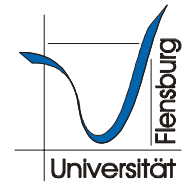


**Universität Flensburg**  
**Internationales Institut für Management**



## Ehrenamtliches Engagement in Flensburg - eine repräsentative Befragung

---

**Andreas Krause & Marianne Resch**

---

Discussion Paper Nr. 02, ISSN 1618-0798

## **Die Autoren:**

**Dipl.-Psych. Andreas Krause:** Wissenschaftlicher Mitarbeiter im Fachgebiet Arbeits- und Organisationspsychologie am Internationalen Institut für Management der Universität Flensburg, Kanzleistr. 91-93, 24943 Flensburg. E-mail: [a.krause@uni-flensburg.de](mailto:a.krause@uni-flensburg.de).

**Prof. Dr. Marianne Resch:** Fachgebiet Arbeits- und Organisationspsychologie am Internationalen Institut für Management der Universität Flensburg, Kanzleistr. 91-93, 24943 Flensburg. E-mail: [m.resch@uni-flensburg.de](mailto:m.resch@uni-flensburg.de).

Dieses Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung der Universität Flensburg unzulässig. Dies gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

**Universität Flensburg  
Internationales Institut für Management**

Discussion Paper Nr. 02, ISSN 1618-0798  
Flensburg im Juni 2002

## **Kontaktadresse**

Universität Flensburg  
Internationales Institut für Management  
Zentrales Institutssekretariat  
Kanzleistr. 91-93; 24943 Flensburg  
E-Mail: [zis-iim@uni-flensburg.de](mailto:zis-iim@uni-flensburg.de)  
<http://www.fl.sdu.dk/iim/INDEX.HTML>

EHRENAMTLICHES ENGAGEMENT IN FLENSBURG –  
EINE REPRÄSENTATIVE BEFRAGUNG

Andreas Krause & Marianne Resch

## Zusammenfassung

Im Rahmen einer gemeinsamen Untersuchung der Stadt und des Internationalen Instituts für Management der Universität Flensburg wurde eine Befragung zum ehrenamtlichen Engagement in der Region Flensburg durchgeführt. 477 Flensburgerinnen und Flensburger haben geantwortet.<sup>1</sup>

Die Umfrage ergibt folgende Merkmale eines „typischen“ Flensburger Ehrenamtlichen<sup>2</sup>: Sie sind häufiger verheiratet und haben mehr Kinder als die restlichen Befragten. Sie sind eher männlich und haben eher erwerbstätige Partner. Sie sind für den Beruf gut qualifiziert, wobei auffallend viele Facharbeiter, Meister, Leitende Angestellte und Beamte im höheren Dienst engagiert sind. Ehrenamtliche zeichnen sich ferner durch eine höhere Zufriedenheit mit dem Lebensstandard und den Möglichkeiten der Kinderbetreuung aus.

Jeder vierte Flensburger Bürger ist bereits ehrenamtlich tätig. Zudem ist jeder fünfte Flensburger an einer ehrenamtlichen Tätigkeit interessiert. Hindernisse bestehen nach Angaben dieser Interessierten zwar auch in der fehlenden Zeit, viele wissen jedoch gar nicht, welche Möglichkeiten bestehen und wo interessante Tätigkeiten übernommen werden können. Eine aktive Ansprache dieser Gruppe erscheint sinnvoll.

In Flensburg sind Menschen in fast allen gesellschaftlichen Bereichen aktiv: Ein Viertel aller Ehrenamtlichen engagiert sich im Sport (z.B. Jugendtrainer). Zwischen 10 und 20 % der Ehrenamtlichen engagieren sich in den Bereichen Bildung (z.B. Elternbeirat), Kirche (z.B. Kirchenvorstand), Arbeitsleben (z.B. Betriebsrat), Soziales (z.B. Lions-Club), Kultur (z.B. Singkreis) und Gesundheitswesen (z.B. Organisation von Selbsthilfegruppen). Wer sich erst einmal entschlossen hat, aktiv zu werden, engagiert sich meist stark: Mehr als zwei Drittel sind zumindest einmal in der Woche aktiv. Durchschnittlich werden mehr als 21 Stunden im Monat aufgewendet. Zudem bleibt die Mehrheit über einen langen Zeitraum dabei: Im Schnitt wurde das freiwillige Engagement bereits 1988 begonnen. Viel Zeit für freiwilliges Engagement – obwohl zwei Drittel keinen finanziellen Ausgleich erhalten. Kritisch werden fehlende Qualifizierungsangebote eingeschätzt: Nur ein Drittel der Aktiven konnte an Weiterbildungsveranstaltungen teilnehmen. Eine Verbesserung von Rahmenbedingungen könnte hier ansetzen.

Viele Freiwillige schaffen es, ihr Engagement mit der Berufstätigkeit zu vereinbaren: Jeder vierte Berufstätige ist ehrenamtlich engagiert. Es werden jedoch auch zeitliche Schwierigkeiten berichtet, so sind z.B. im Schichtdienst Arbeitende tendenziell seltener ehrenamtlich aktiv. Flexible Arbeitszeitformen und -konten führen nach den Ergebnissen der Befragung nicht zwangsläufig zu verbesserten Möglichkeiten. Entscheidend ist vielmehr, dass der Arbeitgeber das ehrenamtliche Engagement aktiv unterstützt: So kann sich eine Minderheit vom Arbeitgeber bezahlt oder unbezahlt freistellen lassen. Die Ergebnisse deuten darüber hinaus daraufhin, dass ehrenamtlich Engagierte auch an ihrem Arbeitsplatz überdurchschnittlich aktiv sind und sich durch ein hohes Maß an Eigeninitiative auszeichnen.

---

<sup>1</sup> Zudem wurde eine Online-Befragung im Internet ([www.uni-flensburg.de/ehrenamt](http://www.uni-flensburg.de/ehrenamt)) mit einem vergleichbaren Instrument durchgeführt.

<sup>2</sup> Im folgenden wird zugunsten der Lesbarkeit des Textes auf eine Nennung der weiblichen und männlichen Form verzichtet und es werden – sofern möglich - geschlechtsneutrale Bezeichnungen verwendet.

## 1. Einleitung

Die Bedeutung ehrenamtlichen Engagements<sup>3</sup> wird in den letzten Jahren zunehmend betont. Sie findet ihren Niederschlag beispielsweise im „Internationales Jahr der Freiwilligen“, welches 2001 von den Vereinten Nationen ausgerufen wurde (vgl. z.B. Mutz, Korfmacher & Arnold, 2001). In Deutschland ist die Bildung der Enquete-Kommission „Zukunft des bürgerschaftlichen Engagements“ des Deutschen Bundestages ein Hinweis, dass freiwilliges Engagement auf Bundesebene als wertvoll erachtet wird (vgl. Heinze & Olk, 2001). Besondere Bedeutung wird dem freiwilligen Engagement auf kommunaler Ebene zugesprochen. Hier sollte auch die Engagementförderung ansetzen (Braun, Bischoff & Gensicke, 2001, S. 21; Vitzthum & Kämmerer, 2000).

Mittlerweile liegen zunehmend breit angelegte empirische Studien vor (vgl. auch die kritische Bestandsaufnahme von Zimmer, 2002): Beispielsweise ermöglichen die Ergebnisse des sogenannten *Freiwilligen-Survey 1999* umfassende empirische Aussagen zur Verbreitung und Struktur freiwilligen Engagements in Deutschland (Braun & Klages, 2001; Picot, 2001; v. Rosenblatt, 2001).

Über das ehrenamtliche Engagement in der Region und Stadt Flensburg ist hingegen derzeit wenig bekannt. Sind für Flensburg außergewöhnliche Besonderheiten zu berücksichtigen oder gelten die in anderen Regionen bzw. in deutschlandweiten Untersuchungen ermittelten Ergebnisse und Gestaltungsempfehlungen auch hier? In Kooperation zwischen der Stadt Flensburg und dem Internationalen Institut für Management der Universität Flensburg wurde im Dezember 2001 eine repräsentative Befragung der Flensburger Bürgerinnen und Bürger durchgeführt, die die bestehende Lücke schließen sollte. In diesem Arbeitsbericht werden wesentliche Ergebnisse der Befragung berichtet und Handlungswege zur Förderung des Engagements aufgezeigt. Dabei wird grundsätzlich davon ausgegangen, dass eine solche Förderung ehrenamtlichen Engagements *nicht* die Funktion haben darf, einen überforderten Staat auf dem Weg zur Umsetzung neoliberaler Konzepte zu unterstützen (vgl. Olk, 2001; Reichert, 2002), sondern dass vielmehr die ehrenamtliche Beteiligung von Bürgerinnen und Bürgern ein wesentliches Ziel zur „Gewährleistung einer lebendigen kommunalen Demokratie“ (Braun, Bischoff & Gensicke, 2001, S. 21) ist.

## 2. Definition ehrenamtlicher Tätigkeiten

In bestehenden Studien werden sehr unterschiedliche Definitionen freiwilligen Engagements herangezogen (Behr, Liebig & Rauschenbach, 1998; Braun, 2002; Neumann & Hübinger, 1999). Entsprechend soll die der Flensburger Ehrenamtsstudie zugrundeliegende Definition zu Beginn benannt werden. Die Definition orientiert sich an einem Vorschlag, der im Rahmen des Forschungsprojektes „Ehrenamt und Erwerbsarbeit – Zeitbalance oder Zeitkonkurrenz?“ im Auftrag des Ministeriums für Arbeit und Soziales, Qualifikation und Technologie des Landes Nordrhein-Westfalen (Klenner, Pfahl & Seifert, 2001) verwendet wurde.

**Mit „ehrenamtlichen Tätigkeiten“ sind solche Aktivitäten gemeint, die freiwillig und unbezahlt für andere Menschen geleistet werden. Das schließt die Zahlung einer Aufwandsentschädigung für die ehrenamtliche Tätigkeit (wie z.B. für Übungsleiter im Sport) jedoch nicht aus.**

**Unentgeltliche Hilfeleistungen an Familienangehörige, Freunde oder Nachbarn gelten nicht als ehrenamtlich.**

Diese Definition wurde im Fragebogen (vgl. Anhang) explizit aufgenommen und sollte sicherstellen, dass auch die Befragten bei der Beantwortung jeweils das gleiche Verständnis von Ehrenamt heranziehen.

---

<sup>3</sup> In der Literatur findet sich eine Vielzahl verschiedener Bezeichnungen (freiwilliges, bürgerschaftliches Engagement, Eigenarbeit, Bürgerarbeit usw.), auf deren Unterschiede hier nicht weiter eingegangen wird. In der Folge wird überwiegend von „ehrenamtlichem“ oder „freiwilligem Engagement“ gesprochen.

### 3. Fragestellung

Die Flensburger Ehrenamtsstudie soll insbesondere zu folgenden Fragestellungen Auskunft geben:

- Wie ist die derzeitige Struktur und Verbreitung ehrenamtlichen Engagements in der Region Flensburg beschreibbar?
- Wie können die derzeitigen Rahmenbedingungen für ehrenamtlich Tätige charakterisiert werden? Als wesentliche Rahmenbedingung wird die Erwerbsarbeit (z.B. Arbeitszeitmodelle) angesehen.
- Was zeichnet ehrenamtlich aktive Flensburger aus?
- Auf welche Weise kann das ehrenamtliche Engagement in Flensburg gefördert werden?

### 4. Methodisches Vorgehen

#### ***Erhebungsinstrument***

Zur Beantwortung der Fragestellungen wurde ein standardisierter Fragebogen entwickelt, der im Anhang beigelegt ist. Zur besseren Vergleichbarkeit der Ergebnisse wurden große Teile des Fragebogens „Ehrenamtlichenbefragung in Nordrhein-Westfalen“ übernommen (Klenner, Pfahl & Seifert, 2001). Zudem wurden Aspekte aus den Fragebögen SALSA (Rimann & Udris, 1997), OCB (Staufenbiel & Hartz, 2000) und Fragen zur Zufriedenheit aus dem Sozio-ökonomischen Panel SOEP<sup>4</sup> integriert.

Der Aufbau des Fragebogens gliederte sich wie folgt:

Teil A: Angaben zur Person (z.B. Alter und Geschlecht)

Teil B: Angaben zur beruflichen Situation (z.B. Arbeitszeitregelung)

Teil C: Angaben zu ehrenamtlichen Tätigkeiten (z.B. Umgang des Engagements)

Teil D: Angaben zur Zufriedenheit

#### ***Population und Stichprobe***

Es sollten Aussagen zur Flensburger Gesamtbevölkerung getroffen werden. Eine Reduzierung fand lediglich bezüglich des Alters statt: Alle Flensburgerinnen und Flensburger, die zumindest 16 Jahre alt sind, zählten zu den potenziell ehrenamtlich Engagierten und entsprachen der Gesamtpopulation. Das Einwohnermeldeamt zog aus dieser Population eine Zufallsstichprobe von 2025 Flensburgern, die Ende November 2001 angeschrieben wurden. In einem Anschreiben wurde der Zweck der Befragung erläutert und zur Teilnahme aufgefordert (vgl. Anhang). Der Fragebogen war beigelegt und sollte nach dem Ausfüllen in einem ebenfalls beigelegten Briefumschlag zurückgeschickt werden. Da die Portokosten übernommen wurden, entstanden den Teilnehmern keine finanziellen Kosten.

Insgesamt 477 Flensburger beteiligten sich, wobei 469 Fragebögen auswertbar waren. Die Rücklaufquote betrug somit 23.2%. Diese Rücklaufquote entsprach den Erwartungen. Dennoch bestand die Gefahr, dass durch den Ausfall von Teilnehmern verzerrende Effekte entstehen könnten. Diese Bedenken bezogen sich insbesondere darauf, dass sich möglicherweise nur jene Flensburger beteiligten, die sich ehrenamtlich engagierten. Diese Befürchtung bestätigte sich nicht: Von den Befragten gaben 26.7% an, sich ehrenamtlich zu engagieren. Dieser Wert entsprach den Ergebnissen früherer Befragungen bzw. liegt sogar unter dem Wert von 34%, welcher in der repräsentativen Telefonbefragung ermittelt wurde (vgl. v. Rosenblatt, 2001, S. 18).

---

<sup>4</sup> Bei dem SOEP handelt es sich um eine seit 1984 jährlich wiederholte, für Deutschlands Wohnbevölkerung repräsentative Befragung.

Die Befragten waren im Mittel knapp 49 Jahre alt ( $s = 17.0$ ), wobei der Jüngste 16 und der Älteste 83 Jahre alt waren. Frauen und Männer hatten zu etwa gleichen Anteilen teilgenommen, wobei der Männeranteil mit 53% leicht erhöht war. Bezüglich der Schulausbildung kann eine ausgewogene Mischung festgestellt werden (vgl. Abbildung 1). 51% der Teilnehmer hatten eine abgeschlossene Lehre oder eine Berufsausbildung.

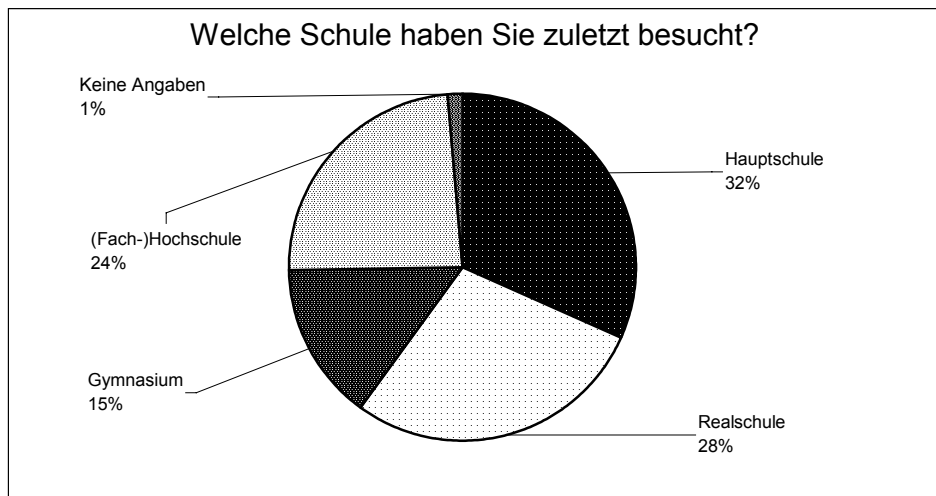


Abbildung 1: Schulbildung der Teilnehmer

Diese Auswertungen deuten daraufhin, dass der Rücklauf der Fragebögen keine gravierende Verzerrungen aufweist. Die Stichprobe erlaubt somit repräsentative Aussagen über die Flensburger Bevölkerung.

## 5. Ergebnisse

Im folgenden werden Ergebnisse hinsichtlich der verschiedenen Fragestellungen berichtet:

1. Wie ist die Struktur freiwilligen Engagements in der Region Flensburg beschreibbar?
2. Wie können die derzeitigen Rahmenbedingungen für ehrenamtlich Tätige charakterisiert werden?
3. Was zeichnet ehrenamtlich Aktive aus?
4. Auf welche Weise kann das ehrenamtliche Engagement in Flensburg gefördert werden?

Die Ergebnisse der Flensburger Ehrenamtsbefragung werden im folgenden deskriptiv dargestellt, d.h. auf ausführliche Erläuterungen statistischer Verfahren und Ergebnisse wird verzichtet (eine weitere Veröffentlichung ist in Vorbereitung).

Neben den Ergebnissen der Flensburger Untersuchung werden Vergleichswerte aus anderen Studien angeführt. Bezug genommen wird auf drei Befragungen:

Besonders relevant sind die Ergebnisse der „Ehrenamtlichenbefragung in Nordrhein-Westfalen“ aus dem Forschungsprojekt „Ehrenamt und Erwerbsarbeit – Zeitbalance oder Zeitkonkurrenz?“, welche im Auftrag des Ministeriums für Arbeit und Soziales, Qualifikation und Technologie des Landes Nordrhein-Westfalen (Klenner, Pfahl & Seifert, 2001) durchgeführt wurde. Der dort eingesetzte Fragebogen war eine wesentliche Grundlage für das in der Flensburger Untersuchung eingesetzte Instrument, so dass ein großer Überschneidungsbereich besteht. Die Studie beruhte auf 1505 auswertbaren Fragebögen von Ehrenamtlichen, von denen 995 zugleich einer Erwerbsarbeit nachgingen (ebd., S. 5). Die Untersuchung konzentrierte sich allerdings auf ausgewählte Ehrenamtsbereiche (Übungsleiter im Sport, bei der AWO und dem Kinderschutzbund Engagierte). Ferner wurde im Rahmen des Forschungsprojekts eine Studie durchgeführt, welche auf einer für Deutschland repräsentativen Stichprobe mit 4024 abhängig Beschäftigten beruhte, von denen 730 ehrenamtlich aktiv waren. Auf diese Studien wird im folgenden mit der Bezeich

nung *WSI-Studie* Bezug genommen, da sie wesentlich von dem Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut durchgeführt wurde.

Für einen Vergleich geeignet ist zudem das auf einer telefonischen Befragung von fast 15.000 Personen beruhende *Freiwilligen-Survey 1999*. Es handelt sich um eine repräsentative Befragung der Bevölkerung ab 14 Jahren in Deutschland, welche im Rahmen des vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend geförderten Forschungsprojekts „Repräsentative Erhebung zum Ehrenamt“ durchgeführt wurde (v. Rosenblatt, 2001).

### 5.1 Fragestellung 1 – Verbreitung und Struktur des freiwilligen Engagements

Die erste Fragestellung bezieht sich auf die Verbreitung und Struktur des freiwilligen Engagements in Flensburg. Im folgenden werden ausgewählte Ergebnisse vorgestellt.

#### Verbreitung des Ehrenamts in Flensburg

Im ersten Schritt wurde die Verbreitung des Ehrenamts in Flensburg erkundet. Zudem wurde erfragt, welche Bürger sich nicht freiwillig engagieren, jedoch grundsätzlich interessiert sind und sich vorstellen können, in den nächsten zwei Jahren eine ehrenamtliche Tätigkeit zu übernehmen. Die Flensburger wurden gemäß ihrer Antworten als ehrenamtlich engagiert, interessiert oder nicht-interessiert eingeteilt (vgl. Abbildung 2). Jeder vierte bzw. 26.7% der Flensburger Bürger ist demnach ehrenamtlich engagiert.

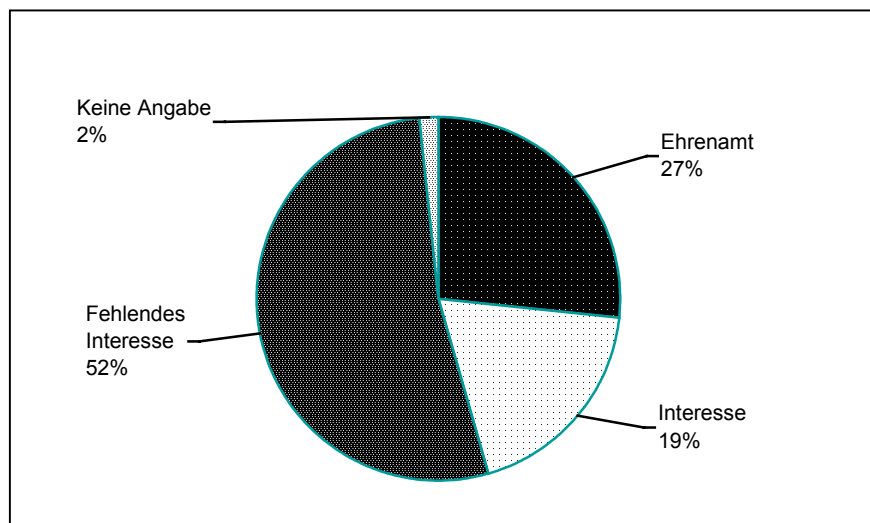


Abbildung 2: Verbreitung des Ehrenamts in Flensburg

Das *Freiwilligen-Survey 1999* ermittelte für Deutschland einen Anteil von 34% der Befragten, die sich in irgendeiner Form ehrenamtlich engagieren – demnach ist also sogar jeder dritte Bundesbürger ehrenamtlich aktiv (v. Rosenblatt, 2001, S. 18). In anderen Studien finden sich niedrigere Werte: So gaben in der ebenfalls repräsentativen Befragung im Rahmen des Sozioökonomischen Panels 1999 insgesamt 27.7% der Befragten an, ehrenamtlich tätig zu sein<sup>5</sup> (vgl. auch Erlinghagen, Rinne & Schwarze, 1999). Das Flensburger Engagement ist demnach (nur) leicht unterdurchschnittlich ausgeprägt – ein Befund, der in Einklang mit Ergebnissen des *Freiwilligen-Surveys 1999* steht, wonach der Anteil freiwillig engagierter Bürger im Norden Deutschlands sowie in größeren Städten *niedriger* ist als im Süden sowie in kleineren Gemeinden (v. Rosenblatt, 2001, S. 28). Auf weitere Studien sowie eine Diskussion, inwieweit unterschiedliche Operationalisierungen und Erhebungsmethoden ursächlich sind, soll hier verzichtet werden.

<sup>5</sup> Allerdings ist dabei der hohe Anteil der Freiwilligen auffällig, die weniger als einmal im Monat aktiv sind: Fast jeder Zweite der Freiwilligen gibt dies an. Dieser Anteil ist bei anderen Befragungen wesentlich niedriger (z.B. Klenner, Pfahl & Seifert, 2001, S. 5).



Der Anteil der Freiwilligen in Flensburg ist offensichtlich zu vergrößern. Dies zeigt ein Blick auf die Gruppe der *Interessierten*. Fast jeder fünfte Flensburger bekundet Interesse daran, sich in den nächsten zwei Jahren ehrenamtlich zu engagieren.<sup>6</sup> Da zudem bekannt ist, dass die meisten Freiwilligen ihre Tätigkeit auch übernehmen, weil sie „Anstöße und Hinweise von anderen erhalten haben“ (v. Rosenblatt, 2001, S. 24), stellt sich die Frage, wie freiwilliges Engagement in Flensburg aktiv gefördert werden kann (vgl. hierzu auch Abschnitt 6).

### Ehrenamt und Erwerbsarbeit

An der Befragung nahmen sowohl beruflich Tätige (52%) als auch Personen teil, die keiner bezahlten beruflichen Tätigkeit nachgehen (48%). In diesen beiden Gruppen betrug der Anteil der ehrenamtlich Engagierten jeweils knapp 26%. Sowohl für Erwerbstätige als auch Nicht-Erwerbstätige in Flensburg gilt somit, dass etwa jeder vierte Bürger freiwilliges Engagement zeigt. Dieser Wert liegt über dem Wert, welcher für abhängig Beschäftigte bei der *WSI-Studie* ermittelt wurde: Demnach waren lediglich 18% der abhängig Beschäftigten ehrenamtlich tätig (Klenner, Pfahl & Seifert, 2001, S. 5).

In Abbildung 3 werden die aus der Verbindung von Ehrenamt und Erwerbsarbeit resultierenden vier Untergruppen aufgezeigt. Jeder siebte befragte Flensburger ist sowohl berufstätig als auch ehrenamtlich tätig. Die Verbindung von beruflicher Tätigkeit und ehrenamtlichen Engagement *kann* somit gelingen. In der Befragung wurden weitere Aspekte der beruflich bezahlten Tätigkeit berücksichtigt, um die Rahmenbedingungen detaillierter zu betrachten. In Abschnitt 5.2 wird darauf eingegangen.

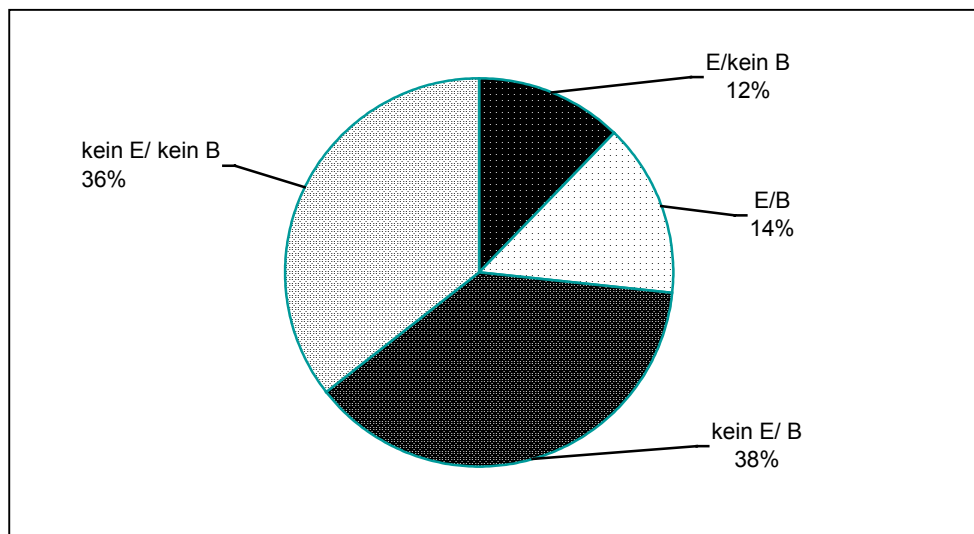


Abbildung 3: Verbindung von Ehrenamt (E) und Berufstätigkeit (B)

<sup>6</sup> Zudem gibt es innerhalb der Gruppe der bereits aktiven Freiwilligen einen erheblichen Anteil (12%), der sich vorstellen kann, sich in den kommenden zwei Jahren in weiteren Bereichen zu engagieren.

### Bereiche des Ehrenamts

Die Flensburger engagieren sich in sehr unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern: Arbeitsleben (z.B. Betriebsrat), Bildung (z.B. Elternbeirat), Gesundheitswesen (z.B. Selbsthilfegruppe organisieren), Kirche (z.B. Kirchenvorstand), Kultur (z.B. Singkreis), Politik (z.B. aktives Parteimitglied), Soziales (z.B. Lions-Club), Sport (z.B. Jugendtrainer), Rechtswesen (z.B. Ersatzschöffe), Rettungswesen (z.B. THW-Helfer), Umwelt (z.B. Obmann Gartenverein), Verkehr und Wohnen (z.B. Sanierung Neustadt). Zudem sind 43% der Flensburger Ehrenamtlichen in mehreren Tätigkeitsfeldern aktiv.

Der größte Bereich des Ehrenamts ist der Sport: Jeder vierte ehrenamtliche Flensburger wird hier aktiv. Verbreitetes Engagement ist zudem in den Tätigkeitsfeldern Bildung, Kirche, Arbeitsleben, Soziales, Kultur und Gesundheit festzustellen.

In der *WSI-Studie* (Klenner, Pfahl & Seifert, 2001, S. 7) findet sich bezüglich der Bereiche des ehrenamtlichen Engagements folgende Zusammenfassung: „Unter den verschiedenen ehrenamtlichen Tätigkeitsbereichen dominiert der Sport: Rund ein Viertel der ehrenamtlich abhängig Beschäftigten ist im Sport ehrenamtlich tätig. Auf den weiteren Plätzen folgen Kirche, Kultur/Geselligkeit, Politik und Soziales“. Die Dominanz des Sports wurde auch in der Flensburger Ehrenamtsstudie bestätigt. Auffällig für Flensburg ist der große Anteil des Bildungsbereiches, während politisches Engagement wenig verbreitet ist.

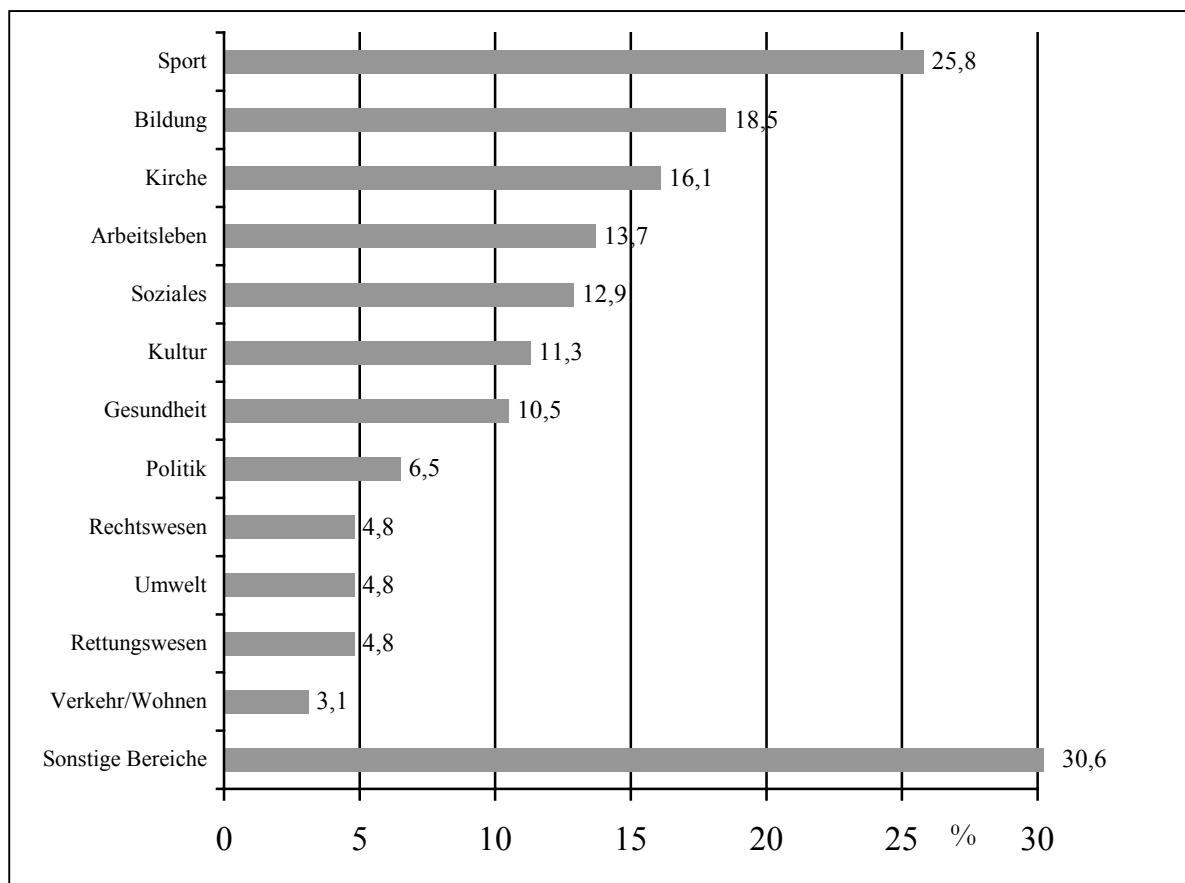


Abbildung 4: Prozentualer Anteil der Ehrenamtlichen in verschiedenen Bereichen

In Abbildung 4 ist dargestellt, wie viel Prozent der Ehrenamtlichen sich jeweils in bestimmten Bereichen engagieren. Grundlage der Berechnung ist dabei allein die Stichprobe der Ehrenamtlichen. Aufsummiert ergibt sich ein Wert größer als 100, da sich 43% der Freiwilligen in *mehreren* Bereichen engagieren.

### Zeitlicher Aufwand für das freiwillige Engagement

Die ehrenamtlich Engagierten sind häufig aktiv: Mehr als zwei Drittel gehen zumindest einmal in der Woche ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit nach. Weitere 25% sind mindestens einmal im Monat aktiv (vgl. Abbildung 5). Dies entspricht dem Ergebnis der *WSI-Studie*, wonach 89% aller ehrenamtlichen Beschäftigten mindestens einmal im Monat freiwillig aktiv sind (Klenner, Pfahl & Seifert, 2001, S. 5).

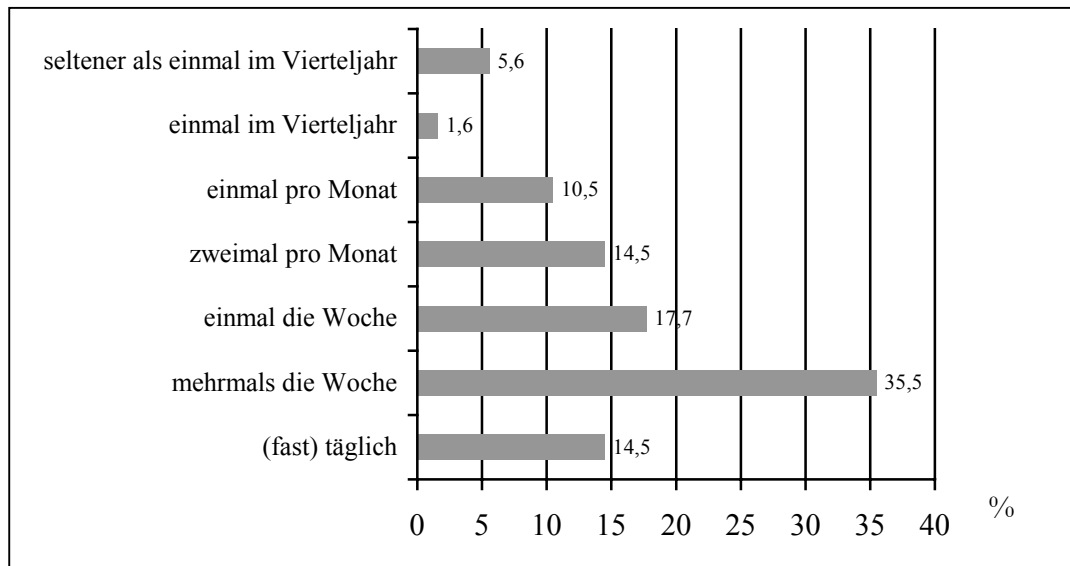


Abbildung 5: Häufigkeit des ehrenamtlichen Engagements

Die Flensburger Freiwilligen sind auch zeitlich stark engagiert: Im Durchschnitt werden monatlich mehr als 21 Stunden aufgewendet, also etwa 5 Stunden pro Woche. Hier zeigt sich kaum ein Unterschied zum *Freiwilligen-Survey 1999*, in dem ein durchschnittlicher monatlicher Stundenaufwand von 23 Stunden ermittelt wurde (v. Rosenblatt, 2001, S. 20).

Die Unterschiede *innerhalb* der Flensburger Freiwilligen sind hingegen beträchtlich, d.h. es gibt eine Gruppe außerordentlich Engagierter mit mehr als 30 Stunden Zeitaufwand – und andererseits wenden etwa ein Drittel der Aktiven weniger als 10 Stunden pro Monat auf. Fast die Hälfte der Befragten engagiert sich zwischen 10 und 29 Stunden.

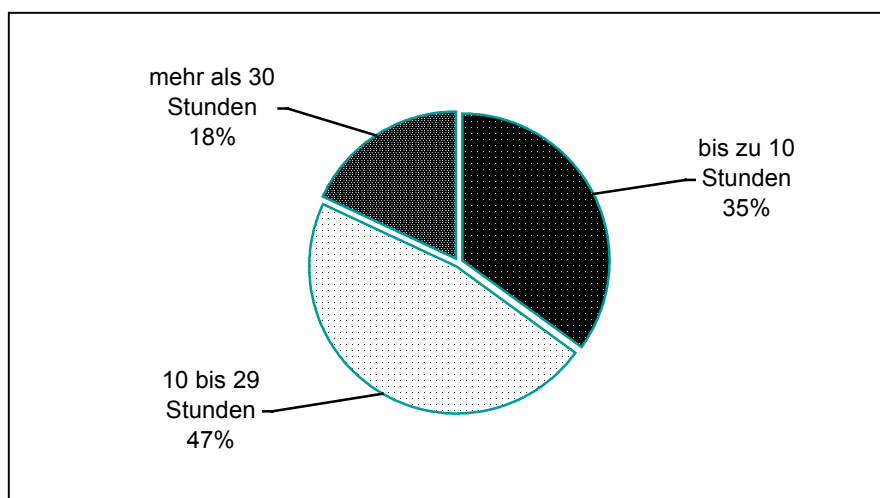


Abbildung 6: Zeitaufwand für das Ehrenamt im Monat

### Beginn des freiwilligen Engagements

Die ehrenamtlichen Helfer in Flensburg sind durchschnittlich bereits 13 Jahre aktiv und somit überwiegend seit längerer Zeit engagiert. Jeder Fünfte hat bereits vor 1980 begonnen, ein weiteres Fünftel begann in den achtziger Jahren. Die Mehrheit nahm ihr Engagement in den 90er Jahren auf. Hier bestätigt sich, dass viele Engagierte bereits früh (im Jugendalter) beginnen und in der Folge über längere Zeiträume aktiv bleiben, auch wenn die Verläufe des Engagements durch Unterbrechungen, Neueinstiege und Tätigkeitsveränderungen gekennzeichnet sind (v. Rosenblatt, 2001, S. 24).

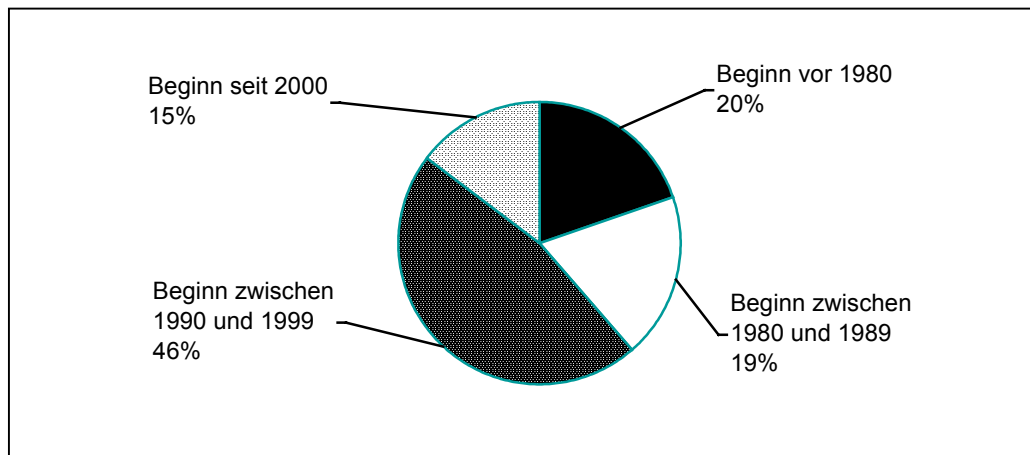


Abbildung 7: Beginn des freiwilligen Engagements

Auf der anderen Seite gibt es eine beträchtliche Anzahl von Personen, die im höheren Lebensalter aktiv werden (vgl. dazu auch Brendgens & Braun, 2001) bzw. erst seit kürzer Zeit engagiert sind.<sup>7</sup> In Flensburg hat etwa jeder siebte Ehrenamtliche das ehrenamtliche Engagement erst in den beiden Jahren vor der Untersuchung begonnen (vgl. Abbildung 7). Aus dem *Freiwilligen-Survey 1999* ist zudem für Deutschland bekannt, dass „jeder vierte Engagierte ... seine derzeitige Tätigkeit erst seit zwei Jahren oder kürzer“ (v. Rosenblatt, 2001, S. 24) ausübt.

## 5.2 Fragestellung 2 – Rahmenbedingungen für ehrenamtlich Tätige

Die zweite Fragestellung bezieht sich auf die Rahmenbedingungen der Ehrenamtlichen. Dazu gehören Aspekte der direkten Unterstützung für die freiwillige Tätigkeit (z.B. Aus- und Weiterbildung), aber auch die Frage, inwieweit eine Verknüpfung des freiwilligen und des beruflichen Engagements möglich ist.

### Aus- und Weiterbildung

Weiterbildungsangebote sind insbesondere bei anspruchsvollen Tätigkeiten (z.B. im sozialen Bereich) bedeutsam, um den dort gestellten Anforderungen gerecht werden zu können und sich nicht selbst zu überfordern.

Gut ein Drittel der Flensburger Ehrenamtlichen (35%) hat an Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen teilgenommen. Dieser Anteil entspricht den Angaben des *Freiwilligen-Surveys 1999*, wo

<sup>7</sup> In diesem Zusammenhang wird ein Strukturwandel der Motivation bzw. des Ehrenamts konstatiert (vgl. Behr, Liebig & Rauschenbach, 2001): Viele Freiwillige engagieren sich demnach für kurze Zeit in zeitlich überschaubaren Projekten für (selbst-)bestimmte Ziele. Dieser aktuelle Trend in Richtung Selbstverwirklichung und Sinnfindung unterscheidet sich deutlich von dem „traditionellen“ und vorrangig altruistisch motivierten Ehrenamt, bei dem sich Freiwillige über lange Zeiträume in einer bestimmten Organisation sozial engagieren. Für weitere Diskussionen zur Motivation von Ehrenamtlichen vgl. z.B. Snyder, Clary & Stukas (2001) oder die kürzlich vorgelegte Studie von Wehner, Ostendorp & Ostendorp (2002).

nach die Hälfte der Engagierten Weiterbildungsangebote erhält und dieses Angebot von 70% genutzt wird (v. Rosenblatt, 2001, S. 21).

Für die Gruppe derjenigen, die fortgebildet wurden, gilt in Flensburg: Im Durchschnitt nahmen sie an mehr als 16 Tagen an Fortbildungsmaßnahmen teil. Allerdings bestehen erhebliche Unterschiede bezüglich des Umfangs der verschiedenen Weiterbildungsangebote.

Bemerkenswert ist das Ergebnis, wonach etwa zwei Drittel der Freiwilligen für ihre Tätigkeit *nicht* fortgebildet wurden. Es bleibt im Einzelfall zu prüfen, ob sich hierin unzureichende Fortbildungsmöglichkeiten widerspiegeln oder ob die gewählte Tätigkeit bereits den Fähigkeiten des Freiwilligen entsprechen. Insgesamt kann das Ergebnis jedoch als Hinweis auf (strukturell) unzureichende Weiterbildungsangebote interpretiert werden.

### **Aufwandsentschädigungen**

Zahlungen von Aufwandsentschädigungen gehören zu den Rahmenbedingungen des Ehrenamts. Ein Drittel der Flensburger Freiwilligen erhält eine gewisse Aufwandsentschädigung, wobei zwei Arten unterschieden wurden: Jeder sechste Freiwillige erhält eine *pauschale* Aufwandsentschädigung. Ebenfalls jeder Sechste erhält Entschädigungen über (nachzuweisende) Kostenerstattungen.

Im *Freiwilligen-Survey 1999* (v. Rosenblatt, 2001, S. 21f.) erhielt jeder Dritte eine Kostenerstattung, 13% eine gewisse finanzielle Vergütung und 5% Sachzuwendungen. Hingegen ergab die *WSI-Studie*, dass jeder sechste Ehrenamtliche eine Aufwandsentschädigung erhielt (Klenner, Pfahl & Seifert, 2001, S. 9).

Die Ergebnisse der Flensburger Studie entsprechen somit den für Deutschland repräsentativen Studien. Das bedeutet, dass gut zwei Drittel der in Flensburg ehrenamtlich Tätigen *keinen* finanziellen Ausgleich erhalten.

### **Vereinbarkeit von Beruf und Ehrenamt**

Da viele Freiwillige berufstätig sind – in der Flensburger Studie galt dies für jeden zweiten Freiwilligen –, stellt sich die Frage, wie gut Beruf und Ehrenamt vereinbar sind. Die Vereinbarkeit ist insbesondere hinsichtlich der *zeitlichen* Anforderungen zu klären (vgl. Kistler & Rauschenbach, 2001; Klenner & Pfahl, 2001).

Die Mehrheit der Aktiven können Beruf und Ehrenamt zeitlich ziemlich gut oder sogar sehr gut vereinbaren (vgl. Abbildung 8). Der Anteil von gut 63% in der Flensburger Stichprobe entspricht dem Ergebnis der *WSI-Studie* von 62% (Klenner, Pfahl & Seifert, 2001, S. 14).

Zumindest jeder vierte Flensburger Freiwillige gab an, dass die Abstimmung problematisch ist („teils/teils“). Jeder zehnte Aktive berichtete über erhebliche Schwierigkeiten, Beruf und Ehrenamt verknüpfen zu können („ziemlich schlecht“ bzw. „sehr schlecht“). Es ist zudem davon auszugehen, dass die befragte Stichprobe bereits selektiv ist, da diejenigen, welche auf ein ehrenamtliches Engagement aufgrund zeitlicher Koordinationsschwierigkeiten bereits verzichtet haben, nicht nach der Vereinbarkeit gefragt wurden. In der *WSI-Studie* wurde ermittelt, dass jeder zehnte Arbeitnehmer ehrenamtlich tätig war und diese Tätigkeit innerhalb der letzten 15 Jahren *aufgegeben* hat (Klenner, Pfahl & Seifert, 2001, S. 15). Aus dem *Freiwilligen-Survey 1999* ist bekannt, dass sogar (fast) jede dritte Person, die derzeit in Deutschland *nicht* freiwillig aktiv ist, früher bereits engagiert war. Braun, Bischoff und Gensicke (2001, S. 29) weisen daraufhin, dass fast jeder zweite aus dieser Gruppe der Ehemaligen grundsätzlich bereit wäre, sich wieder zu engagieren.

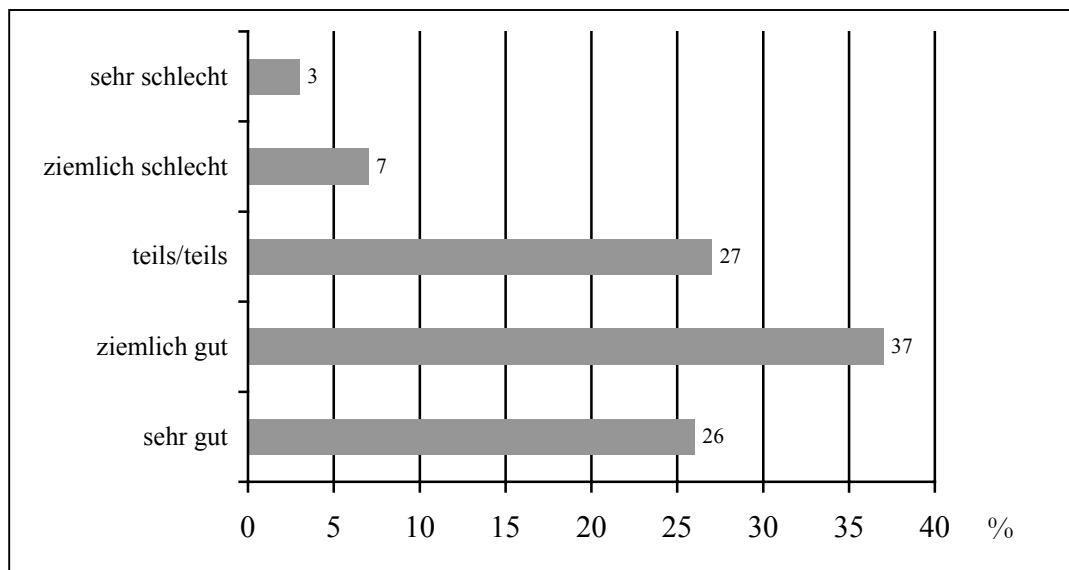


Abbildung 8: Antworten der berufstätigen Ehrenamtlichen auf die Frage „Wie gut lassen sich die zeitlichen Anforderungen aus Beruf und Ehrenamt abstimmen?“ (Anteile in Prozent)

Auch wenn die Frage, inwieweit die Fluktuation von Freiwilligen auf zeitliche Schwierigkeiten zurückzuführen ist, letztlich nur in Längsschnittuntersuchungen geprüft werden kann, gibt die Flensburger Ehrenamtsstudie Hinweise darauf, dass Probleme der zeitlichen Koordination eine Barriere für ehrenamtliches Engagement darstellen. So war die Beseitigung von zeitlichen Schwierigkeiten der wichtigste Änderungswunsch, der von den am Ehrenamt *Interessierten* genannt wurde. Sie waren gefragt worden, was sich ändern müsste, damit sie in den nächsten zwei Jahren ehrenamtlich aktiv werden (vgl. auch Abschnitt 5.4).

Der negative Einfluss zeitlicher Überlastungssituationen wurde zudem in der *WSI-Studie* belegt: „Fast die Hälfte der Ehrenamtlichen begründet den Wunsch nach Verringerung der ehrenamtlichen Tätigkeit mit einer insgesamt zu hohen zeitlichen Gesamtbelastung“ (Klenner, Pfahl & Seifert, 2001, S. 17).

Im folgenden wird der Frage des (positiven oder negativen) Einflusses bestimmter beruflicher Rahmenbedingungen detaillierter nachgegangen.

### **Zeitliche Rahmenbedingungen (im Beruf)**

Ehrenamtliches Engagement setzt die Vereinbarkeit von Ehrenamt und Berufsarbeit voraus. Günstig wirkt sich die Möglichkeit der Freistellung aus: Ein nennenswerter Anteil der Flensburger Freiwilligen kann sich für das Ehrenamt freistellen lassen: 18% gaben an, sich vom Beruf *bezahlt* freistellen zu können. 24% konnten sich vom Beruf *unbezahlt* freistellen lassen. Die Freistellungsrechte in Flensburg entsprachen somit den in der *WSI-Studie* ermittelten Anteilen – zugleich ist jedoch auch bekannt, dass die Freistellungsrechte eher selten in Anspruch genommen werden (Klenner, Pfahl & Seifert, 2001, S. 17f.).

Die Annahme liegt nahe, dass die Dauer der Arbeitszeit unmittelbar Einfluss auf ehrenamtliches Engagement hat. Dies wurde in früheren Studien jedoch nicht belegt, zumindest bestehen keine eindeutigen bzw. einfachen Zusammenhänge (vgl. Klenner, Pfahl & Seifert, 2001, S. 11). Auch in der Flensburger Studie wurde ein erstaunliches Ergebnis gefunden: Die Ehrenamtlichen arbeiten im Beruf durchschnittlich *fast fünf Stunden länger* als die anderen Befragten (41 gegenüber 36 Wochenstunden). Hier spiegelt sich unter Umständen ein Einfluss der beruflichen Funktion der Eh

renamtlichen wieder, die eher Leitungsfunktionen übernehmen und längere Arbeitszeiten erbringen müssen. Allerdings ergab die Flensburger Ehrenamtsstudie, dass die Ehrenamtlichen *nicht* häufiger Überstunden leisten: 57% der Ehrenamtlichen und 54% der Nichtfreiwilligen machen regelmäßig Überstunden.

Im Schichtdienst Arbeitende waren seltener ehrenamtlich aktiv: Für diese Gruppe ergab sich ein Anteil von 22% Freiwilligen, während für die Arbeitskollegen, die nicht in Schichtdienst arbeiten, ein Anteil von 30% ermittelt wurde. Hier bestätigen sich die Ergebnisse der *WSI-Studie* und weiterer Untersuchungen, die auf Schwierigkeiten der sozialen Integration von Schichtbeschäftigten hinweisen (Klenner, Pfahl & Seifert, 2001, S. 12).

Demgegenüber ist zu vermuten, dass durch die Einführung flexibler Arbeitszeitformen (im Beruf) die zeitliche Abstimmung beruflicher Verpflichtungen mit der ehrenamtlichen Tätigkeit erleichtert werden kann (Klenner, Pfahl & Seifert, 2001, S. 13).

Die Flensburger Ehrenamtsstudie bestätigt tendenziell positive Auswirkungen: Während 29% der Berufstätigen mit flexiblen Arbeitszeitformen (z.B. Gleitzeit oder Vertrauensarbeitszeit) ehrenamtlich tätig waren, wurde für die Berufstätigen ohne solche Arbeitszeitformen ein Anteil von 24% ermittelt.

Arbeitszeitkonten zeigen hingegen keine Effekte: 27% der Berufstätigen mit Arbeitszeitkonten (z.B. Überstundenkonto) waren ehrenamtlich tätig, während für die Berufstätigen ohne Arbeitszeitkonto ein nahezu identischer Anteil (28%) ermittelt wurde.

### Wunsch nach Veränderung

Die teilnehmenden Freiwilligen wurden befragt, inwieweit sie ihr berufliches sowie ihr ehrenamtliches Engagement verändern möchten.

Eine Mehrheit der Aktiven möchte das *ehrenamtliche* Engagement beibehalten (vgl. Abbildung 9). Bei fast jedem Fünften besteht der Wunsch, das Engagement auszuweiten. Andererseits möchte jeder neunte Aktive sein Engagement verringern. In wenigen Fällen besteht die Bestrebung, das ehrenamtliche Engagement ganz aufzugeben.

Das *berufliche* Engagement möchte fast die Hälfte der Freiwilligen beibehalten. Der Anteil derjenigen, die das berufliche Engagement verringern möchte, beträgt immerhin 32,2%, d.h. jeder dritte Ehrenamtliche möchte sein berufliches Engagement reduzieren. Nur wenige möchten hingegen ihr berufliches Engagement ausweiten.

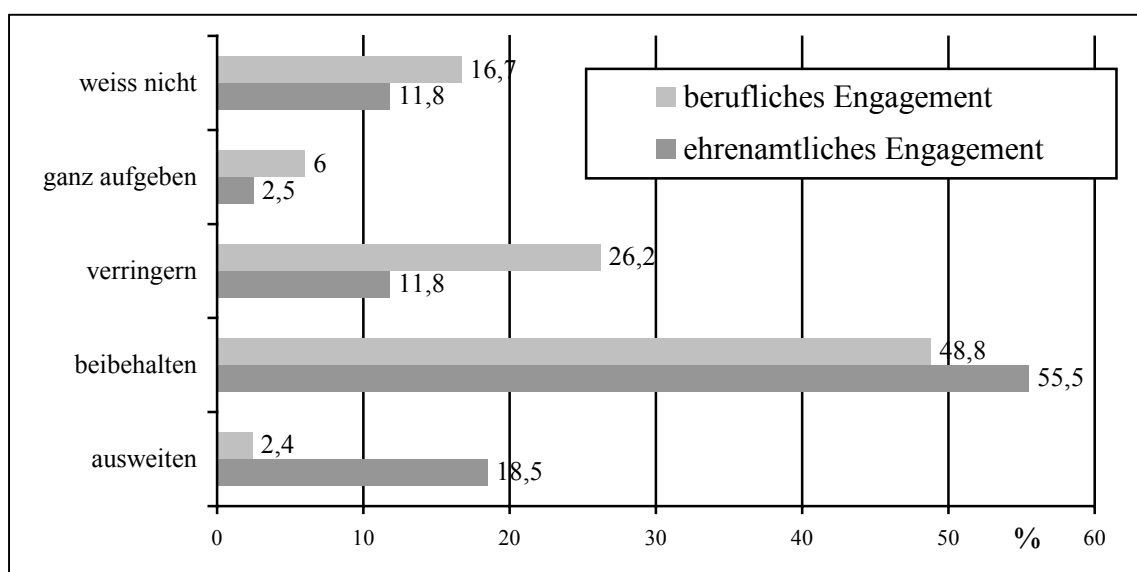


Abbildung 9: Wunsch der Flensburger Ehrenamtlichen nach Veränderung des ehrenamtlichen sowie beruflichen Engagements

### 5.3 Fragestellung 3 – Was zeichnet ehrenamtlich Aktive aus?

#### Der „typische“ Flensburger Ehrenamtliche

Ehrenamtlich tätig sind ganz unterschiedliche Bevölkerungsgruppen, d.h. es finden sich Senioren und Jugendliche, Frauen und Männer, Erwerbstätige und Erwerbslose usw. Allerdings lassen sich bestimmte Gruppen erkennen, die besonders häufig aktiv sind. Durch einen direkten Vergleich von Freiwilligen und den anderen Befragten können solche Tendenzen aufgedeckt werden, die einen „typischen“ Flensburger Ehrenamtlichen auszeichnen.

Zunächst einmal zeigt sich, dass die Ehrenamtlichen privat *sozial eingebunden* sind. Die Flensburger Ehrenamtlichen

- wohnen in Haushalten mit mehr Personen (durchschnittlich 2.5 Personen bei den Ehrenamtlichen gegenüber 2.2 bei den „Nicht-Ehrenamtlichen“),
- haben häufiger Kinder (35% der Ehrenamtlichen haben Kinder gegenüber 27% der „Nicht-Ehrenamtlichen“)
- und sind häufiger verheiratet bzw. mit dem Partner zusammenwohnend (Anteil von 77% gegenüber 65%).

Ferner gilt für die Flensburger Ehrenamtlichen:

- Sie sind eher männlich (32% der Männer sind Freiwillige gegenüber 21% der Frauen).
- Wenn Sie Partner haben, so sind diese Partner eher erwerbstätig (33% gegenüber 27%).
- Sie haben besonders häufig Realschulbildung (33% der beteiligten Realschulabgänger sind ehrenamtlich aktiv gegenüber 26% der Hochschul- und 22% der Hauptschulabgänger).
- Sie sind für den Beruf gut qualifiziert. So sind 36% der Befragten mit Meister- oder Fachhochschulabschluss ehrenamtlich aktiv, während der Anteil bei den Befragten ohne Berufsabschluss lediglich 14% beträgt.
- Die Flensburger Freiwilligen sind auffallend häufig Facharbeiter, Meister, *Leitende* Angestellte und Beamte im *höheren* Dienst. Zudem ist der Anteil von Hausfrauen bzw. –männern sowie Schülern überdurchschnittlich.

#### Ehrenamtliche am beruflichen Arbeitsplatz

Die an der Befragung teilnehmenden Berufstätigen wurden aufgefordert, verschiedene Facetten ihres Arbeitslebens sowie ihres eigenen Verhaltens am Arbeitsplatz zu beschreiben. Dazu wurden ausgewählte Dimensionen aus bestehenden Fragebögen übernommen: Hilfsbereitschaft und Initiative aus dem Fragebogen zu Organizational Citizenship Behavior (Staufenbiel & Hartz, 2000) sowie Positives Sozialklima zwischen den Kollegen, Mitarbeiterorientiertes Vorgesetztenverhalten und Partizipationsmöglichkeiten aus dem Fragebogen SALSA (Rimann & Udris, 1997). Im folgenden wird verglichen, ob zwischen den Berufstätigen, die ehrenamtlich engagiert sind, und den Kollegen, welche sich nicht freiwillig engagieren, Unterschiede bestehen.

Falls sich Ehrenamtliche vor allem durch ihre altruistische Motivation auszeichnen, ist es naheliegend, dass diese prosozialen Verhaltensweisen auch am Arbeitsplatz häufiger gezeigt werden. Der Unterschied ist jedoch nur schwach ausgeprägt, d.h. in der Flensburger Ehrenamtsstudie ist die *Hilfsbereitschaft* von Freiwilligen an ihrem Arbeitsplatz nicht wesentlich stärker ausgeprägt. Ebenso wenig ist das *soziale Klima* am Arbeitsplatz zwischen den Kollegen besser. Weniger überraschend ist das Ergebnis, wonach das *Vorgesetztenverhalten* im Betrieb durch die Ehrenamtlichen sowie die Nicht-Freiwilligen gleich eingestuft wurden, d.h. die jeweiligen Vorgesetzten von Ehrenamtlichen nicht mitarbeiterorientierter waren.

Zwei Unterschiede zwischen berufstätigen Ehrenamtlichen und anderen Arbeitnehmern sind jedoch deutlich: Die Ehrenamtlichen zeigen wesentlich höhere *Eigeninitiative* am Arbeitsplatz und – weniger deutlich – berichten über mehr *Mitsprachemöglichkeiten* im Betrieb.

Diese Ergebnisse sollen im Rahmen einer eigenständigen Auswertung ausführlicher dargestellt werden. Vorläufig kann folgender Hinweis festgehalten werden: Freiwillige zeigen (auch) an ih



rem beruflichen Arbeitsplatz mehr Eigeninitiative, d.h. sie denken mit, machen Verbesserungsvorschläge, beteiligen sich an Veränderungsprozessen usw. (vgl. auch die Ergebnisse der Studie von Moschner, 1998, wonach die *Bereitschaft zur Verantwortungsübernahme* für Ehrenamtliche kennzeichnend ist).

### Zufriedenheit

Die Teilnehmer wurden hinsichtlich ihrer Zufriedenheit mit verschiedenen Aspekten ihres Lebens befragt. Dabei zeigt sich tendenziell eine höhere Zufriedenheit bei den Freiwilligen in allen abgefragten Bereichen. Allerdings sind die Unterschiede in der Flensburger Ehrenamtsstudie überwiegend schwach ausgeprägt. In einer Auswertung von SOEP-Daten aus dem Jahr 1985 und 1996 berichten Erlinghagen, Rinne und Schwarze (1999) demgegenüber, dass regelmäßiges Engagement mit hohen Zufriedenheitswerten einherging.

In der Flensburger Studie ist lediglich die höhere Zufriedenheit mit dem eigenen *Lebensstandard* bei den ehrenamtlich Tätigen auffällig. Bemerkenswert ist ferner der deutlich höhere Wert bei der Zufriedenheit mit der *Kinderbetreuung* (vgl. Abbildung 10).

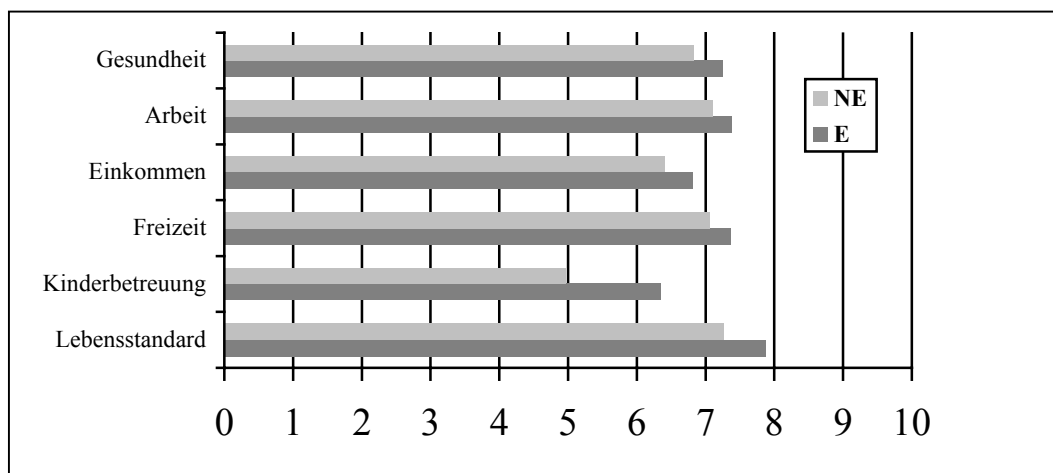


Abbildung 10: Zufriedenheit von Ehrenamtlichen (E) und Nicht-Ehrenamtlichen (NE) mit verschiedenen Aspekten

### 5.4 Fragestellung 4 – Förderung des ehrenamtlichen Engagements

Die Befragung gibt Hinweise, wie das ehrenamtliche Engagement gefördert werden kann. In diesem Abschnitt konzentriert sich die Darstellung auf jene Gruppe der Interessierten, welche sich vorstellen kann, in den kommenden zwei Jahren eine ehrenamtliche Tätigkeit zu übernehmen. Im anschließenden Kapitel werden weitergehende Überlegungen angestellt und Bezüge zu Vorschlägen für die Förderung des freiwilligen Engagements aufgezeigt.

#### Die „Interessierten“

Eine Auswertung der Antworten der Interessierten ergab:

- Die Interessierten sind besonders zufrieden mit ihrer Gesundheit, aber unzufriedener mit ihrer Freizeit. Ehrenamtliches Engagement wird u.U. als Möglichkeit gesehen, in der Freizeit sinnvollen Tätigkeiten nachzugehen.
- Die Interessierten sind eher berufstätig, männlich, jünger (durchschnittlich 42 Jahre alt) und weisen eine höhere Schul- und Berufsausbildung auf.
- In der Gruppe der „Nicht-Erwerbstätigen“ sind Rentner und Hausmänner/-frauen – entgegen der Erwartung – *nicht* als Interessierte zu erkennen. Demgegenüber geben Schüler und Studierende häufig an, am ehrenamtlichen Engagement interessiert zu sein.

Was aber hindert die Interessierten, einer ehrenamtlichen Tätigkeit nachzugehen? Die Interessierten wurden gefragt, was passieren müsste, damit sie sich tatsächlich ehrenamtlich engagieren. Es wurden in erster Linie drei Aspekte genannt:

Am häufigsten gaben die Interessierten an, *zu wenig Zeit* zur Verfügung zu haben. Bisweilen wurden geplante freiwillige Aktivitäten an eine Verringerung des Arbeitsengagements gekoppelt (z.B. gab ein Befragter an, das Engagement für die Zeit nach der Pensionierung zu planen).

Am zweithäufigsten wird die Notwendigkeit einer *interessanten Tätigkeit* angeführt, die als sinnvoll angesehen wird und in einem kreativen Umfeld stattfindet. Dies ist ein Hinweis darauf, dass ehrenamtliches Engagement in dieser Gruppe als Möglichkeit angesehen wird, einer persönlich *sinnvollen* Tätigkeit nachzugehen (vgl. Mutz, 2002). Verschiedene Untersuchungen weisen auf eine zunehmend größere Bedeutung solcher positiven Tätigkeitsmerkmale hin (z.B. Wehner, Ostendorp & Ostendorp, 2002), wengleich eine diesbezügliche arbeitswissenschaftliche Analyse von Ehrenamtstätigkeiten noch aussteht (vgl. Resch, 2000).

Gleichzeitig wird ersichtlich, dass zahlreiche Interessierte nur wenig über die konkreten Möglichkeiten informiert sind und ein *Informations- und Beratungsdefizit* angeben. Viele weisen auf Beratungsbedarf hin. In Aussagen wie „Man müsste mich ansprechen“ wird zudem deutlich, dass eine aktive Ansprache dieser Gruppe sinnvoll und erfolgsversprechend ist. Die Bedeutung des Ergebnisses aus dem *Freiwilligen-Survey 1999*, wonach 56% der Befragten eine Verbesserung der „Informations- und Beratungsmöglichkeiten über Gelegenheiten zum freiwilligen Engagement“ sowie mehr „Zugangswege zum freiwilligen Engagement“ (Braun, Bischoff & Gensicke, 2001, S. 21) fordern, wird somit auch für Flensburg unterstrichen.

Einzelne Interessierte geben weitere konkrete Hindernisse an, die sich beispielsweise auf mangelnde Kinderbetreuung sowie fehlende Sesshaftigkeit beziehen.

Insgesamt wird deutlich: Um neue Freiwillige zu gewinnen, ist eine individuelle Ansprache und Berücksichtigung persönlicher Bedürfnisse und Rahmenbedingungen notwendig. Zu letzterem zählen die persönlich vorhandene Zeit sowie das Ausmaß individueller Einflußnahme auf deren Umfang und Lage. Darüber hinaus sollten interessante Tätigkeiten angeboten werden, die den individuellen Bedürfnissen der Interessierten entsprechen. Nicht zuletzt wird die Notwendigkeit einer *aktiven* Ansprache der Ehrenamtlichen und der Zugänglichkeit relevanter Informationen unterstrichen.

## 6. Diskussion

Die Flensburger Ehrenamtsstudie zeigt, dass Flensburg hinsichtlich verschiedener Aspekte wie Struktur und Verbreitung des Engagements mit den Ergebnissen anderer repräsentativer Befragungen in Deutschland vergleichbar ist. Das ehrenamtliche Engagement in Flensburg ist allerdings etwas schwächer ausgeprägt. Die Ergebnisse der Befragung verweisen zudem darauf, dass ein Engagementpotenzial vorhanden ist. Den an ehrenamtlichen Tätigkeiten Interessierten fehlt es bislang v.a. an aktiven Angeboten, die sich an den jeweils individuellen Bedürfnissen der Flensburger Bürger orientieren.

Die Frage einer Förderung des ehrenamtlichen Engagements in Flensburg läßt sich mit Bezug auf weitere Untersuchungen diskutieren, welche auf Flensburg übertragbar erscheinen. Insbesondere sollen im folgenden Empfehlungen zur Weiterentwicklung des Ehrenamts (in Deutschland) aufgegriffen werden, die in anderen Studien zu finden sind.

Zunächst wird immer wieder darauf verwiesen, dass sich das Ehrenamt aufgrund ändernder Umweltbedingungen wandelt bzw. wandeln muss (Behr, Liebig & Rauschenbach, 2001). Dazu gehört insbesondere eine Orientierung von Non-Profit-Organisationen an den Bedürfnissen der (potenziellen) Freiwilligen.

Gestaltungsvorschläge werden gemäß der verschiedenen Beteiligten (privatwirtschaftliche Unternehmen, Freiwilligeninitiativen usw.) unterteilt. Im folgenden wird auf Handlungsempfehlungen eingegangen, die sich an Kommunen richten. Kommunen (bzw. Vertreter aus der Politik und Verwaltung) können an folgenden Stellen ansetzen:

- Bedeutung der Freiwilligen und ihrer Leistungen für das Gemeinwesen in höherem Ausmaß anerkennen (vgl. Braun, Bischoff & Gensicke, 2001).
- Unterstützung bei der Gründung einer Bürgerstiftung (vgl. Wolf, 2001).
- Verbesserung der Qualifizierungsmöglichkeiten; eine Vernetzung kann den Vorteil erbringen, dass bestimmte Weiterbildungsangebote den Freiwilligen mehrerer Initiativen unterbreitet werden könnte (vgl. Braun, Bischoff & Gensicke, 2001; Burmeister, 1999).
- Leitbild einer bürgerorientierten Kommune, welche bürgerschaftliches Engagement fördert (vgl. Braun, Bischoff & Gensicke, 2001).
- Verbesserung der Informations- und Beratungsmöglichkeiten für Bürger, Initiativen, Vereine und Organisationen. Insbesondere sollte es eine ständige Einrichtung geben mit einem festen hauptamtlichen Ansprechpartner (vgl. Braun, Bischoff & Gensicke, 2001).
- Bestandsaufnahme der gewachsenen Förderstrukturen und Klärung, inwieweit diese den gewandelten Engagementmotiven der Bürger entsprechen (vgl. Braun, Bischoff & Gensicke, 2001)

Der wichtigste Ansatzpunkt wird in der Einrichtung einer (zentralen) Anlaufstelle für freiwilliges Engagement gesehen (vgl. auch Baldas et al., 2001). Dabei kann auf Erkenntnisse des Projekts „Förderung des freiwilligen Engagements und der Selbsthilfe in Kommunen“ zurückgegriffen werden, welches im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend von 1999 bis 2001 durchgeführt wurde (Braun, Bischoff & Gensicke, 2001). Besonders hervorgehoben wird die Notwendigkeit, eine effektive und unterstützende Infrastruktur zu schaffen.

Braun, Bischoff und Gensicke (2001) zeigen auf, dass aufgrund der derzeitigen Organisation von Anlaufstellen in Kommunen nicht alle Bevölkerungsgruppen angesprochen werden und das vorhandene Engagementpotenzial nur unzureichend genutzt wird. Sie leiten Empfehlungen ab, die auch für Flensburg zu diskutieren sind:

Empfehlung von Braun, Bischoff und Gensicke (2001, S. 159f.):

**In Städten und Kreisen unter 100.000 Einwohnern, in denen es noch keine Anlaufstellen für freiwilliges Engagement gibt,** liegt vor allem das Engagementpotenzial derjenigen Bürger/innen brach, die nicht in Eigeninitiative entsprechende Gelegenheiten finden. In diesen Kreisen sollte direkt ein „Büro für freiwilliges Engagement und Selbsthilfe“ realisiert werden.

„Büros für freiwilliges Engagement und Selbsthilfe“ bauen auf den Erfahrungen der Selbsthilfekontaktstellen, der Seniorenbüros, der Freiwilligenagenturen auf und entwickeln sie weiter, um deren Zielgruppen- und Bereichsabgrenzung zu überwinden.

Im Vergleich zu Selbsthilfekontaktstellen, Seniorenbüros und Freiwilligenagenturen besteht der konzeptionelle Unterschied eines „Büros für freiwilliges Engagement und Selbsthilfe“ in der Einbeziehung aller Engagementbereiche und aller Organisationsformen des freiwilligen Engagements in die konkrete Unterstützungsarbeit. Das „Büro für freiwilliges Engagement und Selbsthilfe“ kann über seine unmittelbaren Informations- und Unterstützungsleistungen hinaus die Funktion einer offenen Innovations-, Anlauf- und Kristallisationsstelle für alle neu entstehenden Themen und Anliegen übernehmen, für die sich Bürger bürgerschaftlich, freiwillig und in Selbsthilfe engagieren wollen. Die Unterstützung lokaler Agenda-21-Gruppen und von Tauschringen sind Beispiele hierfür.

„Büro für freiwilliges Engagement und Selbsthilfe“ als infrastrukturell abgesicherte Unterstützungseinrichtungen sind Innovationsraum für neue Bedürfnisse und Anliegen im

Freiwilligenbereich. Sie eröffnen die Perspektive, dass nicht immer wieder neue Engagement unterstützende Einrichtungen für Teilbereiche im Freiwilligensektor eingefordert werden, die das Rad, wie freiwilliges Engagement erfolgreich unterstützt werden kann, jeweils neu erfinden müssen. ...

Die „Büros für freiwilliges Engagement und Selbsthilfe“ werden durch interne Arbeitsteilung so gestaltet, dass neben der Erweiterung auf alle Bevölkerungsgruppen und alle Engagementbereiche, alle von den bisherigen Anlaufstellen unterstützten Teilfunktionen des Freiwilligenbereichs erhalten bleiben:

- Freiwilligenarbeit von Freiwilligenagenturen/-zentren
- Selbsthilfeunterstützung durch Selbsthilfekontaktstellen
- Förderung des freiwilligen Engagements von Senioren durch Seniorenbüros

In der Außendarstellung und in der Öffentlichkeitsarbeit eines „Büros für freiwilliges Engagement“ werden diese Teilfunktionen so ausgewiesen, dass die Nutzer und Adressaten erkennen können, dass sie sich auch über Freiwilligenarbeit, Selbsthilfe und Seniorenengagement informieren und beraten lassen können<sup>8</sup>.

Es sollte geprüft werden, inwieweit die Stadt Flensburg das ehrenamtliche Engagement durch die Einrichtung oder Unterstützung einer professionellen Freiwilligenagentur organisatorisch unterstützen kann. Eine Bestandsaufnahme der bereits vorhandenen Aktivitäten war allerdings nicht Bestandteil der Untersuchung und damit auch nicht dieses Berichts.

In der Diskussion um Förderung des ehrenamtlichen Engagements wird darüber hinaus häufig auf den Wandel der Motivstrukturen verwiesen. Demnach gab es früher vor allem *altruistisch* motivierte Freiwillige, die über lange Zeiträume in einer Organisation (z.B. Wohlfahrtsverbände) Daueraufgaben übernommen haben. Dieses „klassische Ehrenamt“ ist weiterhin bedeutsam, kann aber scheinbar nicht alle potenziellen Freiwilligen erreichen (vgl. Heinze & Strünck, 2001). Betont wird, dass es im sogenannten „neuen Engagement“ verstärkt um *Selbstverwirklichung und –entfaltung* geht. Dies habe grundsätzliche Bedeutung für die gesamte Organisation erfolgreicher Freiwilligeninitiativen (Wehner, Ostendorp & Ostendorp, 2002). Entsprechend sei mehr Gewicht auf die Gestaltung *interessanter Aufgaben* zu legen. Wolf (2001) weist z.B. auf folgende Aspekte der Tätigkeit hin:

- „Chancen zum aktiven Mitgestalten, Mitreden und Mitentscheiden
- Chancen zur Weiterbildung und Weiterqualifizierung,
- Bewegungsspielräume bei der Gestaltung der Aufgaben sowie Variabilität im zeitlichen Umfang des Engagements,
- Kommunikation untereinander und spontaner Erfahrungsaustausch sowie

<sup>8</sup> Braun, Bischoff & Gensicke (2001, S. 164) weisen zudem daraufhin, dass „fünf Hauptaufgaben, die parallel und kontinuierlich umgesetzt werden müssen“ zu erfüllen seien:

- „an freiwilligem Engagement interessierte Bürger/innen ansprechen, informieren, beraten und vermitteln,
- Initiativen, Gruppen, Vereine beim freiwilligen Engagement beraten und unterstützen;
- mit Verbänden und Einrichtungen der Kommunalpolitik und –verwaltung kooperieren;
- Öffentlichkeitsarbeit für freiwilliges Engagement und Selbsthilfe betreiben;
- die Rahmenbedingungen für freiwilliges Engagement durch Projektentwicklung und Qualifizierung verbessern“ (ebd.).

Weitere Angaben, z.B. zu den notwendigen Personal- und Sachmitteln, sind Braun, Bischoff & Gensicke (2001) zu entnehmen. Ferner liegt der „Leitfaden für Kommunen zur Information und Beratung über freiwilliges Engagement und Selbsthilfe“ (Braun, Abt & Bischoff, 2000) vor, welcher im Internet über <http://www.isab-institut.de/home/frpm104.htm> frei zugänglich ist. Allen Beteiligten muss klar sein, dass dienstleistungsorientierte Freiwilligenzentren und damit die notwendige Infrastruktur nicht zum Null-Tarif erhältlich ist (vgl. Baldas et al., 2001, S. 293) – angesichts des Umfangs geleisteter ehrenamtlicher Tätigkeiten sowie des „aktivierbaren“ Engagements sind auf der anderen Seite die erheblichen Chancen und Gewinne zu betonen.

- Stärkere Anerkennung von den 'Professionellen' (S. 4f.; vgl. auch Graeff & Weiffen, 2001; Maennig & Schulz, 1997).

Hiermit sind zugleich arbeitswissenschaftliche Kriterien humaner Arbeit angesprochen, die für eine Analyse, Bewertung und Gestaltung ehrenamtlicher Tätigkeit bislang kaum berücksichtigt werden (Resch, 2000). Neben der Ansprache von Interessierten und der Suche nach neuen Wegen einer Unterstützung ehrenamtlichen Engagements sind die bestehenden und zukünftigen Aufgaben der Freiwilligen auch unter einem solchen Blickwinkel zu betrachten und ggf. zu verbessern.

## 7. Literatur

- Baldas, E., Bock, T., Gleich, J. M., Helmbrecht, M. & Roth, R. R. (2001). *Modellverbund Freiwilligen-Zentren. Bürgerengagement für eine freiheitliche und solidarische Gesellschaft*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Behr, K., Liebig, R. & Rauschenbach, T. (1998). *Das Ehrenamt in empirischen Studien - ein sekundär-analytischer Vergleich*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Behr, K., Liebig, R. & Rauschenbach, T. (2001). Vom Motivations- zum Strukturwandel – Analysen zum Ehrenamt in einer sich verändernden Umwelt. In R. G. Heinze & T. Olk (Hrsg.), *Bürgerengagement in Deutschland. Bestandsaufnahme und Perspektiven* (S. 255-281). Opladen: Leske + Budrich.
- Braun, J., Abt, H. G. & Bischoff, S. (2000). *Leitfaden für Kommunen zur Information und Beratung über freiwilliges Engagement und Selbsthilfe*. Leipzig: ISAB-Verlag.
- Braun, J., Bischoff, S. & Gensicke, T. (2001). *Förderung des freiwilligen Engagements und der Selbsthilfe in Kommunen* (ISAB-Berichte aus Forschung und Praxis, Nr. 72). Leipzig: ISAB-Verlag.
- Braun, J. & Klages, H. (Hrsg.). (2001). *Zugangswege zum freiwilligen Engagement und Engagementpotenzial in den neuen und alten Bundesländern* (2. korrigierte Aufl.). Stuttgart: Kohlhammer.
- Braun, S. (2002). Begriffsbestimmungen, Dimensionen und Differenzierungskriterien von bürgerschaftlichem Engagement. In Enquete-Kommission „Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements“ des Deutschen Bundestags (Hrsg.). *Bürgerschaftliches Engagement und Zivilgesellschaft* (S. 55-71). Opladen: Leske + Budrich.
- Burmeister, J. (1999). *Qualifizierung für Ehrenamt und Freiwilligkeit*. Stuttgart: Robert Bosch Stiftung.
- Erlinghagen, M., Rinne, K. & Schwarze, J. (1999). Ehrenamt statt Arbeitsamt? Sozioökonomische Determinanten ehrenamtlichen Engagements in Deutschland. *WSI-Mitteilungen*, 52, 246-255.
- Graeff, P. & Weiffen, B. (2001). Das gestörte Verhältnis zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen – Was ist zu tun? *Theorie und Praxis der sozialen Arbeit*, 52, 368-375.
- Heinze, R. G. & Olk, T. (2001). Bürgerengagement in Deutschland – Zum Stand der wissenschaftlichen und politischen Diskussion. In R. G. Heinze & T. Olk (Hrsg.), *Bürgerengagement in Deutschland. Bestandsaufnahme und Perspektiven* (S. 11-26). Opladen: Leske + Budrich.
- Kistler, E. & Rauschenbach, T. (2001). Ehrenamt und Erwerbsarbeit: Forschungsfragen und Methodenprobleme. *WSI-Mitteilungen*, 54, 151-156.
- Klenner, C. & Pfahl, S. (2001). (Keine) Zeit für's Ehrenamt? Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und ehrenamtlicher Tätigkeit. *WSI-Mitteilungen*, 54, 179-187.
- Klenner, C., Pfahl, S. & Seifert, H. (2001). *Ehrenamt und Erwerbsarbeit - Zeitbalance oder Zeitkonkurrenz?* Düsseldorf : Ministerium für Arbeit und Soziales, Qualifikation und Technologie des Landes Nordrhein-Westfalen.
- Maennig, W. & Schulz, H. (1997). Ehrenamtliche Mitarbeiter - wer sind sie und wie kann man sie motivieren? *Personal*, 49, 416-421.
- Moschner, B. (1998). Ehrenamtliches Engagement und soziale Verantwortung. In B. Reichle & M. Schmitt (Hrsg.), *Verantwortung, Gerechtigkeit und Moral. Zum psychologischen Verständnis ethischer Aspekte im menschlichen Verhalten* (S. 73-86). Weinheim: Juventa.

- Mutz, G. (2002). Pluralisierung und Entgrenzung in der Erwerbsarbeit, im Bürgerengagement und in der Eigenarbeit. *Arbeit, 11*, 21-32.
- Mutz, G., Korfmacher, S. & Arnold, K. (2001). *Corporate Citizenship in Deutschland*. Frankfurt: Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge.
- Neumann, U. & Hübinger, W. (1999). Ehrenamt. Empirische Studien und begriffliche Abgrenzung. *Archiv für Wissenschaft und Praxis der sozialen Arbeit, 30*, 114-128
- Olk, T. (2001). Sozialstaat und Bürgergesellschaft. In R. G. Heinze & T. Olk (Hrsg.), *Bürgerengagement in Deutschland. Bestandsaufnahme und Perspektiven* (S. 29-68). Opladen: Leske + Budrich.
- Picot, S. (Hrsg.) (2001). *Frauen und Männer, Jugend, Senioren, Sport* (2. korrigierte Aufl.). Stuttgart: Kohlhammer.
- Reichert, R. (2002). „Volunteering“ und „Bürgerarbeit“ in Gemeinwohl-Konzepten. Überlegungen zur unbezahlten Arbeit. *Arbeit, 11*, 33-47.
- Resch, M. (2000). Veränderungen des Verhältnisses von Erwerbsarbeit und unbezahlter Arbeit: mehr Autonomie und neuer Sinn? *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, 54*, 76-82.
- Rimann, M. & Udris, I. (1997). Subjektive Arbeitsanalyse: Der Fragebogen SALSA. In O. Strohm & E. Ulich (Hrsg.), *Unternehmen arbeitspsychologisch bewerten. Ein Mehrebenenansatz unter besonderer Berücksichtigung von Mensch, Technik und Organisation* (S. 281-298). Zürich: vdf.
- Rosenblatt, B. von (Hrsg.). (2001). *Freiwilliges Engagement in Deutschland. Ergebnisse der Repräsentativhebung zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftlichem Engagement. Gesamtbericht* (2., korrigierte Aufl.). Köln: Kohlhammer.
- Staufenbiel, T. & Hartz, C. (2000). Organizational Citizenship Behavior: Entwicklung und erste Validierung eines Meßinstruments. *Diagnostica, 46*, 73-83
- Vitzthum, W. G. & Kämmerer, J. A. (2000). *Bürgerbeteiligung vor Ort. Defizite, Formen und Perspektiven bürgerschaftlichen Engagements in den Kommunen*. Stuttgart: Robert Bosch Stiftung.
- Wehner, T., Ostendorp, C. & Ostendorp, A. (2002). Good practice? Auf der Suche nach Erfolgsfaktoren in gemeinwohlorientierten Freiwilligeninitiativen. *Arbeit, 11*, 48-62.
- Wolf, A. C. (2001). Bürgerstiftungen und Bürgerengagement. In Konrad-Adenauer-Stiftung e.V. (Hrsg.), *Materialien für die Arbeit vor Ort* (Nr. 21). Verfügbar unter [http://www.kas.de/kommunal/komm\\_pub.html#materialien](http://www.kas.de/kommunal/komm_pub.html#materialien) [03.06.02].
- Zimmer, A. (2002). Empirische Befunde zum bürgerschaftlichen Engagement in Deutschland. In Enquete-Kommission „Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements“ des Deutschen Bundestags (Hrsg.), *Bürgerschaftliches Engagement und Zivilgesellschaft* (S. 89-97). Opladen: Leske + Budrich.

# **Anhang**

**Informationsbogen für Teilnehmende**

**Fragebogen**

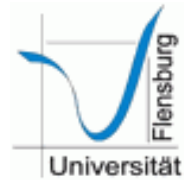
STADT FLENSBURG

INTERNATIONALES INSTITUT FÜR MANAGEMENT



Stadtpräsident  
Rautenberg

Prof. Dr. Holger Hinz  
Prof. Dr. Wenzel Matiaske  
Prof. Dr. Marianne Resch



### **Worum geht es?**

Die Stadt Flensburg will mit dieser Befragung mehr über das ehrenamtliche Engagement ihrer Bürgerinnen und Bürger erfahren. Hierzu sind Vergleiche zwischen verschiedenen Personengruppen – Berufstätige mit und ohne ehrenamtlicher Tätigkeit, Renter/innen, Personen mit und ohne Erwerbsarbeit, junge und alte Menschen – notwendig.

### **Wer fragt?**

Die Befragung wird vom Internationalen Institut für Management der Universität Flensburg durchgeführt. Wir - das sind: Holger Hinz, Wenzel Matiaske und Marianne Resch - würden uns über Ihre Teilnahme an der Befragung sehr freuen.

### **Wer antwortet?**

Wir möchten *alle* angeschriebenen Personen bitten, den beiliegenden Fragebogen auszufüllen. Hierfür benötigen Sie etwa 15 bis 20 Minuten. Sie können den ausgefüllten Fragebogen im beige-fügten Rückumschlag an uns zurücksenden – ohne Absenderangabe. Die Anonymität Ihrer Antworten wird gewährleistet.

### **Warum sollten Sie teilnehmen?**

Die Untersuchung soll Aufschluß geben über Umfang und Vielfalt der ehrenamtlichen Tätigkeiten sowie die Rahmenbedingungen, unter denen sie geleistet werden. Die Stadt erhält Hinweise über Möglichkeiten, ehrenamtliches Engagement durch Gestaltung der Rahmenbedingungen zu fördern. Die Ergebnisse sind um so aufschlußreicher, je mehr Personen daran teilgenommen haben und werden in der Zeitung sowie in einer Veranstaltung der Stadt Flensburg vorgestellt.

***Vielen Dank für Ihre Unterstützung.***

P.S.: Haben Sie noch Fragen? Dann rufen Sie einfach unter (0461) 8052965 an, wir helfen gern.



## Teil A

## Angaben zur Person

- 1) Wie viele Personen leben in Ihrem Haushalt? Personen .....  
*(Sie selbst mitgerechnet)*
- 2) Leben Kinder in ihrem Haushalt? Ja   
Nein *(weiter mit Frage 4)*
- 3) Wenn ja, wie viele Kinder sind in welcher Altersgruppe?  
**Anzahl Kinder** unter 3 Jahren: .....  
von 3 bis 5 Jahren: .....  
von 6 bis 15 Jahren: .....  
16 Jahre und älter: .....
- 4) Wie ist Ihr Familienstand? Verheiratet/ mit Partner/in zusammenlebend   
ledig/ allein lebend *(weiter mit Frage 6)*
- 5) Ist Ihr Partner/Ihre Partnerin zur Zeit erwerbstätig? Nein   
Ja, und zwar bis 20 Stunden/Woche   
Ja, und zwar bis 30 Stunden/Woche   
Ja, und zwar über 30 Stunden/Woche
- 6) Wie alt sind Sie? in Jahren .....
- 7) Bitte geben Sie Ihr Geschlecht an. weiblich   
männlich
- 8) Welche Schule haben Sie zuletzt besucht?  
*(bitte nur eine Antwort)* Hauptschule   
Realschule   
Gymnasium/Fachoberschule   
Hochschule/Fachhochschule
- 9) Welche Berufsausbildung haben Sie? keinen Abschluss   
abgeschlossene Lehre   
Meisterprüfung/Fachschulabschluss   
Hochschulabschluss

## Teil B

## Angaben zur beruflichen Situation

- 1) Gehen Sie einer bezahlten beruflichen Tätigkeit nach? Ja   
Nein *(weiter mit Frage 3)*

- 2) Falls ja – Sie arbeiten als ...

- un- oder angelernte/r Arbeiter/in
- Facharbeiter/in
- Vorarbeiter/in, Meister/in
- Einfache/r Angestellte/r
- Mittlere/r Angestellte/r
- Leitende/r Angestellte/r
- Beamte/r im einfachen Dienst
- Beamte/r im mittleren Dienst
- Beamte/r im höheren Dienst
- Freiberufler/in bzw. auf Honorarbasis tätig
- Selbständige/r
- Auszubildende/r
- Sonstiges: \_\_\_\_\_

*(Bitte weiter mit Frage 4)*

- 3) Falls nein - Sie sind ...

- Rentner/in bzw. im Vorruhestand
- Hausfrau/Hausmann
- Student/in bzw. Schüler/in
- Zur Zeit erwerbslos
- Zur Zeit freigestellt (Erziehungsurlaub u.a.)
- Sonstiges: \_\_\_\_\_

*(Falls nein - Bitte weiter mit Teil C ab Seite 7)*

## 4) In welchem Bereich sind Sie beschäftigt?

- |  |                          |  |                          |
|--|--------------------------|--|--------------------------|
| Bergbau, Energiewirtschaft                             | <input type="checkbox"/> | Kreditinstitute, Versicherungen          | <input type="checkbox"/> |
| Chemisches Gewerbe, Mineralöl-, Kunststoffverarbeitung | <input type="checkbox"/> | Hotel- und Gaststättengewerbe            | <input type="checkbox"/> |
| Stein- und Feinkeramikverarbeitung                     | <input type="checkbox"/> | Freie Berufe                             | <input type="checkbox"/> |
| Stahl-, Maschinen- und Fahrzeugbau                     | <input type="checkbox"/> | sonstige Dienstleistungsgewerbe          | <input type="checkbox"/> |
| Elektrotechnik, Feinmechanik, Optik                    | <input type="checkbox"/> | öffentlicher Dienst (ohne Bahn und Post) | <input type="checkbox"/> |
| Holz-, Papier- und Druckgewerbe                        | <input type="checkbox"/> | Privater Haushalt                        | <input type="checkbox"/> |
| Textil-, Leder- und Bekleidungs-gewerbe                | <input type="checkbox"/> | Gesundheits- und Sozialwesen             | <input type="checkbox"/> |
| Nahrungs- und Genussmittelgewerbe                      | <input type="checkbox"/> | Land- und Forstwirtschaft                | <input type="checkbox"/> |
| Baugewerbe   | <input type="checkbox"/> | Verkehr und Nachrichtenübermittlung      | <input type="checkbox"/> |
| Handel   | <input type="checkbox"/> | Sonstiges: .....                         | <input type="checkbox"/> |
| Private Organisationen ohne Erwerbscharakter           | <input type="checkbox"/> | weiss nicht                              | <input type="checkbox"/> |

## 5) Welche Berufsausbildung setzt Ihre jetzige berufliche Tätigkeit voraus?

- |                                   |                          |
|-----------------------------------|--------------------------|
| keinen Abschluss                  | <input type="checkbox"/> |
| abgeschlossene Lehre              | <input type="checkbox"/> |
| Meisterprüfung/Fachschulabschluss | <input type="checkbox"/> |
| Hochschulabschluss                | <input type="checkbox"/> |

## 6) Wie viele Stunden arbeiten Sie normalerweise durchschnittlich pro Woche?

Anzahl wöchentlicher Arbeitsstunden .....

## 7) Machen Sie regelmäßig oder häufig Überstunden?

- |      |                          |
|------|--------------------------|
| Ja   | <input type="checkbox"/> |
| Nein | <input type="checkbox"/> |

## 8) Sind Sie im Schichtdienst tätig?

- |      |                          |
|------|--------------------------|
| Ja   | <input type="checkbox"/> |
| Nein | <input type="checkbox"/> |

## 9) Arbeiten Sie in einer flexiblen Arbeitszeitform?

Unter flexibler Arbeitszeit verstehen wir eine Arbeitszeitform, die nicht täglich zur gleichen Zeit beginnen und enden muss. Sie kann auch pro Tag, pro Woche oder pro Monat unregelmäßig sein.

- Ja, und zwar ... Gleitzeitarbeit   
*(Mehrfachnennungen möglich)* Arbeitszeitkorridor bzw.   
schwankende Arbeitszeitverteilung   
Vertrauensarbeitszeit   
Frei-Tage-Regelung   
Sonstiges: \_\_\_\_\_
- Nein

## 10) Wird für Sie ein Arbeitszeitkonto (bzw. werden mehrere Arbeitszeitkonten) geführt?

- Ja, und zwar ... ein Gleitzeitkonto   
ein Überstundenkonto   
ein Arbeitszeitkonto wegen Arbeitszeitkorridor/  
schwankender Arbeitszeitverteilung   
Ein anderes Arbeitszeitkonto: \_\_\_\_\_
- Nein

Im folgenden interessieren wir uns für Ihre persönliche Einschätzung. Bitte gehen Sie die Aussagen einzeln durch und entscheiden jeweils spontan, inwieweit Sie persönlich der Aussage zustimmen. Je mehr Sie der Aussage zustimmen, desto weiter rechts kreuzen Sie an. Falls Sie die Aussage ablehnen, kreuzen Sie weiter links an.

		trifft gar nicht zu	trifft wenig zu	teils- teils	trifft ziemlich zu	trifft voll zu
11)	Ich helfe anderen, wenn diese mit Arbeit überlastet sind.	1	2	3	4	5
12)	Ich beteilige mich regelmäßig und aktiv an Besprechungen und Versammlungen im Unternehmen.	1	2	3	4	5
13)	Ich wirke bei auftretenden Meinungsverschiedenheiten ausgleichend auf Kollegen/Kolleginnen ein.	1	2	3	4	5
14)	Ich informiere mich über neue Entwicklungen im Unternehmen.	1	2	3	4	5

	trifft gar nicht zu	trifft wenig zu	teils-teils	trifft ziemlich zu	trifft voll zu
15) Ich ergreife freiwillig die Initiative, neuen Kollegen /Kolleginnen bei der Einarbeitung zu helfen.	1	2	3	4	5
16) Ich mache innovative Vorschläge zur Verbesserung der Qualität in der Abteilung.	1	2	3	4	5
17) Ich bemühe mich aktiv darum, Schwierigkeiten mit Kollegen/ Kolleginnen vorzubeugen.	1	2	3	4	5
18) Ich bilde mich laufend fort, um meine Arbeit besser machen zu können.	1	2	3	4	5
19) Ich ermuntere Kollegen/Kolleginnen, wenn diese niedergeschlagen sind.	1	2	3	4	5
20) Ich ergreife die Initiative, um das Unternehmen vor möglichen Problemen zu bewahren.	1	2	3	4	5

Im folgenden schätzen Sie bitte die Zusammenarbeit mit Ihren **unmittelbaren Arbeitskolleginnen und -kollegen** ein.

	trifft gar nicht zu	trifft wenig zu	teils-teils	trifft ziemlich zu	trifft voll zu
21) Die Leute, mit denen ich zusammenarbeite, sind freundlich.	1	2	3	4	5
22) Das gegenseitige Vertrauen ist bei uns so groß, dass wir offen über alles, auch ganz persönliche Sachen reden können.	1	2	3	4	5
23) Die Leute, mit denen ich zusammenarbeite, helfen mir bei der Erledigung der Aufgaben.	1	2	3	4	5
24) Die Leute, mit denen ich zusammenarbeite, interessieren sich für mich persönlich.	1	2	3	4	5

Im folgenden schätzen Sie bitte das Verhalten **Ihrer/Ihres Vorgesetzten** ein. Falls Sie keine/n Vorgesetzten haben, können sie diese fünf Fragen auslassen und mit Aussage 30 weitermachen.

	trifft gar nicht zu	trifft wenig zu	teils-teils	trifft ziemlich zu	trifft voll zu
25) Die/Der Vorgesetzte lässt einen wissen, wie gut man seine Arbeit getan hat.	1	2	3	4	5
26) Die/Der Vorgesetzte hilft mir bei der Erledigung der Aufgaben.	1	2	3	4	5
27) Die/Der Vorgesetzte ist daran interessiert, dass es ihnen/seinen Mitarbeitern gut geht.	1	2	3	4	5
28) Man hat leicht Zugang zur/zum Vorgesetzten.	1	2	3	4	5
29) Die/Der Vorgesetzte schenkt dem, was ich sage, Beachtung.	1	2	3	4	5

Im folgenden interessieren wir uns für Ihre Möglichkeiten, bei **Veränderungen** in Ihrem Unternehmen mitzuwirken.

<i>In meinem Betrieb/ In meiner Verwaltung gilt:</i>	trifft gar nicht zu	trifft wenig zu	teils-teils	trifft ziemlich zu	trifft voll zu
30) Die Beschäftigten haben Mitsprache bei der Einführung neuer Techniken.	1	2	3	4	5
31) Die Beschäftigten haben Mitsprache bei Veränderung der Arbeitsabläufe.	1	2	3	4	5
32) Die Beschäftigten haben Mitsprache bei der Veränderung von Verantwortungen und Zuständigkeiten.	1	2	3	4	5
33) Die Beschäftigten haben Möglichkeiten, neue Ideen zur Umgestaltung der Arbeit auszuprobieren.	1	2	3	4	5



- 4) Wie oft sind Sie mit ehrenamtlichen Tätigkeiten beschäftigt?

(alle Arten von Engagement zusammen genommen)

- (fast) täglich   
 mehrmals die Woche   
 einmal pro Woche   
 zweimal pro Monat   
 einmal pro Monat   
 einmal im Vierteljahr   
 seltener als einmal im Vierteljahr

- 5) Wie hoch ist Ihr Zeitaufwand für ehrenamtliche Tätigkeiten im Durchschnitt pro Monat?

Wenn Sie in mehreren Bereichen engagiert sind, zählen Sie bitte alle zeitlichen Aufwendungen für ehrenamtliche Tätigkeiten zusammen. Wenn Sie nicht jeden Monat damit beschäftigt sind, rechnen Sie Ihren Zeitaufwand bitte auf einen Monat um!

Bitte schätzen Sie:

Durchschnittlich \_\_\_\_\_ Stunden pro Monat für ehrenamtliche Tätigkeiten

Oder nutzen Sie die Berechnungshilfe:

Sitzungen/Besprechungen	_____	Std. pro Monat
Durchführung von Veranstaltungen/ Einsatz vor Ort/ Vor- und Nachbereitung	+ _____	Std. pro Monat
Telefonate/Absprachen	+ _____	Std. pro Monat
Wegezeiten im Zusammenhang mit ehrenamtlichen Tätigkeiten	+ _____	Std. pro Monat
Sonstige Aktivitäten	+ _____	Std. pro Monat
Ehrenamtliche Tätigkeit insgesamt	= _____	Std. pro Monat

- 6) Haben Sie im Zusammenhang mit Ihren ehrenamtlichen Tätigkeiten in den letzten Jahren an Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen teilgenommen?

Ja, es waren insgesamt ca. \_\_\_\_\_Tage bzw. \_\_\_\_\_ Stunden in den letzten zehn Jahren

Nein

- 7) Erhalten Sie für Ihre ehrenamtliche Tätigkeit einen finanziellen Ausgleich in Form einer Kostenerstattung (einzeln nachgewiesen) oder einer Aufwandsentschädigung (pauschal)?

Ja, eine Kostenerstattung (einzeln nachgewiesen)

Ja, eine Aufwandsentschädigung (pauschal)

Nein



8) Seit wann sind Sie ehrenamtlich tätig? (Bitte das Jahr angeben, z.B. 1998)

seit: .....

9) Wie gut lassen sich die zeitlichen Anforderungen aus dem Beruf und der ehrenamtlichen Tätigkeit in Einklang bringen?

- sehr gut   
 ziemlich gut   
 teils/teils   
 ziemlich schlecht   
 sehr schlecht

10) Haben Sie ein Recht auf bezahlte Freistellung von Ihrer beruflichen Arbeit für eine Ihrer ehrenamtlichen Tätigkeiten?

- Nein   
 weiss nicht   
 Ja,

und zwar für meine Tätigkeit als.....

11) Haben Sie das Recht, stunden- oder tageweise ohne Bezahlung frei zunehmen, wenn eine Ihrer ehrenamtlichen Tätigkeiten es erfordert?

- Nein   
 weiss nicht   
 Ja

12) Wenn Sie frei wählen könnten: Würden Sie Ihr **ehrenamtliches Engagement** verändern?

- Ich würde den zeitlichen Umfang ausweiten.   
 Ich würde den zeitlichen Umfang beibehalten.   
 Ich würde den zeitlichen Umfang verringern.   
 Ich würde die ehrenamtliche Tätigkeit ganz aufgeben.   
 Ich weiss es nicht.

13) Wenn Sie frei wählen könnten: Würden Sie Ihr **berufliches Engagement** verändern?

- Ich würde den zeitlichen Umfang ausweiten.   
 Ich würde den zeitlichen Umfang beibehalten.   
 Ich würde den zeitlichen Umfang verringern.   
 Ich würde die berufliche Tätigkeit ganz aufgeben.   
 Ich weiss es nicht.

Haben Sie Interesse an einem ausführlicherem Gespräch zum ehrenamtlichen Engagement? Dann freuen wir uns, wenn Sie Frau Liebetrau unter der Telefonnummer (0461) 8052965 Bescheid geben - **oder** Sie geben uns hier Ihre Telefonnummer und/oder Adresse an. Wir werden uns bei Ihnen für ein vertiefendes Interview melden.

Telefon/Adresse:

---

## Teil D

## Angaben zur Zufriedenheit

Zum Abschluß möchten wir noch von Ihnen wissen, wie zufrieden Sie mit verschiedenen Bereichen Ihres Lebens sind. Gehen Sie bitte die Bereiche durch und geben Sie jeweils an, wie zufrieden Sie mit dem jeweils angesprochenen Bereich sind.

Wenn Sie ganz und gar **unzufrieden** sind, kreuzen Sie bitte den Wert „0“ an.

Wenn Sie ganz und gar **zufrieden** sind, kreuzen Sie bitte den Wert „10“ an.

Wenn Sie **teils zufrieden/ teils unzufrieden** sind, kreuzen Sie bitte einen Wert dazwischen an.

Wie zufrieden sind Sie ...	ganz und gar unzu- frieden	ganz und gar zufried- den
1) mit Ihrer Gesundheit?	= = = = = = = = = = <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	= = = = = = = = = = <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
2) <i>(falls Sie erwerbstätig sind)</i> mit Ihrer Arbeit?	= = = = = = = = = = <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	= = = = = = = = = = <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
3) <i>(falls Sie im Ehrenamt tätig sind)</i> mit Ihrer Tätigkeit im Ehrenamt?	= = = = = = = = = = <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	= = = = = = = = = = <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
4) mit dem Einkommen Ihres Haushalts?	= = = = = = = = = = <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	= = = = = = = = = = <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
5) mit Ihrer Freizeit?	= = = = = = = = = = <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	= = = = = = = = = = <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
6) <i>(falls Sie kleine Kinder haben)</i> mit den vorhandenen Möglichkeiten der Kinderbetreuung?	= = = = = = = = = = <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	= = = = = = = = = = <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
7) mit Ihrem Lebensstandard insgesamt?	= = = = = = = = = = <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	= = = = = = = = = = <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

*Sie sind nun am Ende des Fragebogens angelangt. Bitte kontrollieren Sie noch einmal, ob Sie alle Bögen auf der Vorder- und Rückseite vollständig ausgefüllt haben.*

Wir danken Ihnen für Ihre Mitarbeit!

**Verzeichnis der  
Discussion Papers des Internationalen Instituts für Management:**

1. **Matiaske, W.** (2001). Der Wunsch der Menschen nach Wärme und der kühle Blick der Ökonomie
2. **Krause, A. & Resch, M.** (2002). Ehrenamtliches Engagement in Flensburg – eine repräsentative Befragung