

Susanne Korfmacher • Gerd Mutz (Hrsg.)

***Beschäftigungseffekte
durch informelle Arbeit?***

Beschäftigungseffekte durch informelle Arbeit?

Dokumentation des Workshops „Mehr Beschäftigung durch bürgerschaftliches Engagement und Eigenarbeit?“, am 26. März 2002 in Düsseldorf

*Susanne Korfmacher
Gerd Mutz (Hrsg.)*

Gerd Mutz

Jahrgang 1952, Ökonom und Soziologe; Direktor des Münchner Institut für Sozialforschung (Munich Institute for Social Science, miss); war sachverständiges Mitglied des Enquete-Kommission des Deutschen Bundestages „Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements“. Arbeitsschwerpunkte: Internationale Studien zur Zukunft der Arbeit, zu Corporate Responsibility, zu sozialen und kulturellen Lernprozessen sowie bürgerschaftlichem Engagement.

Susanne Korfmacher

Jahrgang 1969, Soziologin; ist Geschäftsführerin und wissenschaftliche Mitarbeiterin des Münchner Institut für Sozialforschung (Munich Institute for Social Science, miss). Arbeitsschwerpunkte: Internationale Studien zu Corporate Responsibility und bürgerschaftlichem Engagement.

Impressum

Herausgeber: **Hans-Böckler-Stiftung**

Mitbestimmungs-, Forschungs- und Studienförderungswerk des DGB

Hans-Böckler-Straße 39

40476 Düsseldorf

Telefon: (02 11) 77 78-194

Fax: (02 11) 77 78-283

E-Mail: Gudrun-Linne@boeckler.de

Redaktion: Dr. Gudrun Linne, Referat Forschungsförderung 2

Best.-Nr.: 11080

Gestaltung: Horst F. Neumann Kommunikationsdesign, Wuppertal

Produktion: Der Setzkasten GmbH, Düsseldorf

Düsseldorf, Februar 2004

€ 14,00

Inhalt

Gerd Mutz und Susanne Korfmacher

Lokale Infrastruktureinrichtungen und informelle Tätigkeiten. Neue Instrumente für den Arbeitsmarkt?	5
---	----------

Irene Kühnlein

Beschäftigungsförderung durch bürgerschaftliches Engagement und Eigenarbeit?	17
---	-----------

Eckhard Priller

Beschäftigung und Dritter Sektor	23
---	-----------

Thomas Gensicke

Freiwilliges Engagement und Engagementpotenzial in den alten und neuen Bundesländern	31
---	-----------

Marieluise Dulich

Neue Integrationsmöglichkeiten durch bürgerschaftliches Engagement?	41
--	-----------

Ulla Eberhard

Die Marketing- und Machbarkeitsstudie ,Corporate Volunteering in Deutschland und Köln'	47
---	-----------

Christina Stecker

Zur Brückenfunktion bürgerschaftlichen Engagements – Notwendige Differenzierungsmomente	51
--	-----------

Wilgart Müller-Schuchardt

Der Wettbewerb ,Zukunftsbrücke' des Landes NRW	61
---	-----------

Verzeichnis der Autorinnen und Autoren	67
---	-----------

Selbstdarstellung der Hans-Böckler-Stiftung	69
--	-----------

Lokale Infrastruktureinrichtungen und informelle Tätigkeiten. Neue Instrumente für den Arbeitsmarkt?

1 Einleitung

Die vorliegende Dokumentation enthält Beiträge zu einem Workshop, den die Hans-Böckler-Stiftung gemeinsam mit dem Münchner Institut für Sozialforschung (MISS) am 26. März 2002 in Düsseldorf durchführte. Unter dem Titel „Mehr Beschäftigung durch bürgerschaftliches Engagement und Eigenarbeit?“ sollten die Auswirkungen neuer arbeitgesellschaftlicher Organisationen, wie beispielsweise New Work-Zentren, Bürgerhäuser zur Förderung der Eigenarbeit und Freiwilligenagenturen, auf den regionalen bzw. lokalen Arbeitsmarkt diskutiert werden. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer kamen aus Wissenschaft, Politik, Gewerkschaften und Praxis. Hintergrund dieses Workshops war der Abschluss der ersten Projektphase eines von der Hans Böckler Stiftung geförderten Forschungsprojekts, in dem Fallstudien zur Beantwortung dieser Frage herangezogen wurden.

Als wir im Jahr 1999 den Projektvorschlag formulierten, war es noch unüblich, Tätigkeiten jenseits der Erwerbsarbeit, wie Eigenarbeit und bürgerschaftliches Engagement, im Zusammenhang mit dem lokalen Arbeitsmarktgeschehen zu diskutieren. Wir hielten dies für notwendig, weil es zu der arbeitgesellschaftlichen Rolle dieser *nicht-erwerbsbezogenen* Arbeitsformen bislang keine empirischen Befunde gab und deshalb nur Vermutungen existierten. Heute ist die Situation anders: Vor dem Hintergrund einer sich dynamisch verändernden Arbeitswelt gibt es nicht nur in den Sozialwissenschaften eine breite Diskussion um die gesellschaftliche Organisation von Arbeit. Ein konkretes Beispiel sind Studien zur Vereinbarkeit von bürgerschaftlichem Engagement und Erwerbsarbeit (siehe etwa Klenner et al. 2001). Es gibt darüber hinaus ein politisches Interesse, Erwerbsarbeit und andere Tätigkeitsfelder aus einer Zusammenhangslogik zu debattieren – so etwa in der Arbeitsgruppe „Bürgerschaftliches Engagement und Erwerbsarbeit“ der Enquete Kommission des Deutschen Bundestages „Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements“ (Enquete Kommission 2002, S. 191-236). In dieser Arbeitsgruppe ging es zum Beispiel um die grundsätzliche Frage, inwieweit andere Tätigkeitsformen, wie Bürgerengagement, Eigenarbeit und sorgende Arbeit, das System der Erwerbsarbeit ergänzen, stützen oder gar Voraussetzung für Beschäftigung sein könnten. Kann Bürgerengagement ein produktiver Faktor im Wirtschaftsgeschehen sein und bewirken Tätigkeiten außerhalb der Erwerbsarbeit soziale Kapitalbildung? Welche Rolle spielen derartige Tätigkeitsformen in der Arbeitslosigkeit? Zu dieser Debatte um die Organisation gesellschaftlicher Arbeit gehört heute auch die aktuelle gewerkschaftliche Diskussion um eine innovative Arbeitszeitpolitik. So forderte etwa der DGB-Vorsitzende Michael Sommer in einer Rede am 21.11.2002 in Stuttgart, verstärkt auf die Zeitvorstellungen der Beschäftigten einzugehen und die Schaffung von Möglichkeiten zum bürgerschaftlichen Engagement beispielsweise in Form von Sabbaticals in die Arbeitszeitpolitik zu integrieren. Auch an diesem Beispiel wird deutlich, dass die arbeitgesellschaftliche Debatte nicht mehr so stark erwerbszentriert geführt wird, wie noch in den 1980er und 1990er Jahren. Im Folgenden werden wir diese Diskussionen nachzeichnen.

2 Die Arbeitswelt im Wandel

Es besteht kaum Zweifel daran, dass sich industrielle Arbeitsgesellschaften in einem tief greifenden Wandel befinden. Digitalisierung, Individualisierung und Globalisierung sind die einschlägigen Stichworte. Das bedeutet jedoch nicht, dass wir generell von einer Krise der Arbeit oder von einem Abschied von der Arbeitsgesellschaft sprechen können (prominent in Deutschland: Beck 2000 und Zukunftskommission 1997; für die USA: Rifkin 1999; für Frankreich: Gorz 1989).

2.1 Pluralisierungsprozesse verändern die Organisation gesellschaftlicher Arbeit

Wenn wir heute in einer allgemeineren Form über die Organisation gesellschaftlicher Arbeit diskutieren, dann geht es nicht mehr um die simple Frage, ob uns die Arbeit ausgeht; diese Frage ist in Debatten der 1990er Jahre differenziert beantwortet worden: Es geht uns nicht die Arbeit aus, allenfalls fehlt es an bezahlter Erwerbsarbeit in einigen Branchen und Ländern. Es geht folglich um Unterbeschäftigung sowie Arbeitsplätze und somit um die grundsätzliche Frage, in welchem Verhältnis bezahlte und unbezahlte Arbeit zueinander stehen – dies ist *der* zentrale Sachverhalt, wenn wir über die Organisation gesellschaftlicher Arbeit sprechen.

Ausgangspunkt ist die Diagnose einer Erosion des Normalarbeitsverhältnisses (Bonß 2000). Das heißt Erstens, dass sich *neben* den ‚normalen‘ Beschäftigungsverhältnissen, die es vor allem in den industriellen Bereichen und teilweise im Dienstleistungssektor nach wie vor in hoher Anzahl gibt, andere Formen bezahlter Arbeit entwickelt haben. Hinzugekommen sind so genannte atypische Beschäftigungen, wie Teilzeit, geringfügige Beschäftigung, Befristung, Scheinselbständigkeit sowie Tele-, Heim- und Leiharbeit; aber insbesondere auch viele neue Formen der selbständigen und freiberuflichen Tätigkeiten. In den vergangenen Jahren wurde beispielsweise eine große Zahl von Mikro- und Solounternehmen gegründet. Außerdem wird Arbeit immer häufiger projektförmig organisiert, und es entstehen Projektkonsortien, in denen Mikrounternehmen oder einzelne Erwerbstätige als selbständige oder freiberufliche Solounternehmer (im Rahmen von Werkverträgen) auftreten. Die absolute Zahl der Normalarbeitsverhältnisse ist zwar stabil geblieben, aber deren relativer Anteil hat kontinuierlich abgenommen. Die Dominanz des Normalarbeitsverhältnisses als wichtigste Organisationsform gesellschaftlicher Arbeit scheint gebrochen und wir können von einer *Pluralisierung der Erwerbsformen* sprechen.

Zweitens haben sich innerhalb der bestehenden Normalarbeitsverhältnisse Zeitvorgaben und Arbeitszeitregelungen radikal verändert: Vertrauensarbeitszeit, Gleitzeit, Arbeitszeitkonten sowie Umverteilung der Arbeitswochenzeit durch zunehmende gelegentliche Arbeit an Samstagen bzw. Sonn- oder Feiertagen sind hinzugekommen. Wir beobachten folglich auch eine *Pluralisierung der Zeitverwendungsformen* innerhalb der regulären Beschäftigungsverhältnisse.

Auf der biografischen Ebene bedeutet das Erstens, dass Menschen im Verlaufe ihres Arbeitslebens zunehmend unterschiedliche Erwerbsformen ausüben, teilweise nicht nur nacheinander, sondern auch nebeneinander. Es gibt nicht nur eine berufsvorbereitende Phase, die in eine ‚feste‘ Arbeitsstelle mündet; Menschen sind heute vielmehr ständig in Lernprozessen und in Vorbereitung auf wechselnde Arbeitszusammenhänge. Dabei ist nicht garantiert, dass die Übergänge zwischen den Beschäftigungen immer gelingen, oft treten nicht einkalkulierte Unterbrechungen – wie Arbeitslosigkeit – ein. Dies erschwert die gesamte Lebens- und Familienplanung und führt zu biografischen Unsicherheiten. Zweitens bewirkt eine Pluralisierung der Zeitverwendungsformen, dass die Grenzen zwischen Erwerbsarbeit, der Familie und anderen Tätigkeiten, die in eigener Zeiteinteilung ausgeübt werden, fließend geworden sind (Stichwort: Entgrenzung). Es gibt immer weniger starre Zeitvorgaben, und es ist nicht allein durch die Erwerbsarbeit vorbestimmt, was wann zu tun ist. Insgesamt führen diese Pluralisierungsprozesse dazu, dass die Lebensgestaltung viel mehr in der Hand des Einzelnen liegt – mit allen Risiken und Nebenwirkungen.

2.2 Wandel der Lebensführung durch Dezentrierung der Erwerbsarbeit

Doch nicht nur die Organisation der Arbeit, auch die Einstellung der Menschen zur Arbeit hat sich verändert. Auf der einen Seite können wir eine nach wie vor hohe und ungebrochene *Erwerbsorientierung* beobachten (Mutz et al. 1998). Damit ist gemeint, dass sich Menschen in erster Linie an der Erwerbsarbeit (und das daran gebundene soziale Sicherungssystem) orientieren, weil sie ihnen zumindest die Existenz und das Einkommen sichert – dies gilt für Männer und Frauen, weil nur die Erwerbsarbeit die Chance einer unabhängigen Lebensführung eröffnet. Diese hohe Erwerbsorientierung ist nicht verwunderlich, da insbesondere in schwierigen Zeiten der Arbeitsplatz am wichtigsten ist. Die Menschen *wollen* also arbeiten – dies hat sich in den letzten Jahrzehnten nicht verändert, und die Behauptung des Gegenteils

wird durch häufiges Wiederholen oder durch Argumentation an prominenter Stelle (Zukunftskommission 1997) nicht plausibler. Auf der anderen Seite gibt es jedoch tatsächlich einen Wertewandel, der zu einer abnehmenden Erwerbszentrierung geführt hat („Dezentrierung“ der Erwerbsarbeit; Offe 1983). Damit ist gemeint, dass auch andere Lebensbereiche wichtiger geworden sind und nicht allein die Erwerbsarbeit im Mittelpunkt des Lebens steht. So ist beispielsweise der Wunsch, mehr Zeit in der Familie und bei den Kindern zu verbringen, gestiegen. Aber auch andere Tätigkeitsfelder sind attraktiver geworden: Die Bereitschaft zu Bürgerengagement und das Interesse, häufiger Eigenarbeiten durchzuführen, haben zugenommen (BMFSFJ 2000; Kühnlein 1997). Phasen der Familien- und so genannte Sozial- und Eigenzeiten haben an Bedeutung gewonnen. Kurz: Die Lebensführung der Menschen hat sich gewandelt und eine stabile Erwerbsorientierung bei abnehmender Erwerbszentrierung ist kein Widerspruch (Mutz & MPS 1998).

3 Erwerbsarbeit und andere Arbeitsformen

Arbeitsformen jenseits der Erwerbsarbeit werden immer dann in die Arbeitsdebatte eingebracht, wenn die Grenzen der Erwerbsarbeit deutlich in Erscheinung treten. Wenn die Fortschritts- und Wohlstandserwartungen sowie der „Traum immer wäherender Prosperität“ (Lutz 1984) durch Krisen und Unterbeschäftigung ‚blockiert‘ sind, dann entsteht die Vermutung, dass eine Aktivierung von Arbeitsfeldern außerhalb des klassischen Erwerbsarbeitssystems möglich wäre. Dies war erstmalig Ende der 1970er Jahre der Fall, dann wieder in den 1990er Jahren. Dabei ist die Diskussion nicht immer in derselben Weise verlaufen. In einem ersten Zugang zu diesem Themenfeld wurde die Möglichkeit einer „Dualwirtschaft“ (Huber 1984) vermutet. Die Idee war, dass neben dem System der Erwerbsarbeit ein eigenständiger ‚Gegenpart‘ der informellen Ökonomie bzw. informellen Arbeit existieren könnte, der unter bestimmten Bedingungen auch eine Ersatzfunktion zur formellen Ökonomie haben könnte (Substitutionsthese). Erst Mitte der 80er Jahre wurde, insbesondere unter dem Einfluss ökologisch und feministisch akzentuierter Forschungen, ein differenzierter Zusammenhang zwischen Tätigkeitsfeldern innerhalb und außerhalb der Erwerbsarbeit hergestellt. Es wurde deutlich gemacht, dass auch Tätigkeitsfelder in der informellen Ökonomie vom Zugang zu der formellen Ökonomie und damit zur Erwerbsarbeit abhängig sind: „Ein Schlüssel zur Ermöglichung materiell freier Entscheidungen für selbstbestimmte außererwerbliche Tätigkeit (liegt) gerade in der realen Aussicht auf den Zugang zur Erwerbstätigkeit“ (Mückenberger 1990: 203).¹ Nur wer in der Lage ist, seine Lebensführung durch Erwerbsarbeit ökonomisch abzusichern, kann sich für Tätigkeiten jenseits der Erwerbsarbeit entscheiden (Voraussetzungsthese). Der ursprüngliche Gedanke, dass der informelle Bereich in irgend einer Form einen Ersatz zur formellen Ökonomie darstellen könnte, wurde als „Mythos informelle Ökonomie“ (Jessen 1985) ‚entlarvt‘. Die Debatten in den 1990er Jahren gingen darüber hinaus: Es wurde die Parallelitätsthese entwickelt und davon ausgegangen, dass das Erwerbssystem und andere Arbeitsformen, zum Beispiel auch der so genannte Dritte Sektor (z.B.: Priller/Zimmer/Anheier 1999), parallel zu denken sind. Demnach richtete sich der Fokus darauf, sinnvolle Übergangsmöglichkeiten zwischen den unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern zu untersuchen (Bonß 1998, Kühnlein 1997a, Mutz 1997a, Mutz/Kühnlein 1998a, b). Mit diesem Diskurswechsel wurde auch das weite Tätigkeitsfeld außerhalb der Erwerbsarbeit differenzierter betrachtet. Es wird zumindest unterschieden zwischen Tätigkeiten, die im Haushalt erbracht werden (Versorgungsarbeit), die gemeinschaftsbezogen sind, wie etwa das bürgerschaftliche Engagement, und Tätigkeiten, die für die einzelne Person oder den Privathaushalt von Nutzen sind, wie beispielsweise die Eigenarbeit. In der jüngsten, vorerst letzten Phase schiebt sich eine ganz anders gelagerte Frage in den Vordergrund: Angesichts der anhaltend hohen Arbeitslosigkeit wird vermutet, dass in den Arbeitsfeldern jenseits der Erwerbsarbeit, insbesondere im Bürgerengagement, Potenziale liegen, die einen Übergang in die Erwerbsarbeit ermöglichen könnten (Brückenfunktion). Angedacht ist beispielsweise, ob Bürgerengagement oder Eigenarbeit nicht auch dem Qualifikationserhalt dienen oder ob gar neue, besondere soziale Qualifikationen erlernt werden können, die in der Erwerbsarbeit verwendet werden könnten. Allerdings

¹ „Auch in der Schattenwirtschaft braucht man ein Pfund, um damit zu wuchern: Qualifikation, Zeit, Kapital und Raum. Die Politik muss darauf gerichtet sein, die Verfügung der Haushalte über diese Mittel zu erhöhen“ (Siebel 1986, 36).

handelt es sich bei diesen Überlegungen allenfalls um plausible Hoffnungen, empirische Untersuchungen dazu haben gerade erst begonnen (siehe Mutz/Söker 2003); es ist unklar, in welchen Situationen wir derartige Übergänge vermuten können, ob es sich um einen besonderen Personenkreis handelt, ob sich derartige Brücken nur in bestimmten Bereichen gebildet haben oder welche veränderten Rahmenbedingungen derartige Bewegungen zwischen den unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern begünstigen könnten.

3.1 Ein erweiterter Arbeitsbegriff ermöglicht neue Perspektiven: Die Triade der Arbeit

Versorgungsarbeit, bürgerschaftliches Engagement und Eigenarbeit einerseits sowie Erwerbsarbeit andererseits stehen in einem Spannungsverhältnis. Diese besondere Art des Zusammenhangs wird deutlich, wenn eine historische Perspektive angelegt wird und ein Bezug zur Geschichte der Industrialisierung hergestellt wird. Wenn wir von der Durchsetzung der Erwerbsarbeit sprechen, dann ist gemeint, dass seit dem Beginn moderner Produktionsformen die ursprünglichen Arbeitsweisen unter dem Druck stehen, ökonomisiert zu werden: Tätigkeiten, die früher unbezahlt und allenfalls in ein Abgabe- und Tauschsystem integriert waren, werden in bezahlte marktvermittelte Arbeit transformiert. Es entsteht ein Arbeitsmarkt für Arbeitskraft, und es gibt seitdem Arbeitsplätze, auf denen Arbeit stattfindet, die nun Erwerbsarbeit heißt und von einem so genannten Arbeitgeber bezahlt wird. Diese Ökonomisierung der Arbeit findet seit Beginn der Industriemoderne beständig statt, und es erscheint uns selbstverständlich, dass für jegliche Arbeitsformen bezahlte Arbeitsplätze geschaffen werden könnten. Dieser Transformationsprozess ist uns gleichsam zur zweiten Natur geworden, und es hat sich deshalb die Ansicht herausgebildet, dass das Volumen an Erwerbsarbeit (die bezahlten Arbeitsstunden in einer Gesellschaft) weiter zunehmen wird. Gerät dieser beständige Transformationsprozess ins Stocken, dann sind wir es gewohnt, dies als vorübergehende (konjunkturelle oder strukturelle) Krise zu deuten, in der es einen Mangel an Arbeitsplätzen gibt, der irgendwann auch wieder behoben werden kann. Nur zögerlich setzt sich eine andere Sichtweise durch: Die lang anhaltende Unterbeschäftigung in westlichen Gesellschaften kann auch so gedeutet werden, dass der beschriebene Transformationsprozess zu einem Endpunkt gelangt ist, an dem es kaum noch möglich ist, gesellschaftliche Arbeit in Erwerbsarbeit zu überführen. Wir hätten es dann gewiss nicht mit einer Krise der Arbeit an sich, aber mit einer Krise der Erwerbsarbeit zu tun, weil es nicht mehr gelingt, fortwährend neue bezahlte Arbeit, also Arbeitsplätze zu schaffen – obwohl viele wichtige Arbeiten gleichsam liegen bleiben.

Dies kann mehrere Gründe haben. Ein Grund ist sicher, dass dieser Transformationsprozess in vielen Gesellschaften zunehmend Kosten verursacht, die ab einer bestimmten Höhe durch die Vorteile eines großen Volumens an Erwerbsarbeit nicht mehr aufgewogen werden. Hinzu kommen eine Reihe weiterer Argumente: Eigenarbeit und Engagement können auch an vielen Stellen der Gesellschaft sinnvoller sein, weil zusätzlich zu den Gütern und Dienstleistungen immaterielle Werte entstehen, wie etwa sozialer Zusammenhalt, Lebensqualität, gebrauchswertorientierte Produktionsweisen usw. – auch die Selbstbestimmtheit in der Organisation dieser Tätigkeiten gehört dazu.

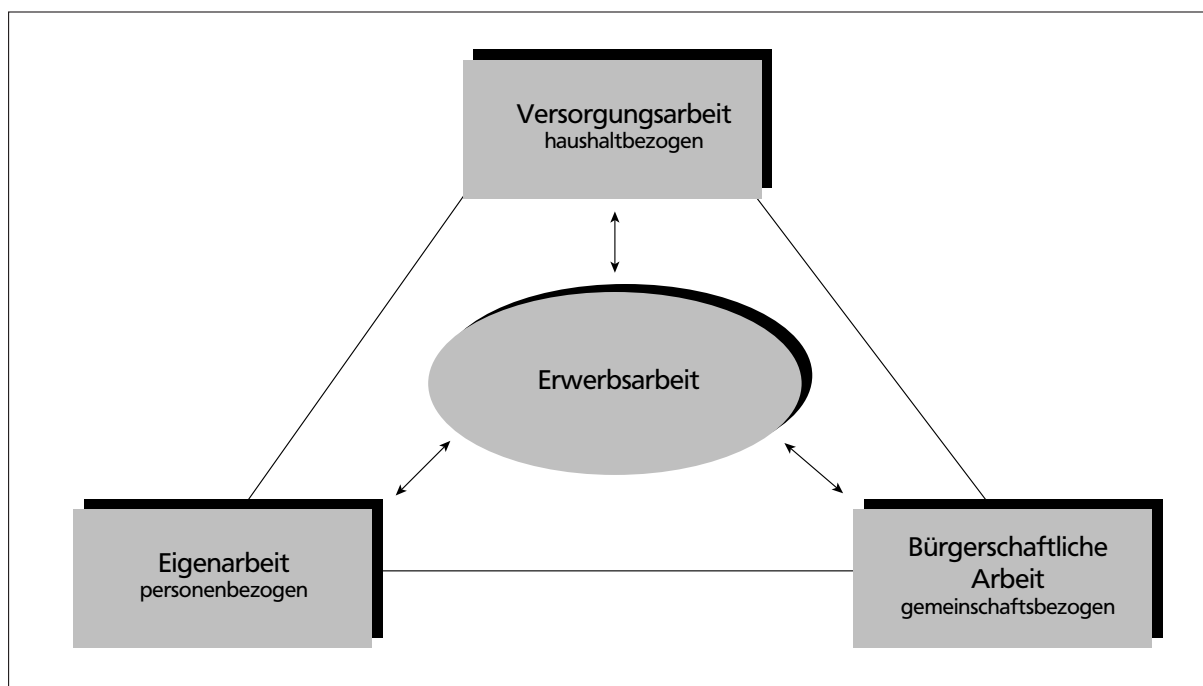
Ungeachtet derartiger Überlegungen und Analysen, warum dieser Transformationsprozess in der gewohnten Weise nicht mehr stattfindet, ist es wichtig, eine weitere Ebene in die Diskussion einzubringen, um die Perspektive auf den gesamten Wandel der Arbeitsgesellschaft zu richten. Es hat sich in der langen Phase der Industrialisierung nicht nur die Ansicht durchgesetzt, Erwerbsarbeit sei fortwährend vermehrbar, diese Entwicklung hat auch dazu geführt, dass seitdem gesellschaftliche Arbeit mit bezahlter Erwerbsarbeit gleich gesetzt wird. Der Arbeitsbegriff hat sich somit verengt und alle anderen Tätigkeiten erscheinen nachgeordnet oder gar unwichtiger und erfahren deshalb eine geringere Wertschätzung. Viele öffentliche Diskussionen (etwa zur Hausarbeit, Erziehung von Kindern usw.) und wissenschaftliche Debatten (Frauenforschung), beginnend in den 1970er Jahren, haben erst wieder deutlich machen müssen, dass *alle* gesellschaftlichen Tätigkeiten produktiv sind und zur Wertschöpfung beitragen – auch wenn sie nicht auf bezahlten Arbeitsplätzen geschehen. Prominent wird diese Sicht durch die Diskurse zur Tätigkeitsgesellschaft (in Anlehnung an Hannah Arendt 1981) zum Ausdruck gebracht. Es wird vor diesem Hintergrund eingefordert, bei den Diskussionen um die Krise der Erwerbsarbeit das „Ganze der Arbeit“ (Biesecker 2000)

in den Blick zu nehmen und den engen Arbeitsbegriff zu Gunsten einer erweiterten Arbeitsauffassung, etwa als „Mischarbeit“ (Brandl et al. 2002) aufzugeben.

Eine solche Herangehensweise hat mehrere Implikationen: Erstens ist es notwendig, die unterschiedlichen Arbeitsformen – Versorgungsarbeit, Eigenarbeit und bürgerschaftliches Engagement einerseits, und Erwerbsarbeit andererseits – voneinander abzugrenzen (a); Zweitens ist das Verhältnis zwischen Erwerbsarbeit und den nicht bezahlten Arbeitsformen präziser zu bestimmen (b); Drittens ist auch das Gefüge zwischen den Tätigkeitsfeldern jenseits der Erwerbsarbeit weitestgehend ungeklärt (c). Diese drei Dimensionen sind unseres Erachtens zentral für eine arbeitsgesellschaftliche Debatte, die den Anspruch hat, alle relevanten aktuellen Veränderungen in den Blick zu nehmen, und die sich gleichzeitig verpflichtet fühlt, Antworten auf die drängenden Fragen zur Unterbeschäftigung zu geben. Damit ist nicht weniger als ein umfassendes analytisches Forschungsprogramm umschrieben, das angesichts der Brisanz der gesellschaftlichen Probleme begonnen werden müsste – unsere empirische Studie kann hierzu nur einen sehr kleinen Beitrag leisten.

Ein erster Zugang soll sein, sich vor dem Hintergrund unserer früheren Forschungen ein ‚Bild‘ zu machen, in welchem Verhältnis die genannten drei Dimensionen stehen. Dazu verwenden wir in einer weiter entwickelten Form die ‚Triade der Arbeit‘, wie wir sie bereits 1997 vorgestellt hatten (Mutz 1997) und skizzieren die Richtung, in welche die Dimensionen diskutiert werden könnten.²

Abb. 1: Triade Der Arbeit



©miss 2003

(a) Die in der Triade der Arbeit abgebildeten Tätigkeiten werden in der wissenschaftlichen Literatur unterschiedlich definiert; heuristisch legen wir folgende Definitionen zugrunde. Erwerbsarbeit ist eine fremdbestimmte und tauschwertorientierte Tätigkeit, die dem Gelderwerb dient und vorwiegend in abhängiger Lohnarbeit oder Selbstständigkeit durchgeführt wird. In Deutschland ist sie dominant berufsförmig organisiert. *Bürgerschaftliche Arbeit*³ umfasst nicht nur das traditionelle politische oder soziale Ehrenamt im verbandlichen Rahmen, sondern auch selbstorganisierte Aktivitäten der Selbsthilfe sowie in Bürgerinitiativen

² Sie unterscheidet sich zu der früheren Fassung darin, dass Versorgungsarbeit explizit mit einbezogen wurde. Die damalige Publikation der Triade hatte insbesondere unter den Kolleginnen heftige Diskussionen ausgelöst, weil diese wichtige Arbeitsform gleichsam nur in einer Fußnote Berücksichtigung fand. Weitere Ergänzungen sind durch Diskussion im Münchner Sonderforschungsbereich 536, insbesondere mit Anne Hacket, vorgenommen worden. Siehe: Hacket et al. (2002).

und Projekten aller Art. Die Definition zielt auf alle freiwilligen und auf das Gemeinwesen bezogenen Aktivitäten, denen kein Erwerbszweck zugrunde liegt (Enquete Kommission 2002). *Eigenarbeit* ist ein häufig verwendeter Oberbegriff für ‚Arbeiten jenseits des Erwerbsarbeitssystems‘ (Weizsäcker/Weizsäcker 1978, Illich 1979); je nach dem theoretischen, gesellschaftspolitischen oder weltanschaulichen Rahmen werden darunter völlig unterschiedliche Tätigkeiten subsumiert (Kühnlein 1997). Wir verwendeten hier eine theoretische und zugleich empirisch gesättigte Definition und bezeichnen Eigenarbeit als ‚eigensinnige‘, selbstbestimmte und auf den Gebrauchswert zielende Tätigkeit (Kühnlein 2000).

In unseren bisherigen Untersuchungen hat sich diese Unterscheidung als tragfähig erwiesen; die Gesamtheit der Tätigkeiten Versorgungs-, Eigen- und bürgerschaftliche Arbeit in Abgrenzung zur Erwerbsarbeit begrifflich zu fassen, bereitet nach wie vor Schwierigkeiten, denn alle sprachlichen Fassungen beziehen sich eher darauf, was dieser Bereich nicht ist bzw. was ihm fehlt: ihm fehlt die Formalisierung, weshalb von informeller Arbeit oder Ökonomie gesprochen wird; es fehlt die Ökonomisierung und Monetarisierung, weshalb von nicht bezahlter Arbeit die Rede ist; manche grenzen diese Tätigkeitsfelder zu den privatwirtschaftlich-gewinnorientierten einerseits und dem staatlichen Bereich andererseits ab und subsumieren diese Tätigkeiten unter dem Begriff Dritter Sektor oder Drittes System. Um solche Konnotationen zu vermeiden, wird häufig in neutraler Weise auch einfach von Tätigkeitsfeldern jenseits oder außerhalb der Erwerbsarbeit gesprochen. Wir haben in unseren bisherigen Studien keine optimale Lösung gefunden und verwenden deshalb wechselnd die o.g. Bezeichnungen – mit der Ausnahme, dass wir der Ansicht sind, dass es sich hier nur um eine Teilmenge des Dritten Sektors oder Systems handelt und diese Begriffe deshalb nicht angebracht sind (vgl. zum Dritten Sektor: miss 2003).

(b) Die drei Arbeitsformen Versorgungsarbeit, Eigenarbeit und bürgerschaftliche Arbeit stehen aus den oben genannten Gründen in einem Spannungsverhältnis zur Erwerbsarbeit. Während wir bislang überwiegend nur den Transformationsprozess *in* die Erwerbsarbeit empirisch beobachten konnten (und dies Ausgangspunkt nahezu aller Theoriebildungen war), ist es eine noch offene Frage, ob in einigen Bereichen nicht gar ein Re-Transformationsprozess stattfindet. Dies würde heißen, dass bislang erwerbsförmig erbrachte Tätigkeiten teilweise in den informellen Bereich zurückgeführt werden. Zumindest kann konstatiert werden, dass unbezahlte Arbeit künftig eher im informellen Bereich bleibt. Dabei ist davon auszugehen, dass diese Tätigkeiten immer in einem Verweisungszusammenhang bleiben: Damit ist gemeint, dass Tätigkeitsfelder im informellen Bereich ihren Sinngehalt daraus beziehen, dass sie jenseits der Erwerbsarbeit liegen – und entsprechend umgekehrt; die Tätigkeiten verweisen immer auf die jeweils auch andere Möglichkeit gesellschaftlicher Organisation. Normativ argumentiert kann in den Blick genommen werden, dass sich alle Tätigkeiten in komplementärer Weise ergänzen, eben weil sie in unterschiedlicher Weise produktiv sind und in ihrer jeweils eigenen Form zur gesellschaftlichen Wertschöpfung beitragen. Sie können in einem relativen Sinne gleichwertig sein. Es handelt sich um je eigenständige und eigenlogische, ja *eigensinnige* Arbeitsformen, zwischen denen es zwar Durchlässigkeiten gibt, aber keine reibungsfreien Übergänge. So ist etwa die Rückkehr aus der Versorgungsarbeit in die Erwerbsarbeit erschwert, hohes Engagement in der Erwerbsarbeit verhindert oftmals Aktivitäten in der bürgerschaftlichen Arbeit usw. Hier schließen sich auch die Fragen an, die weiter oben kurz skizziert worden sind: Wenn die empirisch beobachtbaren Dezentrierungsprozesse stärker in Erscheinung treten, dann können wir untersuchen, in welcher Weise die Menschen Versorgungsarbeit, Eigenarbeit, bürgerschaftliche Arbeit und Erwerbsarbeit im Lebensalltag kombinieren. Wie lassen sich Übergänge erleichtern? Es kann beispielsweise auch untersucht werden, wie sich das veränderte Zeitregime in der Erwerbsarbeit auf andere Tätigkeitsfelder auswirkt (siehe die Arbeiten von Klenner et al. 2001).

3 Wir verwenden hier für Bürgerengagement den Arbeitsbegriff nicht nur um uns auf gleicher begrifflicher Ebene im Hinblick auf die anderen als Arbeit benannten Tätigkeiten zu bewegen. Es soll damit vielmehr zum Ausdruck gebracht werden, dass Bürgerengagement sowohl in objektiver als auch in subjektiver Sicht eine Arbeitsform darstellt. Theoretisch konsistent wäre es sicher, insgesamt in neutraler Weise den Begriff Tätigkeiten zu verwenden, was jedoch sprachlich weniger elegant ist.

(c) Das Verhältnis der Tätigkeiten im informellen Bereich untereinander ist weitestgehend ungeklärt. Bekannt ist beispielsweise lediglich, dass hohe Belastungen in der Versorgungsarbeit – insbesondere bei Frauen – Engagement in der bürgerschaftlichen Arbeit und in der Eigenarbeit behindern. Wir wissen andererseits, dass das Eingebundensein in Netze der bürgerschaftlichen Arbeit wiederum den Aufwand für die Versorgungsarbeit reduziert. Bürgerschaftliche und Eigenarbeit gehen oftmals Hand in Hand: diejenigen, die in der Eigenarbeit aktiv sind, engagieren sich sehr häufig auch in der bürgerschaftlichen Arbeit.

Die Triade der Arbeit bringt die unter (b) und (c) skizzierten Zusammenhänge zum Ausdruck: den inneren Teil, der die Erwerbsarbeit umfasst, muss man sich um so größer vorstellen, je stärker in einem Land der Transformationsprozess fortgeschritten ist; dieser Anteil kann stagnieren oder aber, wie hier vermutet, auch anteilig schrumpfen – entsprechend vergrößern sich bürgerschaftliche, Versorgungs- und Eigenarbeit (der Doppelpfeil gibt beide Möglichkeiten an). Die nicht formalisierten Tätigkeitsfelder liegen außerhalb des Feldes der Erwerbsarbeit und stehen untereinander in einem unklaren Zusammenhang (deshalb der feine einfache Strich). Man könnte diese Triade nun dergestalt präzisieren, dass man auf der Grundlage von Zeitbudgetstudien in den Feldern die Anteile der Stunden abträgt, die in den Tätigkeiten jeweils verbracht werden und die Felder ihrer Größe entsprechend anpasst. So könnte zum Beispiel auch deutlich gemacht werden, dass die jeweiligen Anteile länderspezifisch variieren. Weitergehend könnte die Triade auch haushaltsbezogen verwendet werden.

Wir wollen mit diesen Überlegungen deutlich machen, dass es sich bei den informellen Tätigkeitsfeldern um einen gesellschaftlichen Bereich handelt, der zweifellos hohe (und sogar steigende) gesellschaftliche Relevanz hat, aber aus einer arbeitssoziologischen Perspektive kaum analysiert wurde; der Erwerbsarbeitsbereich ist vergleichsweise überforscht. In Bezug auf die Wirkungsweise und Potenziale dieser ‚zweiten‘ Ökonomie gibt es überwiegend Vermutungen oder ideologische Visionen – doch kaum empirisch fundierte Aussagen, und es ist relativ viel über Einzelphänomene bekannt (z.B. soziales Ehrenamt) – aber kaum etwas über eine denkbare Zusammenhangslogik zwischen diesen Bereichen. In unseren eigenen Untersuchungen haben wir es uns zur Aufgabe gemacht, einige Teilbereiche in den Blick zu nehmen. Im Mittelpunkt steht das Verhältnis zwischen Erwerbs-, Eigen- und bürgerschaftlicher Arbeit.

4 Zielsetzung und Fragestellung des Forschungsprojektes „Eigenarbeit und bürgerschaftliches Engagement. Exemplarische Fallstudien zur Bedeutung und Wirkungsweise neuer arbeitsgesellschaftlicher Institutionen“

Das Forschungsprojekt geht der Frage nach, ob sich jenseits der Erwerbsarbeit Integrationsformen entwickelt haben, die dem veränderten Stellenwert von Arbeit in den Lebensentwürfen der Beschäftigten und Arbeitsuchenden gerecht werden. Dabei schließen wir uns den Überlegungen im Rahmen der Parallelitätsthese an und gehen davon aus,

dass weder Eigen- noch bürgerschaftliche Arbeit fehlende Erwerbsarbeit ersetzen können. Nur *Kombinationen* von Erwerbsarbeit *und* Eigen- oder bürgerschaftliche Arbeit scheinen tragfähig zu sein und können Veränderungsprozesse im Hinblick auf die gesellschaftliche Organisation von Arbeit in Gang setzen.

Somit geht es – präzisierend formuliert – immer um Integrationsmuster, die unterschiedliche Integrationsformen durch Erwerbsarbeit und Tätigkeiten außerhalb der Erwerbsarbeit umfassen. Im Hinblick auf die Frage nach der Brückenfunktion soll zusätzlich untersucht werden, ob es Arbeitslosen gelingen kann, durch Aktivitäten außerhalb der Erwerbsarbeit Übergangsmöglichkeiten in eine reguläre Beschäftigung zu finden.

In den vergangenen zehn Jahren sind (vor allem in Skandinavien, den Niederlanden, den USA, Kanada und Großbritannien, aber auch in Deutschland) neue Organisationen entstanden, die Tätigkeitsfelder jenseits der Erwerbsarbeit in den Mittelpunkt ihrer Aktivitäten stellen. Zu nennen sind hier vor allem New Work-Zentren, Bürgerhäuser zur Förderung der Eigenarbeit und Freiwilligen-Agenturen, die bürgerschaftliche

Arbeit vermitteln. Deren Ziel ist es, interessierten Personen den Zugang zu Tätigkeitsfeldern außerhalb der Erwerbsarbeit zu erleichtern; oft wird ihnen dabei unterstellt, dass es dadurch zu positiven Arbeitsmarkteffekten komme und dass es ihnen gelingen könnte, Übergänge zwischen unterschiedlichen Tätigkeitsformen zu ermöglichen. In einem ersten Zugang haben wir von ‚arbeitsbezogenen Institutionen‘ gesprochen – unsere ersten Auswertungen im Hinblick auf deren Bedeutung und Wirkungsweise legen es jedoch nahe, in einem umfassenderen Sinne von ‚Infrastruktureinrichtungen‘ zu sprechen; diesen Begriff gilt es an späterer Stelle eingehend zu erläutern und zu präzisieren.

Unsere Vermutung zu Beginn des Forschungsprojekts war, dass von den Infrastruktureinrichtungen wahrscheinlich nur im geringen Maße direkte quantitative Beschäftigungseffekte ausgehen, dass sich durch ihre Aktivitäten aber ein neues Handlungsfeld herausgebildet hat, dass in einem weiteren qualitativen Sinne Integrationsmöglichkeiten bietet. Eine weitere Hypothese war, dass Infrastruktureinrichtungen nur dann ein solches Potenzial entfalten können, wenn sie erstens stabil im sozialen lokalen (regionalen) Gefüge verankert sind und wenn Kooperationen mit reinen arbeitgesellschaftlichen Institutionen, wie Gewerkschaften, Kammern, Arbeitsverwaltung und Unternehmen bestehen; auch eine enge Zusammenarbeit mit der kommunalen Beschäftigungspolitik oder anderen sozialwirtschaftlichen Betrieben (insbesondere Genossenschaften) könnte eher zu direkten Beschäftigungseffekten führen.

Deshalb wollen wir in einem letzten Schritt untersuchen, ob sich in den letzten Jahren – ausgehend von den Infrastruktureinrichtungen – lokale (regionale) Netzwerke, Partnerschaften oder Bündnisse gebildet haben. Insbesondere interessierte uns, in welcher Weise Gewerkschaften oder Betriebsräte involviert sind. Dahinter verbirgt sich die Frage, wie Tätigkeiten jenseits der Erwerbsarbeit in die bestehenden traditionellen Institutionen der Sozial- und Arbeitsmarktpolitik eingebettet werden können.

Zur Beantwortung dieser Fragen und Überprüfung unserer Überlegungen und Forschungsannahmen wurden exemplarische Fallstudien in ausgewählten Organisationen und Regionen durchgeführt. Dabei wurden erstens Infrastruktureinrichtungen aus dem Bereich der Eigenarbeit und des bürgerschaftlichen Engagements untersucht. Im Einzelnen ging es um die Arbeitsweise dieser Einrichtungen, deren (geschlechtsspezifische) Wirkungen auf den lokalen (regionalen) Arbeitsmarkt und auf das Wohnumfeld. Zweitens wurden Nutzerinnen und Nutzer befragt, um deren subjektive Sicht und Motivation zu erfahren. Ergänzt wurde die Studie durch zahlreiche Fach- und Expertengespräche mit unterschiedlichen Akteuren.

5 Der Workshop und seine Ergebnisse

Der Workshop diente einer ersten öffentlichen Reflexion der bisherigen Forschungsergebnisse. Zielsetzung war es, gemeinsam mit Experten und Expertinnen aus Theorie und Praxis die Auswirkungen von Infrastruktureinrichtungen auf den lokalen (regionalen) Arbeitsmarkt zu diskutieren und die Ergebnisse der Forschung und Praxis der Teilnehmerinnen und Teilnehmer im Hinblick auf unsere Auswertungen zu integrieren. Die Ergebnisse dieses fruchtbaren Gedankenaustauschs finden sich in diesem Band.

In dem ersten Beitrag dieses Bandes widmet sich *Irene Kühnlein* zunächst der Begriffsklärung. Sie verdeutlicht, wie schwierig es ist, zu gemeinsam geteilten Begrifflichkeiten zu gelangen, wenn bürgerschaftliches Engagement und mehr noch Eigenarbeit als undifferenzierte Bezeichnungen für ganze Bündel unterschiedlicher Tätigkeiten der informellen Arbeit gebraucht werden. Hinsichtlich der Fragestellung des Workshops zeigt sie auf, inwieweit und unter welchen Voraussetzungen bürgerschaftliches Engagement und Eigenarbeit förderlich sein können in Bezug auf *Beschäftigungsbefähigung*, *Integration* und *Partizipation*.

Die Thematik „Beschäftigung und Dritter Sektor“ steht im Mittelpunkt des Artikels von *Eckhard Priller*. Er analysiert die arbeitsmarktpolitische Relevanz dieses Sektors, zu dem auch jene neuen Organisationen zählen, die innerhalb des Forschungsprojektes näher beleuchtet werden. Priller skizziert den Dritten Sektor als festen Bestandteil des Arbeitsmarktes mit durchaus vorhandenem Wachstumspotenzial und der Fähigkeit, zum Engagement anzuregen. Er verweist jedoch auch auf die Grenzen von Organisationen des Dritten Sektors in Bezug auf ihre beschäftigungspolitischen und zum Engagement anregenden Funktionen.

Eine Analyse des Engagements und Engagementpotenzials, differenziert nach alten und neuen Bundesländern, ist Thema der Ausführungen von *Thomas Gensicke*. Auf Basis des Freiwilligenurveys von 1999, durchgeführt von Infratest Sozialforschung, stellt Gensicke das Engagement und Engagementinteresse in der Bundesrepublik dar, unterschieden unter anderem nach Ost- und Westdeutschland, verschiedenen Gruppen, nach Regionen und Staatsbürgerschaften. Des Weiteren geht Gensicke auf die zugrunde liegenden unterschiedlichen Motivlagen und Erwartungen der Engagierten und der an einem Engagement Interessierten ein.

Ein Beispiel aus der praktischen Arbeit einer Freiwilligenagentur gibt *Marieluise Dulich* von der Agentur Tatendrang in München. Sie beschreibt die Entwicklungen und Veränderungen in der Zielsetzung der Freiwilligenagentur und deren Auswirkungen auf die praktische Arbeit. Sie gibt Auskunft über die konkrete Sozialstruktur der Freiwilligen der Agentur Tatendrang und liefert Beispiele für neu geschaffene Beschäftigungsverhältnisse durch bürgerschaftliches Engagement in München.

Einen etwas anderen Schwerpunkt setzt der Artikel von *Ulla Eberhard* von der Freiwilligenagentur Köln. Sie widmet sich dem Thema Corporate Volunteering in Deutschland. Dabei handelt es sich um das freiwillige Engagement von Unternehmen, die sich jenseits von Spenden und Sponsoring für das soziale Umfeld einsetzen, vor allem aber das bürgerschaftliche Engagement ihrer Beschäftigten initiieren und fördern. Grundlage von Corporate Volunteering sind Partnerschaften zwischen Profit- und Non-Profit-Organisationen, die vermittelt und begleitet werden müssen. Inwieweit Freiwilligenagenturen bei diesem Prozess eine Mittlerfunktion einnehmen können, ist Thema des Beitrags.

Christina Stecker beschäftigt sich in ihrem Artikel mit der so genannten Brückenfunktion, die den Organisationen des Dritten Sektors häufig zugeschrieben wird. Die Brückenfunktion wird meist in der Qualifizierung und dem Erwerb so genannter Lifeskills vermutet. Stecker verdeutlicht, dass theoretisch bislang nicht differenziert und empirisch kaum bekannt ist, für welche Personengruppen und für welche Tätigkeiten das Engagement Übergänge in Erwerbsarbeit erleichtern oder ermöglichen könnte. Diese Differenzierungen werden in ihren Ausführungen sukzessive vorgenommen. Dabei werden zunächst in einer handlungstheoretischen Differenzierung die Motive und Rationalitäten untersucht, die zum Engagement führen können. In einem zweiten Schritt wird eine tätigkeitsspezifische Differenzierung vorgenommen, die dasjenige bürgerschaftliche Engagement herausfiltert, für welches Übergänge zur Erwerbsarbeit überhaupt plausibel sind.

Im letzten Beitrag wird von *Wilgart Müller-Schuchardt* ein Beispiel aus der politischen Praxis dargestellt. Müller-Schuchardt beschreibt den Wettbewerb „Zukunftsbrücke. Neue Wege ins Erwerbsleben“ des Landes NRW, im Rahmen dessen nach freiwilligen Projekten und Initiativen gesucht wurde, die Erwerbslose auf dem Weg zum ersten Arbeitsmarkt unterstützen. Zielsetzung des Wettbewerbs war es zum einen, entsprechende freiwillige Initiativen, ihre Arbeitsweisen und Adressaten besser kennen zu lernen. Zum anderen, ihre Leistungen und ihr Engagement anzuerkennen und zugleich bekannter zu machen, und drittens, dort wo es möglich ist, die freiwilligen Initiativen gegen Arbeitslosigkeit zu unterstützen.

Die unterschiedlichen Beiträge dieses Bandes vermitteln insgesamt einen hervorragenden Einblick in die spannende Diskussion über die Wirkung von Eigen- und bürgerschaftlicher Arbeit auf den lokalen (regionalen) Arbeitsmarkt und damit über ihre Möglichkeiten und Grenzen. Die in diesem Band enthaltenen Sichtweisen der Expertinnen und Experten aus Wissenschaft, Praxis und Politik können und sollen zu einem weiteren Austausch anregen, den wir an anderer Stelle fortführen werden (siehe Arbeitspapier 73).

Literatur

Arendt, H. (1981): *Vita activa oder Vom tätigen Leben*. München.

Beck, U. (Hg.) (2000): *Die Zukunft von Arbeit und Demokratie*. Frankfurt a. M.

Biesecker, A. (2000): *Kooperative Vielfalt und das „Ganze der Arbeit“*. Überlegungen zu einem erweiterten Arbeitsbegriff. In: WZB Papers. Querschnittsgruppe Arbeit und Ökologie, P00-504. Berlin.

- Bonß, W. (2000): Was wird aus der Erwerbsgesellschaft? In: Beck, U. (Hg.): Die Zukunft von Arbeit und Demokratie. Frankfurt a. M., S. 327-415.
- Bonß, W. (1998): Arbeitsmarktbezogene Zukunftsszenarien. (Gutachten im Auftrag der Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen). In: Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen (Hg.): Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit in Deutschland. Entwicklungen, Ursachen und Maßnahmen. Anlageband 3. Zukunft der Arbeit sowie Entkopplung von Erwerbsarbeit und sozialer Sicherheit. Bonn, S. 50-106.
- BMFSFJ (Hg.) (2000) [Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend]: Freiwilliges Engagement in Deutschland: Ergebnisse der Repräsentativerhebung zu Ehrenamt. Freiwilligenarbeit und bürgerschaftlichem Engagement (3 Bände). Stuttgart.
- Brandl, S./Hildebrandt, E. (2002): Zukunft der Arbeit und soziale Nachhaltigkeit. Zur Transformation der Arbeitsgesellschaft vor dem Hintergrund der Nachhaltigkeitsdebatte. Opladen.
- Enquete Kommission ‚Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements‘ Deutscher Bundestag (2002): Bericht. Bürgerschaftliches Engagement: auf dem Weg in eine zukunftsfähige Bürgergesellschaft. Berlin.
- Gorz, A. (1989): Kritik der ökonomischen Vernunft. Berlin.
- Hacket, A./Janowicz, C./Klement, C./Kühnlein, I./Mutz, G. (2002): Erwerbsarbeit, bürgerschaftliches Engagement und Eigenarbeit: Pluralisierung – Entgrenzung – Gestaltung. Endbericht der Münchner Projektgruppe für Sozialforschung (MPS) an den Sonderforschungsbereich 536 ‚Reflexive Modernisierung‘ der DFG. München.
- Huber, J. (1984): Die zwei Gesichter der Arbeit. Ungenutzte Möglichkeiten der Dualwirtschaft. Frankfurt a. M.
- Illich, I. (1979): Das Recht auf schöpferische Arbeitslosigkeit. In: Huber, J. (Hg.): Anders arbeiten – anders wirtschaften. Dualwirtschaft: Nicht jede Arbeit muss ein Job sein. Frankfurt a.M., S. 78-90.
- Jessen, J. (1985): Mythos informelle Ökonomie. In: Leviathan. 13/1985, S. 398-419.
- Klenner, Chr./Pfahl, S./Seifert, H. (2001): Ehrenamt und Erwerbsarbeit – Zeitbalance oder Zeitkonkurrenz? Projektbericht herausgegeben vom Ministerium für Arbeit und Soziales, Qualifikation und Technologie des Landes NRW. Düsseldorf.
- Kühnlein, I. (1997): Weniger Erwerbsarbeit – mehr Eigenarbeit? In: Aus Politik und Zeitgeschichte. B 48-49, S. 41-46.
- Kühnlein, I. (2000): Öffentliche Eigenarbeit in der Neuen Arbeitsgesellschaft. In: Berliner Debatte INITIAL. 11. Jahrgang, Nr. 4, S. 53-62.
- Lutz, B. (1984): Der kurze Traum immerwährender Prosperität. Frankfurt a. M.
- miss (2003): Wirtschaftliche, organisatorische und soziale Aspekte des Dritten Sektors. Bestandsaufnahme, Zustandsbeschreibung und Empfehlung relevanter Handlungs- und Forschungsfelder. Abschlussbericht BMBF-Förderkennzeichen: 01HL0027. München/Berlin.
- Mückenberger, U. (1990): Allein wer Zugang zum Beruf hat, ist frei, sich für Eigenarbeit zu entscheiden. In: Heinze, R. G./Offe, C. (Hg.): Formen der Eigenarbeit. Opladen, S. 197-211.
- Mutz, G. (1997): Zukunft der Arbeit. Chancen für eine Tätigkeitsgesellschaft? In: Aus Politik und Zeitgeschichte. B 48-49, S. 31-40.
- Mutz, G./Kühnlein, I. (1998a): Die Tätigkeitsgesellschaft. In: Universitas. 53, 8, S. 751-758.
- Mutz, G./Kühnlein, I. (1998b): Individualisierung und bürgerschaftliches Engagement in der Tätigkeitsgesellschaft. In: Kistler, E./Noll, H. H./Priller, E. (Hg.): Perspektiven gesellschaftlichen Zusammenhalts. Berlin.
- Mutz, G./Kühnlein, I./Holzer, B. (1998): Struktur der Erwerbsorientierungen und Beschäftigungserwartungen west- und ostdeutscher Erwerbspersonen. (Gutachten im Auftrag der Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen). In: Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit in Deutschland. Entwicklung, Ursachen und Maßnahmen. Anlagenband 1. Zukunft der Arbeit sowie Entkopplung von Erwerbsarbeit und sozialer Sicherung. Bonn.

- Mutz, G./Söker, R. (2003): Lernprozesse im bürgerschaftlichen Engagement. Neue Potenziale für die berufliche Weiterbildung? In: Brödel, Reiner (Hg.) (im erschein): Trends der Weiterbildungsforschung. Opladen.
- Offe, C. (1983): Arbeit als soziologische Schlüsselkategorie? In: Matthes, J. (Hg.): Krise der Arbeitsgesellschaft? Frankfurt a. M./New York.
- Priller, E./Zimmer, A./Anheier, H. K. (1999): Der Dritte Sektor in Deutschland. Entwicklungen, Potenziale, Erwartungen. In: Aus Politik und Zeitgeschichte. B 9, S. 12-21.
- Rifkin, J. (1999): Das Ende der Arbeit und ihre Zukunft. Frankfurt a. M.
- Siebel, W. (1986): Der Mythos Schattenwirtschaft. Die Zeit. Nr. 18 vom 25.04.86, S. 33-36.
- Weizsäcker, E. v./Weizsäcker, Ch. v. (1978): Manifest für ein Recht auf Eigenarbeit. In: Technologie und Politik. Nr. 10.

Beschäftigungsförderung durch bürgerschaftliches Engagement und Eigenarbeit?

1 Einleitung

Der Titel des Workshops in Düsseldorf legte eine auf den ersten Blick eher ungewöhnliche Perspektive an: In den vergangenen Jahren wurden bürgerschaftliches Engagement und Eigenarbeit angesichts eines vor allem durch die Technisierung der Produktion sinkenden Volumens der Erwerbsarbeit und einer gleichzeitig steigenden Zahl von Erwerbspersonen in westlichen Industrienationen üblicherweise eher mit einem möglichen Ersatz für die abnehmende oder nicht mehr bezahlbare Erwerbsarbeit assoziiert. Schließlich – so das zentrale Argument – wird in den Bereichen jenseits der Erwerbsarbeit gesellschaftlich nützliche und wertvolle Arbeit geleistet. Freiwillige unbezahlte Arbeit für die Gemeinschaft oder die Produktion von Gütern jenseits institutionalisierter Rahmenbedingungen scheinen dafür naheliegend. Durch bürgerschaftliches Engagement und Eigenarbeit (dann auch bezeichnet als ‚Ehrenamtliche Tätigkeiten‘ und ‚Eigenleistungen‘) können kostengünstig Produkte und insbesondere Dienstleistungen bereitgestellt werden. Notz (2000, S. 49) karikiert den daraus resultierenden vermeintlichen Königsweg wie folgt: „Wenn es endlich gelänge, weitere ehrenamtliche ‚Potenziale‘ – vor allem unter den jüngeren Menschen – zu gewinnen, könnte man zwei Fliegen mit einer Klappe schlagen: Der Arbeitsmarkt würde entlastet und noch mehr Hilfsbedürftige würden zum Nulltarif versorgt.“

Die damit verknüpften Hoffnungen und auch Befürchtungen sind hoch: Bürgerschaftliches Engagement trage zu einer Förderung des Gemeinwohls bei und schaffe gegenseitiges Vertrauen in der Gesellschaft durch „täglich gelebte Solidarität“ (Presse- und Informationsamt der Bundesregierung 2001, S. 3). Eigenarbeit reduziere die Produktionskosten durch die Auslagerung von Arbeit an die Konsumenten und könne dadurch im besten Falle den Abbau von Arbeitsplätzen verlangsamen oder (dann verstanden als Schwarzarbeit) sie gefährde sogar durch die Hinterziehung von Steuern das System der Erwerbsarbeit.

Aber: ‚Mehr Beschäftigung durch bürgerschaftliches Engagement und Eigenarbeit?‘ Um dieser Frage nachzugehen ist in einem ersten Schritt wichtig, sich genauer damit zu beschäftigen, welche konkreten Tätigkeiten sich eigentlich unter diesen scheinbar so eindeutigen, weil häufig verwendeten Begriffen verbergen.

2 Was sind bürgerschaftliches Engagement und Eigenarbeit?

Bürgerschaftliches Engagement geht über das traditionelle politische oder soziale Ehrenamt im verbandlichen Rahmen hinaus und umfasst auch selbst organisierte Aktivitäten und Projekte (wie Selbsthilfegruppen, Bürgerinitiativen etc.). Wie die aktuelle Studie des BMFSFJ 2000 zeigt, werden (hier unter dem Oberbegriff „Freiwilligenarbeit“) sehr verschiedene Aktivitäten in Sport oder Kultur, in Schulen, Justizbehörden oder Kirchen, für den Natur- und Tierschutz, als berufliche oder politische Interessenvertretung, in Rettungsdiensten bzw. im Gesundheitsbereich zusammengefasst. Die im Jahr 2000 eingesetzte Enquete-Kommission ‚Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements‘ definiert bürgerschaftliches Engagement als ‚alle freiwilligen auf das Gemeinwesen bezogenen Aktivitäten, denen kein Erwerbszweck zugrunde liegt‘.¹

Eine verbindliche Definition des Begriffes „Eigenarbeit“ (s.a. Kühnlein 1997, 2000) erweist sich als noch schwieriger. Eigenarbeit ist ein seit seiner ‚Erfindung‘ Ende der 70er Jahre (Weizsäcker/Weizsäcker 1978, Illich 1979) häufig verwendeter Begriff, sofern es ganz allgemein um ‚Arbeit jenseits des Erwerbsarbeitsystems‘ geht. Von seiner ursprünglichen systemkritischen und emanzipatorischen Bedeutung als „aktiver Konsum- und Produktionsverzicht“ und den „Ersatz von Ware durch eigene Tätigkeiten“ (Illich 1982, S. 52)

¹ www.neuefrankfurterhefte.de

wurde der Begriff angewendet auf eine Vielzahl von „nützlichen Tätigkeiten“ in der Grauzone zwischen Freizeitkonsum und Erwerbsarbeit“ (Offe/Heinze 1990, S. 95).² Die Spannbreite geht von inhaltlichen Bestimmungen wie „Hausarbeit, handwerkliches Do-It-Yourself und Selbsterbringung von Diensten“ (wie Huber 1984, S. 26 definiert) bis hin zu allgemeinen Gleichsetzungen mit informeller Ökonomie, Schattenwirtschaft und Schwarzarbeit. Hinzu kommen Erweiterungen, wie ‚Organisierte Eigenarbeit‘, womit Offe/Heinze (1990) die Tätigkeit in Tauschringen (z.B. LETS) beschreiben, und ‚Öffentliche Eigenarbeit‘ (Mutz et al. 1997, Kühnlein 1997), die in Absetzung zur ‚Privaten Eigenarbeit‘ ein spezifisches Konzept der öffentlichen Bereitstellung von Eigenarbeit im Rahmen von Bürgerhäusern (wie z.B. dem ‚Haus der Eigenarbeit‘ in München) kennzeichnet. In diesem Kontext wurde Eigenarbeit charakterisiert als ‚aus eigenem Antrieb und in eigener Regie für sich selbst tätig sein.‘

Sofern bürgerschaftliches Engagement und Eigenarbeit – wie in vielen der oben genannten Herangehensweisen – letztlich nur Synonyme für den vielfältigen Bereich der nicht formalisierten Arbeit darstellen, ist von ihnen aus rein praktischen Erwägungen kein nennenswertes Beschäftigungswachstum zu erwarten – warum sollten unbezahlt geleistete Arbeiten entlohnt werden? Und: Warum sollte eine Person unbezahlt arbeiten, wenn sie dafür auch Geld bekommen könnte oder gar unfreiwillig aus dem System der bezahlten Arbeit ausgegrenzt wurde?

3 Bürgerschaftliches Engagement und Eigenarbeit als Ersatz für Erwerbsarbeit?

Wissenschaftliche Untersuchungen (BMFSFJ 2000, Mutz et al. 1997) zeigen übereinstimmend, dass selbst bei Arbeitslosen der Ersatz von Erwerbsarbeit (Stichwort: Bürgerarbeit) nicht funktioniert: Sie sind in beiden Bereichen unterrepräsentiert. Sind Bürgerengagement und Eigenarbeit jedoch vor Eintritt der Arbeitslosigkeit bereits in den Alltag integrierte Aktivitäten, dann werden diese auch häufiger fortgesetzt (vgl. BMFSFJ 2000, Erlinghagen 1999, Mutz et al. 1997, Scherhorn 1999). Vor dem Hintergrund dieser Studien muss man davon ausgehen, dass diese Tätigkeiten – selbst bei ‚Zeitwohlstand‘ – nicht dazu geeignet sind, umstandslos an die Stelle von Erwerbsarbeit zu treten.

Allerdings kann das bürgerschaftliche Engagement durchaus eine Brückenfunktion zur Erwerbsarbeit einnehmen. Eine Studie von Dorit Sing weist darauf hin, dass Arbeitslose, „die sich engagiert bzw. in verschiedener Hinsicht ‚aktiv‘ zeigen, leichter eine Wiederbeschäftigung finden“ (Sing 2001, S. 169). Arbeitslose Eigenarbeiter gestalten diese Phasen aktiver und sind weniger demoralisiert (Scherhorn 1999). Hieraus ergeben sich erste Hinweise auf beschäftigungsfördernde Aspekte der hier betrachteten Tätigkeiten – allerdings auf der individuellen Ebene. Diese werden erst erkennbar, wenn eine qualitative Perspektive angelegt wird und die besonderen Eigenschaften dieser Tätigkeiten als andere Arbeitsformen genauer betrachtet werden.

4 Beschäftigungsbefähigung durch bürgerschaftliches Engagement und Eigenarbeit

Interviews mit Engagierten und mit Nutzern des Hauses der Eigenarbeit in München zeigen, dass bürgerschaftliches Engagement und Eigenarbeit Sinnhorizonte, Tätigkeits- und Zeitstrukturen sowie Selbstentfaltung- und Partizipationschancen eröffnen, die sich von den Erfahrungen innerhalb der Erwerbsarbeit deutlich unterscheiden – sogar dann, wenn die konkrete Tätigkeit dieselbe ist. So beschreibt ein professioneller Schreiner seine Eigenarbeit als: „ungebunden von irgendwelchen Vorgaben arbeiten zu können. Nicht angewiesen sein, damit Geld zu verdienen, dass Freiheit und Unabhängigkeit darin steckt, sowohl in der Zeiteinteilung, wann mach ich das, als auch wie mach ich das. Klar, es gibt im Handwerk bestimmte Regeln, aber hier schreibt mir keiner vor, wie ich arbeite. Eigenarbeit ist Freiraum, zu probieren.“

² Sie subsumieren auch das Ehrenamt unter den Begriff ‚Eigenarbeit‘.

Freiwilligkeit und Selbstbestimmtheit („Eigensinn“) der Tätigkeit bieten eine besondere Erfahrungsqualität, die sich in folgenden – eng miteinander verknüpften – Aspekten fassen lässt:

a. Steigerung der Flexibilität:

Durch Eigenarbeit entwickelt sich – in den Worten einer 41-jährigen Verlagskauffrau – ein „Anspruch, selber gestalten. Und auch den Anspruch jetzt, auch in meiner Arbeit, wo ich also schon sage, »Ich möchte auch irgendwo mit gestalten können«. Und das sind so kleine Ansätze, die ich in so planerischen Dingen habe, wo ich erlebt habe, dass ich das umsetzen kann. Und etwas, was mir zuerst nicht gelungen ist, in einem nächsten Schritt dann weiter gestalten kann. Das ist das Entscheidende, dass ich mir einfach zutraue, es muss etwas nicht perfekt sein, ich kann mir dafür auch Zeit lassen. Und auch in der Arbeit, wenn ich erlebe „Das muss so und so sein“, dass ich mir dann denke „Ja, wieso eigentlich?“.

Die dadurch hervorgerufene Ressourcensteigerung führt zu einem größeren Fähigkeitsspektrum, das durchaus auf andere Tätigkeitsfelder generalisiert werden kann, wie eine Sozialpädagogin über ihr Engagement in einem selbstorganisierten Mütterzentrum berichtet: „Ich konnte unheimlich viel ausprobieren immer, das hab ich sehr gemocht, also /.../ich musst nicht perfekt sein, ja, wenn ich irgend einen Kurs geb, so auf'm Markt, dann muss ich gut sein, muss den gut machen, hab aber eigentlich keine Möglichkeit zu lernen, ihn gut zu machen, ja, und weil das einfach so, mehr so selbsthilfemäßig läuft, so, wer was kann, bringt's den anderen bei, war das am Anfang von der Tendenz her, konnte ich da gut alles Mögliche ausprobieren, und hab ganz viel Sachen gemacht, die ich mir nie zugetraut hätte normalerweise, wenn ich da nicht irgendwie reingewachsen wäre, das dann zu tun“.

b. Ein zweiter wesentlicher Aspekt ist das Selbstbewusstsein, sich verschiedene Fähigkeiten anzueignen und daraus auch die Erfahrung zu sammeln, nicht nur in einem Beruf qualifiziert zu sein:

Die Pressesprecherin einer internationalen Firma erzählt: „Im Ehrenamt hab ich die Möglichkeit gehabt, soviel auszuprobieren, wie nirgendwo anders. Niemand anderes hätte mir die Möglichkeit gegeben, ein Sommerfest zu organisieren, weil man in der Wirtschaft immer nachweisen muss, dass man's schon mal gemacht hat, worauf man sich dann immer fragt, wie soll ich das schon mal, also, wie soll ich das denn lernen, wenn ihr immer sagt, ‚Ja, hast du's schon mal gemacht? Nee, wenn du's noch nie gemacht hast, dann kannst du's auch nicht machen.‘ Im Ehrenamt kann man das, man kann in Dinge reinwachsen ... und das Selbstvertrauen, was daraus kommt ein Seminar zu halten, und vor einer Gruppe von zehn Jugendlichen, 20 Jugendlichen, 100 Jugendlichen einen Theaterkurs zu geben, das kann einem niemand nehmen und das hat sicher ganz viel in meinem Berufsleben ausgemacht“.

Die daraus resultierenden Fähigkeiten können durchaus direkt zu einer beruflichen Umorientierung führen, wie dies eine fast 40-jährige, alleinerziehende Mutter von 2 Kindern berichtet, die jetzt freiberuflich von der „Herstellung und Verkauf von Lederartikeln“ lebt: Ihre vorherige Arbeit als Sekretärin sei sehr frustrierend gewesen und sie habe damals viel unter Kopfschmerzen gelitten. In der Papierwerkstatt des Hauses der Eigenarbeit kam sie auf die Idee, Leder zu färben und zu verarbeiten. Die Folge: „Mir ging es mit der Zeit viel, viel besser. Als ich angefangen habe mit den Händen etwas zu tun und etwas zu entwerfen, das hat mir gut getan. Und die Krankheit ist fast von selbst weggegangen. Und dann habe ich mich auch getraut, mich selbstständig zu machen und auch Kinder zu haben.“

c. Kommunikation – soziale Integration:

Die oben bereits erwähnte Pressesprecherin einer internationalen Firma nutzt ihr Engagement gezielt als Weg, Kontakte zu knüpfen: „Wenn ich irgendwo hin ziehe, kaufe ich mir das Stadt-Handbuch oder den Stadtführer mit Szene, was weiß ich Beschreibungen, da stehen auch immer alle ehrenamtlichen Vereinigungen drin, und dann fang ich normalerweise an, geh mal zu deren monatlichen Treffen und kuck mir das an, ob mir das da gefallen würde. Das ist so, wie ich das normalerweise mache.“ -> „weil eigentlich nur im

Austausch mit Anderen hab ich die besten Ideen, .. hab am meisten Spaß und wenn ich zurückblicke, was war so entscheidend in meinem Leben, dann war das immer das Erlebnis mit Anderen“ .

Auch weniger gezielt fördern gemeinsam erbrachte Tätigkeiten jenseits der Erwerbsarbeit Kommunikation und Kontakt:

„Man kommt unter Leute, man kann mit Leuten zusammen irgendwas auf die Beine stellen, und das hat mir immer gut gefallen. Und wenn mich meine Arbeit mal wieder richtig nervt, dann gibt's mir den Glauben an die Menschheit wieder <lacht>, dass es noch andere Arten von Miteinander-Umgehen gibt außer sich gegenseitig eins über die Rübe zu kloppen, also, dass es möglich ist, dass Leute einfach zusammen was entwickeln.“

Öffentliche Eigenarbeit kann – so die Sicht einer Nutzerin – den Platz am Brunnen eines Dorfes ersetzen: „Also da, wo so unkomplizierte Gespräche möglich werden, das ist so meine Phantasie. Weil das ja in der Stadt nicht mehr da ist. Also, wo auch der Aufwand nicht so groß ist, wo man nicht erst 10 Mark Eintritt bezahlen muss, wo die Leute eben nicht gestelzt sind, wo es keine Schichtunterschiede geben würde.“

5 Partizipation durch intrinsische Arbeitsmotivation

Die oben ausgeführten Aspekte entsprechen den Qualifikationen und Anforderungen, die innerhalb einer sich verändernden Arbeitswelt zunehmend Bedeutung erhalten: Flache Hierarchien und Teamarbeit erfordern Selbstorganisation sowie die Übernahme von Verantwortung und zwischenmenschliche Kooperation. Die Erwartungen an Erwerbspersonen zu lebenslangem Lernen, zur Anpassung an flexible Arbeitszeiten und -orte sowie an eine soziale und geographische Mobilität, die gestiegenen Anforderungen an die Kommunikations- und Konfliktlösungskompetenzen („soft skills“) der Beschäftigten oder Fähigkeit zu Perspektivwechseln treten an die Stelle früherer Qualifikationen wie Ausdauer, Beharrungs- oder Anpassungsvermögen.

Ein weiterer wichtiger Aspekt ist eine intrinsisch motivierte Arbeitshaltung, deren Bedeutung gesellschaftlich diesseits und jenseits der Erwerbsarbeit seit der Nachkriegszeit gestiegen ist – Arbeit (und Leben) soll vor allem auch „Spaß“ machen und Selbstverwirklichung ermöglichen. Die Folgen davon sind unter anderem höhere Erwartungen an die Tätigkeit und ein neues „qualitativ verändertes Anspruchsniveau der Arbeitnehmerschaft“ (BAT-Freizeitforschung 2001, S. 14). Eine gängige – aber falsche – Interpretation dieser Entwicklung ist die Gleichsetzung von Spaß mit Unverbindlichkeit, egozentrischen Entscheidungen und der Erwartung von schnelllebigem Vergnügen. Selbstverwirklichung ist jedoch „nicht gleichbedeutend mit einem hedonistischen, auf unmittelbare Bedürfnisbefriedigung ausgerichteten Handeln. Gerade die Mühe, die Zurückstellung eigener unmittelbarer Bedürfnisse bis hin zur Disziplinierung zeichnen im modernen Verständnis das eigentliche menschliche Tun aus. Arbeit, auch wenn sie sich als mühselige Tätigkeit darstellt und einen Aufschub von Bedürfnisbefriedigung verlangt, steht demnach der Selbstverwirklichung nicht im Wege“ (Böhle/Kratzer 1999, S. 279).

Vor diesem Hintergrund haben bürgerschaftliches Engagement und Eigenarbeit (in der hier verstandenen qualitativen Bedeutung) zwar keine direkte Auswirkung auf die Beschäftigungslage, sie tragen aber erheblich zu einer besseren individuellen Beschäftigungsbefähigung bei. Eine Angleichung dieser Tätigkeiten an das System der Erwerbsarbeit (z. B. durch bessere Entlohnung) würde genau diese Effekte nivellieren – wichtiger dagegen ist die verstärkte Förderung des Zugangs zu diesen Tätigkeiten, zum Beispiel durch Vermittlungsinstitutionen, wie Freiwilligenagenturen, oder durch eine stärkere Integration dieser Tätigkeiten in das Arbeits- und Bildungssystem (etwa durch Corporate Volunteering oder soziales Lernen).

Denn: „Es ist vielleicht der Unterschied zwischen dem Müssen und dem Können“, der die Fähigkeit zu aktiver Gestaltung und einer Vielfalt von intrinsischen Kompetenzen (und zur Entwicklung einer well rounded personality – wie es viele amerikanische Engagierte ausdrücken) schafft.

Literatur

- Böhle, F./Kratzer, N. (1999): Eine Betrachtung ehrenamtlicher Tätigkeit aus arbeitssoziologischer Sicht. In: Kistler, E./Noll, H.-H./Priller, E. (Hg.): Perspektiven gesellschaftlichen Zusammenhalts. Berlin, S. 275-290.
- Heinze, R. G./Offe, C. (Hg.): Formen der Eigenarbeit. Theorie, Empirie, Vorschläge. Opladen.
- Illich, I. (1979): Das Recht auf schöpferische Arbeitslosigkeit. In: Huber, J. (Hg.): Anders arbeiten – anders wirtschaften. Dualwirtschaft: Nicht jede Arbeit muss ein Job sein. Frankfurt a. M., S. 78-90.
- Huber, J. (1984): Die zwei Gesichter der Arbeit. Ungenutzte Möglichkeiten der Dualwirtschaft. Frankfurt a. M.
- Institut für Freizeitwirtschaft (1998): Marktanalyse Do-It-Yourself. München.
- Klenner, Ch./Pfahl, S./Seifert, H. (2001): Ehrenarbeit und Erwerbsarbeit – Zeitbalance oder Zeitkonkurrenz? Forschungsprojekt im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Qualifikation und Technologie des Landes Nordrhein Westfalen. Düsseldorf.
- Kühnlein, I. (1997): Weniger Erwerbsarbeit – mehr Eigenarbeit? Chancen und Potenziale Öffentlicher Eigenarbeit. In: Aus Politik und Zeitgeschichte. B 48-49/97, S. 41-46.
- Kühnlein, I. (2000): Öffentliche Eigenarbeit in der Neuen Arbeitsgesellschaft. In: Berliner Debatte INITIAL. Zeitschrift für sozialwissenschaftliche Debatte. Jahrgang 11, Heft 4, S. 53-62.
- Kühnlein, I./Böhle, F. (Hg.) (2002): Motive und Motivationswandel des bürgerschaftlichen Engagements. In: Enquete Kommission ‚Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements‘ Deutscher Bundestag (2002): Bericht. Bürgerschaftliches Engagement: auf dem Weg in eine zukunftsfähige Bürgergesellschaft. Berlin.
- Meulemann, H. (1999): Der Wert Leistung in Deutschland 1956-1996. In: Glatzer, W./Ostner, I. (Hg.): Deutschland im Wandel. Opladen, S.115-130.
- Müller-Kohlenberg, H. (2000): „... hilfreich und gut!“ – Die Kompetenz der Laien im psychosozialen Bereich. In: Diözesan-Caritasverband für das Erzbistum Köln (Hg.): Laienkompetenz. Wirksame Arbeit von Ehrenamtlichen in psychosozialen Handlungsfeldern. Schriftenreihe des Diözesan-Caritasverbandes für das Erzbistum Köln e.V. Köln, S. 19-35.
- Mutz, G./Kühnlein, I./Burda-Viering, M./Holzer, B. (1997): Eigenarbeit hat einen Ort. Öffentliche Eigenarbeit im HEi. München.
- Offe, C./Heinze, R. G. (1990): Organisierte Eigenarbeit. Das Modell Kooperationsring. Frankfurt a. M.
- Rosenblatt, B. v. (2000): Der Freiwilligensurvey 1999: Konzeption und Ergebnisse der Untersuchung. In: BMFSFJ (Hg.): Ergebnisse der Repräsentativerhebung 1999 zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftlichem Engagement. Bd. 1. Stuttgart, S. 31-134
- Scherhorn, G. (unter Mitarbeit von Dahm, P.) (1999): Die andere Arbeit. Untersuchungen über Eigenarbeit und Subsistenz. Unveröffentlichter Abschlussbericht an die Hans Böckler Stiftung. Wuppertal.
- Sing, D (2001): Ehrenamtliches Engagement von Frauen als Arbeitsmarktstrategie? In: WSI-Mitteilungen 03. Jg. 54, S. 165-171.
- Weizsäcker, E. v./Weizsäcker, Ch. v. (1978): Manifest für ein Recht auf Eigenarbeit. In: Technologie und Politik, Nr. 10.

Beschäftigung und Dritter Sektor

1 Einleitung

Die Thematik „Dritter Sektor und Beschäftigung“ ist vielschichtig und lässt sich in mehrfacher Hinsicht behandeln. Bei den Betrachtungsperspektiven kann unterschieden werden zwischen der individuellen Ebene (Beschäftigung einzelner Personen), jener der einzelnen Organisationen des Dritten Sektors (Beschäftigungsverhältnisse nach Anzahl und Charakteristiken) und der gesamtsektoralen Ebene, die eine Betrachtung der Nonprofit-Organisationen als Dritter Sektor vornimmt.

Der Dritte Sektor ist durchaus in der Lage, und praktiziert dies auch stets neu, aktuelle gesellschaftliche Fragestellungen aufzugreifen und auf diese entsprechend zu reagieren. Zu den besonders heiß diskutierten Problemen im Rahmen der Debatten um den Dritten Sektor gehören das der Beschäftigung und des bürgerschaftlichen Engagements.

Nach der Definition eines in den letzten Jahren entstandenen erweiterten Arbeitsbegriffs enthält Arbeit nicht nur die Komponente Erwerbsarbeit, sondern auch die Versorgungsarbeit, Gemeinschaftsarbeit und Eigenarbeit. Im Dritten Sektor findet man gleich zwei dieser Komponenten – sowohl Erwerbsarbeit in Form der in den Nonprofit-Organisationen hauptamtlich Beschäftigten als auch Gemeinschaftsarbeit in Form der ehrenamtlich und sonstigen freiwillig Tätigen.

In den aktuellen Debatten erhalten Organisationen, die weder Marktunternehmen sind noch zum Staat gehören und zusammengefasst als „Dritter Sektor“ bezeichnet werden, eine zunehmende Aufmerksamkeit. Dem Sektor wird gegenwärtig immer stärker die Rolle eines Hoffnungsträgers für einen zukunftsweisenden gesellschaftlichen Strukturwandel, für die Schaffung neuer Arbeitsplätze angesichts der massiven Arbeitsplatzverluste in der Wirtschaft und im öffentlichen Bereich und für die Erneuerung der zivilgesellschaftlichen Infrastruktur einer modernen Gesellschaft zugewiesen (vgl. Priller/Zimmer 2001a).

Wenn es um die Schaffung neuer Arbeitsplätze geht, ist vom Dritten Sektor als einer Jobmaschine die Rede, einem Hoffnungsträger für mehr Beschäftigung, einem Ort der „Zukunft der Arbeit“ oder einem Organisator der „Bürgerarbeit“ (vgl. Betzelt/Bauer 2000, S. 5). Gleichzeitig sieht man in diesem Sektor Potenziale für neue Beschäftigungsmodelle oder eine „neue, schöne Arbeit“ (Bergmann 2000). Unter dem Gesichtspunkt der hohen und vielschichtigen Erwartungen stellt sich die Frage, inwieweit diese gerechtfertigt sind und ob der Dritte Sektor sie erfüllen kann.

An dieser Stelle ist hervorzuheben: Beim Dritten Sektor handelt es sich nicht in erster Linie um ein Beschäftigungsprogramm, sondern seine Organisationen begründen ihre Existenz ganz allgemein aus der Nachfrage nach Gütern und Leistungen, deren Bereitstellung zu einer Verbesserung der Lebensqualität im weitesten Sinne führt. Dabei können Aspekte der Pflege und Betreuung, der solidarischen Hilfe und Unterstützung, der Eigeninitiative für eine selbstbestimmte und selbstgestaltete Freizeit ebenso eine Rolle spielen wie der Ausgleich von infrastrukturellen Defiziten oder von Formen der Armut, Ausgrenzung und fehlender Integration.

Was ist unter dem Dritten Sektor zu verstehen? Eine kurze Begriffsklärung ist erforderlich, um eine Abgrenzung zu anderen Begriffen wie Informeller Sektor, Drittes System, Sozialwirtschaft, Schattenwirtschaft usw. mit im Auge zu behalten. Beim Dritten Sektor handelt es sich um jenen Bereich zwischen Staat und Markt, der durch das breite Spektrum gemeinnütziger Organisationen, angefangen bei den karitativen Einrichtungen, über Vereine im Bereich Sport und Kultur bis hin zu Selbsthilfegruppen und Initiativen in den Bereichen Umwelt und Internationales gebildet wird (vgl. Zimmer/Priller 2001). Zum Dritten Sektor gehören Organisationen, die formell strukturiert, organisatorisch unabhängig vom Staat und nicht gewinnorientiert sind. Diese Organisationen werden eigenständig verwaltet, sind keine Zwangsverbände und werden

zumindest zu einem gewissen Anteil durch freiwillige Beiträge in Form von Geld- oder Zeitspenden getragen (vgl. Salamon/Anheier 1992).

Vor allem in den Rechtsformen von Vereinen, Verbänden, Stiftungen sowie in der Form der gemeinnützigen GmbH sind diese Organisationen in Deutschland im Alltag durchaus ständig präsent. Sie treten uns als Wohlfahrtsverbände, gemeinnützige Einrichtungen im Kultur- und Freizeitbereich, als Entwicklungshilfe- und Umweltorganisationen, Verbraucher- und Interessenverbände, staatsbürgerliche Vereinigungen, Stiftungen sowie andere nicht-staatliche Organisationen entgegen.

2 Umfang und Entwicklung von Beschäftigung im Dritten Sektor

Beim Dritten Sektor handelt es sich international und auch in Deutschland um einen Bereich von beachtlicher Größe. Dies ist stets zu betonen, denn im amtlichen statistischen System taucht dieser Bereich nicht auf oder wird anderen Kategorien zugeschlagen.

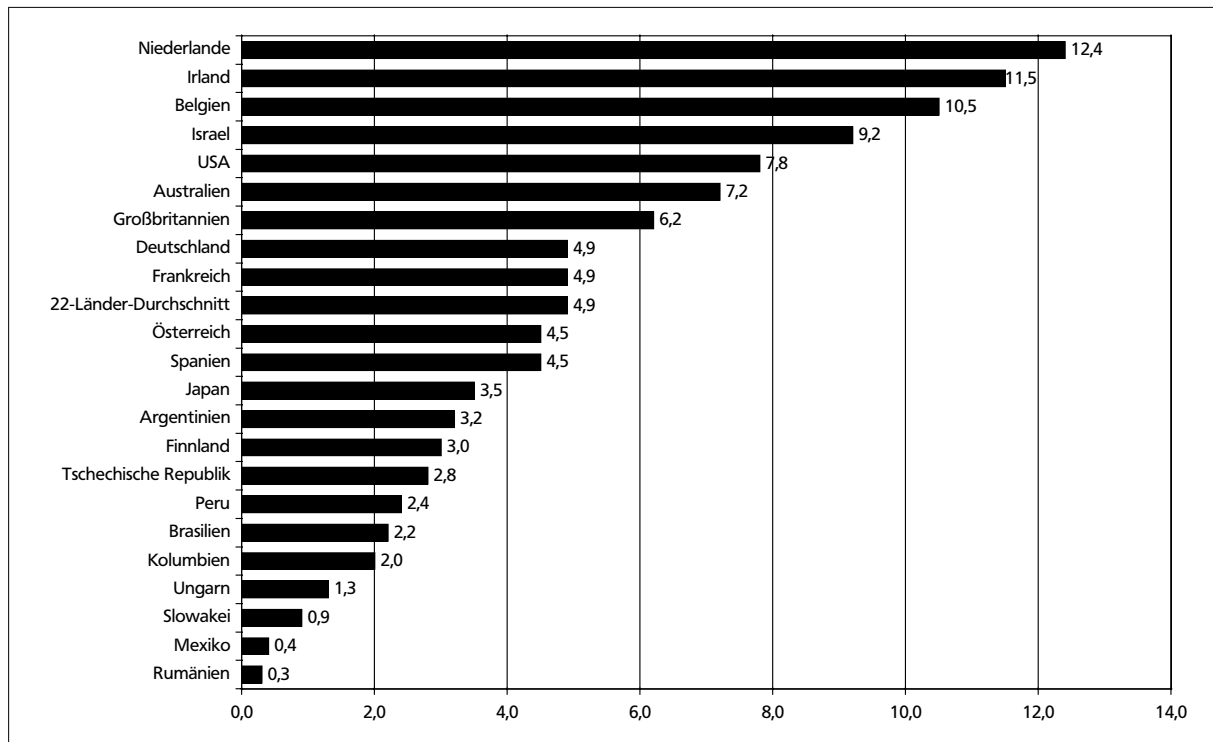
In Relation zur Gesamtbeschäftigung der im Johns Hopkins Comparative Nonprofit Sector Project¹ untersuchten 22 Länder waren fast fünf Prozent der Erwerbstätigen außerhalb der Landwirtschaft in regulären Arbeitsverhältnissen beschäftigt. In Deutschland beschäftigte der Sektor zu diesem Zeitpunkt 2,1 Millionen Menschen.

Für die einzelnen Länder ergibt sich ein durchaus differenziertes Bild (vgl. Abbildung 1). In diesem Zusammenhang ist festzuhalten: Obwohl die Beschäftigungsanteile national sehr unterschiedlich sind, ist die wirtschaftliche und arbeitsmarktpolitische Bedeutung des Dritten Sektors in allen untersuchten Ländern weit aus größer, als man bisher angenommen hatte.

Deutschland nimmt im 22-Länder-Vergleich eine Position ein, die 1995 genau dem Durchschnitt entsprach. Die Ergebnisse zeigen auch, dass nicht die Vereinigten Staaten, wie man lange Zeit vermutete, über den verhältnismäßig größten Nonprofit-Sektor verfügten. Vielmehr lagen hier kleine westeuropäische Länder – die Niederlande, Irland und Belgien – vorn. Der Grund für die Spitzenposition dieser Länder – so ein weiteres wichtiges Ergebnis – ist vor allem in der engen Kooperation zwischen Staat und Drittem Sektor in diesen Ländern zu sehen. Sie erstreckt sich auf das gesamte Spektrum der Tätigkeitsfelder der Nonprofit-Organisationen. In Deutschland bleibt diese enge Kooperation vor allem auf die Bereiche Gesundheitswesen und Soziale Dienste beschränkt.

1 Das Projekt wurde von der Johns Hopkins-Universität in Baltimore (USA) initiiert und seit 1990 koordiniert. Es erfasst den Dritten Sektor in ausgewählten Ländern quantitativ in seiner ökonomischen Struktur (Beschäftigte, Ehrenamtliche, Tätigkeitsspektrum, Leistungsumfang, Finanzvolumen, Quellen und Verwendung der finanziellen Mittel) und qualitativ in seinen historischen, gesellschaftlichen und politischen Dimensionen (vgl. Salamon/Anheier 1999; Priller/Zimmer 2001a). Die deutsche Teilstudie in der zweiten Projektphase wurde von Annette Zimmer (Universität Münster) und Eckhard Priller (WZB) geleitet. Durch die Unterstützung der Hans Böckler Stiftung konnte u.a. das Teilprojekt „Arbeitsplatzressourcen im Nonprofit-Sektor – Beschäftigungspotenziale, -strukturen und -risiken realisiert und eine Organisationserhebung durchgeführt werden (Zimmer/Priller 1999).

Abb. 1: Anteil der Beschäftigten des Nonprofit-Sektors an der Gesamtbeschäftigung 1995, für 22 Länder



Quelle: Johns Hopkins Comparative Nonprofit Sector Project

Die hohe, zunehmende arbeitsmarktpolitische Relevanz des deutschen Nonprofit-Sektors zeichnet sich auch in der langfristigen Retrospektive ab. Damit kann gleichzeitig ein häufig verwendetes Argument, dass die Zunahme der Arbeitsplätze lediglich auf den Abbau von Arbeitsplätzen im öffentlichen Bereich zurückzuführen sei, widerlegt werden. Wenn man den Zeitraum zwischen 1960 und 1990 vergleicht, zeigt sich im Dritten Sektor eine kontinuierliche Beschäftigungszunahme auf hohem Niveau, die diejenige des öffentlichen Sektors deutlich übertrifft.

Zudem liegt die Beschäftigungszunahme in den Nonprofit-Organisationen von 1990 bis 1995 merklich über dem in diesem Zeitraum eingetretenen Beschäftigungsrückgang im öffentlichen Sektor. Folglich sind im Dritten Sektor in dieser Zeit bedeutend mehr Arbeitsplätze entstanden, als im öffentlichen Sektor abgebaut wurden. Allerdings sind dabei gewisse Kompensationsprozesse nicht auszuschließen, bei denen Nonprofit-Organisationen gerade in jene Bereiche vorstoßen, aus denen sich der Staat zurückzieht. Nicht zuletzt darf dieser Prozess den Nonprofit-Organisationen nicht negativ angelastet werden, sondern er ist als Ausdruck ihrer Flexibilität und Innovationsfähigkeit zu betrachten.

Die Beschäftigungsdynamik des Nonprofit-Sektors hält, wie jüngere Analysen zeigen, weiter an. Nach der Gesamtstatistik der Einrichtungen und Dienste der Freien Wohlfahrtspflege (Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege 2001, S. 8) ist die Anzahl der Beschäftigten der Freien Wohlfahrtspflege (Arbeiterwohlfahrt, Deutscher Caritasverband, Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband, Deutsches Rotes Kreuz, Diakonisches Werk der EKD, Zentralwohlfahrtsstelle der Juden in Deutschland e.V.) zu Beginn des Jahres 2000 im Vergleich zu 1996 um knapp vier Prozent (44.355 Beschäftigte) gestiegen. Die Zahl der Teilzeitbeschäftigten erhöhte sich dabei um über 20 Prozent (81.444 Beschäftigte), während die Zahl der Vollzeitbeschäftigten um etwas über fünf Prozent sank. Im Jahre 2000 waren damit in diesen Organisationen insgesamt 1.164.329 hauptamtliche Mitarbeiter/-innen beschäftigt, davon mehr als zwei Fünftel (477.653) als Teilzeitarbeitskräfte (ebenda, S. 7).

Ein weiteres Wachstum des Nonprofit-Sektors belegt ebenfalls eine Studie auf der Grundlage von Auswertungen des IAB-Betriebspanels. Demnach hat sich die Zahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäf-

tigten in diesem Bereich zwischen Mitte 1999 und Mitte 2000 um beachtliche vier Prozent in Deutschland erhöht (vgl. Dathe/Kistler 2002, S. 22).

3 Struktur des Dritten Sektors in Deutschland

Der deutsche Nonprofit-Sektor wird hinsichtlich seiner Zusammensetzung von den Bereichen Gesundheitswesen und Soziale Dienste dominiert (vgl. Tabelle 1). Fast jeder dritte Arbeitsplatz befand sich 1995 im Bereich des Gesundheitswesens, und jede dritte Mark wurde dort ausgegeben. Für den Bereich der Sozialen Dienste war dies etwas mehr als jeder dritte Arbeitsplatz und jede vierte Mark.

Tabelle 1: Beschäftigung im Nonprofit-Sektor 1990 und 1995 (Basis Vollzeitäquivalente)

Bereich	1990		1995		Veränderung Beschäftigte 1990-1995 (in Prozent)
	Beschäftigte	Anteil am NPO-Sektor (in Prozent)	Beschäftigte	Anteil am NPO-Sektor (in Prozent)	
Kultur und Erholung	64 350	6,3	77 350	5,4	20,2
Bildung und Forschung	131 450	12,9	168 000	11,7	27,8
Gesundheitswesen	364 100	35,8	441 500	30,6	21,3
Soziale Dienste	328 700	32,3	559 500	38,8	70,2
Umwelt- und Naturschutz	2 500	0,2	12 000	0,8	387,4
Wohnungswesen und Beschäftigung	60 600	5,9	87 850	6,1	45,0
Bürger- und Verbraucherinteressen	13 700	1,3	23 700	1,6	73,3
Stiftungen	2 700	0,3	5 400	0,4	101,0
Internationale Aktivitäten	5 100	0,5	9 750	0,7	89,8
Wirtschafts- und Berufsverbände	44 800	4,4	55 800	3,9	24,5
Insgesamt	1 018 000	100	1 440 850	100	41,5

Datenbasis: Johns Hopkins Comparative Nonprofit Sector Project, Teilstudie Deutschland

Die interne Strukturierung und Zusammensetzung des Sektors veränderte sich von 1990 bis 1995 nur geringfügig. Gleichwohl lassen sich hinsichtlich der Bereiche Gesundheitswesen und Soziale Dienste gewisse Verschiebungen in der Gewichtung feststellen. Vor allem im Hinblick auf die Beschäftigten befindet sich der Bereich Soziale Dienste auf Wachstumskurs, während im Gesundheitswesen Einbußen zu verzeichnen sind. Diese strukturellen Effekte sind auf Veränderungen staatlicher Rahmenbedingungen sowie auf die Situation in den neuen Bundesländern zurückzuführen. Zum einen wirkten Maßnahmen der Gesundheitsreform eher bremsend auf einen Anstieg der Beschäftigung in diesem Bereich. Zum anderen dürfte sich der höhere Anteil öffentlicher Trägerschaften im Gesundheitswesen der neuen Bundesländer auswirken. Gleichzeitig haben der transformationsbedingte gesellschaftliche Umbau und die Zunahme sozialer Problemlagen in Ostdeutschland sowie die steigende Nachfrage nach persönlichen Dienstleistungen in Ost und West zu einem relativ starken Anstieg der Beschäftigung im Bereich Soziale Dienste geführt.

Es wäre hingegen nicht korrekt, ein Bild des Nonprofit-Sektors zu zeichnen, das nur eine Erfolgsbilanz wiedergibt. Die Tätigkeit der meisten Organisationen erfolgt durchaus in dem Spannungsfeld einer ungesicherten Perspektive und unter dem Druck der stetigen Mittelbeschaffung. Von den drei Finanzierungs-

quellen (Zuwendungen des Staates, eigenerwirtschaftete Mittel und Spenden) dominieren in Deutschland die staatlichen Mittel (64 %) bei der Finanzierung der Organisationen. Der Anteil staatlicher Mittel ist allerdings in den 90er Jahren zurückgegangen und die Praxis der nur kurzfristigen Mittelbereitstellung erschwert die Planbarkeit der Tätigkeit der Nonprofit-Organisationen.

Betrachtet man die Veränderungen der Beschäftigungsverhältnisse, so wird deutlich, dass die Zuwächse vorrangig in den Bereichen Teilzeitarbeit, Honorartätigkeit und zunehmend bei der geringfügigen Beschäftigung eintraten.

Für Umweltorganisationen (um einen in den letzten Jahren besonders dynamisch gewachsenen Bereich herauszugreifen), aber auch für die Gesamtheit der Nonprofit-Organisationen, hält der Trend zur Flexibilisierung der Beschäftigungsverhältnisse weiter an (vgl. Tabelle 2).

Tabelle 2: Erwartete Veränderungen in den Beschäftigungsformen (in Prozent)

	Zunahme		Abnahme		Keine Veränderung	
	Umwelt-org.	NPO-insgesamt	Umwelt-org.	NPO-insgesamt	Umwelt-org.	NPO-insgesamt
Vollzeit	17	22	33	53	50	25
Teilzeit	59	66	14	16	27	18
Geringfügige Beschäftigung	45	48	15	12	40	41
Honorar	58	61	11	10	32	29

Datenbasis: WWU Münster/WZB – Organisationserhebung 1998

Diese Dynamik eröffnet gleichermaßen Chancen und Risiken. Die Chancen können darin gesehen werden, dass im Dritten Sektor neue Tätigkeitsfelder und Bereiche für mehr Beschäftigung erschlossen werden, die auch jenseits der bisherigen Felder von Erwerbsarbeit angesiedelt sind. Auf der anderen Seite entstehen durch die Ausweitung eher prekärer Beschäftigungsformen Risiken einer unzureichenden finanziellen und sozialrechtlichen Absicherung. Wie über eine Mindestausstattung der Organisationen und eine Mindestsicherung der Beschäftigten verhindert werden kann, dass sich der Dritte Sektor zum Billiglohnsektor entwickelt, ist deshalb eine wichtige aktuelle Fragestellung.

Eine besondere Wertschätzung erfahren die Organisationen des Dritten Sektors als Übergangsarbeitsmarkt, Beschäftigungsbrücke und Wiedereinstiegs-Arbeitsmarkt (vgl. Schmid 1999). Die Spezifik der Nonprofit-Organisationen, die sich u.a. in ihrer Wertorientiertheit und Leitbildbindung äußert (vgl. Priller/Zimmer 2001b, S. 163), bietet bestimmte Möglichkeiten, Übergänge zwischen unterschiedlichen Formen der Erwerbsarbeit sowie zwischen spezifischen Phasen des Lebenszyklus zu nutzen. Damit können bestimmte Zeiten von Arbeitslosigkeit überbrückt werden oder Frauen können nach der „Kinderphase“ ein „familienverträgliches“ Beschäftigungsverhältnis eingehen. Älteren Erwerbstätigen bietet sich die Chance, vorhandene Fähigkeiten, Kenntnisse und Lebenserfahrung am Ende ihrer Erwerbstätigkeit in einem Bereich anzuwenden, der dem Druck und straffen Regime der Wirtschaftsunternehmen nicht so stringent unterworfen ist. Allerdings ist der Dritte Sektor kein Bereich mit niedrigen Qualifikationsanforderungen und geringeren Leistungsansprüchen. Die Tendenz gestiegener Professionalisierung in Nonprofit-Organisationen führt auch in diesen Bereichen zu höheren Anforderungen. Generelle Idealisierungen, dass es sich hier um einen weniger auf Einsatz und Effizienz ausgerichteten Bereich handelt, sind deshalb für den Nonprofit-Sektor nicht angebracht. Zwar ist der Einsatz flexibler Arbeitszeitregelung, vor allem die tägliche und wöchentliche Arbeitszeitflexibilisierung, positiv herauszustellen, die von drei Vierteln der Organisationen (75 %) zumindest in Einzelfällen bei ihren Beschäftigten praktiziert wurde. Von anderen Instrumenten der Arbeitszeitflexibilisierung, wie etwa Zeitkonten, Arbeitsplatzteilung, Jahres- oder Lebensarbeitszeit, machte man bisher jedoch kaum Gebrauch. Defizite lassen sich auch im Hinblick auf eine familienfreundliche Gestaltung des Arbeitsplatzes feststellen. Obgleich die Beschäftigungsstruktur der Nonprofit-Organisationen überwiegend

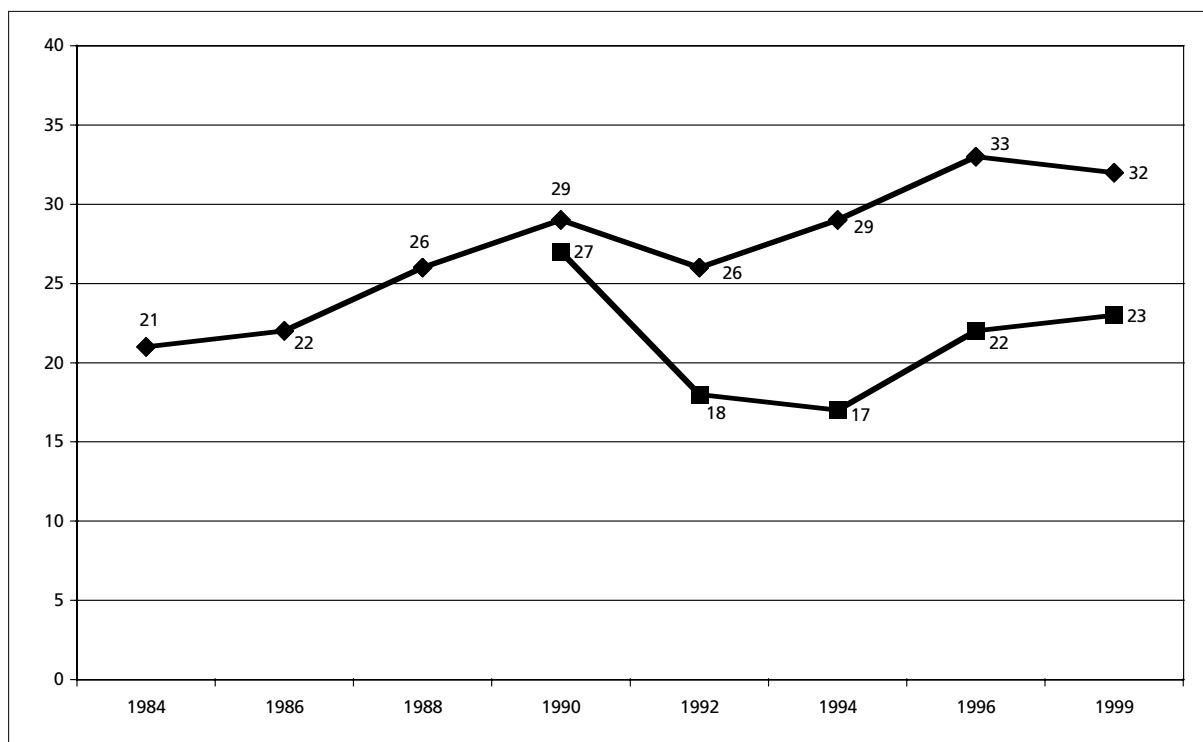
weiblich ist und sich durch einen Frauenanteil von 65 Prozent auszeichnet, bot weniger als jede dritte Organisation (29 %) familienfreundliche Leistungen an. Am häufigsten wurden diese in den Bereichen Gesundheitswesen und Bildung (44 %) eingesetzt, wo große Organisationen dominieren und mehrheitlich Frauen arbeiten. Als Instrumente von familienfreundlichen Leistungen wurden vor allem die „bevorzugte Neueinstellung von Frauen“ (45 %) und „Hilfestellung nach Kinderpause“ (37 %) genannt. Dagegen wurden eine Frauenquote (11 %), ein Frauenförderplan (9 %) und die Möglichkeit der Telearbeit (17 %) von den Organisationen bisher kaum in Betracht gezogen (Zimmer/Priller/Hallmann 2001, S. 220).

5 Ehrenamtliches Engagement in Dritte-Sektor-Organisationen

Im Unterschied zu Unternehmen in der Wirtschaft zeichnet sich die Tätigkeit von Nonprofit-Organisationen durch das Nebeneinander von hauptamtlichen Beschäftigten sowie von Ehrenamtlichen und sonstigen freiwillig und unbezahlt Tätigen aus. Ausgehend vom erweiterten Arbeitsbegriff spielt also bei den Organisationen neben der Erwerbsarbeit die „Gemeinschaftsarbeit“ eine besondere Rolle. Ehrenamtliche sind nicht nur per se fester Bestandteil der Nonprofit-Organisationen, sondern sie stellen eine wesentliche Ressource, ein wichtiges Potenzial zur Lösung der Aufgaben dar und sind als Initiator für die weitere Tätigkeit der Organisationen unverzichtbar.

Gleichzeitig bietet die ehrenamtliche Tätigkeit für den Einzelnen selbst Vorteile. Sie sind u.a. an den verschiedenen Wechselwirkungen zwischen Erwerbsarbeit und ehrenamtlicher Tätigkeit ersichtlich. Dies könnte dazu beigetragen haben, dass das ehren- oder bürgerschaftliche Engagement in den letzten Jahrzehnten in Deutschland weiter angestiegen ist (vgl. Abbildung 2).

Abb. 2: Ehrenamtliche Tätigkeit in Deutschland – 1984 bis 1999 (Anteil der Befragten mit ehrenamtlicher Tätigkeit in Vereinen, Verbänden oder Sozialen Diensten) – in Prozent -



Datenbasis: SOEP 1984-1999

Gleichzeitig wird deutlich, dass die Wechselwirkungen zwischen dem bürgerschaftlichen Engagement in den Organisationen und der Erwerbsarbeit der Ehrenamtlichen sehr eng sind.

Bei der Untersuchung der Schnittstellen zwischen Engagement und Erwerbsarbeit kristallisieren sich anhand qualitativer Fallstudien fünf Typen der Verbindung heraus (Schumacher 1999):

Erster Typ: Die Verbindung ist durch eine *wechselseitige Verstärkung* geprägt, bei der ein intensiv ausgeübtes Engagement mit einer starken Orientierung an den beruflichen Inhalten und mit einem hohen Einsatz in der Erwerbsarbeit einhergeht.

Zweiter Typ: Das Engagement ist hier eine *Ergänzung* im Sinne einer sinnvollen Freizeitbeschäftigung.

Dritter Typ: Das Engagement wird in Phasen von Erwerbslosigkeit ausgeübt und bietet einen sozialen und inhaltlichen Ausgleich für ein fehlendes berufliches Umfeld. Es kann auch dem (Wieder-)Einstieg in den Ersten oder Zweiten Arbeitsmarkt und damit als *Überbrückung* dienen.

Vierter Typ: In einem Beschäftigungsverhältnis, das nicht den individuellen Ansprüchen genügt und keine zufriedenstellende Ausübung von Kompetenzen ermöglicht, erfüllt das Engagement die Funktion des *Ausgleichs*.

Fünfter Typ: Ehrenamtliche Tätigkeit kann in bestimmten Lebensabschnitten, z.B. im Ruhestand oder vor dem eigentlichen Erwerbsleben eine *alternative Aufgabe sein*.

Die Unterschiede zwischen den ermittelten Typen des Ehrenamts verdeutlichen, dass es *das* Engagement *an sich* nicht gibt, sondern dass dieses je nach Interesse, persönlichen Ressourcen und Lebenslage unterschiedliche Formen annimmt.

6 Perspektiven

Dritte-Sektor-Organisationen sind ein fester Bestandteil des Arbeitsmarkts. Die allgemeinen gesellschaftlichen Entwicklungstendenzen sowie die bisherige Beschäftigungsentwicklung in diesem Bereich lässt hier künftig weiteres Wachstum erwarten. Der Trend zur flexibilisierten Beschäftigung birgt gleichzeitig Gefahren eines verstärkten Entstehens prekärer Arbeitsverhältnisse in sich.

Die Organisationen im Dritten Sektor stellen einen wichtigen Rahmen und die Infrastruktur für Engagement dar. Sie können künftig als „aktivierende Organisationen“ weiteres Engagement anregen und individuelle Kompetenzbildung unterstützen. Dabei gestalten sich die Zusammenhänge zwischen Erwerbsarbeit und ehrenamtlicher Tätigkeit durchaus eng. Neben der Option des wechselseitigen Ersetzens besteht die Möglichkeit des gleichzeitigen Wachstums beider Tätigkeitsformen. Weiterhin kann die Zunahme von Engagement neue Arbeitsplätze schaffen. Die Erwerbsarbeit befindet sich hier praktisch im Schlepptau ehrenamtlicher Arbeit.

Allerdings stoßen Nonprofit-Organisationen sowohl in ihrer beschäftigungspolitischen als auch in ihrer Engagement aktivierenden Funktion durchaus an Grenzen. Trotz hoher Akzeptanz in der Öffentlichkeit ist gegenwärtig ihre rechtliche und finanzielle Unabhängigkeit vom Staat eingeschränkt. Bürokratische Regelungen und formale Hürden behindern die Tätigkeit der Organisationen ebenso wie zunehmender Konkurrenzdruck und eine latent problematische Finanzsituation. Reformen für den Dritten Sektor sind deshalb auf die Tagesordnung zu setzen.

Literatur

Betzelt, S./Bauer, R. (2000): Nonprofit-Organisationen als Arbeitgeber. Opladen.

Bergmann, F. (1997): Die Neue Arbeit: Skizze mit Vorschlag. In: Gewerkschaftliche Monatshefte 48, S. 524-534.

Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege e.V. (2000): Gesamtstatistik der Einrichtungen und Dienste der Freien Wohlfahrtspflege. Berlin.

Dathe, D./Kistler, E. (2002): Arbeit(en) in Betrieben des Dritten Sektors. Ergebnisse einer Sonderauswertung des IAB-Betriebspanels. Stadtbergen. Manuskript.

- Priller, E./Zimmer, A. (2001a): Wohin geht der Dritte Sektor? In: Priller, E./Zimmer, A. (Hg.): Der Dritte Sektor international. Mehr Markt – weniger Staat? Berlin, S. 9-26.
- Priller, E./Zimmer, A. (2001b): Bürgerschaftliches Engagement und Dritter Sektor. In: WSI-Mitteilungen 3, S. 157-164.
- Salamon, L. M./Anheier, H. K. (1992): In Search of the Nonprofit Sector. The Question of Definitions. In: Voluntas 3, S. 125-151.
- Salamon, L. M./Anheier, H. K. (1999): Der Dritte Sektor. Aktuelle internationale Trends. Gütersloh.
- Schmid, G. (1999): Übergangsarbeitsmärkte im kooperativen Sozialstaat. Entwicklungstendenzen der Arbeitsmarktpolitik in Europa. In: Schmähl, W./Rische, H. (Hg.): Wandel der Arbeitswelt – Folgerungen für die Sozialpolitik. Baden-Baden, S. 123-150.
- Schumacher, U. (1999): Zwischen Ausgrenzung und neuen Potenzialen. Die Modernisierung ehrenamtlicher Arbeit und der individuelle Mix von Tätigkeiten am Beispiel des Engagements in Berliner Umweltschutzorganisationen. Arbeitspapier des WZB P 99-510.
- Zimmer, A./Priller, E. (1999): Gemeinnützige Organisationen im gesellschaftlichen Wandel. Abschlussbericht des Projekts der Hans Böckler Stiftung „Arbeitsplatzressourcen im Nonprofit-Sektor. Beschäftigungspotenziale, -strukturen und -risiken“. Münster (Maschinenschrift).
- Zimmer, A./Priller, E. (2001): Der Dritte Sektor in Deutschland: Wachstum und Wandel. In: Gegenwartskunde 50, S. 121-147.
- Zimmer, A./Priller, E./Hallmann, T. (2001): Zur Entwicklung des Nonprofit-Sektors und deren Auswirkungen auf das Personalmanagement der Organisationen. In: Zeitschrift für Personalforschung. 15. Jahrgang, Heft 3, S. 207-224.

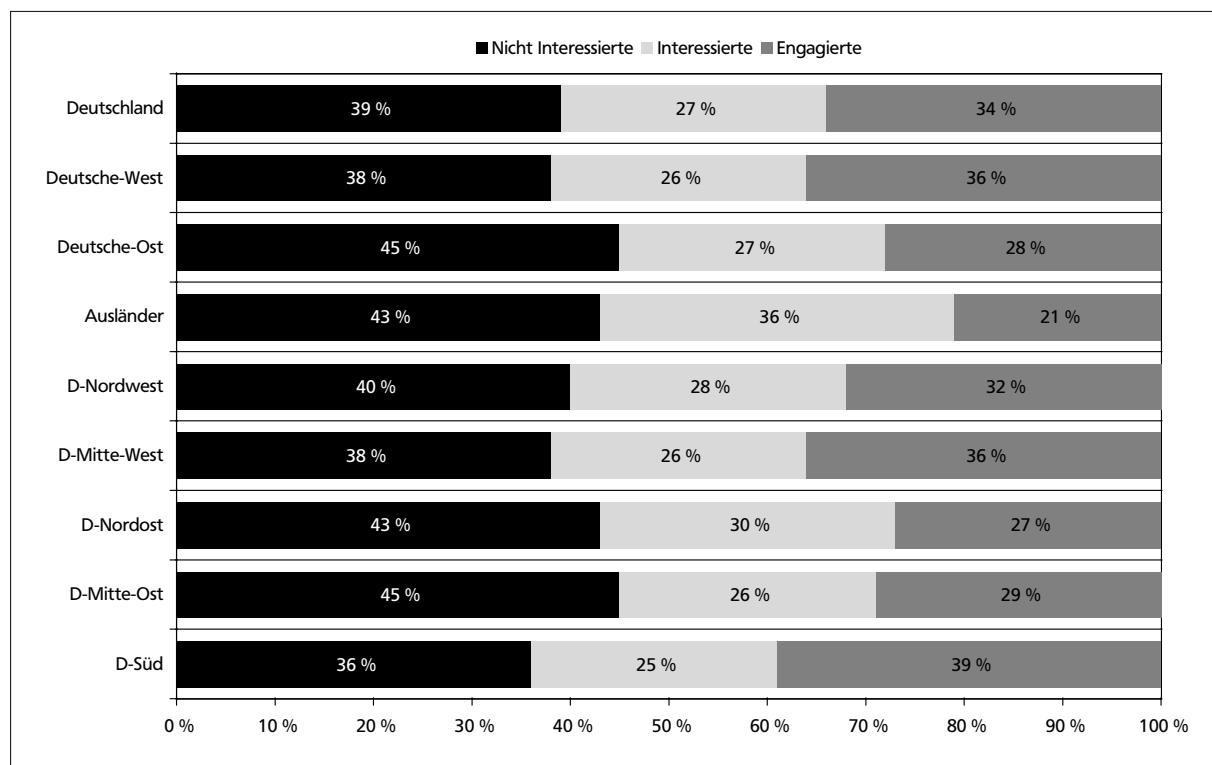
Freiwilliges Engagement und Engagementpotenzial in den alten und neuen Bundesländern

1 Freiwilliges Engagement und Engagementpotenzial

Der Freiwilligensurvey von 1999 ermittelte, dass sich 34 % der Bevölkerung in Deutschland ab 14 Jahren freiwillig engagieren. Das geschieht besonders in den Bereichen Sport und Bewegung, Freizeit und Geselligkeit, Kultur und Musik, Kindergarten und Schule sowie Kirche und Religion. Hier findet nicht in erster Linie politisches und soziales Engagement im engeren Sinne statt, d.h. es geht nicht hauptsächlich um Interessenvertretung, Gesellschaftsveränderung oder die Betreuung sozial oder gesundheitlich benachteiligter Personen.

Menschen finden sich in Vereinen, Organisationen und Gruppen zusammen, organisieren und gestalten *Gemeinschaftsaktivität*, die zunächst dazu beiträgt, dass sie ihr Leben aktiver, sinnvoller und interessanter erleben. Doch diese freiwillig engagierten Menschen schaffen oder stabilisieren *soziale Netzwerke* und ihre Tätigkeit stärkt das *Gemeinschaftsgefühl* in den Kommunen. Vielfach schaffen sie freiwillig und ohne Bezahlung *ökonomische Nutzwerte*, die sonst nicht erbracht würden oder aber erheblich teurer gegen Bezahlung.

Abb. 1: Engagement und Engagementinteresse nach Region und Staatsbürgerschaft

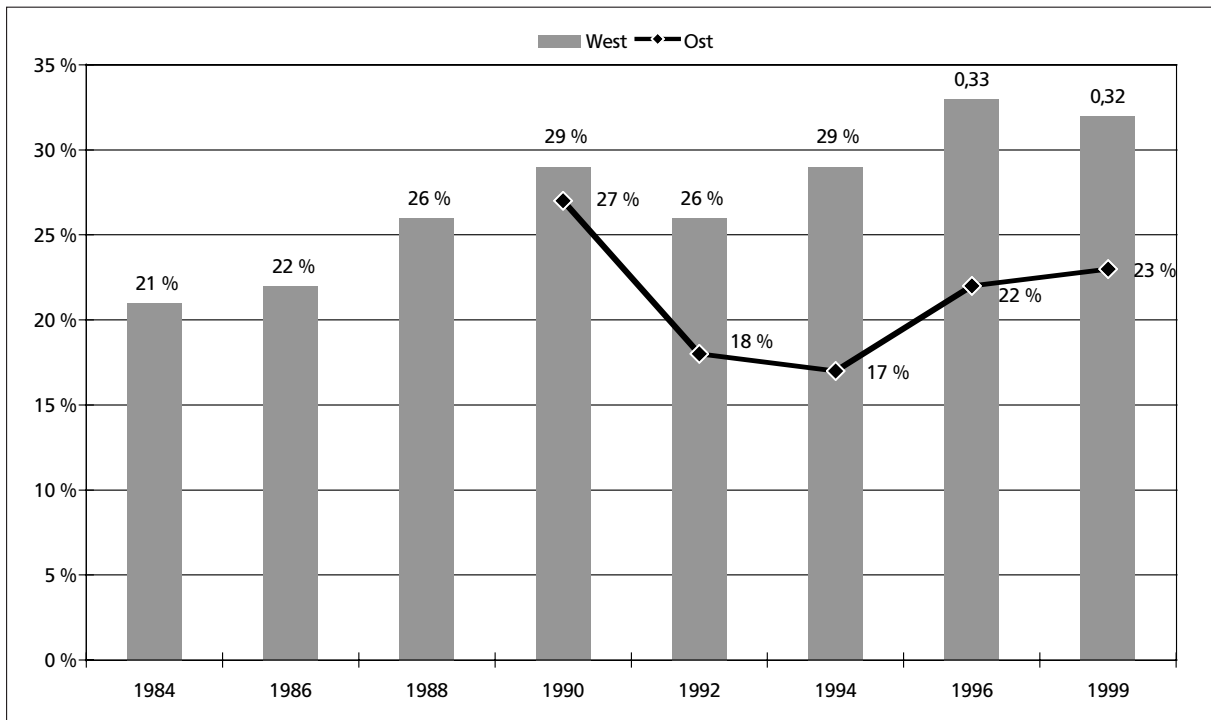


Quelle: Infratest Sozialforschung 2002, Freiwilligensurvey 1999

In den neuen Bundesländern, die in der Zeit der DDR erheblich von solchen freiwilligen Gemeinschaftsaktivitäten geprägt waren, kommen diese dennoch 1999 deutlich weniger vor als in den alten Bundesländern. Abbildung 1 zeigt, dass bei den Ostdeutschen 28 % der ab 14-jährigen freiwillig engagiert sind, bei

den Westdeutschen 36 %. Noch weniger freiwilliges Engagement gibt es mit 21 % bei den Ausländern in Deutschland. Auffällig ist in dieser Gruppe, die zum allergrößten Teil in den alten Ländern lebt, dass ein überdurchschnittliches *Potenzial* zur Anhebung der niedrigen Engagementquote besteht.

Abb. 2: Ehrenamtliche Tätigkeit in Vereinen, Verbänden oder sozialen Diensten nach SOEP (ohne Politik-/Bürgerengagement)



Quelle: SOEP 1984 – 1999

Das ist in den neuen Ländern jedoch nicht der Fall, das Interesse aktuell nicht Engagierter am freiwilligen Engagement ist dort etwa durchschnittlich. Es bestehen also von dieser Seite her geringere Anknüpfungspunkte, die Verhältnisse an die alten Länder anzugleichen. Obwohl es in den alten Ländern ein Gefälle der Engagementquoten von Süd nach Nord gibt, fällt die abweichende Situation in den neuen Ländern auf und zwar sowohl im dortigen Norden (D-Nordost) als auch im dortigen Süden (D-Mitte-Ost). Die einzelnen neuen Bundesländer unterscheiden sich kaum, mit Ausnahme Ostberlins, das deutlich unter den neuen Flächenländern liegt.

Das SOEP, das ebenfalls von Infratest Sozialforschung erhoben wird und freiwilliges Engagement etwas anders als der Freiwilligensurvey und ohne Stützung mit der Vorgabe „ehrenamtliche Tätigkeit in Vereinen, Verbänden, oder sozialen Diensten“ erfasst, ermöglicht eine Trendaussage für alte und neue Bundesländer. Danach waren bei der ersten Welle des SOEP in der DDR noch vor der Währungsunion 1990 mit 27 % nur geringfügig weniger Menschen „ehrenamtlich“ engagiert als in den alten Ländern (29 %). Anschließend sank dieser Prozentsatz stark ab, um dann wieder auf 23 % in 1999 anzusteigen. (Abbildung 2)

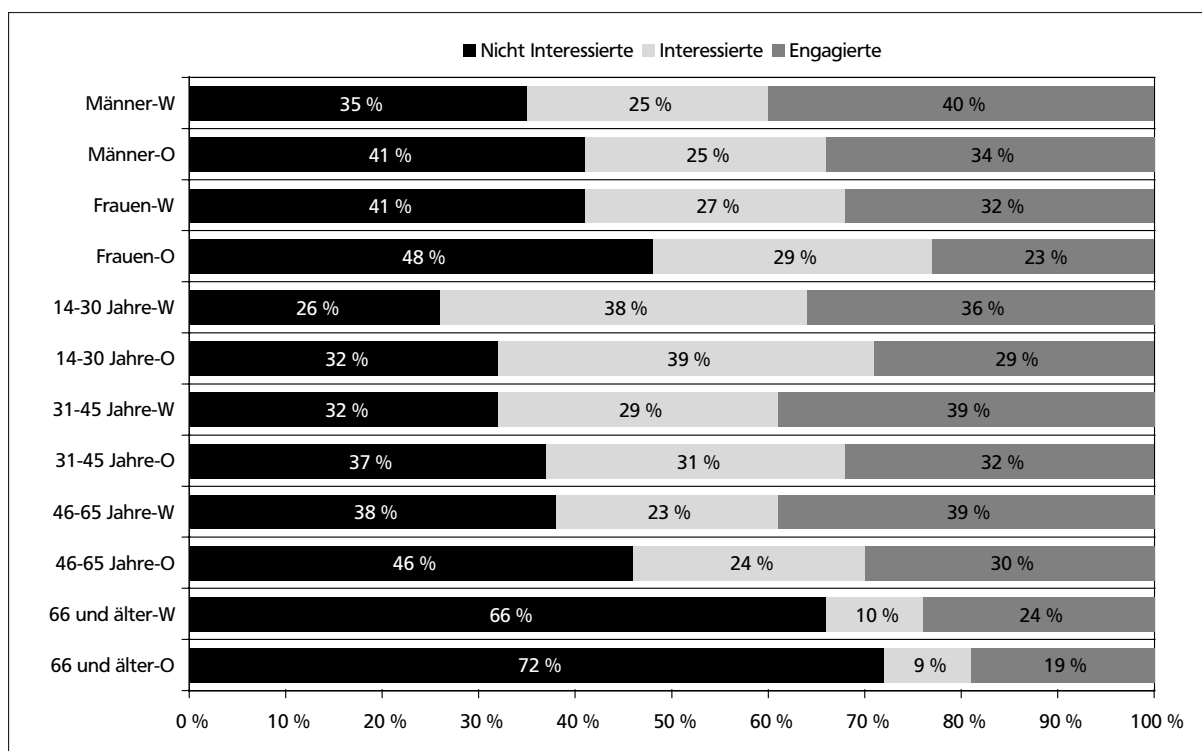
IPOS ermittelte für das Jahr 2000 eine Quote für „unentgeltliche soziale oder karitative Tätigkeit“, die ebenso wie im SOEP ohne Stützung erfragt wurde, von 30 % West und 21 % Ost. Eine zusätzliche Frage von IPOS nach „ehrenamtlicher Tätigkeit, z.B. in einem Verein oder einer Partei“ fiel allerdings mit 29 % West und 28 % Ost sogar etwa gleich aus. Es wird für diesen Indikator seit 1993 ebenso wie im SOEP eine deutliche Zuwachsrate von etwa einem Fünftel angegeben. Eine Kombination beider von IPOS unabhängig voneinander erhobener Indikatoren würde wohl etwa auf eine ähnliche Ost-/Westrelation verweisen wie im Freiwilligensurvey (Ost=78 % West).

Der Unterschied beider Indikatoren verweist darauf, dass es offensichtlich *das sozial-karitative* und verbandsbezogene Element (Ausnahme: Volkssolidarität) des Freiwilligenbereiches ist, das in den neuen Ländern weniger entwickelt ist und weniger das „Ehrenamt“. Das könnte mit der in den neuen Ländern wesentlich geringeren Verbreitung freiwilligen Engagements im *kirchlich-religiösen* Zusammenhang zusammen hängen, das auch der Freiwilligensurvey gemessen hat. Nach einer anderen Untersuchung von Infratest aus dem laufenden Jahr 2002 berichteten 16 % der Erwachsenen in den alten und 8 % in den neuen Ländern, sie seien bei der *Kirche* bzw. einer *Religionsgemeinschaft* in ihrer Freizeit „gesellschaftlich engagiert und aktiv“, bei einer *Hilfsorganisation* bzw. einem *wohltätigen Verband* waren es jeweils 8 % bzw. 5 %. Allerdings blieb auch in dieser Untersuchung das gesellschaftliche Engagement in *Sportvereinen* mit 15 % in den neuen Ländern deutlich hinter den 24 % in den alten Ländern zurück.

2 Unterschiede zwischen verschiedenen Gruppen in Ost und West

Inwieweit tragen *Gruppenunterschiede* zu den Unterschieden zwischen Ost und West bei?

Abb. 3: Engagement und Engagementinteresse nach Alter und Geschlecht in West und Ost



Quelle: Infratest Sozialforschung 2002, Freiwilligensurvey 1999

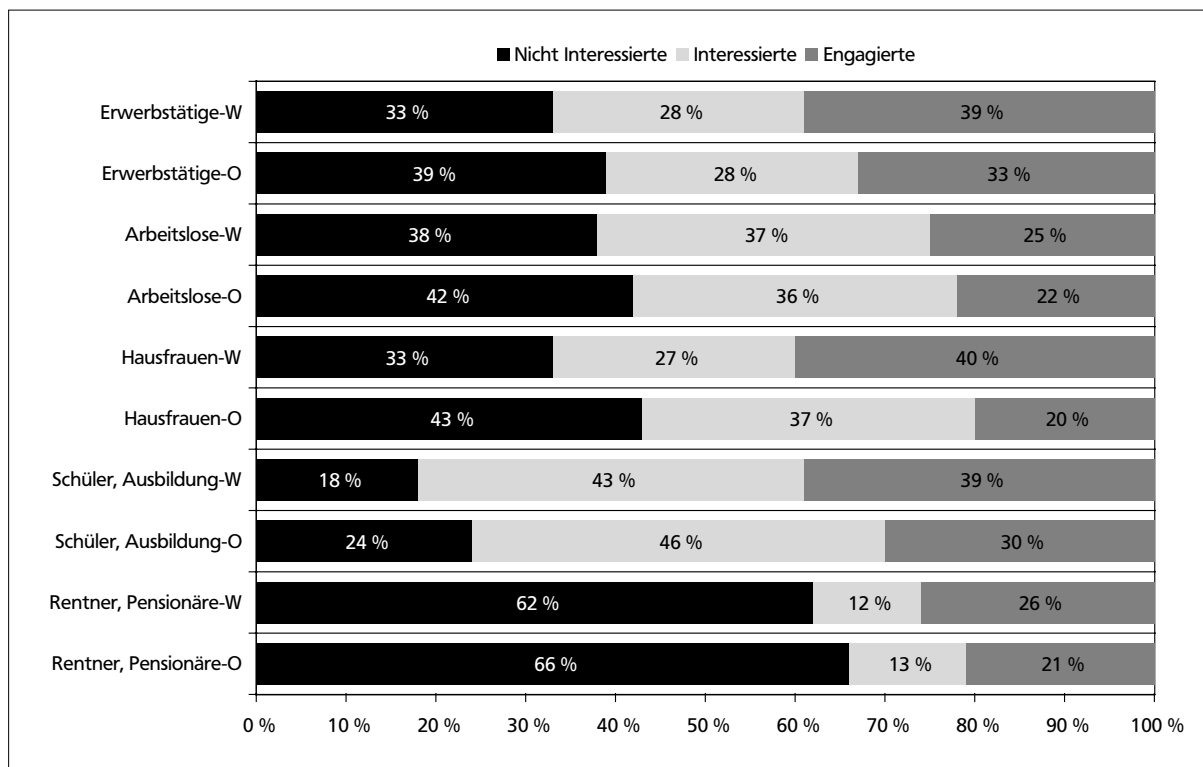
Das Gefälle zwischen West und Ost wird durch die *Frauen* in den neuen Bundesländern verstärkt, dieser Effekt ist allerdings nicht erklärungskräftig genug für die Unterschiede. Ostdeutsche Frauen bleiben beim Engagement um 9 Prozentpunkte hinter den westdeutschen Frauen zurück, ostdeutsche Männer um 6 Prozentpunkte hinter westdeutschen Männern. Allerdings bekunden die Frauen in den neuen Ländern *überdurchschnittliches Interesse* am freiwilligen Engagement.

In den Altersgruppen fällt der erhöhte Unterschied der *46 bis 65-jährigen* in West und Ost auf. Die Differenz der Engagementquoten liegt wie bei den Frauen bei 9 Prozentpunkten. Die Jahrgänge der 46 bis 65-jährigen bekunden allerdings *kein erhöhtes Interesse* am freiwilligen Engagement wie die ostdeutschen Frauen. Am ähnlichsten fällt der Vergleich zwischen Ost und West bei den über 65-jährigen aus. In Rich-

tung der jüngeren Jahrgänge nimmt das Potenzial zur Übernahme freiwilliger Tätigkeiten deutlich zu. Es ist bei den 14 bis 30-jährigen in Ost und West mit 39 % bzw. 38 % besonders hoch. Das Engagementpotenzial bei den 31 bis 45-jährigen ist im Osten sogar etwas höher als im Westen, wo es mit 39 % Engagierten bereits stärker ausgeschöpft ist.

Die Altersvariable und das Geschlecht liefern uns zwar keine hinreichende Erklärung, aber doch erste Hinweise für den Hintergrund einer Zurückhaltung bezüglich des freiwilligen Engagements. Z.B. spielt in der Sozialstruktur der neuen Länder die Gruppe der *Hausfrauen* bzw. der zu geringem Stundensatz beschäftigten Frauen eine eher geringe Rolle, Gruppen die im Westen überdurchschnittlich engagiert sind. Ungleich größer ist dagegen im Osten die Gruppe der arbeitslosen bzw. prekär beschäftigten Frauen, die unterdurchschnittlich engagiert sind. Arbeitslosigkeit kommt auch in der ostdeutschen Altersgruppe zwischen 45 und 65 Jahren besonders häufig vor.

Abb. 4: Engagement und Engagementinteresse nach Erwerbsstatus in West und Ost



Quelle: Infratest Sozialforschung 2002, Freiwilligensurvey 1999

Allerdings zeigt Abbildung 4, dass *Arbeitslose* in Ost und West zwar eine relativ niedrige Engagementquote haben, dennoch in beiden Landesteilen eine *erhöhtes Interesse* am freiwilligen Engagement zeigen. Es müssen also insbesondere in der Gruppe der 46 bis 65-jährigen, wie auch in den anderen Gruppen noch weitere Faktoren hinzukommen, die eine zurückhaltende Einstellung zum Engagement erklären. Es scheint nicht einfach die ungünstige wirtschaftliche Lage in den neuen Ländern zu sein, die diese Erklärung liefern kann.

Wir haben in unserer Studie für das BMFSFJ über die Ost-West-Unterschiede des Engagements *Infrastrukturprobleme*, die der soziale Umbruch in den neuen Ländern nach der Wende mit sich gebracht hat, als wichtigste Erklärung favorisiert. Ausgehend von der geringeren *Vereins- oder Organisationsmitgliedschaft* waren wir davon ausgegangen, dass in den neuen Ländern der Zugang zum freiwilligen Engagement schwieriger ist als in den alten. Wer weniger organisiert ist, kann auch weniger auf Ehrenämter oder freiwillige Aufgaben hin angesprochen werden. Genau dies ist jedoch, wie der Freiwilligensurvey ermittelte, immer noch (und auch bei jungen Leuten) der wichtigste Weg zu einer freiwilligen Tätigkeit.

Es muss aber auch Erscheinungen von Enttäuschung und *Demotivation* geben, die in den neuen Ländern vermehrt vorkommen. Zum einen wurde im Freiwilligensurvey gezeigt, dass es bei den typischen DDR-Generationen einen viel höheren Anteil von Personen gibt, die ihr freiwilliges Engagement beendet haben als bei den entsprechenden BRD-Generationen. Diese Beendigung des Engagements konzentrierte sich stark auf die Wendezeit. Dafür waren wiederum *Auflösungserscheinungen* von Organisationen besonders erklärungskräftig. Es musste allerdings auch davon ausgegangen werden, dass Arbeitslosigkeit und berufliche bzw. soziale Deklassierungserfahrungen einen demotivierenden Einfluss ausübten. Nicht zu vergessen sind auch Erscheinungen *ideologisch-sozialer Fremdheit* im neuen Gesellschaftssystem, die in den älteren DDR-Generationen vermehrt vorkommen.

In der bereits zitierten Untersuchung aus dem Jahre 2001 konnten wir allerdings feststellen, dass es in den neuen Ländern auch bei aktuell nicht engagierten Befragten bis zu *40 Jahren* mit 40 % viel mehr *beendetes* Engagement gab als bei der Vergleichsgruppe im Westen (25 %). Hierbei handelt es sich um Menschen, die zum Zeitpunkt der Wende maximal 30 Jahre alt waren, viele jedoch deutlich jünger. Auf alle 18-40-jährigen bezogen geht es hier um 13 % im Westen aber 20 % im Osten, die ihr gesellschaftliches Engagement in Organisationen und Vereinen wieder aufgegeben haben. Es scheint also auch die Situation nach der Wende vermehrt dazu zu führen, dass Engagement in den neuen Ländern *instabiler* ist und damit insgesamt geringer ausfällt als in den alten Ländern.

3 Motivation Engagierter und am Engagement Interessierter

Die *Hauptmotive*, sich zu engagieren sind bei am Engagement Interessierten dieselben wie bei den bereits Engagierten. Diese Hauptmotive werden bei den Engagierten auch weitgehend befriedigt. An der Spitze steht das *Engagementenerlebnis* selbst, das dem Leben Bereicherung und Freude bereiten soll („Spaß“). Hierin und auch in der annähernden Befriedigung dieses Bedürfnisses drückt sich die *intrinsische* Motivation freiwilligen Engagements aus, das seinen Wert in starkem Maße aus sich selbst bezieht. Es besteht eine enge Verknüpfung dieser positiven emotionalen Komponente des Engagements mit der Möglichkeit *sozialer Kontakte* zu anderen Menschen.

Inhaltlich füllt sich diese intrinsische Motivation mit im weitesten Sinne sozialen Motiven: Es geht den Engagierten um Hilfe für andere Menschen und einen Beitrag zum Gemeinwohl. Den Kreis der Hauptmotive freiwilliger Tätigkeiten schließt die Möglichkeit, dass die Engagierten durch ihr Engagement ihre *Kenntnisse und Erfahrungen erweitern* können. Hier tut sich allerdings für die Engagierten eine erkennbare Lücke auf. Nicht alle können diese gewünschte Horzonterweiterung im Engagement auch realisieren. 68 % der Engagierten in den alten Ländern, die diese wichtig finden, stehen nur 54 % gegenüber, die diese auch einlösen können. In den neuen Ländern liegen die Verhältnisse mit 71 % zu 62 % günstiger. (Tabelle 1)

Die genannte reale „Befriedigungs-Lücke“ bei der Kenntnis- und Erfahrungserweiterung wird allerdings noch deutlich größer, wenn man das *reale Befriedigungsniveau* der Engagierten den *Ansprüchen* der Interessierten gegenüberstellt (potenzielle „Befriedigungs-Lücke“). Die Frage ist: Bietet das „reale“ Engagement, so wie es durch die Engagierten beschrieben wird, überhaupt genügend Raum für das Anspruchsniveau und Motivlage der am Engagement Interessierten?

So gefragt, zeichnet sich ein noch erheblicheres Problem ab, weil die realen Verhältnisse deutlich weniger Möglichkeiten zur Horzonterweiterung bieten, als sich das potenziell Engagierte wünschen. Man erkennt das in der Spalte „Potenzielle ‚Befriedigungslücke‘“, die durch Subtraktion Spalte 2 minus Spalte 3 berechnet wurde. Diese Lücke ist in den alten und neuen Ländern trotz unterschiedlichen Befriedigungsniveaus ähnlich ausgeprägt. Einem erhöhten realen Befriedigungsniveau der Kenntnis- und Erfahrungserweiterung stehen in den neuen Ländern auch erhöhte Ansprüche der Interessierten gegenüber. In den alten haben 75 % der Interessierten hohe Ansprüche an die Horzonterweiterung, aber von den Engagierten gelingt es nur 54 % solche Ansprüche auch einzulösen (Ost: 82 % zu 62 %).

Tabelle 1: Motiv „Kenntnis- und Erfahrungserweiterung“

	Engagierte „Wichtig“ 1	Engagierte „Realisiert“ 2	Interessierte „Wichtig“ 3	Potenzielle „Befriedigungs- lücke“ 2 minus 3
• West	68 %	54 %	75 %	– 21
• Ost	71 %	62 %	82 %	– 20

Infratest Sozialforschung, Freiwilligensurvey 1999

Erheblichere Unterschiede in den Motiven von am Engagement Interessierten von der Engagementrealität treten allerdings bei den *Nebenmotiven* des Engagements auf. Ganz besonders fällt die Frage ins Auge, ob freiwilliges Engagement auch einen *beruflichen Nutzen* erbringen soll und kann. In Ost und West besteht diesbezüglich eine erhebliche Diskrepanz zwischen Interessierten und Engagierten. Engagierte neigen dazu, diese Frage als unwichtig anzusehen, Interessierte finden die Sache jedoch durchaus in *mittlerem Maße* wichtig. Das hängt auch mit dem hohen Anteil *jüngerer Leute* im Engagementpotenzial zusammen, eine Gruppe die berufliche Dinge deutlich mehr an das Engagement herantragen als Menschen im fortgeschritteneren Alter.

In Prozenten ausgedrückt finden 34 % der Interessierten in den alten Ländern den beruflichen Nutzen wichtig, aber nur 16 % der Engagierten berichten tatsächlich über einen solchen Nutzwert, der auch nur von wenigen Engagierten in gesteigerten Maße angestrebt wird. (Tabelle 2) In den neuen Ländern sind es sogar 47 % der Interessierten, für die der berufliche Nutzen ein Motiv zum Engagement wäre, hier berichten ebenfalls weniger als die Hälfte dieses Prozentsatzes im realen Engagement über einen solchen Nutzen auch wenn das deutlich mehr als Westen sind. Frauen in den neuen Ländern wünschen als Interessierte sogar zu 52 % einen beruflichen Nutzen. Bei ihnen gibt es bereits *im Engagement* eine reale „Befriedigungslücke“. 31 % streben als Engagierte einen beruflichen Nutzen an und nur 26 % können diesen auch realisieren.

Tabelle 2: Motiv „Beruflicher Nutzen“

	Engagierte „Wichtig“ 1	Engagierte „Realisiert“ 2	Interessierte „Wichtig“ 3	Potenzielle „Befriedigungs- lücke“ 2 minus 3
• West	18 %	16 %	34 %	– 18
<i>Frauen</i>	18 %	15 %	35 %	– 18
• Ost	25 %	23 %	47 %	– 20
<i>Frauen</i>	31 %	26 %	52 %	– 26

Infratest Sozialforschung, Freiwilligensurvey 1999

Zwischen der Motiven der Potenziellen und der Bedürfnis- und der Befriedigungssituation der aktuell Engagierten liegt somit gerade bei diesem Motiv in Ost und West eine große Diskrepanz. Der Ost-West-Unterschied besteht darin, dass berufliche Fragen in den neuen Ländern bei Engagierten *und* Interessierten eine wichtigere Rolle spielen als in den alten Ländern und auch das Befriedigungsniveau höher ist. Mit dem beruflichen Motiv stehen die Nebenmotive „eigene Probleme lösen“ und „eigene Interessen vertreten“ statistisch in engem Zusammenhang mit gleichläufigen Unterschieden zwischen Ost und West sowie zwischen Engagierten und Interessierten, die jedoch nicht so krass sind.

4 Unterschiede der Motivation zwischen verschiedenen Gruppen in Ost und West

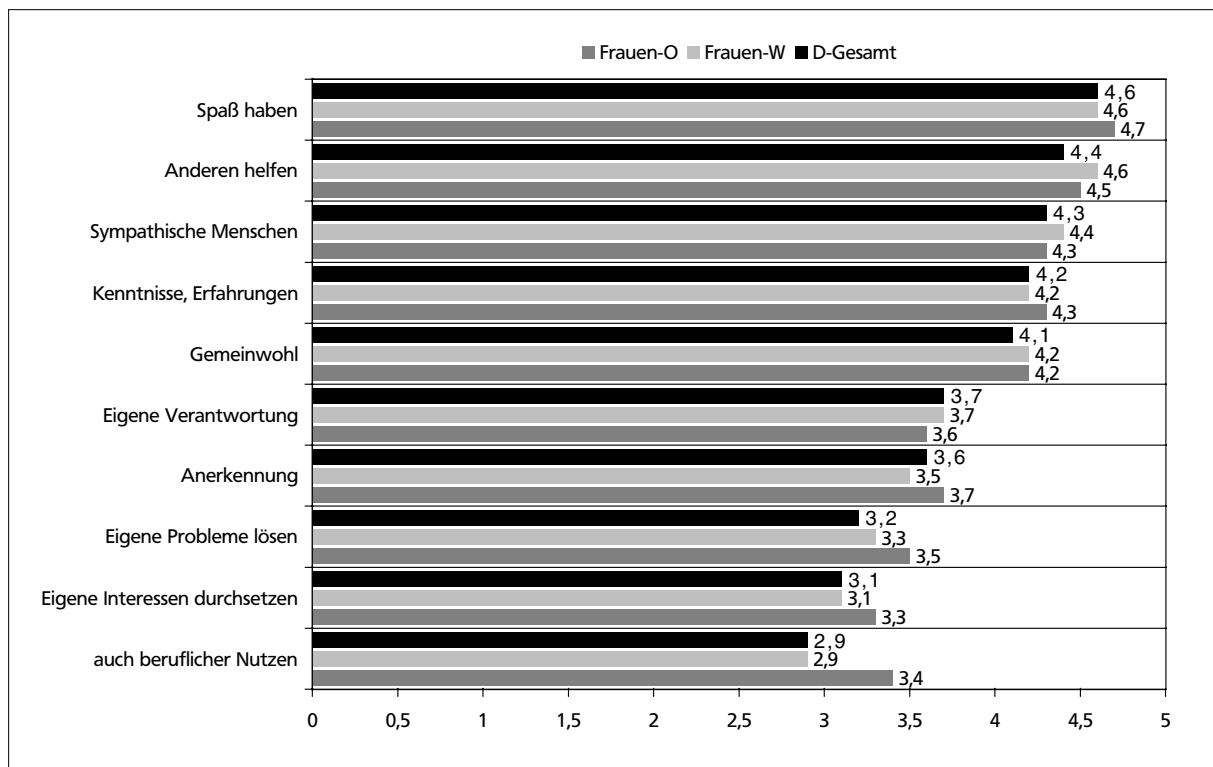
Mit Tabelle 2 sind wir bereits auf die Besonderheiten in der Gruppe der Frauen eingegangen. Im Folgenden wollen wir untersuchen, ob es in den Gruppen der überdurchschnittlich zum Engagement bereiten *Frauen*, der *jungen Leute* und der *Arbeitslosen* besondere Motive gibt, die den Zugang zum Engagement erleichtern könnten und inwiefern hier Ost-West-Unterschiede auftreten.

In allen Gruppen stimmen die bereits diskutierten Hauptmotive der Gruppen in Ost und West mit den Hauptmotiven der Gesamtgruppe der am Engagement Interessierten überein. Die Abweichungen liegen hauptsächlich in den Nebenmotiven. Für *Frauen* in den neuen Ländern kommt die berufliche Motivation nicht an letzter Stelle wie in den alten Ländern, sondern schiebt sich an die vorletzte Stelle (Abbildung 5). Es ist sogar ein deutlicher Trend über die mittelmäßige Wichtigkeit hinaus zu erkennen (siehe auch Tabelle 2). In etwas abgeschwächter Form wiederholt sich dieses Phänomen bei den korrelierten anderen Nebenmotiven der eigenen Interessenvertretung und persönlichen Problemlösung.

Bei den *jungen Leuten* in den neuen Ländern schiebt sich das berufliche Motiv sogar drei Plätze nach oben, etwa an die gleiche Position wie die persönliche Problemlösung (Abbildung 6). Der Trend zur durchschnittlichen *Wichtigkeit* ist nunmehr dominant, während bei jungen Leuten in den alten Ländern die vorrangig mittelmäßige Wichtigkeit bestehen bleibt. Ein ganz deutlicher Kontrast wird auch bei der *persönlichen Problemlösung* als Engagementmotiv erkennbar, auch hier ist bei den jungen Leuten im Osten noch stärker als bei den ostdeutschen Frauen eine ganz klare Tendenz zur *Wichtigkeit* erkennbar.

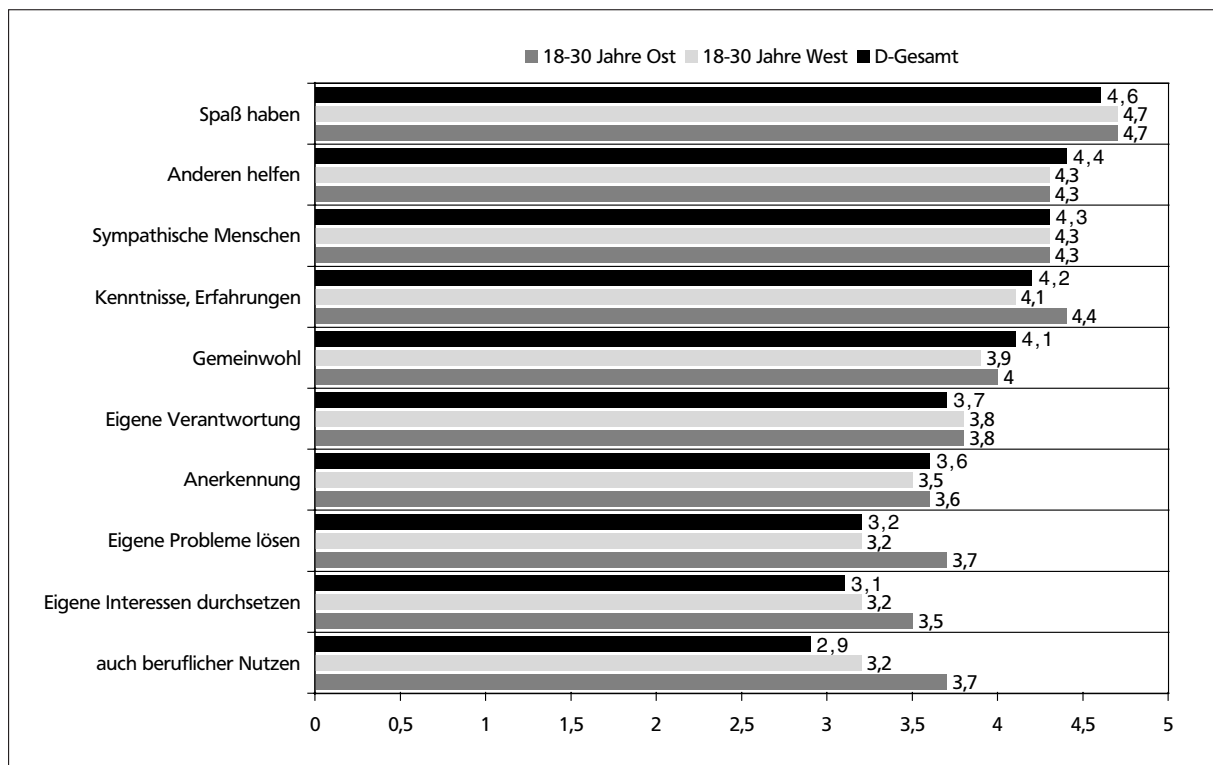
Das heißt, bei vielen jungen Leuten in den neuen Ländern geraten Nebenmotive in den Rang von Hauptmotiven, die mit den anderen Hauptmotiven konkurrieren. Unter den „klassischen“ Hauptmotiven selbst wird von jungen Leuten in den neuen Ländern auch die *Kenntnis- und Erfahrungserweiterung* deutlich mehr eingefordert als in den alten Ländern. Sie rückt als Motiv sogar an die zweite Stelle, während sie in den alten Ländern auf Platz 4 verbleibt. Die potenzielle „Befriedigungslücke“ bei der Horizonterweiterung bei Interessierten ist allerdings (auf unterschiedlichem Niveau) in Ost und West ähnlich groß und auch ähnlich groß wie in der gesamten Bevölkerung.

Abb. 5: Erwartungen an das mögliche Engagement



Quelle: Infratest Sozialforschung 2002, Freiwilligensurvey 1999

Abb. 6: Erwartungen an das mögliche Engagement



Quelle: Infratest Sozialforschung 2002, Freiwilligensurvey 1999

Ganz besonders große „Befriedigungslücken“ treten allerdings bei den (im Osten zu Hauptmotiven tendierenden) Nebenmotiven „persönliche Problemlösung“ und insbesondere „beruflicher Nutzen“ auf. Während bei vielen jungen Leuten in den neuen Ländern diese Dinge tendenziell *wichtig* sind, werden diese Motive bei Engagierten im Falle der „Problemlösung“ nur in *mittlerem Maße* befriedigt, im Falle des beruflichen Nutzens sogar zumeist eher *nicht realisiert* (Tabelle 3). Diese Diskrepanzen sind in den alten Ländern (auf niedrigerem Niveau) ebenfalls groß. Da sich so etwas sicherlich herumspricht, könnte hierin ein Hindernis zur Realisierung von Engagementbereitschaft liegen bzw. diese deshalb gar nicht erst entstehen.

Tabelle 3: Motiv „Beruflicher Nutzen“ (14 bis 30-jährige)

	Engagierte „Wichtig“ 1	Engagierte „Realisiert“ 2	Interessierte „Wichtig“ 3	Potenzielle „Befriedigungs- lücke“ 2 minus 3
• West	26 %	21 %	42 %	– 21
• Ost	28 %	24 %	58 %	– 34

Infratest Sozialforschung, Freiwilligensurvey 1999

Arbeitslose erwarten insgesamt vermehrt eine beruflichen Nutzen aus einem möglichen freiwilligen Engagement, im Osten noch stärker als im Westen (Abbildung 7). In den neuen Ländern fällt auch das erhöhte Anerkennungsbedürfnis als Engagementmotiv interessierter Arbeitsloser auf. Es ist dort wichtiger als die Frage, ob mögliches Engagement Verantwortungs- und Entscheidungsspielräume bietet. Das ist im Westen bei Arbeitslosen gerade umgekehrt. Dabei schlägt die weiblichere Struktur der Arbeitslosen in den neuen Ländern und die männlichere Struktur in den alten durch, da diese Unterschiede in ähnlicher Form auch zwischen den Geschlechtern auftreten.

Auch bei der Gruppe der Arbeitslosen kommt vor allem bezüglich des Motivs des beruflichen Nutzens eine deutliche potenzielle „Befriedigungslücke“ zwischen dem, was das Engagement im Moment bietet und den Wünschen am Engagement Interessierter zum Vorschein. (Tabelle 4) Die Verhältnisse liegen in diesem Punkte in den neuen Ländern ähnlich wie bei den jungen Leuten bis 30 Jahre. Bemerkenswert ist allerdings, dass nunmehr die Situation bei den Arbeitslosen im Westen noch problematischer ist als im Osten. Zwischen dem Befriedigungsniveau der engagierten Arbeitslosen und den Ansprüchen der interessierten Arbeitslosen der alten Länder klafft eine noch größere Lücke als in den neuen Ländern. Mit 42 Prozentpunkten potenzieller „Befriedigungslücke“ wird der höchste Wert überhaupt erreicht.

Tabelle 4: Motiv „Beruflicher Nutzen“ (Arbeitslose)

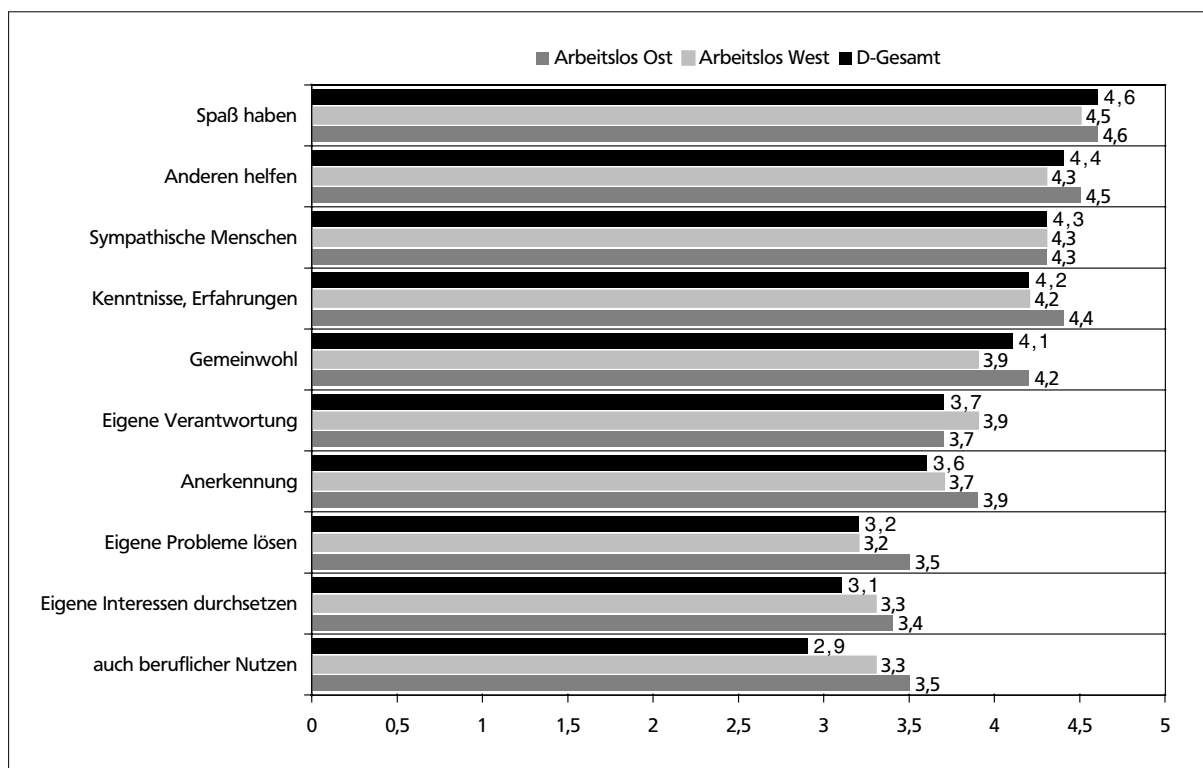
	Engagierte „Wichtig“ 1	Engagierte „Realisiert“ 2	Interessierte „Wichtig“ 3	Potenzielle „Befriedigungs- lücke“ 2 minus 3
• West	12 %	8 %	50 %	– 42
• Ost	26 %	17 %	54 %	– 37

Infratest Sozialforschung, Freiwilligensurvey 1999

Diese Lücken sind in Ost und West in der Gruppe der Arbeitslosen bezüglich der Frage der *Anerkennung* viel geringer, so dass hier zwischen Wunsch der Interessierten und Wirklichkeit der Engagierten in Ost und West viel mehr Einklang herrscht als beim *beruflichen Nutzen* des realen und des möglichen freiwilligen Engagements. Das Anerkennungsbedürfnis der Arbeitslosen bezogen auf freiwilliges Engagement tendiert durchschnittlich deutlich zur Wichtigkeit und wird bei engagierten Arbeitslosen in Ost und West oft auch in

ausreichendem Maße befriedigt. Der Knackpunkt ist (neben anderen demotivierenden Faktoren von Arbeitslosigkeit) der meist nicht hinreichende berufliche Nutzen, den Arbeitslose wahrnehmen und der sie vom Engagement abhalten kann.

Abb. 7: Erwartungen an das mögliche Engagement



Quelle: Infratest Sozialforschung 2002, Freiwilligensurvey 1999

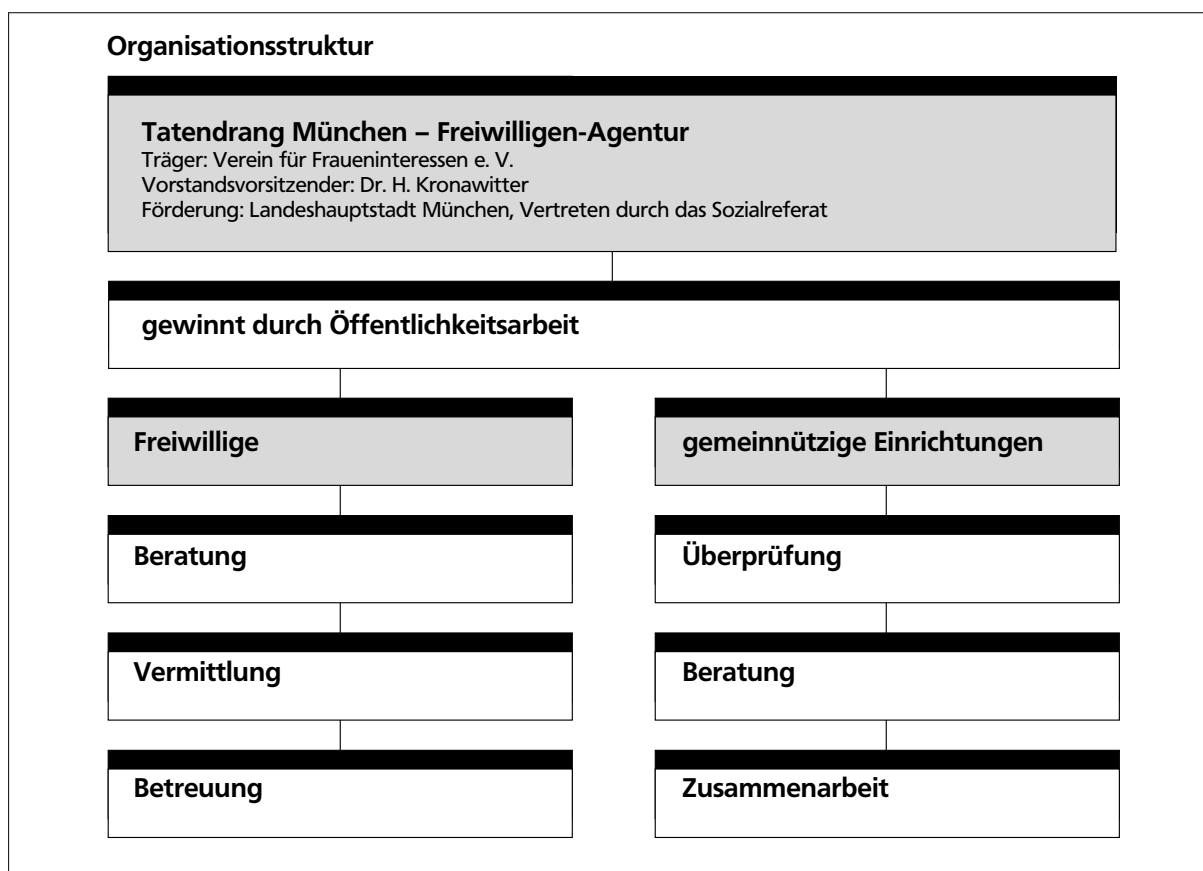
Literatur

- Gensicke, T. (1998): Die neuen Bundesbürger. Eine Transformation ohne Integration. Opladen.
- Gensicke, T. (2000): Freiwilliges Engagement in den neuen Bundesländern. In: Klages, H./Braun, J./Gensicke, T. (2001): Freiwilliges Engagement in den neuen und alten Bundesländern. In: „Aus Politik und Zeitgeschichte“. Beilage zur Wochenzeitschrift „Das Parlament“, S. 25-32
- Gensicke, T. (2001): Auf dem Wege der Integration. Die neuen Bundesbürger nach der Einheit. In: Deutschland Archiv 3/01.
- Klages, H./Braun, J. (Hg.) (2001): Freiwilliges Engagement in Deutschland. Zugangswege zum freiwilligen Engagement und Engagementpotenzial in den neuen und alten Bundesländern, Bd. 2 der Repräsentativerhebung 1999 zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftlichem Engagement. Schriftenreihe des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Stuttgart/Berlin/Köln.
- Picot, S. (Hg.) (2001): Freiwilliges Engagement in Deutschland. Frauen und Männer, Jugend, Senioren und Sport. Bd. 3 der Repräsentativerhebung 1999 zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftlichem Engagement. Schriftenreihe des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Stuttgart/Berlin/Köln.
- Rosenblatt, R. v. (Hg.) (2001): Freiwilliges Engagement in Deutschland. Ergebnisse der Repräsentativerhebung zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftlichem Engagement in Deutschland. Bd. 1 der Repräsentativerhebung 1999 zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftlichem Engagement. Schriftenreihe des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Stuttgart/Berlin/Köln.

Neue Integrationsmöglichkeiten durch bürgerschaftliches Engagement?

1 Die Münchner Freiwilligen-Agentur Tatendrang:

Die Münchner Freiwilligen-Agentur besteht seit 1980 und ist damit die älteste Freiwilligen-Agentur in Deutschland. Unter dem Namen Münchner Helfer Information (MHI) wurde sie auf Initiative von Münchner Stadträten gegründet und wird seitdem vom Sozialreferat finanziert.



Konzeptioneller Schwerpunkt der MHI war bereits bei ihrer Gründung: „Freiwillige Helfer für sozial-kulturelle Aufgaben anzuwerben, zu motivieren, zu beraten und an gemeinnützige Einrichtungen zu vermitteln. Auf der Organisationsseite Tätigkeitsfelder bereitzustellen, wo sich die Interessierten ihren Neigungen entsprechend aktiv einsetzen und befriedigende Aufgaben finden können“ (Zitat aus dem Stadtratsantrag von 1979 zum Antrag einer „Kontaktstelle für freiwillige Helfer“).

Neben zwei hauptamtlichen Mitarbeiterinnen sind in der Freiwilligen-Agentur auch fünf freiwillige Mitarbeiterinnen tätig, die eine geringfügige Aufwandsentschädigung erhalten. Diese Mischung von hauptamtlichen und bürgerschaftlich Engagierten innerhalb der Agentur selbst ist wichtiger Bestandteil des Konzepts von Tatendrang. Um die Authentizität in der Beratung zu fördern, sollen im Engagement Erfahrene potenzielle Freiwillige beraten.

Neben der Beratung und Vermittlung von interessierten Freiwilligen ist die Beratung von gemeinnützigen Organisationen eine zentrale Aufgabe der Agentur. Dabei geht es vor allem darum, gemeinsam mit den Einrichtungen geeignete Einsatzfelder für bürgerschaftlich Engagierte zu erarbeiten und die Bedingungen für freiwilliges Engagement in den Einrichtungen zu optimieren. Derzeit kooperiert Tatendrang mit ca. 300 Institutionen aus dem sozial-kulturellen und ökologischen Bereich.

Im Jahr 1998 wurde mit Hilfe des unternehmerischen Engagements einer Werbeagentur, die ihr Wissen, ihre Ressourcen und ihr Engagement unendgeldlich zur Verfügung stellte, das so genannte ‚Social Sponsoring Netzwerk‘ aufgebaut. Durch dieses Netzwerk konnten unter anderem Mittel für die Werbung der Freiwilligenagentur in Print, Hörfunk und TV realisiert werden. Die Zusammenarbeit mit der Werbeagentur führte auch dazu, dass aus der Münchner Helfer Information die Agentur Tatendrang wurde, denn eine neue Corporate Identity für die Freiwilligenagentur wurde entwickelt. Diese beinhaltete:

- den neue Name: Tatendrang München
- den neue Slogan: Spenden sie Zeit statt Geld
- das neue Logo: Der Rettungsring

Zusätzlich konnte eine professionell entwickelte und durchgeführte Werbekampagne für mehr bürgerschaftliches Engagement initiiert werden.

Dieses gelungene Beispiel für Corporate Citizenship und für eine fruchtbare Kooperation zwischen Unternehmen und sozialer Einrichtung ist auch ein Beispiel für mehr Beschäftigung durch bürgerschaftliches Engagement. Der sichtbare und nachweisbare Erfolg der Aktivitäten wurden vom Träger der Freiwilligenagentur, der Stadt München, wahrgenommen und mit einer bis dahin nicht vorhandenen zweiten Teilzeitstelle honoriert.

An unserer Gründungskonzeption hat die neue Außendarstellung wenig geändert. Wir sind jedoch professioneller und zeitgemäßer geworden und sprechen dadurch völlig andere Menschen an. Die Veränderungen im Bereich des bürgerschaftlichen Engagements nehmen wir „kundenorientiert“ auf und setzen sie pragmatisch um.

2 Mehr Beschäftigung durch bürgerschaftliches Engagement?

Für die Stadt München gibt es eine Reihe von Beispielen, die zu der Vermutung Anlass geben, dass durch Freiwilligenarbeit und bürgerschaftliches Engagement tatsächlich neue Beschäftigungsverhältnisse entstehen.

Nur einige solcher Beispiele seien an dieser Stelle genannt:

- die Eltern-Kind-Initiativen/Krippenersatz (nach Angaben des Sozialreferats München 300 bis 500 bezahlte Stellen)
- Koordinierungsstellen für Bürgerschaftliches Engagement (2 Stellen)
- Gemeinschaftsunterkünfte Benga (2 Stellen)
- Agenda 21 (mehrere Stellen)
- Münchner Tafel (mehrere Stellen)

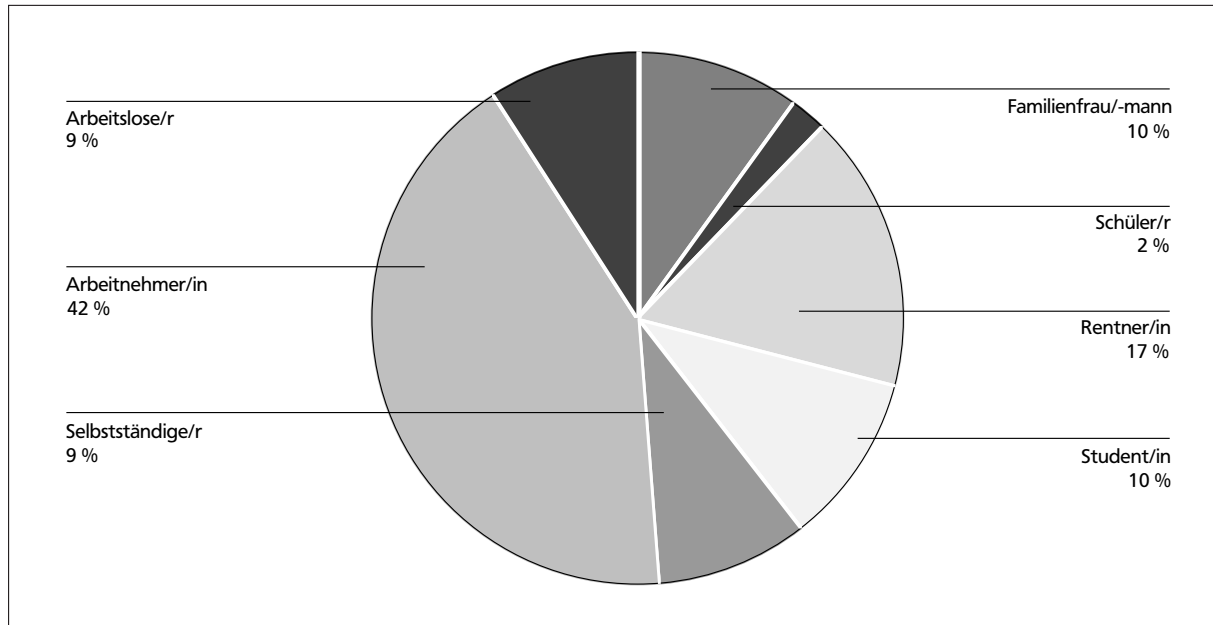
Die Stadt honoriert bürgerschaftliches Engagement mit einer Finanzierung und ermöglicht auf diesem Wege neue Beschäftigungsverhältnisse in Bereichen, die durch das Engagement von Bürgerinnen und Bürgern initiiert wurden. Entscheidend ist dabei, dass die Initiativen und Einrichtungen einen Bedarf aufgreifen, der im Blickfeld der Stadt ist, der sie entlastet und von Aufgaben befreit. Eine in diesem Sinne ‚zündende‘ Idee kann durchaus mit der finanziellen Unterstützung seitens der Stadt oder etwa des Kultusministeriums rechnen.

3 Die Freiwilligen von Tatendrang

Das folgende Kapitel soll einen Eindruck darüber vermitteln, welche Personengruppen die Angebote der Agentur Tatendrang in Anspruch nehmen.

Im vergangenen Jahr hat die Agentur 486 Einzelpersonen und vier Firmen bzw. Gruppen (insgesamt nochmals ca. 250 Frauen und Männer) beraten. Davon haben mehr als 90 % eine freiwillige Tätigkeit übernommen. Wir führen diese hohe Quote darauf zurück, dass bereits unsere Außendarstellung sehr deutlich vermittelt, worum es geht. Nämlich um Taten, die nicht bezahlt werden – „Spenden sie Zeit statt Geld“.

Abb. 1: Beschäftigungsstatus der Freiwilligen im Jahr 2001

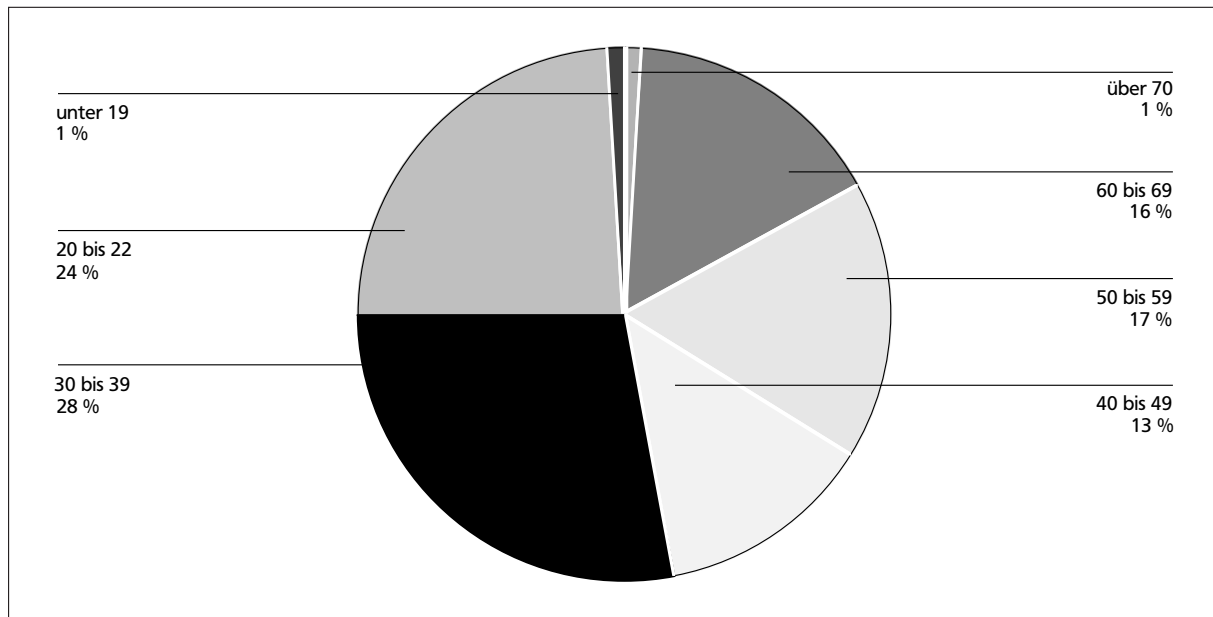


Quelle: Agentur Tatendrang

Über 50 % aller Freiwilligen, die zu uns kommen, beziehen ihr Einkommen durch Erwerbstätigkeit. Addiert man die Rentner/innen noch dazu, so haben mehr als zwei Drittel aller Freiwilligen ein gesichertes eigenes Einkommen. Unsere Ansicht nach ist dies auch ein Beleg dafür, dass die alte Erkenntnis, man muss sich ein Engagement auch leisten können, immer noch Gültigkeit besitzt.

Die Zahl der arbeitslosen Menschen bewegte sich über die letzten 10 Jahre hinweg immer um etwa 10 %. Wir gehen davon aus, dass arbeitslose Personen verstärkt bezahlte Arbeit suchen und weniger unentgeltliche Tätigkeiten. Dies gilt auch im zunehmenden Maße für Familienfrauen, die eine eigene Berufskarriere mit finanzieller Absicherung anstreben, bzw. zum Familieneinkommen beitragen möchten.

Abb. 2: Altersstruktur der Freiwilligen im Jahr 2001

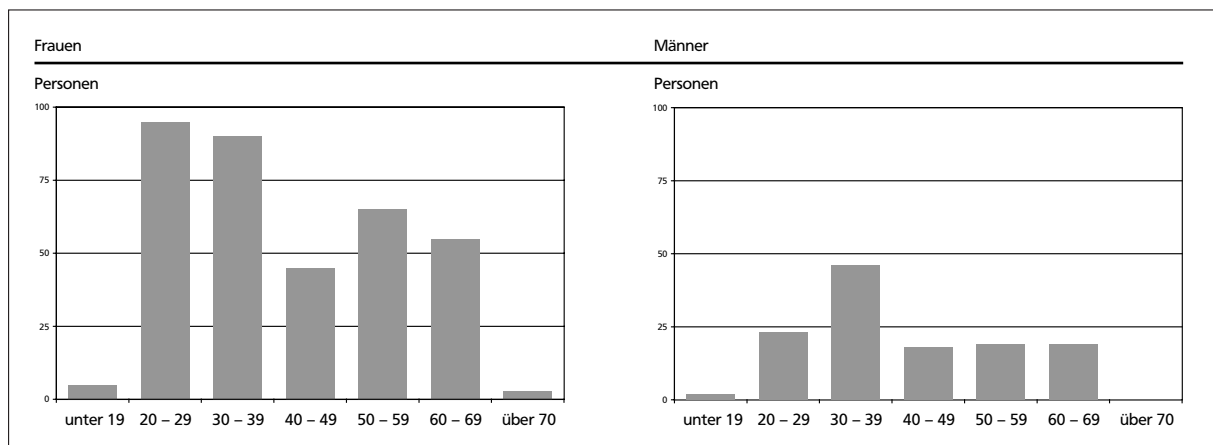


Quelle: Agentur Tatendrang

Die Altersverteilung der engagierten Münchnerinnen und Münchner reicht von 13- bis 76-jährige. Über 80 % sind im erwerbsfähigen Alter zwischen 20 und 59 Jahren. Besonders aktiv, mit 28 %, sind die Frauen und Männer in der Altersgruppe der 30- bis 39-jährigen.

Insgesamt sehen wir im Vergleich zu früheren Jahren eine starke Zunahme bei den unter 40-jährigen Freiwilligen und eine Verringerung bei den über 50-jährigen, aktuell im Jahr 2001 um 10 %.

Abb. 3: Altersstruktur der Freiwilligen im Jahr 2001 unterschieden nach Geschlecht

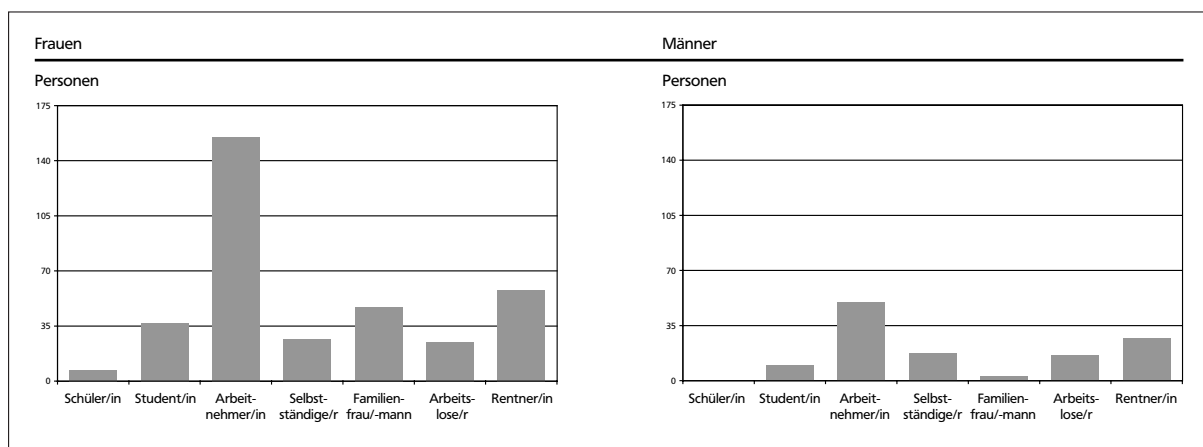


Quelle: Agentur Tatendrang

Insgesamt engagieren sich etwa 75 % Frauen und 25 % Männer. Diese Verteilung ist in den letzten 10 Jahren relativ konstant geblieben. Für das Jahr 2001 zeigt sich, dass sich insbesondere Frauen zwischen 20 und 39 Jahren und Männern im Alter zwischen 30 und 39 Jahren engagierten. Das Verhältnis 3/4 Frauen und 1/4 Männer ist unserer Ansicht nach unter anderem darauf zurückzuführen, dass Männer sich ein Engagement vielfach über andere, direktere Wege suchen und seltener auf Vermittlungseinrichtungen, wie etwa Freiwilligenagenturen, zurückgreifen. Wir gehen davon aus, dass Männer eher durch Beziehungen

und persönliche Kontakte Zugang zum bürgerschaftlichen Engagement finden. Frauen nehmen Beratungseinrichtungen erfahrungsgemäß eher an.

Abb. 4: Beschäftigungsstatus der Freiwilligen im Jahr 2001 unterschieden nach Geschlecht

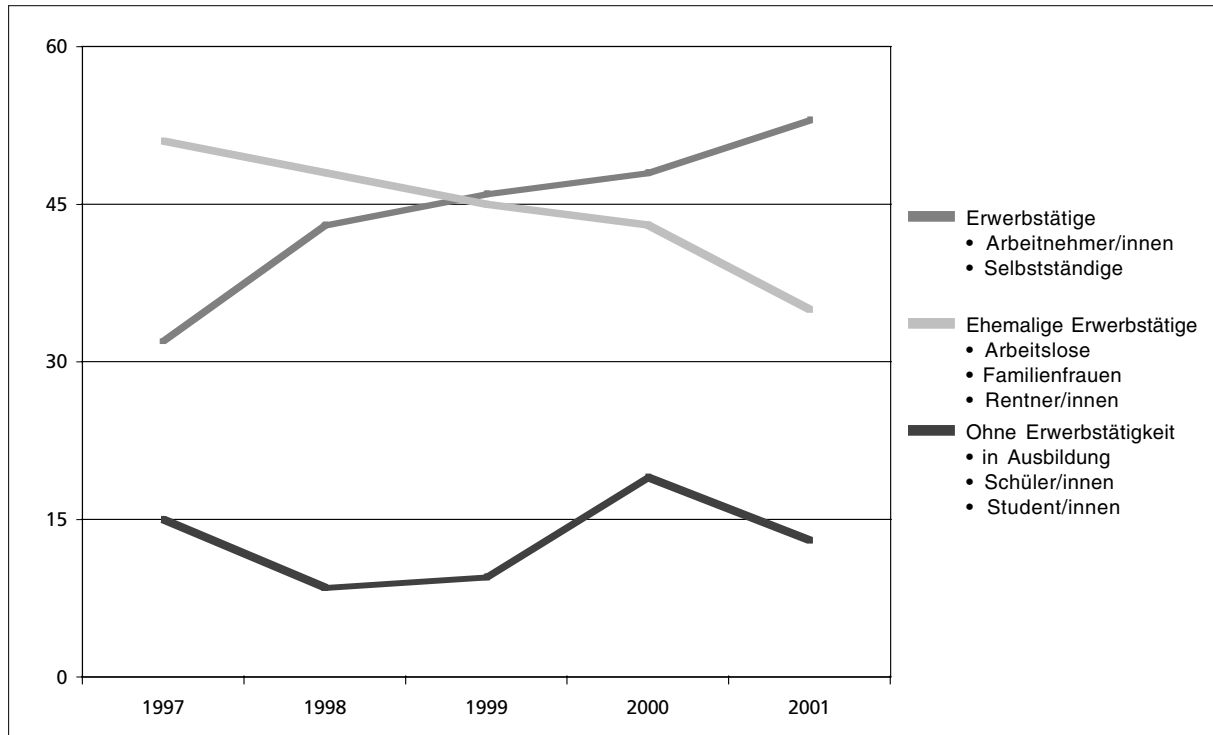


Quelle: Agentur Tatendrang

Bei der Betrachtung der Abb. 4 fällt auf, dass insbesondere eine große Anzahl von Arbeitnehmerinnen in unserer Freiwilligenstatistik vertreten ist. Rentnerinnen bilden die zweit stärkste Gruppe. Hierbei handelt es sich vorwiegend um ehemalige Arbeitnehmerinnen, die sich im Anschluss an ihr Erwerbsleben eine neue Aufgabe – nach ihren eigenen Vorstellungen und Wünschen – suchen. Des Weiteren verzeichnen wir eine Zunahme bei den männlichen Arbeitnehmern und auch die männlichen Rentner nehmen vermehrt die Vermittlungsdienste unsere Agentur in Anspruch. Trotz dieses positiven Trends gibt es jedoch auch Gruppen, die nur im geringen Maße die Angebote von Tatendrang nutzen. Dies betrifft insbesondere die Gruppe der männlichen Schüler und Studenten. Dabei gilt insgesamt, dass nur relativ wenige Menschen unter 20 Jahre über unsere Agentur eine unentgeltliche Tätigkeit suchen. Möglicherweise braucht diese Altersgruppe eine andere, gezieltere Ansprache und der Slogan ‚Zeit statt Geld spenden‘ könnte hier hinderlich sein.

Dieser Eindruck bestätigt sich auch bei einer abschließenden Betrachtung der Entwicklung des Beschäftigungsstatus der Freiwilligen in den letzten fünf Jahren (Abb. 5).

Abb. 5: Entwicklung des Beschäftigungsstatus



Quelle: Agentur Tatendrang

Junge Menschen in der Ausbildung sind auch im Zeitverlauf diejenigen, die relativ selten die Angebote von Tatendrang nutzen. Die Grafik zeigt zudem sehr deutlich eine kontinuierliche Abnahme bei der Gruppe der ‚ehemaligen Erwerbspersonen‘, während die Anzahl der Erwerbstätigen über die Jahre hinweg zunimmt. Dies verdeutlicht den auch in den öffentlichen Diskussion häufig betonten Befund, dass sich gerade die Menschen stark engagieren, die vermeintlich weniger Zeit haben. Die verfügbare Zeit und der Wunsch diese sinnvoll zu nutzen, scheint nicht die Hauptmotivation der Menschen zu sein, die zu uns kommen.

Die Motivation für eine ehrenamtliche Tätigkeit muss daher eher in anderen Bereichen gesucht werden. Wir vermuten, dass die gravierenden Veränderungen im Arbeitsleben eine bedeutende Rolle spielen: Die Menschen bleiben aus beruflichen Gründen nicht mehr so lange an einem Ort und für viele wird es zunehmend schwerer, persönliche Bezugspunkte außerhalb der Berufstätigkeit zu schaffen. Dies gilt insbesondere in München, einer Stadt, in der über 50 % Singles leben. Wer nicht immer allein sein möchte, muss sein Leben planen und organisieren. Da kann ein wöchentlicher Abendtermin durchaus eine Orientierung und Stütze sein, um andere Seiten der Gesellschaft und andere Menschen kennen zu lernen. Gleichzeitig möchten immer mehr Menschen die Sinnhaftigkeit des eigenen Tuns erleben und sich in einem Kreis von Gleichgesinnten, ohne Konkurrenz für ein ihnen wichtiges Thema engagieren. Gerade in Großstädten gibt es jedoch eine unüberschaubare Zahl von Initiativen und Einrichtungen. Vor allem Neubürger wissen üblicherweise nicht, wo welche Unterstützung gebraucht wird und wie vielfältig die Möglichkeiten des Engagements sind. Darin liegt ein zentraler Aufgabenbereich von Freiwilligenagenturen. Zusammen mit ihren Kooperationspartnern aus den sozial-kulturellen und ökologischen Institutionen fördern sie Modelle zur vorübergehenden oder dauerhaften Integration von Menschen. Damit diese Integration jedoch gelingt, bedarf es noch einiger Veränderungen: Die Arbeit von Freiwilligenagenturen kann nur erfolgreich sein, wenn sich auch die Verbände und gemeinnützigen Einrichtungen verstärkt mit den Bedürfnissen der Freiwilligen, die sie beschäftigen, auseinandersetzen und dazu neue Ideen und Konzepte entwickeln.

Die Marketing- und Machbarkeitsstudie ,Corporate Volunteering in Deutschland und Köln'¹

1 Einleitung

Unter ‚Corporate Volunteering‘ versteht man das freiwillige Engagement einer Körperschaft oder eines Unternehmens zu Gunsten des Gemeinwesens (und zum eigenen Nutzen). Dabei können sich die Unternehmen entweder direkt durch den Einsatz von (Personal)Kompetenzen, (Personal)Zeit und Ressourcen engagieren oder indirekt, indem sie das bürgerschaftliche Engagement ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterstützen.

Mit der Marketing- und Machbarkeitsstudie „Corporate Volunteering in Deutschland und Köln“, durchgeführt von der Agentur VIS a VIS in Zusammenarbeit mit der Kölner Freiwilligen Agentur, sollte dieses Thema näher untersucht werden. Zielsetzung war zum einen, die aktuelle Marktsituation des Themas bei Unternehmen in Deutschland zu erkunden sowie die Chancen für ein entsprechendes Dienstleistungsangebot von einer Mittelstruktur, wie der Kölner Freiwilligen Agentur, einzuschätzen. Des Weiteren sollte die Situation in Deutschland im Sinne einer aktivierenden Befragung positiv beeinflusst werden.

96 Unternehmen, die in der einen oder anderen Weise mit gesellschaftsbezogenen Aktivitäten in Erscheinung getreten waren, wurden befragt. Repräsentanten/innen der Kölner Kommunalverwaltung und Politik sowie ausgewählter gemeinnütziger Einrichtungen und Träger äußerten in Fokusgruppengesprächen ihre Vorstellungen zu Corporate Volunteering in Köln. Zur Situation von Corporate Volunteering in anderen europäischen Ländern wurden Experten/innen befragt. Zusätzliche Expertengespräche gingen der Frage nach, welche Erfahrungen mit dem Transfer dieser Idee von anderen Ländern nach Deutschland und der Implementierung von Corporate Volunteering bislang vorliegen. Auf Grundlage der wesentlichen Erhebungsergebnisse hat die Kölner Freiwilligen Agentur ein Konzept und Dienstleistungsangebote für das Geschäftsfeld „Corporate Volunteering“ erarbeitet.

2 Ergebnisse der Erhebung²

Die Studie hat gezeigt, dass die in den USA gebräuchliche Praxis des Corporate Volunteering auf deutsche Verhältnisse übertragbar ist. Dafür gibt es mehrere Gründe:

- Erstens: Die Übertragung hat schon in den vergangenen Jahren von den USA nach Europa erfolgreich stattgefunden, hier insbesondere nach England und in die Niederlande.
- Zweitens: Neun von 34 befragten Unternehmen mit Corporate Volunteering-Projekten oder -Programmen haben die Anregung hierfür aus den USA erhalten. Dabei spielten persönliche Erfahrungen der initiiierenden Mitarbeiter bzw. Führungskräfte ebenso eine Rolle wie die Vorgaben klarer Leitlinien von der amerikanischen Konzernmutter.

¹ Die Studie wurde von der Körber-Stiftung, Hamburg, gefördert.

An der Studie haben mitgewirkt: VIS a VIS Agentur für Kommunikation GmbH, (Stolberber Str. 3, 50933 Köln, E-mail post@visavis-agentur.de); Dieter Schöffmann (Projektleitung, verantwortlich für die Endfassung der Studie); Anika Schäfer (Unternehmensbefragung).

Kölner Freiwilligen Agentur e.V., Projektgruppe "Corporate Volunteering" (Clemensstr. 7, 50676 Köln, E-mail info@koeln-freiwillig.de); Ulla Eberhard (Koordination); Silke Brauers, Max Dorando, Dr. Jürgen Em, Astrid Karwoth, Hans-Georg Keitel, Gert Kreutzer, Paul Mangasser, Nanni Meißner, Thomas Münch, Uwe Schweinsberg, Tobias Voß, Rudi Voßemer, Birgit Weber, Frieder Wolf.

² Weitere wesentliche Ergebnisse - insbesondere zur Konzeption von Corporate Volunteering-Aktivitäten sind veröffentlicht in: Dieter Schöffmann (Hg.) (2001): Wenn alle gewinnen. Bürgerschaftliches Engagement von Unternehmen. Hamburg.

- Drittens: Global agierende Unternehmen denken offensichtlich schon sehr konkret darüber nach, ihr bislang oft nur regional starkes gesellschaftliches Engagement (etwa in den USA, UK oder NL) zu globalisieren. Mittelfristig ist damit zu rechnen, dass international tätige Unternehmen strategisch ausgerichtete Corporate Citizenship und Volunteering-Programme oder -Projekte in Deutschland starten werden. Sie tun dies nicht, weil es von der Regierung oder von Gemeinwohlororganisationen gefordert wird, sondern weil die globalisierten Märkte und gesellschaftlichen Netzwerke dies erforderlich machen.
- Viertens: Es gibt einen zunehmenden Erwartungsdruck von europäischen und auch deutschen Konsumenten gegenüber Unternehmen, sich klarer und stärker auch als Corporate Citizen zu verstehen und zu verhalten.

2.1 Weitere wichtige Ergebnisse im Detail

70 % der Befragten finden Corporate Volunteering interessant bis hin zur Äußerung eines aktiven Interesses. 15 % äußerten sich neutral bzw. unspezifisch und ebenfalls 15 % ablehnend.

30 % verfügen über ein entwickeltes Corporate Volunteering-Programm (fast alle auf der Basis eines Konzeptes). 16 % haben schon entsprechende einzelne Projekte realisiert (ein Drittel davon mit einem erarbeiteten Konzept).

Von 29 Unternehmen mit Corporate Volunteering-Praxis haben wir Auskünfte über den Beginn ihrer Aktivitäten erhalten. Fast die Hälfte hat erst innerhalb der vergangenen zwei Jahre mit ihren Corporate Volunteering-Aktivitäten begonnen, ein Drittel in der Zeit zwischen 1996 und 1998. Immerhin ein Fünftel hat das Engagement schon vor Mitte der 1990er Jahre gestartet.

Die zahlreich genannten Motive für Corporate Volunteering-Aktivitäten lassen sich zu folgenden Motivgruppen zusammenfassen: „Selbstverständnis eines gesellschaftlich verantwortlich handelnden Unternehmens“ (rd. 50 % der Motivnennungen), „Interesse an einer loyalen, motivierten und kooperativen Belegschaft bzw. einer positiven Organisationskultur“ (rd. 40 % der Motivnennungen).

Hinsichtlich der Unternehmensziele, die mit dem Corporate Volunteering-Engagement verfolgt werden, zeigte sich folgendes Umfrageergebnis: „Positive Effekte für die Personalentwicklung und -rekrutierung, die Organisationsentwicklung und -kultur“ (rd. 50 % der Zielnennungen), „Positive Imageeffekte“ (rd. 20 % der Zielnennungen), „Positive Effekte für das Gemeinwesen“ (rd. 15 % der Zielnennungen).

Bei 35 Corporate Volunteering-Projekten von 33 Unternehmen werden 70 % der Aktivitäten aktiv nach außen und rund 50 % aktiv nach innen kommuniziert. Bei knapp einem Fünftel der Projekte wird das Engagement sehr bewusst bis gar nicht nach außen vermittelt. Für diese Zurückhaltung wurden vor allem die folgenden Motive genannt: Das Engagement ist zu gering in seiner Bedeutung; es befindet sich noch in seinen Anfängen; die Mitarbeiter/innen sollen sich nicht als PR-Futter missbraucht fühlen.

So gut wie keines der befragten Unternehmen wusste von anderen Unternehmen mit ähnlicher Praxis zu berichten. Daher wurde ein starkes Interesse an einem weiteren Erfahrungsaustausch mit anderen Unternehmen geäußert. Hieraus hat sich zwischenzeitlich in der Region Köln-Bonn-Düsseldorf ein „Corporate-Citizenship-Gesprächskreis“ gebildet, der von VIS a VIS und der Kölner Freiwilligen Agentur moderiert wird.

Soziale und kulturelle Einrichtungen aus dem Kölner Gemeinwesen hatten bisher wenig Erfahrung mit Corporate Volunteering. In Fokusgruppengesprächen wurde zugleich großes Interesse und – im Laufe der Diskussion schwindende – Skepsis gegenüber Corporate Volunteering geäußert. Der größte Bedarf hinsichtlich einer Corporate Volunteering-Unterstützung durch Unternehmen wurde hinsichtlich wirtschaftlicher Expertise formuliert: „Wirtschaftliches Denken und Wissen fehlt in den Einrichtungen.“ Der mögliche Nutzen wurde insbesondere hinsichtlich des Know-How-Transfers, Imagegewinns, der Arbeitsentlastung und Vernetzung gesehen.

Vertreter/innen aus Ratsfraktionen, der Stadtverwaltung, Sozialforschungs- und Wirtschaftsforschungsinstituten, einer Hochschule, einer Basisinitiative sowie eines Wohlfahrtsverbandes schätzten das Thema „Corporate Volunteering“ als insgesamt für Köln sehr spannend ein.

3 Bewertung

Die Befragungs- und Rechercheergebnisse geben Anlass zu der Vermutung, dass Corporate Volunteering als eine wesentliche Ausprägung des Corporate Citizenship-Engagements sowie als ein wichtiges Element in der Personal- und Unternehmensentwicklung zukünftig in der deutschen Wirtschaft eine wichtige Rolle spielen wird.

Über das quantitative Ausmaß dieser Entwicklung lässt sich zum gegenwärtigen Zeitpunkt nur spekulieren. Wir gehen davon aus, dass sich das Engagement zunächst vor allem bei größeren Unternehmen mit internationaler Geschäftstätigkeit stärker entwickeln wird. Dies gilt insbesondere für Unternehmen

- mit bekannten Konsummarken, die empfindlich gegenüber öffentlicher Kritik sind,
- mit einer Abhängigkeit von qualifizierten und motivierten Mitarbeiter/innen oder
- mit einer harten Wettbewerbssituation, die keinen Spielraum für eine Differenzierung über die Produktqualität oder den Preis zulässt.

Die bisherigen Erfahrungen der Kölner Freiwilligen Agentur und von VIS a VIS deuten darauf hin, dass sich bei Unternehmen eine Nachfrage nach extern zu erbringenden Dienstleistungen, wie sie etwa Freiwilligenagenturen anbieten können, überall da herausbilden wird, wo

Unternehmen ein strategisch und nachhaltig an der Unternehmensidentität und -zielen ausgerichtetes Corporate Citizenship/Volunteering-Engagement entwickeln wollen,

die Gewinnung geeigneter Gemeinwohlorganisationen als Partner nicht dem Zufall überlassen bzw. von den im Unternehmen vorhandenen persönlichen Kontakten abhängig gemacht werden soll.

Vor dem Hintergrund der Unternehmens- wie der Gemeinwesenbefragung lassen sich für eine lokale Freiwilligenagentur folgende Aufgaben im Feld des Corporate Volunteering definieren:

- Lotse: Hier kann eine Freiwilligenagentur bei der Verständigung zwischen und der Orientierung in den verschiedenen Welten der Wirtschaft und des gemeinnützigen Sektors behilflich sein.
- Vermittler: Freiwilligenagenturen können das Verständnis für die jeweils andere Seite bei Unternehmen und bei gemeinnützigen Organisationen fördern. So werden Vorbehalte und Misstrauen abgebaut.
- Wegbereiter: Die Agenturen sind in der Lage, neue Formen der Zusammenarbeit zu initiieren, sodass die Interessen aller gewahrt werden und für beide Seiten ein Gewinn entsteht.
- Entwicklungsagentur: Die Freiwilligenagenturen tragen zur Weiterentwicklung des bürgerschaftlichen Engagements im Gemeinwesen durch „mehr Masse“ und „mehr Qualität“ bei. Das heißt, Engagementpotenziale werden stärker ausgeschöpft, den Beschäftigten der Unternehmen wird der Zugang zu freiwilligem Engagement eröffnet (mehr Masse) und es werden angemessene Engagementformen für Berufstätige entwickelt sowie ‚passende‘ Partner miteinander in Verbindung gebracht (mehr Qualität).

Zur Brückenfunktion bürgerschaftlichen Engagements – Notwendige Differenzierungsmomente

1 Einleitung und Überblick

Angesichts der derzeitigen Arbeitsmarkt- und Beschäftigungsproblematik rücken die Beschäftigungspotenziale des Dritten Sektors ins Zentrum des Interesses. Neben den eigentlichen Beschäftigtenzahlen der Wohlfahrtsverbände und Vereine wird den Organisationen im Dritten Sektor beziehungsweise des hier geleisteten bürgerschaftlichen Engagements eine Brückenfunktion zugeschrieben. Die Brückenfunktion wird meist in der Qualifizierung und dem Erwerb so genannter Lifeskills vermutet (Stecker 2001c). Theoretisch nicht differenziert und empirisch kaum bekannt ist bislang, für welche Personengruppen und für welche Tätigkeiten das Engagement Übergänge in (oder auch gleitende Übergänge aus) Erwerbsarbeit erleichtern oder ermöglichen könnte. Zur theoretischen Analyse der Chancen für Übergänge in Erwerbsarbeit sind somit Differenzierungen notwendig, die im Folgenden sukzessive vorgenommen werden. In der ersten, *handlungstheoretischen* Differenzierung werden zunächst die Motive und Rationalitäten untersucht, die zum Engagement führen können. Die zweite, *tätigkeitsspezifische* Differenzierung filtert dasjenige bürgerschaftliche Engagement heraus, für welches Übergänge zur Erwerbsarbeit überhaupt plausibel sind und eine erwerbsmäßige Ausübung von den Tätigen selbst unter geeigneten Umständen als Option angestrebt wird. Diese beiden Differenzierungsmomente sind aus dem Blickwinkel des „aktivierenden Sozialstaates“ von zentraler Bedeutung hinsichtlich der Entscheidungsrichtung, entweder vermehrt das bürgerschaftliche Engagement oder aber die daraus möglicherweise erwachsende Erwerbstätigkeit zu fördern (Stecker 2001a). Zur Erklärung der Brückenfunktion bürgerschaftlichen Engagements ist dieser Sachverhalt zwar notwendig, aber noch nicht hinreichend.

Soll das Engagement tatsächlich eine wirkungsvolle Brückenfunktion entfalten, so wird vor dem Hintergrund der materiellen Existenzsicherung und ökonomischen Anreizwirkung eine *sozioökonomische* Differenzierung der relativen Ausgangsposition der Engagierten nach dem Erwerbs- und Familienstatus als drittes Unterscheidungsmerkmal notwendig, das zu den ersten beiden hinzutritt. Dabei ist die Betrachtung des Erwerbs- oder Familienstatus selbst weniger von Interesse, da hierzu bereits die empirische Sozialforschung in den letzten Jahren einiges beigetragen hat. Wichtiger für die Entfaltung der Brückenfunktion ist – so die These – zusätzlich die steuer- und sozialrechtliche Stellung, die damit verbunden ist. Abgeschlossen werden die folgenden Ausführungen mit einer kurzen Skizze der Möglichkeiten des Sozialstaates zur Förderung von Übergängen und des diesbezüglichen Forschungsbedarfs.

2 Handlungstheoretische Differenzierung: Motive und Logiken

Indem der vorliegende Beitrag sich auf die Analyse der Brückenfunktion des bürgerschaftlichen Engagements konzentriert, steht die individuelle Ebene im Zentrum des Interesses. Die Rolle der kollektiven Akteure, der (Wohlfahrts-)Verbände, Vereine, Gruppen und Projekte fällt daher weitgehend aus der Betrachtung heraus.¹ Um sich den Möglichkeiten und Potenzialen der Entfaltung einer Brückenfunktion bürgerschaftli-

¹ Entsprechende Informationen finden sich in den im Wettbewerb „Zukunftsbrücke“, ausgelobt durch das Ministerium für Arbeit, Soziales, Qualifikation und Technologie des Landes Nordrhein-Westfalen in 2001, prämierten Projekten und Initiativen, die eine Brückenfunktion für Beschäftigungslose entfalten oder sich in integrativer, ausbildender Richtung diesbezüglich bürgerschaftlich engagieren. Demgegenüber bestehen große Wissenslücken bezüglich des auf individueller Ebene geleisteten Engagements und dem tatsächlich vorhandenen Wunsch des Übergangs in Erwerbsarbeit sowie den vielfältigen Hinderungsgründen.

chen Engagements zu nähern, bedarf es der Differenzierung. Die erste Eingrenzung beginnt mit der Klärung der Unterschiede hinsichtlich der *Handlungslogik* und der *Handlungsmotive* zwischen Erwerbsarbeit und Engagement. Dabei darf die jeweilige Handlungsrationale – des „freien“, „politischen Handelns“ und der „Arbeit“ – nicht mit den Handlungsmotiven für Engagement und Erwerbsarbeit verwechselt werden (Stecker 2002).

Beginnend bei der *Handlungsrationale*, die dem bürgerschaftlichen Engagement zugrunde liegen kann, ist eine Tendenz zu beobachten, die als reduktionistisch und fatal zu kritisieren ist. Es handelt sich hierbei um den Versuch, das Engagement individualistisch mit Verweis auf den Eigennutz für den Einzelnen erklären zu wollen. Doch ist nicht nur dieser universalistische auf Nutzenmaximierung rekurrierende Zugang zum Engagement kritikwürdig, sondern mehr noch: die ökonomische Fixierung auf die Nutzenmaximierung besitzt für das bürgerschaftliche Engagement nur bedingte Erklärungskraft. Nicht erklärt wird das in diesem Sinne politische Element, das dem bürgerschaftlichen Handeln inhärent ist und durch Interaktion in und mit der Gruppe zu Tage tritt. Diese gemeinschaftsstiftende und personenbildende Funktion gründet auf einer anderen, an den Folgen und nicht den Zielen orientierten Handlungsrationale. Damit gewinnt neben und in Ergänzung zur ökonomischen, utilitaristischen Zweckrationalität die kommunikative, alltagsweltliche Rationalität an Plausibilität und maßgeblicher Erklärungskraft. Mit anderen Worten handelt es sich um das verständigungsorientierte Handeln im Sinne von Jürgen Habermas. Festzuhalten ist also, dass das bürgerschaftliche Engagement tendenziell sowohl aus einem *nutzenorientierten* als auch einem *verständigungsorientierten* Handlungsgrund (Handlungslogik) erfolgen kann.

Betrachtet man die individuellen *Handlungsmotive*, die für Ehrenamt und Engagement angenommen werden können, so lassen sich ebenfalls zwei Bereiche differenzieren. Dabei lassen sich die insgesamt aus der Praxis des Engagements identifizierbaren sechs verschiedenen Motive tendenziell entweder der Gruppe der *individualistischen* oder des *nicht-individualistischen* (sozialen) Motivbereichs zuordnen, wie Tabelle 1 verdeutlicht.

Tabelle 1: Motivbereiche bürgerschaftlichen Engagements

Individualistische Motive	Nicht-individualistische (soziale) Motive
Spaß- und freizeitorientierte Motive	Traditions- und normengeleitete Motive
Bildungs- und lernorientierte Motive	Gemeinschafts- und fürsorgeorientierte Motive
Problemorientierte Motive	Gesellschaftsorientierte Motive

Quelle: Eigene Darstellung.

Welche Bedeutung die individualistischen Motive in ihrer Spaß- und Freizeitorientierung erfahren, wird deutlich am Anteil von 43 Prozent der drei größten gesellschaftlichen Aktivitätsbereiche Sport und Bewegung, Freizeit und Geselligkeit sowie Kultur und Musik (Rosenblatt 2000b, S 14ff).² Für die bildungs- und lernorientierten Motive werden aufgrund der hohen fachlichen oder sozialen Anforderungen Weiterbildungsangebote als besonders wichtig empfunden (Rosenblatt/Picot 1999).³ Schließlich können als individualistische Motive auch die problemorientierten Motive gelten, die insbesondere in der Selbsthilfe und bei der Lösung persönlicher Defizite eine Rolle spielen. Zusammen mit den nicht-individualistischen gemeinschafts- und fürsorgeorientierten Motiven sind die bisher genannten Motive eher dem sozialen Engagement zuzuordnen. Das soziale Ehrenamt und Engagement tragen wesentlich zur Bildung von sozialem Vertrauen und „Sozialem Kapital“ bei. Als nicht-individualistische Motive können schließlich noch solche gelten, die auch als gesellschaftsorientierte Motive interpretiert wurden (vgl. Heinze/Keupp 1997, S. 128). Als gesamtgesellschaftliche Anliegen mit speziellem oder programmatischem Inhalt gehen diese oftmals über

² Im Folgenden sind Zahlenangaben ohne weitere Quellenangaben bezogen auf die Veröffentlichung durch das Familienministerium (Rosenblatt 2000a).

³ Diese sind für die Hälfte der Befragten auch vorhanden und werden von 70 Prozent wahrgenommen.

den Nah- und Lokalbereich der Gemeinschaftsbeziehungen hinaus. Für die im Zusammenhang des politischen Engagements wichtigen Fragen der „Zivilgesellschaft“ und politischen Partizipation sind gerade die gesellschaftsorientierten Motive von großer Bedeutung.

Inwieweit kann nun die für die Erwerbsarbeit zentrale Handlungsrationaltät, die im Wesentlichen als nutzenorientiert verstanden werden muss, auch für das bürgerschaftliche Engagement gelten? Stellt man den Handlungsrationaltäten des bürgerschaftlichen Engagements die individuellen Motive gegenüber, so erhält man die folgende Vierfeldertafel:

Tabelle 2: Motive und Handlungsrationaltäten

	Nutzenorientierung	Verständigungsorientierung
individualistische Motive	Qualifikationen für Erwerbsarbeit („Professionalisierung“) Status, Macht und Prestige, persönlicher Einfluss	Selbsthilfe Selbstregelung eigener Belange
Nicht-individualistische (soziale) Motive	Gründung/Erhaltung eines sozialen Projekts Akquise finanzieller, infrastruktureller und personeller Ressourcen	Gemeinschaft, alltagsnahe Problemlösung Gesellschaftliche Partizipation und Mitsprache

Quelle: Eigene Darstellung.

Wie dieses vereinfachte Schema veranschaulicht, spricht das bürgerschaftliche Engagement zwei Motivbereiche an und fußt auf zwei Handlungsrationaltäten. Als Beispiele für das Feld „nicht-individualistische Motive“ und „Nutzenorientierung“ gelten etwa konkrete Forderungen nach infrastruktureller Förderung, wie Räumlichkeiten und Hilfsmaterial, aber auch nach materieller Unterstützung und Finanzierung der Einrichtung. In den beiden Feldern der Spalte „Verständigungsorientierung“ steht die eigene Problemlösung in oder mit der Gruppe im Vordergrund. Betrachtet man schließlich das Feld „individualistische Motive“ und „Nutzenorientierung“ so wird deutlich, dass nur diese Kombination die Voraussetzungen für ein Interesse am Übergang in Erwerbsarbeit bildet. Maßnahmen zur Unterstützung der Brückenbildungsfunktion für Erwerbsarbeit müssen also hier ansetzen.

Die Frage allerdings, ob das bürgerschaftliche Engagement die individuelle Chance des Übergangs in den ersten Arbeitsmarkt ermöglicht, ist so vereinfacht und generell nicht zu beantworten. Die Suche nach Potenzialen für den Übergang macht eine zweite und sogar dritte Differenzierung erforderlich.

3 Tätigkeitsspezifische Differenzierung: Kriterium der Berufsähnlichkeit

Noch immer ist in der aktuellen Debatte die Rolle des bürgerschaftlichen Engagements und des so genannten Dritten Sektors gegenüber der Erwerbsarbeit bzw. sein Verhältnis zu Markt und Staat offen. Unklarheit besteht vor allem darüber, ob das Verhältnis komplementär oder substitutiv ist, wie Tabelle 3 veranschaulicht. Deutlich wird, dass hier aus dem Spektrum der Unklarheiten einzig die Frage der Brückenfunktion betrachtet wird.

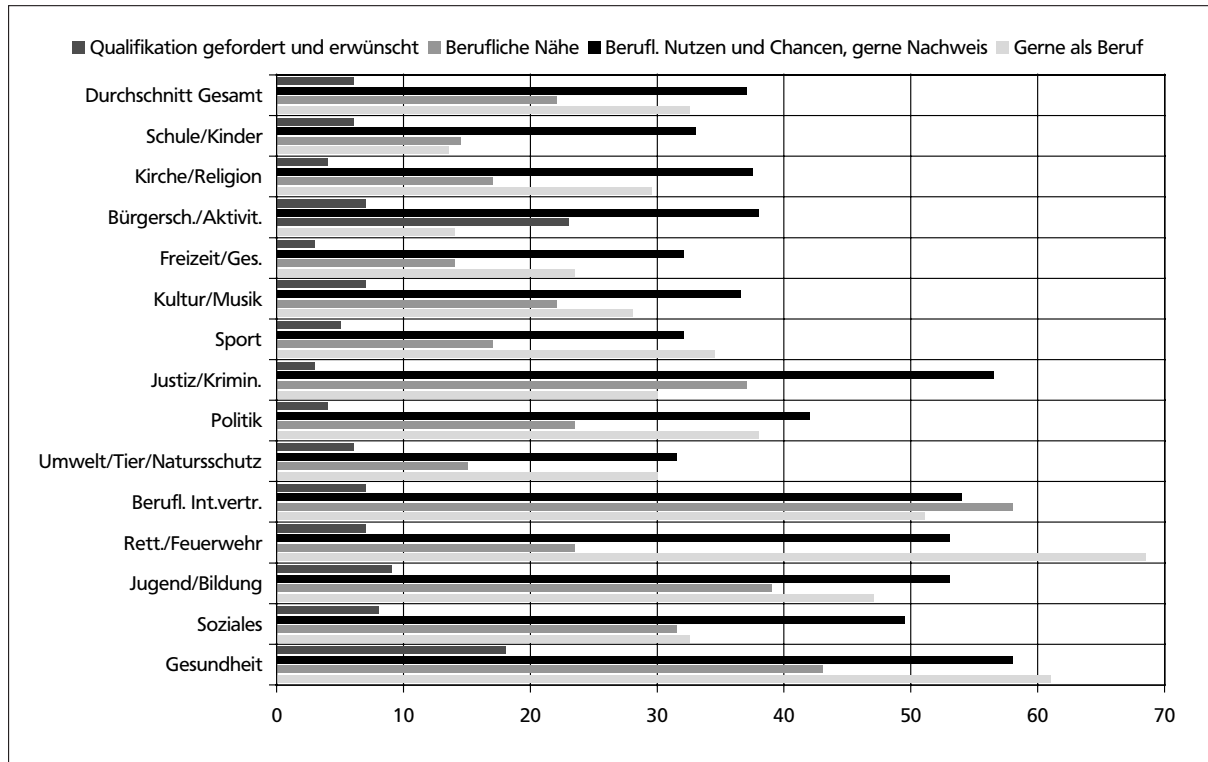
Tabelle 3: Verhältnis Erwerbsarbeit und Engagement

Komplementär	Substitutiv
Engagement <i>aufgrund von Erwerbsarbeit</i> (berufliche Interessenvertretung u.a.)	Kein Engagement aufgrund von Arbeitslosigkeit
Engagement als „ <i>Sinnergänzung</i> “ zur Erwerbsarbeit	
Engagement als „ <i>Qualifizierung</i> “ für die Erwerbsarbeit	Konkurrenz von Engagement und Erwerbsarbeit („ <i>Professionalisierung</i> “)
Engagement als „ <i>Brücke</i> “ in die Erwerbsarbeit (Erster Arbeitsmarkt, Wiedereinstieg, Kontakt halten) oder als „ <i>Brücke</i> “ zum Ausstieg aus der Erwerbsarbeit (Vorruhestand)	<i>Verdrängung</i> von Erwerbsarbeit durch niedrig „entlohntes“ Engagement (Zweiter oder Dritter Arbeitsmarkt)
Engagement durch <i>zeitlich flexible</i> Erwerbsarbeitsformen	<i>Zeitkonkurrenz</i> zwischen Erwerbsarbeit und Engagement
<i>Zusätzliche Beschäftigung</i> durch (neue) Initiativen im Dritten Sektor	

Quelle: Eigene Darstellung.

Um das Verhältnis zwischen bürgerschaftlichem Engagement und Erwerbsarbeit klären zu können, bedarf es also zunächst eines zweiten Differenzierungsmoments. Welches Kriterium wäre geeignet, um die potenziellen Übergänge in Erwerbsarbeit durch bürgerschaftliches Engagement zu kennzeichnen? Vorgeschlagen werden soll an dieser Stelle das Kriterium der Berufsähnlichkeit, wodurch sich zugleich die Nähe zur Erwerbsarbeit markieren lässt. Sofern die formalen Kriterien des Berufes – Professionalität, Qualifikation und Ausbildung sowie zeitlicher Umfang – in gewisser Weise erfüllt sind, können ehrenamtlich ausgeführte Tätigkeiten als berufsähnlich gelten. Durch den Wandel zur Dienstleistungsgesellschaft kommen damit vermehrt diejenigen personennahen Tätigkeiten erneut in Betracht, die zuvor aufgrund der ökonomischen Verengung auf Lohn- und Erwerbsarbeit nicht am Markt nachgefragt und entlohnt wurden und als „unproduktiv“ galten.

Tabelle 4: Qualifizierung und Beruf

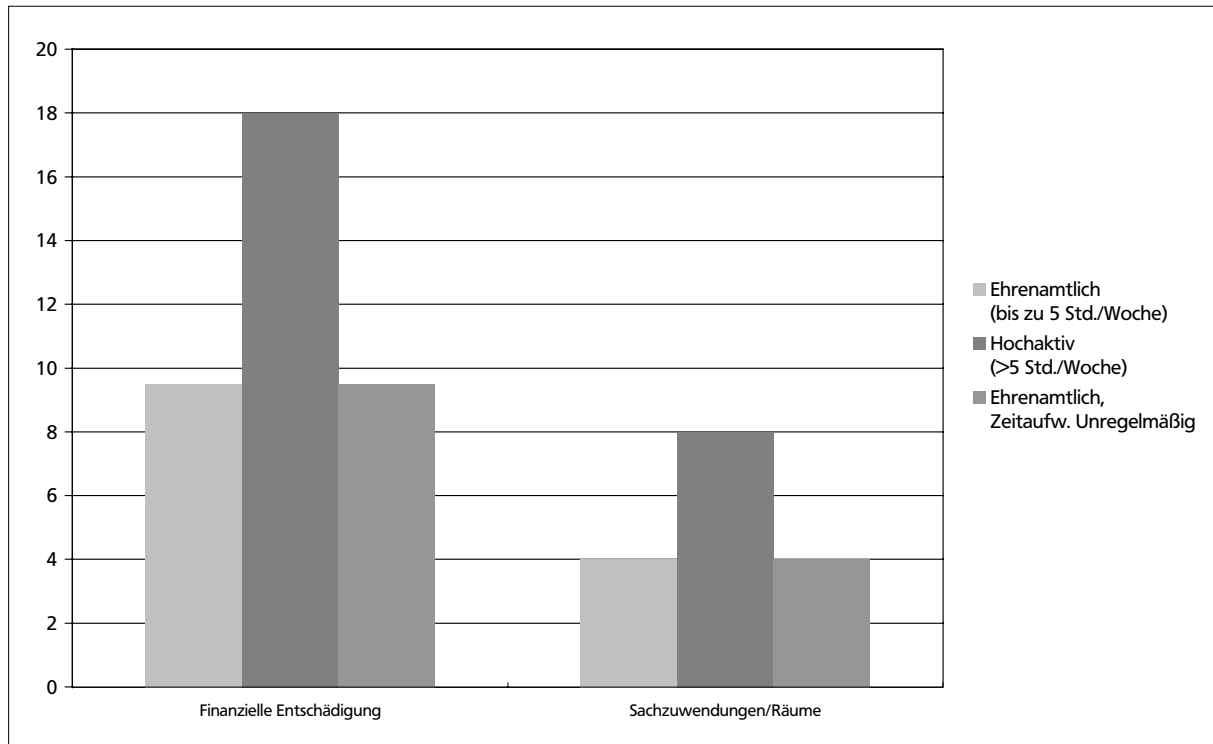


Quelle: Eigene Berechnungen, Datenbasis: Freiwilligensurvey 1999.

Gerade die jüngsten empirischen Befunde stützen diese analytischen Überlegungen zur Berufsähnlichkeit. Zur Operationalisierung der beruflichen Ähnlichkeit können neben den Angaben zu den wöchentlich ehrenamtlich geleisteten Stunden die direkten Fragen nach der Qualifikation, dem beruflichen Nutzen und dem Wunsch, die ehrenamtliche Tätigkeit als Beruf auszuüben, ausgewertet werden, wie in Tabelle 4 dargestellt. Aber auch Bereiche, in denen eine Kosten- und Auslagenerstattung erfolgt, weisen eine berufliche Nähe auf. In Frage kommen insbesondere die Bereiche Gesundheit und Soziales, Rettungs- und Hilfsdienste, außerschulische Jugend- und Bildungsarbeit, sowie außerbetriebliche berufliche Interessenvertretung. Aufschlussreich ist daher neben beruflichem Nutzen und Qualifikationen die Untersuchung der Frage nach der finanziellen Vergütung bestimmter Tätigkeiten oder Tätigkeitsbereiche bürgerschaftlichen Engagements und hier wiederum gegliedert nach der Intensität des Engagements, dass heißt den wöchentlich geleisteten Stunden.

Insgesamt erhalten 13 Prozent der ehrenamtlich Tätigen und Engagierten eine direkte finanzielle Vergütung, die entweder als pauschalierte Aufwandsentschädigung, geringfügige Beschäftigung (!) oder als Honorar (!) gezahlt wird. Die Vergütung erfolgt in besonderem Maße in den Bereichen politische Interessenvertretung (36 %), außerschulische Jugend- und Bildungsarbeit (26 %), berufliche Interessenvertretung (22 %), Rettungsdiensten (20 %), sowie den Bereichen Gesundheit (18 %) und Soziales (16 %). Indirekte Formen der Vergütung werden im Bereich Jugend- und Bildungsarbeit (15 %) und Gesundheit (11 %) gewährt, wie die Nutzung von Fahrzeugen und Räumlichkeiten oder die Vergabe kostenloser Fahrscheine. Da für das Kriterium der Berufsähnlichkeit der zeitliche Umfang der Tätigkeit eine tragende Rolle spielt, zeigt Abb. 5 die Aufschlüsselung nach wöchentlich geleisteten Stunden.

Abb. 5: Zeitlicher Umfang und finanzielle Vergütung



Quelle: Eigene Berechnungen, Datenbasis: Freiwilligensurvey 1999.

Zusammengefasst stützen sowohl die theoretischen als auch die empirischen Überlegungen die Annahme, dass die Berufsähnlichkeit das maßgebliche Kriterium ist, um die Nähe zur Erwerbsarbeit festzustellen. Diese wiederum ist von zentraler Bedeutung für die Analyse der Übergänge und Brückenfunktion des Ehrenamts und Engagements. Damit ist das bürgerschaftliche Engagement nicht per se für Übergänge in Erwerbsarbeit geeignet, sondern es sind zwei Fälle zu differenzieren:

Fall a) Berufsähnliche Bereiche des Ehrenamts und Engagements

Notwendig werden können Professionalität und Qualifizierung im Bereich Gesundheit und Pflege („Caring“), soziale und politische Bildung und Ausbildung („Education“), sowie in Bereichen, in der die berufliche Interessenvertretung und das gesellschaftliche Engagement eine professionelle Organisation erforderlich macht („Management“). Problematisch ist neben anderen Erwägungen jedoch bereits der zeitliche Umfang, der unterhalb der Geringfügigkeitsgrenze liegt. Daher kommen, wenn überhaupt, nur die so genannten Hochaktiven in Betracht, die mehr als 20 Stunden im Monat oder 5 Stunden pro Woche engagiert sind.

Fall b) Ehrenamt und Engagement

Entsprechend dem Kriterium der Berufsähnlichkeit müssen zwangsläufig alle ehrenamtlichen Tätigkeiten und dasjenige Engagement herausfallen, welche nicht diesem Kriterium entsprechen. Dieser Bereich ist um ein vielfaches größer als der Bereich nach Fall a).

Nun bedeutet die Gegenüberstellung entsprechend der handlungstheoretischen Differenzierung nach Motiven und Rationalitäten mit der tätigkeitsspezifischen Differenzierung nach Berufsähnlichkeit bereits eine starke Zuspitzung und Eingrenzung. Dennoch ist – so die These – damit noch lange nicht die Frage nach realistisch einzuschätzenden Potenzialen des Übergangs geklärt. Daher ist eine weitere, dritte Differenzierung notwendig. Damit werden die vorausgegangenen beiden Differenzierungsmomente um eine sozioökonomische Dimension erweitert, die realistische Einschätzungen der Potenziale und Hinderungs-

gründe erlaubt. An diesen können schließlich Maßnahmen zur Förderung von Übergängen ansetzen, die damit zur Stärkung der (individuellen) Brückenfunktion des bürgerschaftlichen Engagements beitragen würden.

4 Sozioökonomische Differenzierung: Steuer- und sozialrechtliche Stellung

Wie aus verschiedenen Studien bekannt, sind gerade biografische Passungen, Lebenslagen und allgemein die sozioökonomische Stellung ausschlaggebend für das Engagement oder das Nicht-Engagement. Nach dem Erwerbs- und Familienstatus belegen empirische Befunde beispielsweise einen Mittelstandsbias, wonach Verheiratete mittleren Alters, mittlerer Stellung und mit Kindern engagierter sind als ihre jeweilige Vergleichsgruppe. Ebenfalls zeigt sich empirisch, dass gerade schulisch und beruflich gut ausgebildete Personen das Ehrenamt und Engagement nutzen, um Zeiten von Arbeitslosigkeit oder andere Wartezeiten zu überbrücken. Typisch und mit dem Vorteil des späteren Nachweises von geleisteten Praktika versehen sind hier das Freiwillige Soziale, Ökologische oder Trainings-Jahr und seit kurzem auch die Tätigkeit der Entwicklungshilfe zu nennen. Doch ist nicht nur aufgrund der Zahlung von Taschengeld strittig, ob diese Tätigkeit nicht bereits als Berufsausbildung eher der Sphäre der Erwerbsarbeit als der Sphäre bürgerschaftlichen Engagements zuzurechnen ist. Ferner ist dieser Bereich sozialrechtlich eingebunden, so besteht beispielsweise für diese Gruppen Krankenversicherungsschutz und ein Anspruch auf Arbeitslosengeld, was in keiner Weise auf das bürgerschaftliche Engagement zutrifft. Für die im Freiwilligen Jahr Tätigen selbst erfüllt der unentgeltlich geleistete Einsatz die (Brücken-)Funktion der Weiterqualifizierung.

Weniger bekannt und bislang noch nicht untersucht wurde, ob und inwiefern die Gestaltung des Steuer- und Sozialrechts einen Einfluss auf das Engagement ausübt. Die These, die hier aufgestellt wird, ist, dass durch das Steuer- und Sozialsystem bestimmte Schwellen gesetzt werden, die den Anreiz, das bürgerschaftliche Engagement als individuellen Einstieg ins Erwerbsleben zu nutzen, entfachen oder verhindern. Vor dem bis hierher untersuchten Zusammenhang lautet somit die Frage: Welche steuer- und sozialrechtliche Stellung kommt zur individualistischen Nutzenrationalität und der Berufsähnlichkeit als dritte Differenzierung hinzu? Es besteht die starke Vermutung, dass selbst wenn der Übergang in Erwerbsarbeit gewünscht wird, gerade die unteren Einstiegs- und Hinzuverdienstgrenzen problematisch sind. Sozialversicherungspflichtigkeit, der Wechsel der Steuerklasse und das Hineinwachsen aus der proportionalen in die progressiven Steuerbereiche lassen die erwerbsmäßige Ausübung des bürgerschaftlichen Engagements unattraktiv werden. So bewirkt beispielsweise das Steuer- und Sozialsystem durch die Zusammenveranlagung der Einkommensteuer ein insgesamt sinkendes Haushaltsnettoeinkommen, wenn die Ehefrau eine über die Geringfügigkeit oder Teilzeit hinausgehende Beschäftigung aufnimmt. An dieser Stelle kann bereits auf das Konzept der „Übergangsmärkte“ (Schmid 1994, Schmid 1999, Schmid 2001, Anxo/O'Reilly 2000, O'Reilly/Cebrián/Lallement 2000) hingewiesen werden, das zur Illustration im nächsten Abschnitt hinzugezogen wird.

Nachdem nun drei Differenzierungsmomente herausgearbeitet wurden, mit deren Hilfe das bürgerschaftliche Engagement im Allgemeinen auf den spezifischen Fall der Übergänge in und Ausgänge aus Erwerbsarbeit im Besonderen eingegrenzt werden kann, stellt sich die Frage, wie der ermöglichende oder „aktivierende“ Sozialstaat in Bezug auf die Brückenfunktion aktiv werden kann. Zum Abschluss werden daher die Möglichkeiten des Staates zur Förderung von Übergängen skizziert sowie drei diesbezügliche Forschungslücken angesprochen.

5 Förderung von Übergängen durch den Sozialstaat und weiterer Forschungsbedarf

Grundsätzlich stehen direkte und indirekte Formen der Förderung von Übergängen in (auch aus) Erwerbsarbeit zur Verfügung, wie in Abb. 4 aufgeführt. Für Übergänge prädestiniert ist unter Berücksichtigung der ersten beiden handlungstheoretischen und tätigkeitsspezifischen Differenzierungsmomente gerade dasjenige Engagement, das aus individualistischen Motiven und aufgrund der Nutzenorientierung ausgeübt wird, demnach das berufsähnliche Engagement.

Abb. 6: Förderung von Übergängen bürgerchaftlichen Engagements

Berufsähnliche Bereiche des Ehrenamts und Engagements

Direkte Förderung des Übergangs auf individueller Ebene:

- Qualifizierung im sozial-pflegerischen, -gesundheitlichen Bereich („Caring“).
- Qualifizierung im Bereich sozial-kultureller Bildungsarbeit und im Bereich politischer Bildung („Education“).
- Qualifizierung für professionelles „Management“ der Organisation, der Initiative, des Projekts.

Indirekte Förderung des Übergangs auf staatlicher Ebene:

- Nachhaltiger zweiter Arbeitsmarkt: Sozialbetriebe und/oder Beschäftigungsgesellschaften.
- Projekt- und Modellförderung: Ministeriell geförderte Familienzentren, durch Arbeitsverwaltung subventionierte Dienstleistungspools und anderes.
- Zuschüsse und Transfers: Lohnsubventionen oder Kombilöhne, Reduktion der Sozialabgaben.
- Steuer- und sozialrechtliche Änderungen: Reformen in der Ehe- und Familienbesteuerung, verbesserte Abstimmung von Steuern und Transfers, eventuell Einführung der Negativen Einkommensteuer.

Quelle: Eigene Darstellung.

Als eine direkte Form der Förderung gilt die Qualifizierung, die über Auflagen und gesetzliche Regelungen für die Trägerorganisation oder als anderweitige Schulungsmaßnahme gewährleistet werden kann. Als indirekte Formen können unter Berücksichtigung des dritten sozioökonomischen Differenzierungsmoments die nachhaltige Förderung von Sozialbetrieben oder Beschäftigungsgesellschaften gelten, die Projekt- und Modellförderung, beispielsweise von Familienzentren und Dienstleistungspools. Letztere bedürfen jedoch meist auch der Lohnsubvention oder Reduzierung von Sozialabgaben. Zu nennen sind schließlich – entsprechend der These – noch einige steuer- und sozialrechtliche Neuregelungen oder Anpassungen, insbesondere die verbesserte Abstimmung von Steuern und Transfers, die sogar zur Einführung des Konzepts der Negativen Einkommensteuer führen könnte. An dieser Stelle kommt das Konzept der Übergangsarbeitsmärkte ins Spiel. Diese werden als institutionelle Arrangements zur Bewältigung des Strukturwandels begriffen, die, ausgehend von einem erweiterten Arbeitsbegriff, auf eine Steigerung der Wahlmöglichkeiten zwischen verschiedenen Beschäftigungsverhältnissen abzielen. Die Arbeitsmarktrisiken sollen oder können rechtlich, kollektivvertraglich oder sozialpolitisch abgesichert werden.

Was mit dem Konzept der Übergangsarbeitsmärkte illustriert werden soll, ist Folgendes: von der jeweiligen Ausgangsposition hängt es ab, ob Maßnahmen zur Schaffung von Übergängen wirkungsvoll sein können. So ist der Anreiz für Arbeitslose und Sozialhilfeempfänger ein anderer, als für die kindererziehende Ehefrau oder bei kinderlosen Paaren. Dass gerade Frauen in den Bereichen Gesundheit und Soziales sowie Kindergarten und Schule über zwei Drittel der Engagierten darstellen, hat zwar mit der klassischen Rollenverteilung und den fehlenden Kinderbetreuungsangeboten zu tun, aber eben auch mit dem zugrunde liegenden Steuer- und Sozialmodell. Und solange Empfänger von Lohnersatzleistungen und Fürsorge in der Arbeits-

oder Sozialhilfefalle sitzen, dass heißt, dass bei mehr als geringfügiger Tätigkeit die gesamte Transferzahlung erlischt (Stecker 1999a), können auch Übergänge in reguläre Beschäftigung nicht funktionieren – unterstellt, die Arbeitslosen wären überhaupt engagiert. Gerade Ländervergleiche verdeutlichen die genannten komplexen Zusammenhänge (Stecker 2001b).

Letztlich muss der Sozialstaat jedoch hinsichtlich der Ressource „bürgerschaftliches Engagement“ insgesamt abwägen, ob für ihn das Arbeitsmarktziel, also die Steigerung der Beschäftigung, oder das Versorgungsziel, die unentgeltliche Übernahme von gemeinwohl-förderlichen Aufgaben durch das Ehrenamt und Engagement, Priorität besitzt (Stecker 2001a, Stecker 1999b). Denn beide sind für den Staat – so das Dilemma – in der augenblicklichen Situation von großer Bedeutung: Während das Erstere vermutlich viel Geld kostet, aber langfristig eine Senkung der Arbeitslosigkeit oder Steigerung der Beschäftigung mit sich bringt, spart das Zweite vermutlich Ausgaben aufgrund der unentgeltlichen Ausübung sozial-pflegerischer Aufgaben und entlastet somit das Sozialbudget.

Die analysierten Zusammenhänge und paraphrasierten handlungstheoretischen, tätigkeitsspezifischen und sozioökonomischen Differenzierungsmomente bürgerschaftlichen Engagements bedürfen insbesondere der empirischen Prüfung und Analyse. Dies kann hier nicht mehr erfolgen. Hingewiesen werden soll im dargestellten Kontext daher zum Abschluss auf nunmehr drei Forschungsfelder.

1. Im Zusammenhang mit der individuellen Planung von Erwerbsarbeit unter sich wandelnden Bedingungen der Arbeitswelt gibt es noch offene Fragen bezüglich des individuellen Zeitmanagements und der Organisation von Übergängen zwischen Erwerbsarbeit, Engagement und familialen, gemeinschaftlichen und nachbarschaftlichen Tätigkeiten.
2. Daran anschließend bestehen relevante Forschungslücken bezüglich der bereits mehrfach erwähnten mangelnden Kenntnis der sozioökonomischen Ausgangsstellung der Engagierten.
3. Und schließlich ist die Frage unbeantwortet, wie eigentlich die Nonprofit-Organisationen die Übernahme der „Brückenfunktionen“ (Bildung, Qualifikation etc.) zwischen ihrer Gemeinwohlorientierung und Effizienz bewerkstelligen.

Literatur

- Anxo, D./O'Reilly, J. (2000): Beschäftigung, Arbeitszeit und Übergangsarbeitsmärkte in vergleichender Perspektive. In: Österreichische Zeitschrift für Soziologie, Heft 2, S. 43-74.
- Heinze, R. G./Keupp, H. (1997): Gesellschaftliche Bedeutung von Tätigkeiten außerhalb der Erwerbsarbeit. Bonn.
- O'Reilly, J./Cebrián, I./Lallement, M. (2000): Working-Time Changes. Northampton.
- Rosenblatt, B. v. (2000a): Ergebnisse der Repräsentativerhebung 1999 zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftlichem Engagement. Band 1. Stuttgart.
- Rosenblatt, B. v. (2000b): Freiwilliges Engagement in Deutschland. München.
- Rosenblatt, B. v./Picot, S. (1999): Freiwilligenarbeit, ehrenamtliche Tätigkeit und bürgerschaftliches Engagement. München.
- Schmid, G. (1994): Übergänge in die Vollbeschäftigung. Perspektiven einer zukunftsgerichteten Arbeitsmarktpolitik. In: Aus Politik und Zeitgeschichte. Beilage zur Wochenzeitung Das Parlament, B 12-13, S. 9-23.
- Schmid, G. (1999): Übergangsarbeitsmärkte im kooperativen Sozialstaat: Entwicklungstendenzen der Arbeitsmarktpolitik in Europa. In: Schmähl, W./Rische, H. (Hg.): Wandel der Arbeitswelt – Folgerungen für die Sozialpolitik. Baden-Baden, S. 123-150.
- Schmid, G. (2001): Teilhabe sichern – Übergänge schaffen. In: Lenz, C./Waidelich W./Dücker, E. v./Reichmann A. (Hg.): Hauptsache Arbeit? Hamburg, S. 116-140.
- Stecker, C. (1999a): Bürgerarbeit und Bürgergeld als Instrumente zur Schaffung neuer Felder von Arbeit und Beschäftigung. In: Zeitschrift für Sozialreform, Heft 11-12, S. 1005-1029.

- Stecker, C. (1999b): ‚Bürgerarbeit‘ – Eine Chance zur Erhaltung des Sozialstaates? Das Modell der Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen. In: ZeS-Arbeitspapier, Nr. 13, Bremen.
- Stecker, C. (2001a): Bürgerschaftliches Engagement im Bereich der Arbeitsmarktpolitik. In: Theorie und Praxis der Sozialen Arbeit, Nr. 4, 129-134.
- Stecker, C. (2001b): Grundsicherung und bürgerschaftliches Engagement. Expertise im Auftrag der Enquete Kommission „Zur Zukunft des bürgerschaftlichen Engagements“. Berlin.
- Stecker, C. (2001c): Rezension: Kretschmer, Susanne; Fredersdorf, Frederic: Europäische Strategien gegen soziale Ausgrenzung – NASCENT.
- Stecker, C. (2002): Vergütete Solidarität und solidarische Vergütung. Opladen.

Der Wettbewerb „Zukunftsbrücke“¹

1 Einleitung

Das Internationale Jahr der Freiwilligen der Vereinten Nationen hat im Sommer 2001 die Chance eröffnet, eine Initiative in einem Handlungsfeld zu starten, das gemeinhin selten mit dem freiwilligen Engagement in Zusammenhang gebracht wird. Der Wettbewerb „Zukunftsbrücke. Neue Wege ins Erwerbsleben“ machte sich auf die Suche nach freiwilligen Projekten und Initiativen, die Arbeit Suchende auf dem Weg zum Ersten Arbeitsmarkt unterstützen.

Im Vorfeld gab es zwar einzelne Hinweise auf die Existenz solcher Projekte, jedoch war bis dahin unklar, wie weit verbreitet sie sind, wie sie arbeiten und wer die Träger solcher Projekte sind. Entsprechend verfolgte das Ministerium für Arbeit und Soziales, Qualifikation und Technologie des Landes NRW mit dem Wettbewerb „Zukunftsbrücke“ drei Ziele:

- entsprechende freiwillige Initiativen, ihre Arbeitsweisen und Adressaten besser kennen zu lernen;
- ihre Leistungen und ihr Engagement anzuerkennen und zugleich bekannter zu machen;
- dort wo es möglich ist, die freiwilligen Initiativen gegen Arbeitslosigkeit zu unterstützen.

126 Tage Wettbewerb brachten Klarheit darüber, dass dieses Thema in NRW keineswegs ein „blinder Fleck“ ist. Im Gegenteil, vielerorts gehört das freiwillige Engagement zum Alltag bei der Überwindung von Arbeitslosigkeit. Dies ist insbesondere positiv, weil neben der professionellen Hilfe jeder zusätzliche Beitrag Arbeit Suchenden eine weitere Chance eröffnet.

Bei der Betrachtung der eingereichten Wettbewerbsbeiträge beeindruckt insbesondere die Vielfalt der Handlungsmöglichkeiten. Der Wettbewerb hat gezeigt, dass es sehr innovative Praxisbeispiele gibt, dass weiterführende Denk- und Handlungsanstöße und zahlreiche Ideen vorhanden sind, die Bereitschaft zur Kooperation zu stärken und geeignete Partner zur besseren Durchsetzung der Ziele zu gewinnen.

Es wird nun darum gehen, einerseits von den Stärken der Projekte zu lernen, und andererseits, daran wird aktuell gearbeitet, möglichst gute Rahmenbedingungen zur weiteren Entfaltung solcher Vorhaben zu schaffen. Insofern war die Durchführung und Dokumentation des Wettbewerbs für das Ministerium Zwischen- und nicht Endstation im Bereich der Aktivitäten „Zukunftsbrücke. Neue Wege in die Erwerbsarbeit“.

2 Der Wettbewerb Zukunftsbrücke

Freiwilligenarbeit, Bürgerarbeit, soziales Ehrenamt, Volunteering, egal welchen Namen es trägt, das freiwillige Engagement ist ein Faktor, ohne den die Gesellschaft und die Lebensqualität eine andere wäre. Kaum ein Handlungsfeld ist vorstellbar, in dem freiwilliges Engagement nicht eine wichtige Rolle spielen würde. Dies bestätigt ein Blick auf die Arbeitsbereiche des Ministeriums für Arbeit und Soziales, Qualifikation und Technologie des Landes NRW. Das freiwillige und unentgeltliche Engagement ist wichtig und gehört zum Leben dazu. Dies gilt etwa für den sozialen Bereich, bei der Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit, in der Aus- und Weiterbildung sowie der politischen Bildung.

Mit dem Wettbewerb Zukunftsbrücke wurde das Ziel verfolgt, den Fokus auf ein Handlungsfeld zu richten, das trotz aller Erkenntnisse zum Thema Bürgerengagement bis dato eher unterbelichtet geblieben war: nämlich bürgerschaftliches Engagement und die Überwindung der Arbeitslosigkeit. Anstoß für den Wett-

¹ Der Beitrag basiert auf der Dokumentation: Ministerium für Arbeit und Soziales NRW (Hg.) (2002): Initiativ in NRW. Zukunftsbrücken. Neu Wege ins Erwerbsleben. Referat Presse und Öffentlichkeitsarbeit, Nr. 1023.

bewerb gaben dabei unter anderem bereits bekannte Studien zum so genannten Dritten Sektor, die deutlich gemacht haben, dass freiwillige Initiativen erhebliche Wirkung entfalten können, wenn es darum geht, Arbeit Suchende beim Schritt hin zum Arbeitsmarkt zu unterstützen.

Auch die erfolgreiche Landesinitiative „Jugend in Arbeit“ hat uns dazu ermutigt, einen Wettbewerb zu initiieren, der Praxisbeispiele bekannt macht und fördert, die zeigen, dass Freiwilligenarbeit beim Weg zurück in den Arbeitsmarkt von großer Bedeutung sein kann. Diese Initiative wendet sich ganz ausdrücklich an die schwierigen, also im Amtsdeutsch „kaum vermittelbaren“ Fälle. Dies sind junge Menschen mit defizitärer schulischer Bildung, mit abgebrochener Ausbildung, manchmal zum wiederholten Male, oft mit Schwierigkeiten im familiären Umfeld, die ein halbes Jahr und länger arbeitslos sind. Persönliche Betreuer verabreden mit ihnen berufliche Entwicklungspläne und begleiten sie Schritt für Schritt, in der Qualifizierung, bei der Jobsuche, bei der Einarbeitung.

Die positiven Erfahrungen aus „Jugend in Arbeit“ haben zweierlei bewirkt:

- Sie haben dazu beigetragen, in der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik sukzessive umzusteuern: Im Mittelpunkt der Bemühungen steht heute, die individuellen Voraussetzungen des einzelnen Arbeit Suchenden besser einzuschätzen, um mit den sozial- und arbeitsmarktpolitischen Instrumentarien wirksamer und schneller zum Erfolg zu kommen. Notwendig dazu ist ein Umdenken sowohl bei den beteiligten Institutionen und Organisationen als auch bei den Arbeit Suchenden. Hier sind wir in NRW auf einem guten Weg. Stichworte in diesem Zusammenhang sind die Sozialagenturen mit der Verzahnung von Arbeitslosen- und Sozialhilfe, die Transfergesellschaften oder Programme wie JobRotation und BUS (Betrieb und Schule), die dazu beitragen, die Ausbildungs- und Beschäftigungsfähigkeit zu verbessern.
- Die Erfahrungen mit „Jugend in Arbeit“ haben zu der Überlegung geführt, die persönliche Begleitung der jungen Menschen neben der professionellen zusätzlich auch durch freiwillige Assistenz zu verstärken. Daraus entstand im Zusammenhang mit „Jugend in Arbeit“ die Initiative „Paten in NRW“. Diese Initiative lädt Menschen, die fest im Leben stehen, dazu ein, sich um jüngere Menschen zu kümmern, die Startschwierigkeiten an der Schwelle zum Berufsleben haben. Die positive Resonanz auf diese Initiative hat dazu geführt, dass mittlerweile in allen Regionen ehrenamtliche Mentorinnen und Mentoren für und mit junge(n) Menschen aktiv sind.

Durch diese Erfahrungen haben wir uns dazu entschlossen, im Rahmen des Wettbewerbs „Zukunftsbrücken. Neue Wege ins Erwerbsleben“ systematischer nach den Handlungsmöglichkeiten des freiwilligen Engagements zu fragen, das in Richtung Arbeitsmarkt zielt. Wegweisend waren dabei zwei Überlegungen:

- Zum einen ging es darum, so viel wie möglich über die Akteure zu erfahren. Das hat im Wettbewerb zu einer Öffnung der Zielgruppe geführt. Vom einzelnen Bürger bis zum Unternehmen sollte jeder willkommen sein, dessen Initiative zum Thema passte.
- Zum anderen sollte in Erfahrung gebracht werden, wie solche Initiativen und Projekte funktionieren und welche Erfolgsfaktoren es gibt. Was kann freiwilliges Engagement als „Mehrwert“ zusätzlich zu den professionellen Hilfen in diesem Handlungsfeld leisten?

In den drei Kategorien „Persönlich helfen“, „Lokale Bündnisse und Netzwerke“, „Präventive Initiativen“ wurde einerseits nach guter Praxis und andererseits nach innovativen Ideenkonzepten gesucht.

(a) Persönlich helfen

Die Kategorie „Persönlich helfen“ wandte sich an Projekte der individuellen persönlichen Begleitung und Unterstützung sowie des Empowerments von Arbeit Suchenden. Gefragt waren Rat und Tat für den einzelnen Arbeit Suchenden, von der Ermutigung zur Stellensuche, der Hilfe bei der Einschätzung von Fähigkeiten und Qualifikationen bis zur Fixierung passender Stellenprofile, von der Unterstützung bei der Bewerbung bis zur Einarbeitung in die neue Tätigkeit.

(b) Lokale Bündnisse und Netzwerke

Bei dieser Kategorie stand die lokale Anbindung im Vordergrund. Gesucht wurde nach Projekten, die im Stadtteil, im Betrieb, als Initiative zwischen Arbeitsmarkt und Institutionen, den Abbau von Barrieren zwischen Arbeit Suchenden und Arbeitsangeboten, die gegenseitige Vertrauensbildung oder die ehrenamtliche Kontaktvermittlung für Arbeit Suchende zu Arbeitgebern voran treiben. Das freiwillige Engagement solcher Kooperationen schafft engen Kontakt zwischen Betrieben, Ämtern, Qualifizierungsträgern und Arbeit Suchenden und öffnet Einstiegsruken in die Betriebe. Andere Projekte begleiten die betriebliche Einarbeitung von neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern oder kümmern sich insbesondere um berufstätige Mütter.

(c) Präventive Initiativen

„Prophylaxe statt Reparatur“ könnte die alternative Überschrift dieser Kategorie lauten. Im Kern ging es um freiwillige Initiativen, die ansetzen, bevor Arbeitslosigkeit einsetzt, etwa im Bereich der Verbesserung der lokalen Arbeitsmarktsituationen durch gute Information, durch die Schaffung zusätzlicher Ausbildungsmöglichkeiten bis hin zur Unterstützung von (unkonventioneller) Arbeitsplatzbildung und Existenzgründung. Erwünscht waren Beiträge an der Schnittstelle Jugend/Beruf, in der Öffentlichkeitsarbeit, für tragfähige, aber eventuell aus der Mode gekommene Berufsbilder, die das „Reinschnuppern“ in Betriebe erlauben.

Der Startschuss für den Wettbewerb „Zukunftsbrücke. Neue Wege ins Erwerbsleben“ fiel am 13.06.2001 an der „Zukunftsbrücke“ im Gelsenkirchener Nordsternpark, die Preisverleihung fand am 21. November 2001 in Essen statt. Dazwischen lagen 126 Wettbewerbstage und zahlreiche Veranstaltungen, Internet-Aktionen, Interviews und freiwillige Recherchen, die alle zum Ziel hatten, das Anliegen des Wettbewerbs publik zu machen und für dessen Ziele zu werben.

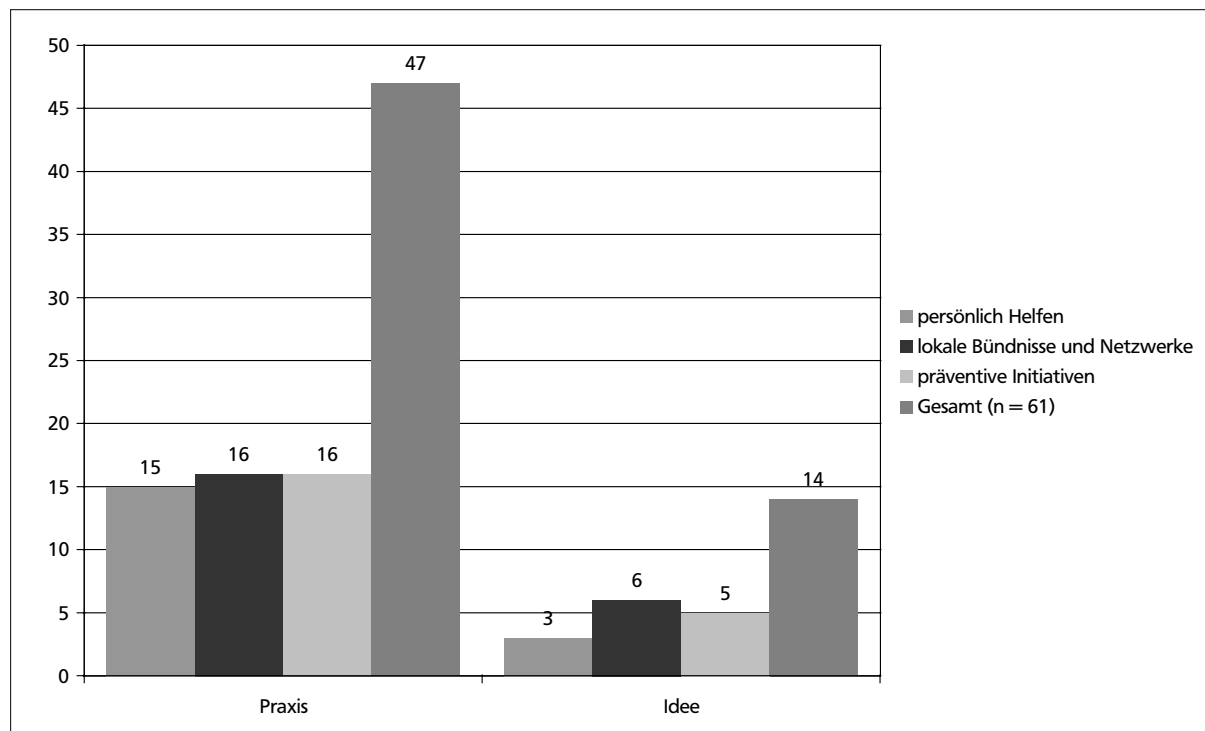
3 Bewertung des Wettbewerbs

Die Resonanz auf den Wettbewerb fiel ausgesprochen positiv aus. 87 Wettbewerbsbeiträge waren eingegangen, 61 davon gelangten in die engere Wahl. Für die Jury, die sich aus Expertinnen und Experten aus den Bereichen Arbeitsmarktpolitik, Bürgerengagement, Wirtschaft, Soziales, Wissenschaft und Medien zusammensetzte, bedeutete diese positive Resonanz viel Arbeit. Zur Begutachtung und Entscheidungsfindung wurden die Bewertungskriterien „Freiwilligkeit“, „Wirksamkeit“, „Übertragbarkeit“ und „Innovation“ zugrunde gelegt. In der Schlusseinschätzung hoben die Juroren hervor, dass es den zwölf prämierten Wettbewerbsprojekten auf besonders überzeugende Weise gelungen sei, die Intentionen des Wettbewerbs „Zukunftsbrücke“ einschließlich seiner Kriterien tragfähig zu repräsentieren. Als besonders zukunftsweisend wurde von einigen Jurymitgliedern die zu Tage getretene organisatorische Vielfalt hervorgehoben, insbesondere dort, wo Grenzen zwischen einerseits ehrenamtlich und andererseits institutionell bzw. ökonomisch geprägten Handlungsformen überwunden werden konnten.

3.1 Die Beiträge im Überblick – Zahlen und Fakten zur Zukunftsbrücke

Annähernd gleichgewichtig wurden Projekt-Skizzen und Beschreibungen in allen drei Wettbewerbskategorien eingereicht, wobei die Anzahl der Praxisprojekte die der Ideenkonzepte deutlich überstieg (siehe Abb. 1).

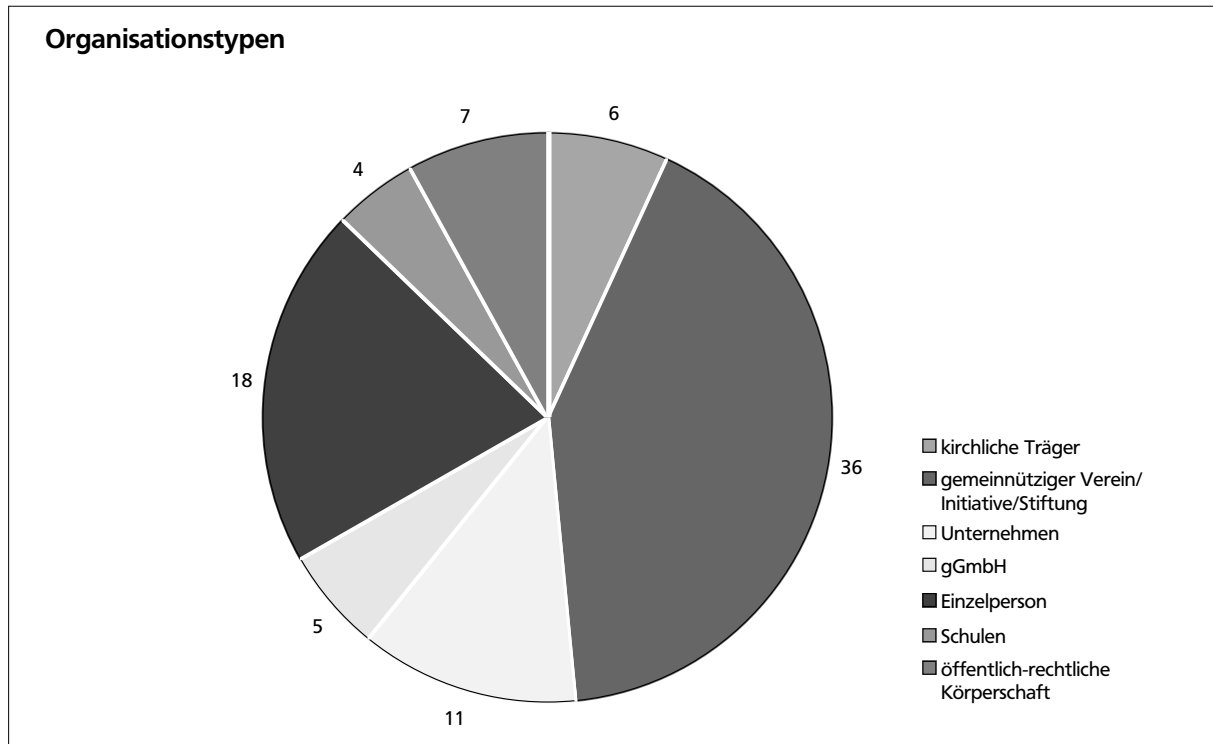
Abb. 1: Verteilung der Beiträge auf die Kategorien



Quelle: Ministerium für Arbeit und Soziales NRW

Die Auswertung der eingereichten Wettbewerbsbeiträge im Hinblick auf den „Organisationstypus“, also den jeweiligen Träger der Praxis- oder Ideenprojekte, liefert wichtige Hinweise auf einen Schlüsselbegriff der „Zukunftsbrücke“, nämlich auf den Begriff der Vielfalt. Ein Blick auf die Projektträger der Wettbewerbsbeiträge zeigt, dass ganz unterschiedliche „Organisationen“ durch den Wettbewerb erreicht werden konnten und ihre Ideen einreichten (Abb. 2). Doch die beabsichtigte Vielfalt konnte nicht nur im Hinblick auf die unterschiedlichen Projektträger realisiert werden. Auch thematisch wiesen die eingereichten Konzepte eine beeindruckende Fülle unterschiedlicher Ideen auf.

Abb. 2: Projektträger der Wettbewerbsbeiträge



Quelle: Ministerium für Arbeit und Soziales NRW

3.2 Thematische Vielfalt der Wettbewerbsbeiträge

Den verschiedenen Projekten ist es gelungen zu zeigen, dass es möglich ist, freiwilliges ehrenamtliches Engagement zur Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit diverser Zielgruppen, zur Schaffung von Praktikums-, Ausbildungs- und Arbeitsplätzen sowie zur Erschließung neuer Beschäftigungspotenziale zu mobilisieren.

Diese Vielfalt der Ziele geht einher mit einer Vielfalt an Adressaten des ehrenamtlichen Engagements, aber auch an „brückenbauenden“ Personengruppen, die zentrale Akteure dieses freiwilligen Bürgerengagements sind. Die Projekte der „Zukunftsbrücke“ wenden sich an alle Akteure in der Gesellschaft, die ihre Ressourcen, ihre Freizeit und ihr Können zur Überwindung und zur Prävention von Arbeitslosigkeit einsetzen.

3.2.1 Verschieden im Engagement, gemeinsam im Erfolg

In der Gesamtschau scheint auf den ersten Blick die Vielfalt der Engagementformen, der Adressaten und der handelnden Akteure das eindrucksvollste Ergebnis des Wettbewerbes. Bei aller Verschiedenartigkeit in der Vorgehensweise haben die Projekte jedoch durchaus Gemeinsamkeiten, die den Erfolg begründen:

Zum Beispiel greifen die Projekte bestehende private und gemeinschaftliche Bedarfe auf, um neue, auch dauerhafte Beschäftigungsmöglichkeiten zu erschließen. Dies kann eine Stadtteilinitiative sein, die die Schließung des Supermarktes nicht als betriebswirtschaftlich vorbestimmtes Naturereignis hinnimmt, sondern nach Wegen sucht, das Versorgungs- und Beschäftigungsangebot neu zu definieren. Oder es wird die Schließung einer städtischen Kantine zum Anlass genommen, ein neues gastronomisches Angebot mit Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen zu schaffen. Ein weiteres Beispiel ist ein Projekt, bei dem ehrenamtlich Tagesmütter qualifiziert und entsprechende Bedarfe bei berufstätigen Müttern gedeckt werden. Lokale Bedarfe werden so zum Ausgangspunkt sehr passgenauer Neuentwicklungen, die aufgrund ihrer Kundenorientierung sehr gute Chancen haben sich langfristig zu etablieren.

Andere Projekte zeigen, dass es gilt, die ganze Person mit ihren Stärken und Schwächen anzusprechen und ihr Umfeld zu thematisieren, wenn es um Arbeit und Beschäftigung geht. So gibt es ein Projekt mit praxisorientierten Qualifizierungsangeboten und der gleichzeitigen Möglichkeit sozial zu lernen für schulumüde Jugendliche. Ein Beispiel ist auch die Schule, die ihre Außenanlagen verschönern möchte und dabei zugleich ihren Schülerinnen und Schülern die Gelegenheit bietet, erste Einblicke in Berufsbilder zu erhalten und damit das Verantwortungsgefühl durch das gemeinsame Handeln stärkt.

Hinter solchen Bündnissen und Netzwerken, in deren Rahmen das freiwillige ehrenamtliche Engagement der Zukunftsbrücken-Projekte wirksam werden kann, stehen produktive und oftmals unkonventionelle Kooperationen und eine hohe Bereitschaft zusammenzuarbeiten. Die Fähigkeit, zu anderen Organisationen und Akteuren Brücken zu schlagen mit dem Ziel, beschäftigungswirksame und freiwillig getragene Netzwerke zu entwickeln, ist ein gemeinsamer Nenner insbesondere aller 12 prämierten Projekte.

Zusammenfassend bleibt festzuhalten, dass in der ganz großen Mehrzahl aller eingereichten Praxisprojekte das herausragende Moment in der Fähigkeit liegt, lockere Formen der Zusammenarbeit zwischen Sphären und Organisationen ins Werk zu setzen, die sonst kaum etwas miteinander zu tun haben – ob das nun Schule und Wirtschaft, Stadtviertelvereine und Handel, städtische Einrichtungen oder Eltern auf der Suche nach Arbeit und Ausbildung für ihre Kinder sind. Durch ihre Fähigkeit, miteinander zu kooperieren, entstehen neue Möglichkeiten, die den Schritt Richtung Arbeitsmarkt eröffnen und, zum Teil im Zusammenspiel, die Arbeit der arbeitsmarktpolitischen Akteure passgenau ergänzen und verstärken.

Verzeichnis der Autorinnen und Autoren

Marieluise Dulich

ist Leiterin der Freiwilligenagentur Tatendrang in München.

Ulla Eberhard

ist Leiterin der Freiwilligen Agentur Köln.

Dr. Thomas Gensicke

ist wissenschaftlicher Mitarbeiter bei Infratest Sozialforschung, München.

Susanne Korfmacher

ist Geschäftsführerin und wissenschaftliche Mitarbeiterin des Münchner Instituts für Sozialforschung (MISS.)

Dr. Irene Kühnlein

war wissenschaftliche Mitarbeiterin der Münchner Projektgruppe für Sozialforschung sowie des Münchner Instituts für Sozialforschung und ist nun als psychologische Psychotherapeutin in freier Praxis tätig.

PD Dr. Gerd Mutz

ist Gründer und Leiter des Münchner Instituts für Sozialforschung (MISS).

Dr. Eckhard Priller

ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB), Forschungsschwerpunkt ‚Arbeit, Sozialstruktur und Sozialstaat‘, Abteilung ‚Ungleichheit und soziale Integration‘.

Dr. Wilgart Schuchardt-Müller

ist Mitarbeiterin des Ministeriums für Wirtschaft und Arbeit des Landes NRW, Abteilung 4 ‚Technologie, Industriebranchen, Außenwirtschaft‘.

Dr. Christina Stecker

ist seit April 2003 Referentin für volkswirtschaftliche Analysen und Statistik beim Verband Deutscher Rentenversicherungsträger (VDR), zuvor Projektmanagement des Forschungsschwerpunktes „Dritter Sektor“ und wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Politikwissenschaft der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster.

Hans-Böckler-Stiftung

Die Hans-Böckler-Stiftung ist das Mitbestimmungs-, Forschungs- und Studienförderungswerk des Deutschen Gewerkschaftsbundes. Gegründet wurde sie 1977 aus der Stiftung Mitbestimmung und der Hans-Böckler-Gesellschaft. Die Stiftung wirbt für Mitbestimmung als Gestaltungsprinzip einer demokratischen Gesellschaft und setzt sich dafür ein, die Möglichkeiten der Mitbestimmung zu erweitern.

Mitbestimmungsförderung und -beratung

Die Stiftung informiert und berät Mitglieder von Betriebs- und Personalräten sowie Vertreterinnen und Vertreter von Beschäftigten in Aufsichtsräten. Diese können sich mit Fragen zu Wirtschaft und Recht, Personal- und Sozialwesen, Aus- und Weiterbildung an die Stiftung wenden. Die Expertinnen und Experten beraten auch, wenn es um neue Techniken oder den betrieblichen Arbeits- und Umweltschutz geht.

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI)

Das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung forscht zu Themen, die für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von Bedeutung sind. Globalisierung, Beschäftigung und institutioneller Wandel, Arbeit, Verteilung und soziale Sicherung sowie Arbeitsbeziehungen und Tarifpolitik sind die Schwerpunkte. Das WSI-Tarifarchiv bietet umfangreiche Dokumentationen und fundierte Auswertungen zu allen Aspekten der Tarifpolitik.

Forschungsförderung

Die Stiftung vergibt Forschungsaufträge zu Strukturpolitik, Mitbestimmung, Erwerbsarbeit, Kooperativer Staat und Sozialpolitik. Im Mittelpunkt stehen Themen, die für Beschäftigte von Interesse sind.

Studienförderung

Als zweitgrößtes Studienförderungswerk der Bundesrepublik trägt die Stiftung dazu bei, soziale Ungleichheit im Bildungswesen zu überwinden. Sie fördert gewerkschaftlich und gesellschaftspolitisch engagierte Studierende und Promovierende mit Stipendien, Bildungsangeboten und der Vermittlung von Praktika. Insbesondere unterstützt sie Absolventinnen und Absolventen des zweiten Bildungsweges.

Öffentlichkeitsarbeit

Im Magazin „Mitbestimmung“ und den „WSI-Mitteilungen“ informiert die Stiftung monatlich über Themen aus Arbeitswelt und Wissenschaft. Mit der homepage www.boeckler.de bietet sie einen schnellen Zugang zu ihren Veranstaltungen, Publikationen, Beratungsangeboten und Forschungsergebnissen.

Hans-Böckler-Stiftung
Abteilung Öffentlichkeitsarbeit
Hans-Böckler-Straße 39
40476 Düsseldorf
Telefax: 0211/7778 - 225
www.boeckler.de

**Hans Böckler
Stiftung** 

Fakten für eine faire Arbeitswelt.

