), Kindergärtner(in), Vorsitzende(r), Schatzmeister(in), Rettungshundeführer(in), KatS-Gruppenführer(in), Bootsführer(in) oder dergleichen. Würden Sie bitte in Stichworten Ihre Tätigkeit umschreiben:</p> <p>derzeit:</p> <p style="text-align: center;"><i>Bezeichnung bzw. Beschreibung Ihrer Tätigkeit - Mehrfachnennungen sind möglich!</i></p> <p>früher:</p> <p style="text-align: center;"><i>Bezeichnung bzw. Beschreibung Ihrer Tätigkeit - Mehrfachnennungen sind möglich!</i></p>										
7.	<table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 50%;">Für welche Organisationsstufen sind Sie derzeit tätig? <i>Mehrfachnennungen sind möglich!</i></td> <td style="width: 50%;">Und wie viele Mitarbeiter(innen) arbeiten dort?</td> </tr> <tr> <td></td> <td style="text-align: center;"><i>hauptamtlich ehrenamtlich</i></td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> Orts-/Kreis-/Regionalverband</td> <td style="text-align: center;">_____</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> Landesverband</td> <td style="text-align: center;">_____</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> Bundesverband</td> <td style="text-align: center;">_____</td> </tr> </table>	Für welche Organisationsstufen sind Sie derzeit tätig? <i>Mehrfachnennungen sind möglich!</i>	Und wie viele Mitarbeiter(innen) arbeiten dort?		<i>hauptamtlich ehrenamtlich</i>	<input type="checkbox"/> Orts-/Kreis-/Regionalverband	_____	<input type="checkbox"/> Landesverband	_____	<input type="checkbox"/> Bundesverband	_____
Für welche Organisationsstufen sind Sie derzeit tätig? <i>Mehrfachnennungen sind möglich!</i>	Und wie viele Mitarbeiter(innen) arbeiten dort?										
	<i>hauptamtlich ehrenamtlich</i>										
<input type="checkbox"/> Orts-/Kreis-/Regionalverband	_____										
<input type="checkbox"/> Landesverband	_____										
<input type="checkbox"/> Bundesverband	_____										
8.	<p>Wie sind Sie dazu gekommen, sich im ASB zu engagieren? <i>Mehrfachnennungen sind möglich!</i></p> <p><input type="checkbox"/> freiwillige Tätigkeit anstatt Wehr- oder Zivildienst</p> <p><input type="checkbox"/> Verbleib nach Ableistung des Zivildienstes</p> <p><input type="checkbox"/> Ansprache durch andere ehrenamtliche Mitarbeiter</p> <p><input type="checkbox"/> Ansprache durch hauptamtliche Mitarbeiter</p> <p><input type="checkbox"/> durch Wechsel aus Unzufriedenheit mit einer anderen (Hilfs-)Organisation</p> <p><input type="checkbox"/> Sonstiges, und zwar</p> <p style="text-align: center;"><i>bitte Stichwort ergänzen</i></p>										
9.	<p>Brauchen Sie für die Ausübung der ASB-Tätigkeit besondere Kenntnisse oder Erfahrungen?</p> <p><input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> Weiß nicht</p> <p>↳ und wie haben Sie diese erworben? <i>Mehrfachnennungen sind möglich!</i></p> <p><input type="checkbox"/> durch eigene Berufsausbildung bzw. durch meine berufliche Tätigkeit</p> <p><input type="checkbox"/> durch den Besuch von Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen mit abschließender Prüfung (z. B. Rettungsdienstausbildung, Ausbilderschulung, KatS-Lehrgänge oder dergleichen)</p> <p><input type="checkbox"/> durch den Besuch von Seminaren und Kursen ohne abschließende Prüfung (z. B. EDV-Kurs, Fachlehrgang, spezielles Training oder dergleichen)</p> <p><input type="checkbox"/> durch Erfahrungen, die ich im täglichen Leben sammeln konnte.</p> <p><input type="checkbox"/> durch</p> <p style="text-align: center;"><i>bitte Stichwort ergänzen</i></p>										
10.	<p>Fühlen Sie sich selbst den Anforderungen immer gewachsen oder fühlen Sie sich manchmal überfordert oder manchmal unterfordert?</p> <p><input type="checkbox"/> immer gewachsen <input type="checkbox"/> manchmal überfordert <input type="checkbox"/> manchmal unterfordert</p>										

Fragebogen Ehrenamt im ASB

11.	<p>Welche Anforderungen stellt die gegenwärtige Tätigkeit an Sie? Es interessiert uns Ihre ganz persönliche Einschätzung.</p> <p><i>☞ Bitte kreuzen Sie für jede Aussage auf der Skala einen Wert an: wenn es für Ihre Tätigkeit gar nicht gefordert ist, den Wert "1" wenn es für Ihre Tätigkeit in starkem Maße gefordert ist, den Wert "5" wenn es für Ihre Tätigkeit teils gefordert und teils nicht gefordert ist, einen Wert dazwischen</i></p> <table style="width: 100%; border: none;"> <thead> <tr> <th style="width: 60%;"></th> <th style="text-align: center;">gar nicht</th> <th colspan="4" style="text-align: center;">in starkem Maße</th> </tr> <tr> <th></th> <th style="text-align: center;">1</th> <th style="text-align: center;">2</th> <th style="text-align: center;">3</th> <th style="text-align: center;">4</th> <th style="text-align: center;">5</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="padding-left: 40px;">Sagen Sie uns bitte, ob das für Ihre Tätigkeit gefordert ist:</td> <td></td><td></td><td></td><td></td><td></td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 60px;">Organisationstalent</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td><td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td><td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td><td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td><td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 60px;">Führungsqualitäten</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td><td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td><td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td><td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td><td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 60px;">Einsatzbereitschaft</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td><td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td><td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td><td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td><td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 80px;">Fachwissen</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td><td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td><td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td><td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td><td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 60px;">mit Menschen gut umgehen können</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td><td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td><td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td><td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td><td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 60px;">mit Behörden gut umgehen können</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td><td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td><td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td><td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td><td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 80px;">Belastbarkeit</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td><td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td><td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td><td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td><td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 60px;">mit schwierigen Situationen umgehen können</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td><td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td><td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td><td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td><td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 40px;">bzw.</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td><td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td><td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td><td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td><td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> </tr> </tbody> </table> <p style="text-align: center; font-size: small;"><i>bitte Stichwort ergänzen</i></p>		gar nicht	in starkem Maße					1	2	3	4	5	Sagen Sie uns bitte, ob das für Ihre Tätigkeit gefordert ist:						Organisationstalent	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Führungsqualitäten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Einsatzbereitschaft	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Fachwissen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	mit Menschen gut umgehen können	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	mit Behörden gut umgehen können	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Belastbarkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	mit schwierigen Situationen umgehen können	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	bzw.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	gar nicht	in starkem Maße																																																																							
	1	2	3	4	5																																																																				
Sagen Sie uns bitte, ob das für Ihre Tätigkeit gefordert ist:																																																																									
Organisationstalent	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																																				
Führungsqualitäten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																																				
Einsatzbereitschaft	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																																				
Fachwissen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																																				
mit Menschen gut umgehen können	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																																				
mit Behörden gut umgehen können	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																																				
Belastbarkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																																				
mit schwierigen Situationen umgehen können	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																																				
bzw.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																																				
12.	<p>Wie häufig üben Sie die Tätigkeit für den ASB aus oder müssen Zeit dafür aufbringen?</p> <p style="text-align: center;"> (beinahe) täglich <input type="checkbox"/> mehrmals im Monat <input type="checkbox"/> mehrmals in der Woche <input type="checkbox"/> einmal im Monat <input type="checkbox"/> einmal in der Woche <input type="checkbox"/> seltener <input type="checkbox"/> </p>																																																																								
13.	<p>Wie hoch ist Ihr Zeitaufwand für ehrenamtliche Tätigkeiten im Durchschnitt pro Monat?</p> <p><i>☞ Uns interessiert die gesamte Zeit, die Sie für Ihre ehrenamtliche Tätigkeit im ASB aufbringen. Wenn Sie nicht jeden Monat für den ASB tätig sind, rechnen Sie Ihren Zeitaufwand bitte auf einen Monat um.</i></p> <p>grob geschätzt: Std. im Monat</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 10px; margin: 10px 0;"> <p>Oder nutzen Sie diese Berechnungshilfe:</p> <table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="text-align: right;">Sitzungen / Besprechungen</td> <td style="text-align: center;">.....</td> <td style="text-align: right;">Stunden pro Monat</td> </tr> <tr> <td style="text-align: right;">Durchführung von Veranstaltungen / Einsatz vor Ort</td> <td style="text-align: center;">+</td> <td style="text-align: right;">Stunden pro Monat</td> </tr> <tr> <td style="text-align: right;">Vor- und Nachbereitung</td> <td style="text-align: center;">+</td> <td style="text-align: right;">Stunden pro Monat</td> </tr> <tr> <td style="text-align: right;">Telefonate / Absprachen</td> <td style="text-align: center;">+</td> <td style="text-align: right;">Stunden pro Monat</td> </tr> <tr> <td style="text-align: right;">Wegezeiten im Zusammenhang mit Ihrer Tätigkeit</td> <td style="text-align: center;">+</td> <td style="text-align: right;">Stunden pro Monat</td> </tr> <tr> <td style="text-align: right;">sonstige Aktivitäten</td> <td style="text-align: center;">+</td> <td style="text-align: right;">Stunden pro Monat</td> </tr> <tr> <td style="text-align: right;">ehrenamtliche Tätigkeit insgesamt</td> <td style="text-align: center;">=</td> <td style="text-align: right;">Stunden pro Monat</td> </tr> </table> </div>	Sitzungen / Besprechungen	Stunden pro Monat	Durchführung von Veranstaltungen / Einsatz vor Ort	+	Stunden pro Monat	Vor- und Nachbereitung	+	Stunden pro Monat	Telefonate / Absprachen	+	Stunden pro Monat	Wegezeiten im Zusammenhang mit Ihrer Tätigkeit	+	Stunden pro Monat	sonstige Aktivitäten	+	Stunden pro Monat	ehrenamtliche Tätigkeit insgesamt	=	Stunden pro Monat																																																			
Sitzungen / Besprechungen	Stunden pro Monat																																																																							
Durchführung von Veranstaltungen / Einsatz vor Ort	+	Stunden pro Monat																																																																							
Vor- und Nachbereitung	+	Stunden pro Monat																																																																							
Telefonate / Absprachen	+	Stunden pro Monat																																																																							
Wegezeiten im Zusammenhang mit Ihrer Tätigkeit	+	Stunden pro Monat																																																																							
sonstige Aktivitäten	+	Stunden pro Monat																																																																							
ehrenamtliche Tätigkeit insgesamt	=	Stunden pro Monat																																																																							
14.	<p>Jetzt hätten wir noch gerne gewusst, ob Sie für die Tätigkeit eine Vergütung erhalten?</p> <p><input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> Ja, und zwar Euro pro Monat Euro pro Stunde</p> <p>Erhalten Sie eine Entschädigung Ihrer Aufwendungen?</p> <p><input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> Ja, Fahrt- und sonstige Kostenerstattung <input type="checkbox"/> Ja, pauschale Aufwandsentschädigung <input type="checkbox"/> Ja, sonstige Vergünstigungen</p>																																																																								

Fragebogen Ehrenamt im ASB

15.	Wird die Tätigkeit, die Sie ehrenamtlich ausüben, in ähnlicher Form von anderen Personen im ASB hauptberuflich, also gegen Bezahlung, ausgeübt? <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> Weiß nicht																																																																																																									
16.	Welche Erwartungen verbinden Sie mit der Tätigkeit im ASB? ☞ Bitte kreuzen Sie für jede Aussage auf der Skala einen Wert an: wenn es Ihnen ganz und gar unwichtig ist, den Wert "1" wenn es Ihnen außerordentlich wichtig ist, den Wert "6" wenn es Ihnen teils wichtig / teils unwichtig ist, einen Wert dazwischen																																																																																																									
<table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 65%;"></th> <th colspan="3" style="text-align: center; border-bottom: 1px solid black;">ganz unwichtig</th> <th colspan="3" style="text-align: center; border-bottom: 1px solid black;">sehr wichtig</th> </tr> <tr> <th style="text-align: left; border-bottom: 1px solid black;">Wie wichtig ist Ihnen ...</th> <th style="text-align: center; border-bottom: 1px solid black;">1</th> <th style="text-align: center; border-bottom: 1px solid black;">2</th> <th style="text-align: center; border-bottom: 1px solid black;">3</th> <th style="text-align: center; border-bottom: 1px solid black;">4</th> <th style="text-align: center; border-bottom: 1px solid black;">5</th> <th style="text-align: center; border-bottom: 1px solid black;">6</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="padding-left: 40px;">... dass Sie etwas für das Gemeinwohl tun?</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 40px;">... dass Sie damit anderen Menschen helfen können?</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 40px;">... dass Sie damit eigene Interessen vertreten?</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 40px;">... dass Sie Probleme selbst in die Hand nehmen und lösen?</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 40px;">... dass Ihnen die Tätigkeit Spaß macht?</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 40px;">... dass Sie mit Menschen zusammenkommen?</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 40px;">... dass Sie Ihre Kenntnisse und Erfahrungen erweitern können?</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 20px;">... dass Ihnen die Tätigkeit auch für Ihre beruflichen Möglichkeiten etwas nutzt?</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 40px;">... dass Sie Verantwortung und Entscheidungsmöglichkeiten haben?</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 40px;">... dass Sie für die Tätigkeit Anerkennung finden?</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 20px;">... dass Sie Einfluss auf die Gestaltung der Tätigkeit nehmen können?</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 40px;">sowie</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 80px;"><i>bitte Stichwort ergänzen</i></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>			ganz unwichtig			sehr wichtig			Wie wichtig ist Ihnen ...	1	2	3	4	5	6	... dass Sie etwas für das Gemeinwohl tun?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	... dass Sie damit anderen Menschen helfen können?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	... dass Sie damit eigene Interessen vertreten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	... dass Sie Probleme selbst in die Hand nehmen und lösen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	... dass Ihnen die Tätigkeit Spaß macht?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	... dass Sie mit Menschen zusammenkommen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	... dass Sie Ihre Kenntnisse und Erfahrungen erweitern können?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	... dass Ihnen die Tätigkeit auch für Ihre beruflichen Möglichkeiten etwas nutzt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	... dass Sie Verantwortung und Entscheidungsmöglichkeiten haben?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	... dass Sie für die Tätigkeit Anerkennung finden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	... dass Sie Einfluss auf die Gestaltung der Tätigkeit nehmen können?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	sowie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<i>bitte Stichwort ergänzen</i>						
	ganz unwichtig			sehr wichtig																																																																																																						
Wie wichtig ist Ihnen ...	1	2	3	4	5	6																																																																																																				
... dass Sie etwas für das Gemeinwohl tun?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																																																																				
... dass Sie damit anderen Menschen helfen können?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																																																																				
... dass Sie damit eigene Interessen vertreten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																																																																				
... dass Sie Probleme selbst in die Hand nehmen und lösen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																																																																				
... dass Ihnen die Tätigkeit Spaß macht?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																																																																				
... dass Sie mit Menschen zusammenkommen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																																																																				
... dass Sie Ihre Kenntnisse und Erfahrungen erweitern können?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																																																																				
... dass Ihnen die Tätigkeit auch für Ihre beruflichen Möglichkeiten etwas nutzt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																																																																				
... dass Sie Verantwortung und Entscheidungsmöglichkeiten haben?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																																																																				
... dass Sie für die Tätigkeit Anerkennung finden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																																																																				
... dass Sie Einfluss auf die Gestaltung der Tätigkeit nehmen können?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																																																																				
sowie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																																																																				
<i>bitte Stichwort ergänzen</i>																																																																																																										
17.	Es wird viel darüber diskutiert, mit welchen Maßnahmen man ehrenamtliches Engagement fördern und unterstützen könnte. Wenn Sie an Ihre Tätigkeit denken, was könnte der ASB tun, um Verbesserungen zu erreichen? ☞ Bitte kreuzen Sie für jede Maßnahme auf der Skala einen Wert an: wenn Sie gar keinen Bedarf sehen, den Wert "1" wenn Sie sehr hohen Bedarf sehen, den Wert "6" wenn Sie teils / teils Bedarf sehen , einen Wert dazwischen																																																																																																									
<table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 65%;"></th> <th colspan="3" style="text-align: center; border-bottom: 1px solid black;">gar keinen Bedarf</th> <th colspan="3" style="text-align: center; border-bottom: 1px solid black;">sehr hohen Bedarf</th> </tr> <tr> <th style="text-align: left; border-bottom: 1px solid black;"></th> <th style="text-align: center; border-bottom: 1px solid black;">1</th> <th style="text-align: center; border-bottom: 1px solid black;">2</th> <th style="text-align: center; border-bottom: 1px solid black;">3</th> <th style="text-align: center; border-bottom: 1px solid black;">4</th> <th style="text-align: center; border-bottom: 1px solid black;">5</th> <th style="text-align: center; border-bottom: 1px solid black;">6</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="padding-left: 40px;">fachliche Unterstützung Ihrer Tätigkeit</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 40px;">mehr oder bessere Weiterbildungsmöglichkeiten schaffen</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 40px;">Anerkennung der Arbeit durch die hauptamtlichen Kräfte</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 40px;">Bereitstellung von Finanzmitteln für Ausstattung und Geräte</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 40px;">Abbau von Bürokratie innerhalb der Organisation</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 40px;">Verbesserung von Mitsprachemöglichkeiten</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 40px;">Anerkennung und Ehrung, vielleicht auch in der Öffentlichkeit</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> </tr> </tbody> </table>			gar keinen Bedarf			sehr hohen Bedarf				1	2	3	4	5	6	fachliche Unterstützung Ihrer Tätigkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	mehr oder bessere Weiterbildungsmöglichkeiten schaffen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Anerkennung der Arbeit durch die hauptamtlichen Kräfte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Bereitstellung von Finanzmitteln für Ausstattung und Geräte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Abbau von Bürokratie innerhalb der Organisation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Verbesserung von Mitsprachemöglichkeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Anerkennung und Ehrung, vielleicht auch in der Öffentlichkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																										
	gar keinen Bedarf			sehr hohen Bedarf																																																																																																						
	1	2	3	4	5	6																																																																																																				
fachliche Unterstützung Ihrer Tätigkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																																																																				
mehr oder bessere Weiterbildungsmöglichkeiten schaffen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																																																																				
Anerkennung der Arbeit durch die hauptamtlichen Kräfte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																																																																				
Bereitstellung von Finanzmitteln für Ausstattung und Geräte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																																																																				
Abbau von Bürokratie innerhalb der Organisation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																																																																				
Verbesserung von Mitsprachemöglichkeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																																																																				
Anerkennung und Ehrung, vielleicht auch in der Öffentlichkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																																																																				

Fragebogen Ehrenamt im ASB

Wir möchten Sie bitten, nun einige allgemeine Angaben zu Ihrer Person zu machen:

18.	Sie sind ...	<input type="checkbox"/> männlich	<input type="checkbox"/> weiblich
19.	In welchem Jahr sind Sie geboren?	19	
20.	Sie sind derzeit ...	in fester Partnerschaft <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> verheiratet
		ohne feste Partnerschaft <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> geschieden / in Trennung lebend
	<i>Mehrfachnennungen sind möglich!</i>		<input type="checkbox"/> verwitwet
21.	Sie leben ...	<input type="checkbox"/> alleine	zusammen mit:
	<i>Mehrfachnennungen sind möglich!</i>		Ihrem Partner / Ihrer Partnerin <input type="checkbox"/>
			Ihrem Kind / Ihren Kindern <input type="checkbox"/>
			Ihren Eltern / einem Elternteil <input type="checkbox"/>
			sonstigen Personen <input type="checkbox"/>
22.	Haben Sie Kinder?	<input type="checkbox"/> Ja, und zwar im Alter von <input type="checkbox"/> Nein	
23.	Welchen höchsten Bildungsabschluss haben Sie?		
	abgeschlossenes Studium (Universität, Akademie, Fachhochschule)	<input type="checkbox"/>	
	Abitur bzw. EOS 12. Klasse (Hochschulreife)	<input type="checkbox"/>	
	Fachhochschulreife	<input type="checkbox"/>	
	Mittlere Reife, Realschulabschluss bzw. POS (Abschluss 10. Klasse)	<input type="checkbox"/>	
	Volks-/Hauptschule bzw. POS (Abschluss 8. bzw. 9. Klasse)	<input type="checkbox"/>	
	ohne Schulabschluss	<input type="checkbox"/>	
	noch keinen, bin Schüler	<input type="checkbox"/>	
	keinen der genannten, sondern	<input type="checkbox"/>	
24.	Welchen Schulabschluss hat Ihr Vater / Ihre Mutter?	Vater	Mutter
	keinen Schulabschluss	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Volks- / Hauptschulabschluss bzw. 8. Klasse POS	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Mittlere Reife, Realschulabschluss bzw. 10 Klasse POS	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Abitur / Hochschulreife bzw. EOS	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Anderen Schulabschluss	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Abgeschlossenes Studium	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	weiß nicht	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25.	In welcher beruflichen Stellung war Ihr Vater / Ihre Mutter hauptsächlich tätig?	Vater	Mutter
	Arbeiter(in) (auch in der Landwirtschaft)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Angestellte(r)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Beamte(in) / Staatsverwaltung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Selbstständig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Hausmann / Hausfrau	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	war nicht erwerbstätig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	war verstorben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	weiß nicht	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Fragebogen Ehrenamt im ASB

26.	<p>Gehen Sie einer bezahlten beruflichen Tätigkeit nach?</p> <p><i>Mehrfachnennungen sind möglich!</i></p> <p>Ja, <input type="checkbox"/> Teilzeit <input type="checkbox"/> Vollzeit <input type="checkbox"/> nebenberuflich</p> <p>und zwar als</p> <table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> <input type="checkbox"/> ungelernte(r) Arbeiter(in) <input type="checkbox"/> angelernte(r) Arbeiter(in) <input type="checkbox"/> Facharbeiter(in) <input type="checkbox"/> Vorarbeiter(in), Meister(in) <input type="checkbox"/> ausführende(r), einfache(r) Angestellte(r) <input type="checkbox"/> mittlere(r) Angestellte(r) <input type="checkbox"/> leitende(r) Angestellte(r) </td> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> <input type="checkbox"/> Beamter/in im einfachen Dienst <input type="checkbox"/> Beamter/in im mittleren Dienst <input type="checkbox"/> Beamter/in im höheren Dienst <input type="checkbox"/> Freiberufler(in) bzw. auf Honorarbasis tätig <input type="checkbox"/> Selbstständige(r) <input type="checkbox"/> Auszubildende(r) <input type="checkbox"/> Sonstiges </td> </tr> </table> <p>Was ist Ihr derzeitiger Beruf:</p> <p style="text-align: right;"><i>bitte Stichwort ergänzen</i></p> <p>Nein, denn ich bin</p> <table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> <input type="checkbox"/> Hausfrau / Hausmann <input type="checkbox"/> Schüler(in), Student(in) oder in Ausbildung <input type="checkbox"/> Rentner(in) / Pensionär(in) bzw. im Vorruhestand <input type="checkbox"/> Sonstiges </td> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> <input type="checkbox"/> Wehr- oder Zivildienstleistender <input type="checkbox"/> zur Zeit freigestellt (Erziehungsurlaub u.a.) <input type="checkbox"/> zur Zeit arbeitslos </td> </tr> </table>	<input type="checkbox"/> ungelernte(r) Arbeiter(in) <input type="checkbox"/> angelernte(r) Arbeiter(in) <input type="checkbox"/> Facharbeiter(in) <input type="checkbox"/> Vorarbeiter(in), Meister(in) <input type="checkbox"/> ausführende(r), einfache(r) Angestellte(r) <input type="checkbox"/> mittlere(r) Angestellte(r) <input type="checkbox"/> leitende(r) Angestellte(r)	<input type="checkbox"/> Beamter/in im einfachen Dienst <input type="checkbox"/> Beamter/in im mittleren Dienst <input type="checkbox"/> Beamter/in im höheren Dienst <input type="checkbox"/> Freiberufler(in) bzw. auf Honorarbasis tätig <input type="checkbox"/> Selbstständige(r) <input type="checkbox"/> Auszubildende(r) <input type="checkbox"/> Sonstiges	<input type="checkbox"/> Hausfrau / Hausmann <input type="checkbox"/> Schüler(in), Student(in) oder in Ausbildung <input type="checkbox"/> Rentner(in) / Pensionär(in) bzw. im Vorruhestand <input type="checkbox"/> Sonstiges	<input type="checkbox"/> Wehr- oder Zivildienstleistender <input type="checkbox"/> zur Zeit freigestellt (Erziehungsurlaub u.a.) <input type="checkbox"/> zur Zeit arbeitslos
<input type="checkbox"/> ungelernte(r) Arbeiter(in) <input type="checkbox"/> angelernte(r) Arbeiter(in) <input type="checkbox"/> Facharbeiter(in) <input type="checkbox"/> Vorarbeiter(in), Meister(in) <input type="checkbox"/> ausführende(r), einfache(r) Angestellte(r) <input type="checkbox"/> mittlere(r) Angestellte(r) <input type="checkbox"/> leitende(r) Angestellte(r)	<input type="checkbox"/> Beamter/in im einfachen Dienst <input type="checkbox"/> Beamter/in im mittleren Dienst <input type="checkbox"/> Beamter/in im höheren Dienst <input type="checkbox"/> Freiberufler(in) bzw. auf Honorarbasis tätig <input type="checkbox"/> Selbstständige(r) <input type="checkbox"/> Auszubildende(r) <input type="checkbox"/> Sonstiges				
<input type="checkbox"/> Hausfrau / Hausmann <input type="checkbox"/> Schüler(in), Student(in) oder in Ausbildung <input type="checkbox"/> Rentner(in) / Pensionär(in) bzw. im Vorruhestand <input type="checkbox"/> Sonstiges	<input type="checkbox"/> Wehr- oder Zivildienstleistender <input type="checkbox"/> zur Zeit freigestellt (Erziehungsurlaub u.a.) <input type="checkbox"/> zur Zeit arbeitslos				
27.	<p>Haben Sie eine Berufsausbildung oder Lehre absolviert?</p> <p><input type="checkbox"/> Ja, und zwar als: <input type="checkbox"/> Nein</p> <p style="text-align: center;"><i>bitte Stichwort ergänzen</i></p>				
28.	<p>Wie würden Sie heute Ihre finanzielle Situation einschätzen? Als ...</p> <p><input type="checkbox"/> sehr gut <input type="checkbox"/> gut <input type="checkbox"/> befriedigend <input type="checkbox"/> weniger gut <input type="checkbox"/> schlecht</p>				
29.	<p>Es wird heute viel über unterschiedliche soziale Schichten und deren freiwilliges Engagement gesprochen. Welcher Schicht rechnen Sie sich selbst eher zu ...</p> <p style="text-align: right;"> <input type="checkbox"/> ... der Unterschicht? <input type="checkbox"/> ... der Arbeiterschicht? <input type="checkbox"/> ... der Mittelschicht? <input type="checkbox"/> ... der oberen Mittelschicht? <input type="checkbox"/> ... oder der Oberschicht? </p>				
30.	<p>Sind Sie noch in anderen Vereinen, Verbänden oder Organisationen ehrenamtlich tätig?</p> <p><i>Mehrfachnennungen sind möglich!</i></p> <p>Ja, und zwar ...</p> <table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> <input type="checkbox"/> ... in einem Sportverein <input type="checkbox"/> ... bei der Feuerwehr <input type="checkbox"/> ... in einer Partei <input type="checkbox"/> ... im kirchlichen oder religiösen Bereich <input type="checkbox"/> ... in Bürgerinitiativen <input type="checkbox"/> ... in einer Gewerkschaft oder einem Berufsverband <input type="checkbox"/> ... in einem anderen Wohlfahrtsverband oder einer anderen Hilfsorganisation <input type="checkbox"/> ... in </td> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> <input type="checkbox"/> ... in einer Theatergruppe oder einem Gesangsverein <input type="checkbox"/> ... in einer Jugendgruppe oder einem Seniorenclub <input type="checkbox"/> ... in der Eltern- oder Schülervertretung <input type="checkbox"/> ... in einem Umwelt-, Natur- oder Tierschutzverein <input type="checkbox"/> ... als Schöffe oder ehrenamtlicher Richter </td> </tr> </table> <p style="text-align: center;"><i>bitte als Stichwort ergänzen</i></p> <p><input type="checkbox"/> Nein</p>	<input type="checkbox"/> ... in einem Sportverein <input type="checkbox"/> ... bei der Feuerwehr <input type="checkbox"/> ... in einer Partei <input type="checkbox"/> ... im kirchlichen oder religiösen Bereich <input type="checkbox"/> ... in Bürgerinitiativen <input type="checkbox"/> ... in einer Gewerkschaft oder einem Berufsverband <input type="checkbox"/> ... in einem anderen Wohlfahrtsverband oder einer anderen Hilfsorganisation <input type="checkbox"/> ... in	<input type="checkbox"/> ... in einer Theatergruppe oder einem Gesangsverein <input type="checkbox"/> ... in einer Jugendgruppe oder einem Seniorenclub <input type="checkbox"/> ... in der Eltern- oder Schülervertretung <input type="checkbox"/> ... in einem Umwelt-, Natur- oder Tierschutzverein <input type="checkbox"/> ... als Schöffe oder ehrenamtlicher Richter		
<input type="checkbox"/> ... in einem Sportverein <input type="checkbox"/> ... bei der Feuerwehr <input type="checkbox"/> ... in einer Partei <input type="checkbox"/> ... im kirchlichen oder religiösen Bereich <input type="checkbox"/> ... in Bürgerinitiativen <input type="checkbox"/> ... in einer Gewerkschaft oder einem Berufsverband <input type="checkbox"/> ... in einem anderen Wohlfahrtsverband oder einer anderen Hilfsorganisation <input type="checkbox"/> ... in	<input type="checkbox"/> ... in einer Theatergruppe oder einem Gesangsverein <input type="checkbox"/> ... in einer Jugendgruppe oder einem Seniorenclub <input type="checkbox"/> ... in der Eltern- oder Schülervertretung <input type="checkbox"/> ... in einem Umwelt-, Natur- oder Tierschutzverein <input type="checkbox"/> ... als Schöffe oder ehrenamtlicher Richter				

Fragebogen Ehrenamt im ASB

31.	In welchem Bundesland leben Sie?
	Wie viele Einwohner hat Ihre Stadt?
	Sie können uns auch Ihre Postleitzahl nennen:
32.	Wie lange leben Sie in dieser Stadt? seit Jahren
33.	Wie groß ist Ihr Freundes- und Bekanntenkreis? Würden Sie sagen ... <input type="checkbox"/> sehr groß <input type="checkbox"/> mittel <input type="checkbox"/> eher klein
34.	Zählen hierzu auch Personen aus dem Umfeld des ASB? <i>Mehrfachnennungen sind möglich</i> Ja, ehrenamtliche Mitarbeiter des ASB <input type="checkbox"/> Ja, hauptamtliche Mitarbeiter des ASB <input type="checkbox"/> Ja, Patienten bzw. Kunden des ASB <input type="checkbox"/> Nein, eher nicht <input type="checkbox"/>
35.	Wenn Sie sich außerhalb der eigentlichen Tätigkeit beim ASB mit anderen Personen aus dem Umfeld des ASB treffen, was würden Sie sagen, wie groß ist der Anteil gemessen an Ihrer gesamten Freizeit. Ich verbringe mit ihnen einen großen Teil meiner Freizeit <input type="checkbox"/> ... einen kleinen Teil meiner Freizeit <input type="checkbox"/> ... gar keine Zeit <input type="checkbox"/>

Als nächstes bitten wir Sie um einige Angaben zu Ihren allgemeinen Einstellungen und zu Ihrer Meinung. Uns interessiert ...

36.	... einmal ganz allgemein gesprochen, wie stark interessieren Sie sich für Politik? <input type="checkbox"/> sehr stark <input type="checkbox"/> stark <input type="checkbox"/> nicht so stark <input type="checkbox"/> überhaupt nicht																														
37.	Haben Sie an den letzten öffentlichen Wahlen teilgenommen? Bundestagswahl <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> Weiß nicht Landtagswahl <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> Weiß nicht Kommunalwahl (Stadtparlament) <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> Weiß nicht																														
38.	Wir haben einige grundsätzliche Aussagen formuliert. Sagen Sie uns bitte zu jeder einzelnen dieser Aussagen, ob Sie persönlich derselben Meinung oder ob Sie anderer Meinung sind.																														
	<table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;"></th> <th style="width: 10%; text-align: center;">Bin derselben Meinung</th> <th style="width: 10%; border-left: 1px dashed black;"></th> <th style="width: 10%; text-align: center;">Bin anderer Meinung</th> <th style="width: 10%; border-left: 1px dashed black;"></th> <th style="width: 10%; text-align: center;">Weiß nicht</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A. Egal, was manche Leute sagen: Die Situation der einfachen Leute wird nicht besser, sondern schlechter.</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="border-left: 1px dashed black;"></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="border-left: 1px dashed black;"></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>B. So wie die Zukunft aussieht, kann man es kaum noch verantworten, Kinder auf die Welt zu bringen.</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="border-left: 1px dashed black;"></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="border-left: 1px dashed black;"></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>C. Die meisten Politiker interessieren sich in Wirklichkeit gar nicht für die Probleme der einfachen Leute.</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="border-left: 1px dashed black;"></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="border-left: 1px dashed black;"></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>D. Die meisten Leute kümmern sich in Wirklichkeit gar nicht darum, was mit ihren Mitmenschen geschieht.</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="border-left: 1px dashed black;"></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="border-left: 1px dashed black;"></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> </tr> </tbody> </table>		Bin derselben Meinung		Bin anderer Meinung		Weiß nicht	A. Egal, was manche Leute sagen: Die Situation der einfachen Leute wird nicht besser, sondern schlechter.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	B. So wie die Zukunft aussieht, kann man es kaum noch verantworten, Kinder auf die Welt zu bringen.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	C. Die meisten Politiker interessieren sich in Wirklichkeit gar nicht für die Probleme der einfachen Leute.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	D. Die meisten Leute kümmern sich in Wirklichkeit gar nicht darum, was mit ihren Mitmenschen geschieht.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
	Bin derselben Meinung		Bin anderer Meinung		Weiß nicht																										
A. Egal, was manche Leute sagen: Die Situation der einfachen Leute wird nicht besser, sondern schlechter.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>																										
B. So wie die Zukunft aussieht, kann man es kaum noch verantworten, Kinder auf die Welt zu bringen.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>																										
C. Die meisten Politiker interessieren sich in Wirklichkeit gar nicht für die Probleme der einfachen Leute.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>																										
D. Die meisten Leute kümmern sich in Wirklichkeit gar nicht darum, was mit ihren Mitmenschen geschieht.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>																										

Fragebogen Ehrenamt im ASB

39.	<p>Viele Leute in der Bundesrepublik neigen längere Zeit einer bestimmten politischen Partei zu, obwohl sie auch ab und zu eine andere Partei wählen. Wie ist das bei Ihnen? Neigen Sie - ganz allgemein gesprochen - einer bestimmten Partei zu? Wenn ja, welcher?</p> <p>Ja, und zwar der <input type="checkbox"/> SPD <input type="checkbox"/> CDU / CSU <input type="checkbox"/> FDP <input type="checkbox"/> Bündnis 90/Grüne <input type="checkbox"/> Republikaner / DVU / NPD <input type="checkbox"/> PDS <input type="checkbox"/> andere Partei</p> <p><input type="checkbox"/> Nein, ist nicht der Fall <input type="checkbox"/> Ich möchte keine Angaben machen</p>																																																																																																																								
40.	<p>Manche Leute sagen, dass man den meisten Menschen trauen kann. Andere sind vom Gegenteil überzeugt. Dann gibt es die Meinung, dass der Mensch von Natur aus egozentrisch (ichbezogen) sei, während andere wiederum meinen, er sei gesellig und sozial angelegt. Was ist Ihre Meinung?</p> <p style="text-align: center;"><i>Bitte kreuzen Sie jeweils ein Kästchen an.</i></p> <table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> <input type="checkbox"/> Den meisten Menschen kann man trauen. <input type="checkbox"/> Man kann nicht vorsichtig genug sein. <input type="checkbox"/> Das kommt darauf an. <input type="checkbox"/> Weiß nicht </td> <td style="width: 5%; text-align: center; vertical-align: middle;"> </td> <td style="width: 45%; vertical-align: top;"> <input type="checkbox"/> Der Mensch ist von Natur aus egozentrisch. <input type="checkbox"/> Der Mensch ist gesellig und sozial angelegt. <input type="checkbox"/> Das kann man so dezidiert nicht sagen. <input type="checkbox"/> Weiß nicht </td> </tr> </table>	<input type="checkbox"/> Den meisten Menschen kann man trauen. <input type="checkbox"/> Man kann nicht vorsichtig genug sein. <input type="checkbox"/> Das kommt darauf an. <input type="checkbox"/> Weiß nicht	<input type="checkbox"/> Der Mensch ist von Natur aus egozentrisch. <input type="checkbox"/> Der Mensch ist gesellig und sozial angelegt. <input type="checkbox"/> Das kann man so dezidiert nicht sagen. <input type="checkbox"/> Weiß nicht																																																																																																																					
<input type="checkbox"/> Den meisten Menschen kann man trauen. <input type="checkbox"/> Man kann nicht vorsichtig genug sein. <input type="checkbox"/> Das kommt darauf an. <input type="checkbox"/> Weiß nicht	<input type="checkbox"/> Der Mensch ist von Natur aus egozentrisch. <input type="checkbox"/> Der Mensch ist gesellig und sozial angelegt. <input type="checkbox"/> Das kann man so dezidiert nicht sagen. <input type="checkbox"/> Weiß nicht																																																																																																																							
41.	<p>Wir haben eine Reihe von öffentlichen Einrichtungen und Organisationen aufgelistet. Sagen Sie uns bitte bei jeder dieser Einrichtungen oder Organisationen, wie groß das Vertrauen ist, das Sie ihr entgegenbringen.</p> <p><i>☛ Bitte kreuzen Sie für jede Einrichtung oder Organisation auf der Skala einen Wert an: wenn Sie überhaupt kein Vertrauen haben, den Wert "1" wenn Sie sehr großes Vertrauen haben, den Wert "6" mit den Werten dazwischen können Sie Ihre Meinung abstufen</i></p> <table style="width: 100%; border: none;"> <thead> <tr> <th style="width: 60%;"></th> <th style="text-align: center;">gar kein Vertrauen</th> <th style="text-align: center;">1</th> <th style="text-align: center;">2</th> <th style="text-align: center;">3</th> <th style="text-align: center;">4</th> <th style="text-align: center;">5</th> <th style="text-align: center;">6 sehr großes Vertrauen</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Wie ist das mit ...</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td style="text-align: right;">... dem Gesundheitswesen?</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td style="text-align: right;">... dem Bundesverfassungsgericht?</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td style="text-align: right;">... dem Bundestag?</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td style="text-align: right;">... der katholischen Kirche?</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td style="text-align: right;">... der evangelischen Kirche?</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td style="text-align: right;">... der Justiz?</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td style="text-align: right;">... dem Fernsehen?</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td style="text-align: right;">... dem Zeitungswesen?</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td style="text-align: right;">... Hochschulen und Universitäten?</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td style="text-align: right;">... der Bundesregierung?</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td style="text-align: right;">... der Polizei?</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td style="text-align: right;">... Organisationen wie Greenpeace oder Amnesty International?</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td style="text-align: right;">... den politischen Parteien?</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> </tbody> </table>		gar kein Vertrauen	1	2	3	4	5	6 sehr großes Vertrauen	Wie ist das mit dem Gesundheitswesen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	... dem Bundesverfassungsgericht?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	... dem Bundestag?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	... der katholischen Kirche?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	... der evangelischen Kirche?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	... der Justiz?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	... dem Fernsehen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	... dem Zeitungswesen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	... Hochschulen und Universitäten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	... der Bundesregierung?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	... der Polizei?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	... Organisationen wie Greenpeace oder Amnesty International?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	... den politischen Parteien?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	gar kein Vertrauen	1	2	3	4	5	6 sehr großes Vertrauen																																																																																																																		
Wie ist das mit ...																																																																																																																									
... dem Gesundheitswesen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																																																																																		
... dem Bundesverfassungsgericht?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																																																																																		
... dem Bundestag?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																																																																																		
... der katholischen Kirche?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																																																																																		
... der evangelischen Kirche?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																																																																																		
... der Justiz?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																																																																																		
... dem Fernsehen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																																																																																		
... dem Zeitungswesen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																																																																																		
... Hochschulen und Universitäten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																																																																																		
... der Bundesregierung?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																																																																																		
... der Polizei?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																																																																																		
... Organisationen wie Greenpeace oder Amnesty International?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																																																																																		
... den politischen Parteien?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																																																																																		

Nun bitten wir Sie noch einmal, Fragen zu Ihrer freiwilligen Tätigkeit im ASB zu beantworten:

42.	<p>Finden in Ihrem Orts-/Kreis- oder Regionalverband</p> <p>... regelmäßige Treffen statt? <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> Weiß nicht</p> <p>... Feiern nur für Ehrenamtliche statt? <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> Weiß nicht</p> <p>... Feiern nur für Hauptamtliche statt? <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> Weiß nicht</p> <p>... Feiern für Haupt- und Ehrenamtliche gemeinsam statt? <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> Weiß nicht</p> <p>... Supervisionen statt? <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> Weiß nicht</p>
-----	--

Fragebogen Ehrenamt im ASB

43.	<p>Im ASB finden regelmäßig offizielle Mitgliederversammlungen statt. Denken Sie einmal vier Jahre zurück, also bis in das Jahr 1998. Wie häufig haben Sie seither an solchen Mitgliederversammlungen teilgenommen?</p> <p style="text-align: right;">jährlich <input type="checkbox"/></p> <p style="text-align: center;">regelmäßig, aber nicht in jedem Jahr <input type="checkbox"/></p> <p style="text-align: center;">alle vier Jahre einmal <input type="checkbox"/></p> <p style="text-align: center;">Ich habe nicht teilgenommen. <input type="checkbox"/></p> <p style="text-align: center;">Ich wusste gar nicht, dass Mitgliederversammlungen stattgefunden haben. <input type="checkbox"/></p> <p style="text-align: right;">Sonstiges <input type="checkbox"/></p>
44.	<p>Wenn Sie Mitgliederversammlungen besucht haben, haben Sie ...</p> <p style="text-align: center;">... sich zu Wort gemeldet bzw. Fragen gestellt? <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> weiß nicht</p> <p style="text-align: center;">... eigene Anträge an die Versammlung gestellt? <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> weiß nicht</p> <p style="text-align: center;">... für Ämter im Verein kandidiert? <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> weiß nicht</p> <p style="text-align: center;">... versucht, andere Mitglieder von Ihrer Meinung zu überzeugen? <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> weiß nicht</p>
45.	<p>Im Folgenden geht es um Ihre Mitwirkungsmöglichkeiten an der Arbeit im ASB. Beschreiben Sie uns bitte in kurzen Stichworten ...</p> <p>... welche Möglichkeiten Sie persönlich haben, ASB-Arbeit mitzugestalten.</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>... wie Ihrer Meinung nach das Zusammenwirken zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen in Ihrem Bereich klappt.</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>... ob es etwas gibt, das Ihnen an Ihrer ehrenamtlichen Arbeit nicht gefallen oder Sie gestört hat.</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
46.	<p>Wir möchten wissen, ob Sie aus dem, was Sie im Ehrenamt machen, auch in anderen Lebenssituationen profitieren können. Beschreiben Sie uns bitte in kurzen Stichworten, was Sie selbst aus dem Ehrenamt mitnehmen:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

Fragebogen Ehrenamt im ASB

47.	<p>Sagen Sie uns bitte, in welchem Maße die folgenden Aussagen für Sie persönlich zutreffen.</p> <p>☞ Bitte kreuzen Sie für jede Aussage auf der Skala einen Wert an: wenn es ganz und gar nicht zutrifft, den Wert "1" wenn es in hohem Maße zutrifft, den Wert "6" wenn es teils zutrifft / teils nicht zutrifft, einen Wert dazwischen</p> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 60%;"></th> <th colspan="2" style="text-align: center;">trifft nicht zu</th> <th colspan="2"></th> <th colspan="2" style="text-align: center;">trifft in hohem Maße zu</th> <th style="border-left: 1px dashed black; text-align: center;">Weiß nicht</th> </tr> <tr> <th style="text-align: left;">In welchem Maße trifft zu, dass Sie ...</th> <th style="text-align: center;">1</th> <th style="text-align: center;">2</th> <th style="text-align: center;">3</th> <th style="text-align: center;">4</th> <th style="text-align: center;">5</th> <th style="text-align: center;">6</th> <th style="border-left: 1px dashed black;"></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="padding-left: 20px;">... gewonnene Erfahrungen im privaten Bereich nutzen konnten?</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="border-left: 1px dashed black; text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 20px;">... gewonnene Erfahrungen im beruflichen Bereich nutzen konnten?</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="border-left: 1px dashed black; text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 20px;">... "Beziehungen" aus der ASB-Tätigkeit nutzen konnten?</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="border-left: 1px dashed black; text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> </tr> </tbody> </table>		trifft nicht zu				trifft in hohem Maße zu		Weiß nicht	In welchem Maße trifft zu, dass Sie ...	1	2	3	4	5	6		... gewonnene Erfahrungen im privaten Bereich nutzen konnten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	... gewonnene Erfahrungen im beruflichen Bereich nutzen konnten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	... " Beziehungen " aus der ASB-Tätigkeit nutzen konnten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	trifft nicht zu				trifft in hohem Maße zu		Weiß nicht																																		
In welchem Maße trifft zu, dass Sie ...	1	2	3	4	5	6																																			
... gewonnene Erfahrungen im privaten Bereich nutzen konnten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																		
... gewonnene Erfahrungen im beruflichen Bereich nutzen konnten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																		
... " Beziehungen " aus der ASB-Tätigkeit nutzen konnten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																		
48.	<p>Wenn Sie frei wählen könnten und Sie einen Wunsch frei hätten, was würden Sie am ASB ändern?</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>																																								
49.	<p>Nun hätten wir noch gerne gewusst, welches Nettoeinkommen Ihrem (gemeinsamen) Haushalt insgesamt zur Verfügung steht?</p> <p style="text-align: right;"> unter / bis zu 750 Euro (1.500 DM) pro Monat <input type="checkbox"/> unter / bis zu 1.500 Euro (3.000 DM) pro Monat <input type="checkbox"/> unter / bis zu 2.500 Euro (5.000 DM) pro Monat <input type="checkbox"/> unter / bis zu 4.000 Euro (8.000 DM) pro Monat <input type="checkbox"/> mehr als 4.000 Euro (8.000 DM) pro Monat <input type="checkbox"/> </p>																																								
50.	<p>Zum Schluss bitten wir Sie um Angaben zu Ihrem eigenen Lebenslauf ab dem Alter von 15 Jahren.</p> <p>☞ Kreuzen Sie dazu bitte in den Kästchen auf der nächsten Seite an, wie Ihr Leben seit dem 15. Lebensjahr verlaufen ist, von wann bis wann Sie in der Schule waren, in der Berufsausbildung waren, berufstätig waren usw. Wichtig ist, dass für alle Jahre Ihres Lebens bis heute bzw. bis zu Ihrem 65. Lebensjahr etwas angekreuzt ist. Wenn in einem Jahr Mehreres zutrif, können Sie Mehreres ankreuzen.</p>																																								

In einer späteren Phase planen wir, mit ausgewählten Mitgliedern Gespräche über Ihre ehrenamtliche Tätigkeit zu führen. Hätten Sie Interesse daran? Wenn ja, nennen Sie uns bitte Ihre Telefonnummer:

Herzlichen Dank für Ihre Mitarbeit und Ihre Geduld beim Ausfüllen des Fragebogens.

Für Rückfragen stehen Ihnen gerne zur Verfügung:

Michael Stricker
Heribert Röhrig
Doris Siebolds

- Im Originalfragebogen waren zusätzlich Kontaktdaten enthalten. -

