

**Individueller und gesellschaftlicher Stellenwert des Ehrenamtes im
Sozialbereich aus der Sicht ehrenamtlich tätiger Personen**

**Eine Fallstudie
in den Organisationen Buddy-Verein, Caritas und Rotes Kreuz**

Diplomarbeit zur Erlangung des
Magistergrades der Philosophie

an der
Fakultät für Human- und Sozialwissenschaften
der Universität Wien

eingereicht von
Michaela Walchshofer

Wien, im Juni 2002

Ich versichere, dass ich die vorliegende Arbeit selbständig und ohne fremde Hilfe angefertigt und mich anderer als in der Arbeit angegebener Hilfsmittel nicht bedient habe. Alle Stellen, die wörtlich oder sinngemäß aus Veröffentlichungen entnommen wurden, sind als solche kenntlich gemacht.

INHALTSVERZEICHNIS

	Seite
1. Einleitung	1
THEORIETEIL	
2. Arbeit und deren Stellenwert für die Identität	5
2.1 Definition	5
2.2 Arbeit im Wandel der Zeit	7
2.2.1 Beginn und Entwicklung der Arbeit bis ins 19. Jh.	7
2.2.2 Menschenbilder	10
2.3 Zum heutigen Stellenwert der Arbeit im Lebenszusammenhang	14
2.3.1 Die Trennung zwischen Arbeit und Lebenswelt	14
2.3.2 Arbeit, Freizeit und Spiel:	
Unterschiede und Gemeinsamkeiten	15
2.3.2.1 Freizeit	15
2.3.2.2 Das Spiel	17
2.4 Der Stellenwert der Arbeit für die Identität	18
2.4.1 Identität	18
2.4.2 Funktionen und Wirkungen von Arbeit	22
2.4.2.1 Adler und Marx	22
2.4.2.2 Neuere Sichtweisen	23
2.4.2.3 Arbeitslosigkeit	27
2.4.3 Gesellschaftliche Entwicklungen	30
2.4.3.1 Das „Ende der Arbeitsgesellschaft“?	30
2.4.3.2 Utopien einer Lösung	32
3. Motivation und Handeln	33
3.1 Das Motiv	33
3.1.1 Definition	33
3.1.2 Klassifikation	34
3.1.3 Kritik	36
3.2 Motivation	40

3.3 Der Weg zur Handlung	41
3.3.1 Exkurs: Handlung	41
3.3.1.1 Verhalten	41
3.3.1.2 Handlungen	41
3.3.1.3 Tätigkeit	42
3.3.2 Motivationstheorien	42
3.3.2.1 Instinkt- und triebtheoretische Ansätze	44
3.3.2.2 Frühe Affekt- und willenspsychologische Ansätze	44
3.3.2.3 Erwartung und Wert	45
3.3.2.4 Attributionen	47
3.3.2.5 Neuere Ansätze	50
4. Das Ehrenamt	58
4.1 Definition und Abgrenzung	58
4.2 Geschichte.	60
4.3 Gesellschaftliche Bedeutung	62
4.3.1 Bereiche und Ausmaß	62
4.3.2 Qualitative Bedeutung und Beziehung zu professionellen Angeboten	66
4.3.3 Chancen und Gefahren	68
4.4 Individuelle Hintergründe ehrenamtlichen Engagements	73
4.4.1 Die Untersuchung prosozialen Handelns: Forschungstraditionen	73
4.4.2 Altruismus und Egoismus	75
4.4.3 Untersuchungen zu Hintergründen und Motiven Freiwilliger	77
4.4.4 Das „neue“ Ehrenamt	85
4.5 Resultierende Forderungen für die Zukunft	87
5. Zusammenfassung und offene Fragen	92

EMPIRIETEIL

6. Der Untersuchungsplan	102
6.1 Problemdefinition und Zielsetzung der Studie	102

6.2 Die Strategie	110
6.3 Darstellung der Erhebungsmethode	111
6.3.1 Das halbstrukturierte Interview	111
6.3.2 Die Entwicklung des Leitfadens	113
6.3.2.1 Die Bedeutung des Leitfadens	113
6.3.2.2 Formulierung von Fragen	114
6.3.2.3 Anordnung der Fragen bzw. Themenkomplexe	116
6.3.2.4 Überleitungen	118
6.3.2.5 Intervieweinstieg	118
6.3.2.6 Überprüfung und erste Modifikation	119
6.3.2.7 Pretest	119
6.4 Organisationen und Sample	123
6.4.1 Die Organisationen	123
6.4.1.1 Die Suche nach geeigneten Organisationen	123
6.4.1.2 Der Buddy-Verein	125
6.4.1.3 Die Caritas	129
6.4.1.4 Das Rote Kreuz	133
6.4.2 Auswahl der Befragten	137
6.4.2.1 Auswahl der Befragten im Buddy-Verein	138
6.4.2.2 Auswahl der Befragten in der Caritas	141
6.4.2.3 Auswahl der Befragten im Roten Kreuz	142
6.4.3 Übersicht	145
6.5 Durchführung	146
6.5.1 Die Interviewsituation	146
6.5.1.1 Allgemeine Richtlinien	146
6.5.1.2 Handhabung des Leitfadens	150
6.5.2 Aufzeichnung	151
6.5.2.1 Tonband und Interviewprotokoll	151
6.5.2.2 Postskriptum	152
6.6 Aufbereitung	153
6.6.1 Transkription	153
6.6.2 Datenorganisation	155
6.7 Auswertungsmethoden	156
6.7.1 Strukturierende Inhaltsanalyse	156
6.7.2 Tabelle	158

6.7.3 Interindividueller Vergleich und Interpretation	159
7. Ergebnisse	162
7.1 Tabellarischer Überblick	162
7.2 Ergebnisse der inhaltlichen Strukturierung	163
7.2.1 Falldarstellung Frau A., Buddy-Verein	163
7.2.2 Falldarstellung Herr B., Buddy-Verein	171
7.2.3 Falldarstellung Frau C., Caritas	180
7.2.4 Falldarstellung Frau D., Caritas	187
7.2.5 Falldarstellung Frau E., Caritas	195
7.2.6 Falldarstellung Herr F., Caritas	203
7.2.7 Falldarstellung Herr G., Caritas	212
7.2.8 Falldarstellung Frau H., Buddy-Verein	220
7.2.9 Falldarstellung Herr I., Buddy-Verein	230
7.2.10 Falldarstellung Frau J., Buddy-Verein	239
7.2.11 Falldarstellung Frau K., Rotes Kreuz	248
7.2.12 Falldarstellung Herr L., Rotes Kreuz	255
7.2.13 Falldarstellung Frau M., Rotes Kreuz	262
7.2.14 Falldarstellung Frau N., Rotes Kreuz	270
7.2.15 Falldarstellung Herr O., Rotes Kreuz	279
7.3 Resultate des Interindividuellen Vergleichs	286
7.3.1 Lebensgeschichtlicher Hintergrund	286
7.3.1.1 Auffälligkeiten in der Gesamtgruppe	286
7.3.1.2 Organisationsspezifische Auffälligkeiten	289
7.3.1.3 Typen	293
7.3.2 Die Tätigkeit Im Lebenszusammenhang des Individuums	302
7.3.2.1 Auffälligkeiten in der Gesamtgruppe	302
7.3.2.2 Organisationsspezifische Auffälligkeiten	305
7.3.2.3 Typen	307
7.3.3 Wahrgenommener gesellschaftlicher Stellenwert und Bedeutung im Rahmen des individuellen Engagements	331
7.3.3.1 Auffälligkeiten in der Gesamtgruppe	331
7.3.3.2 Organisationsspezifische Auffälligkeiten	334
7.3.3.3 Typen	335
7.3.4 Zusammenfassung der Typen	346

8. Schlussbetrachtung	349
9. Literaturverzeichnis	354
10. Verzeichnis der Tabellen und Abbildungen	369
Anhang	370
Anhang 1 Leitfaden zur Interviewdurchführung	370
Anhang 2 Leitfaden für Informationsgespräche mit den Organisationen	379
Lebenslauf	380

1. EINLEITUNG

In den Jahren 1995 bis 2001 konnte ich durch meine eigene Tätigkeit im Buddy-Verein, der sich die emotionale Begleitung und praktische Unterstützung von Menschen mit HIV/AIDS zum Ziel gesetzt hat, sehr viele Erfahrungen und Eindrücke zum Thema Ehrenamt sammeln. Meine Hauptaufgabe in diesem Verein war die ehrenamtliche Funktion als „Buddy“, in der ich insgesamt sechs HIV-positive oder AIDS-kranke Menschen teilweise bis zu deren Tod begleitete. Daneben war ich mehrere Jahre auch im Vorstand des Vereins tätig. Während dieser Tätigkeit stellte ich mir immer mehr die Frage, aus welchem Grund Menschen bereit sind, ohne jede Bezahlung Aufgaben in sozialen Bereichen zu übernehmen, in denen die staatliche Versorgung zu versagen scheint. Darüber hinaus ist wahrzunehmen, dass sowohl Staat als auch Gesellschaft derartigen Tätigkeiten grundsätzlich mit geringer Wertschätzung begegnen, wodurch das ehrenamtliche Engagement aber keinen Abbruch zu erleiden scheint. Alle diese Fragen und die einer ehrenamtlichen Tätigkeit eigentlich eher im Weg stehenden Phänomene veranlassten mich dazu, den individuellen Stellenwert und den wahrgenommenen gesellschaftlichen Kontext solcher Tätigkeiten näher zu beleuchten.

In der vorliegenden explorativen Studie wird am Beispiel dreier Organisationen (Buddy-Verein¹, Caritas und Rotes Kreuz) untersucht, durch welche Faktoren das formelle Ehrenamt als längerfristige Tätigkeit eines Individuums in dessen Lebenszusammenhang bestimmt wird, wie die Position des Ehrenamtes insgesamt im Kontext der Gesellschaft wahrgenommen wird und welche Zusammenhänge zwischen individueller Tätigkeit und wahrgenommenen gesellschaftlichen Gegebenheiten bestehen. Im Zentrum stehen also vorerst die Sichtweise und das Erleben des Individuums. In diesem Zusammenhang stellt sich einerseits die Frage, durch welche biographischen und demographischen Merkmale sich die Ehrenamtlichen auszeichnen, was sie zur Aufnahme der Tätigkeit bewogen hat (Interessen, Fähigkeiten) und welche Motive und Gratifikationen ihrem längerfristigen Engagement zugrunde liegen. Andererseits soll erforscht werden, ob das Ehrenamt lediglich als persönlich relevante Tätigkeit oder auch als gesellschaftlich bedeutsames Phänomen wahrgenommen wird. Schließlich wird der Frage nachgegangen, ob und gegebenenfalls welche Beziehungen zwischen diesen beiden Sichtweisen bestehen.

¹ Meine eigene Tätigkeit als Buddy schien den Verein vorerst von der Untersuchung auszuschließen. Die Überlegungen, die mich letztlich doch zu dessen Einbeziehung bewegten, werden im Kapitel 6.4.1.1 dargestellt.

Darüber hinaus wird auch auf „objektiv“ gegebene gesellschaftliche Einflüsse Bezug genommen. Es wird davon ausgegangen, dass Menschen nicht nur individuelle, sondern auch gesellschaftliche Wesen sind (B. Volmerg, 1988, S. 66). Ihr Leben wird daher auch von gesellschaftlichen Gegebenheiten beeinflusst. Ehrenamtliche Tätigkeiten besitzen sowohl in quantitativer als auch in qualitativer Hinsicht große gesellschaftliche Relevanz. Ohne sie wäre vor allem im Sozial- und der Gesundheitsbereich die Erbringung der notwendigen Leistungen nicht mehr möglich (Wischeropp, 1998, S. 68). Die Ernennung des Jahres 2001 zum "internationalen Jahr der Freiwilligen" lässt vermuten, dass die Gesellschaft Menschen, die sich in diesen Bereichen engagieren, mit Wertschätzung begegnet.

Bei näherer Betrachtung ergibt sich jedoch ein weniger positives Bild. Trotz ihrer Bedeutung ist Freiwilligenarbeit meist wenig sichtbar, den darin Tätigen wird Idealismus oder Selbstlosigkeit unterstellt (Süssmuth, 1986, S. 98 f). Die heutige Gesellschaft ist individualistischer als frühere Gesellschaften (Badura & Gross, 1976, S. 10). Beziehungen, aus denen eine Verpflichtung zur Hilfe resultiert, sind im Abnehmen begriffen, Geld scheint immer wichtiger zu werden. Es ist daher nicht verwunderlich, wenn der Erwerbsarbeit eine weitaus größere Bedeutung zukommt. Andere Arbeitsformen treten angesichts der Tatsache, dass sie nicht entlohnt werden, in den Hintergrund.

Die verschiedenen Arbeitsformen hatten nicht immer den Stellenwert, den wir ihnen heute zuschreiben. Ihre Definition und Stellung im Lebenszusammenhang der Individuen unterlag in der Vergangenheit einem mehrmaligen Wandel. Kapitel 2 beschäftigt sich daher näher mit verschiedenen Aspekten des Phänomens „Arbeit“: Kapitel 2.1 widmet sich der Definition des Arbeitsbegriffes. Die Geschichte der Arbeit wird in Kapitel 2.2 diskutiert. Mit dem heutigen Stellenwert der (Erwerbs-)Arbeit im Lebenszusammenhang der Menschen beschäftigt sich das Kapitel 2.3. Schließlich soll in Kapitel 2.4 die Bedeutung der Arbeit für die Identität erläutert werden.

Kapitel 3 beschäftigt sich mit der Motivation. Arbeit ist immer auf die Erreichung eines Ziels hin ausgerichtet, sie erfüllt bestimmte Funktionen (siehe Kapitel 2.4.2). Das Anstreben eines Ziels ist nur möglich, wenn es kognitiv vorweggenommen werden kann und Prozesse ablaufen, die das Handeln in die gewünschte Richtung lenken. Das Motiv der handelnden Person ist ein Bestandteil dieses Prozesses. Kapitel 3.1 widmet sich der Definition und Klassifikation sowie der Kritik des Motivbegriffes. Wie sich aus dem Zusammenwirken von Disposition und Situation eine Motivationstendenz ergibt, wird in

Kapitel 3.2 dargestellt. Die Frage, an welche Voraussetzungen schließlich die tatsächliche Umsetzung einer Handlung gebunden ist, wird von verschiedenen Autoren sehr unterschiedlich beantwortet. Kapitel 3.3 beschäftigt sich daher mit Motivationstheorien.

Motivationsprozesse sind auch im Ehrenamt (Kapitel 4) von großer Bedeutung. Prinzipiell ist davon auszugehen, dass es dieselben Identität stiftenden Funktionen erfüllen kann wie die Erwerbsarbeit (siehe Kapitel 2.4.2). Unter den gegebenen gesellschaftlichen Bedingungen erscheint es jedoch verwunderlich, dass Menschen ihre Zeit und Arbeit kostenlos zur Verfügung stellen. Daraus ergibt sich die Frage nach ihren individuellen Hintergründen und Motiven (Kapitel 4.4). Diese allein besitzen aber nur unzureichenden Erklärungswert. Deren Erhebung ist daher nur unter gleichzeitiger Berücksichtigung der Definition (Kapitel 4.1), der Geschichte (Kapitel 4.2) und des gesellschaftlichen Stellenwertes ehrenamtlicher Arbeit (Kapitel 4.3) sinnvoll. Die Beschäftigung mit diesen Themenbereichen führt darüber hinaus zu einer kritischeren Sichtweise des Phänomens Ehrenamt. Besonders in einer Zeit, in der über einen Rückgang der Bereitschaft zur Übernahme ehrenamtlicher Aufgaben geklagt wird, erscheint eine solche Sichtweise angebracht. Klagen allein führen vermutlich kaum zu einer Erhöhung der Bereitschaft. Sofern das Ehrenamt weiterhin wünschenswert ist, muss daher nach Möglichkeiten gesucht werden, die Attraktivität unentgeltlichen Engagements zu steigern. Ein daraus resultierender „Forderungskatalog“ für die zukünftige Gestaltung der Freiwilligenarbeit wird im Kapitel 4.5. präsentiert.

Die Kapitel 2 bis 4 bilden die theoretische Basis der vorliegenden Untersuchung. Die Zusammenfassung und Kritik der dargestellten Inhalte (Kapitel 5) leitet zum empirischen Teil der Untersuchung über. In Kapitel 6 wird der Untersuchungsplan präsentiert. Die Fragestellung (Kapitel 6.1) erfordert den Einsatz einer geeigneten Strategie und Erhebungsmethode. Als Strategie wählte ich die Fallstudie (Kapitel 6.2), als Erhebungsmethode das halbstrukturierte leitfadenorientierte Interview (Kapitel 6.3).

Kapitel 6.4 beschreibt, wie bei der Auswahl der drei Organisationen bzw. der Interviewpartner vorgegangen wurde, und bietet detaillierte Informationen zur Kontaktherstellung. Der Befragungszeitraum erstreckte sich von April bis November 2000. Wichtige Aspekte der Durchführung und Aufzeichnung der Interviews werden im Kapitel 6.5 erörtert.

Kapitel 6.6 befasst sich mit der Aufbereitung des erhobenen Materials. Sie dient einer Reduktion und Ordnung der Inhalte und stellt eine Vorstufe der Auswertung dar. Die eigentliche Auswertungsmethode wird im Kapitel 6.7 beschrieben. Sie stützt sich auf drei Einzelmethoden. Die qualitative Inhaltsanalyse (Kapitel 6.7.1) stellt den ersten Schritt der Auswertung dar und entspricht im Wesentlichen der von Mayring (1997, S. 89; vgl. 1985, S. 198) beschriebenen „inhaltlichen Strukturierung“. Die zweite Stufe der Auswertung ist eine Gegenüberstellung der Interviewinhalte (Kapitel 6.7.2). In Kapitel 6.7.3 wird schließlich die dritte Stufe der Auswertung, die „interindividuelle Komparation“ (Lamnek, 1993b, S. 27), beschrieben. Das angestrebte Abstraktionsniveau ist im Vergleich zu quantitativen Methoden relativ gering, erhöht sich jedoch mit jedem der erwähnten Schritte.

In Kapitel 7 werden die Ergebnisse der Untersuchung präsentiert. Das Kapitel 7.1 (es entspricht der Tabelle 6) stellt die Ergebnisse des zweiten Auswertungsschrittes dar. Es wird den Resultaten der Inhaltsanalyse (Kapitel 7.2) vorangestellt, um dem Leser das Studium der Einzelinterviews zu erleichtern. Kapitel 7.3 widmet sich schließlich den Ergebnissen der interindividuellen Komparation. Den Abschluss der Arbeit bildet die Schlussbetrachtung (Kapitel 8).

THEORIETEIL

2. ARBEIT UND DEREN STELLENWERT FÜR DIE IDENTITÄT

2.1 Definition

Eine Abgrenzung des Begriffs „Arbeit“ erweist sich als relativ schwierig. Die Definitionen verschiedenen Disziplinen, aber auch jene innerhalb einer Disziplin differieren stark. Ferner unterlag der Begriff einem mehrmaligen Bedeutungswandel (Stengel, 1997, S. 10, 18). Lange Zeit war Arbeit „aufs engste mit dem ganzen Lebensrhythmus verwoben“, daher existierte kein Begriff dafür (von Rotz, 1994, S. 21).

Etymologisch weist das Wort Arbeit Verwandtschaft zu Bedeutungen wie „Not“ oder „Mühsal“ auf (Schmale, 1983, S. 16). Der Grundstamm des Wortes leitet sich vermutlich vom indogermanischen „orbho“ („verwaist“) her. Daraus wurde das germanische „arbejo“ (Kehrer, 1993, S. 10). Es bedeutet „bin ein verwaistes und daher aus Not zu harter Arbeit gezwungenes Kind“ (Braun, Ginschel, Hagen, Huber, Müller, Petermann, G. Pfeifer, W. Pfeifer, D. Schröter & U. Schröter, 1989, S. 70). Das griechische Wort „pónos“ steht für „mühsame Tätigkeit“ (Schmale, 1983, S. 17 f.), für „die mühseligen [sic] Plage, die zur Erhaltung der physischen Existenz notwendig war“ (Stengel, 1997, S. 8). Es ist jedoch zweifelhaft, ob das Wort mit der heutigen Bedeutung von Arbeit gleichgesetzt werden kann (Schmale, 1983, S. 17 f.), ferner wurde der Begriff von enérgeia und érgon unterschieden. Enérgeia wird als das „(reine) Tätig-Sein“ verstanden, érgon als Werk, das durch Tun erschaffen wurde und „dessen Ergebnis außerhalb dieses Tuns lag“ (Stengel, 1997, S. 8).

Alle europäische Sprachen kennen ein Wort für „Arbeit als Last, Mühe, Qual, Sicherung des Lebensunterhaltes, Quantität“, sowie ein Wort für „Arbeit als Werk, Leistung, Schöpfungsergebnis, Qualität“. Im Englischen sind dies die Wörter „labour“ und „work“, im Französischen „travailler“² und „ouvrier“, im Deutschen „Arbeit“ und „Werk“ (Kehrer, 1993, S. 10; vgl. Mikl-Horke, 1995, S. 1).

In der Bibel wird Arbeit als „gottgegebener Auftrag“ dargestellt. Diese Auffassung wird nach Schmale (1983, S. 16) in vielen Definitionen vertreten. Arbeit gilt als Notwendigkeit,

² Das Wort „travail“ leitet sich nach von Rotz (1994, S. 35) aus dem lateinischen „tripallium“, einem Folterinstrument, her.

als Mittel zur Bedürfnisbefriedigung (von Rotz, 1994, S. 33 ff.) und wird mit Erwerbstätigkeit gleichgesetzt (Jahoda, 1983, S. 25; vgl. Hoff, 1986, S. 96). Andere Arbeitsformen werden vernachlässigt (Kehrer, 1993, S. 13 f.). Ein Beispiel dafür ist die volkswirtschaftliche Definition von Woll (1976, S. 34): „Unter Arbeit wird jede Art manueller und geistiger Beschäftigung verstanden, die darauf abzielt, Einkommen zu erwirtschaften.“

Die Einseitigkeit solcher Definitionen führt nach Jahoda (1983, S. 26) zur Forderung, zwischen drei Kategorien von Arbeit zu unterscheiden: Arbeit unter Erwerbsbedingungen, andere Tätigkeiten zur Erreichung eines ökonomischen Ziels sowie nicht auf ein ökonomisches Ziel hin gerichtete Tätigkeiten.

Nicht zur Erklärung menschlicher Arbeit geeignet ist auch der physikalische Arbeitsbegriff. Arbeit wird als Produkt von Kraft und Weg definiert und somit nur dann verrichtet, wenn Kraft auf einen bewegten Körper wirkt. Tätigkeiten, die an nicht bewegten Gegenständen verrichtet werden, wären demnach nicht als Arbeit zu bezeichnen (Kehrer, 1993, S. 10; Schmale, 1983, S. 20).

Die Philosophie versteht Arbeit als „zielgerichtete dauernde, bewußte und bewußtseinsschaffende Auseinandersetzung des Menschen mit der Natur“. Sie führt Materialien zum Zwecke der Erhöhung ihrer Brauchbarkeit in einen anderen als ihren Naturzustand über und dient dem eigenen Überleben sowie dem Überleben der Menschheit (Kehrer, 1993, S. 17 f.).

Planendes und zielgerichtetes Handeln fließt auch in die Definitionen anderer Disziplinen ein: Anthropologie und Ontologie betrachten Arbeit als wesentlichen Schritt vom Tier zum Menschen, da sie nicht von Instinkten, sondern rational gesteuert wird (Mikl-Horke, 1995, S. 1; Schmale, 1983, S. 26). Die Psychologie definiert Arbeitstätigkeiten als „willentlich-zielgerichtete Tätigkeiten“. Sie enthalten Willenshandlungen, die auf die Erlangung eines bewussten Zieles hinstreben, indem dieses vorweggenommen wird (Hacker, 1998, S. 52).

Schmale (1983, S. 46 f.) schlägt folgenden (psychologischen) Arbeitsbegriff vor:

Arbeit ist die auf der Basis eines dialektischen Prozesses der Vermittlung zwischen Mensch und Natur (Subjekt und Gegenstand) vom Menschen bewußt intendierte Veränderung der Natur zum Zwecke der Schaffung optimaler

*Lebensbedingungen unter Einsatz psycho-physischer Kräfte und unter
Zuhilfenahme technologischer Energien und Mittel.*

Auch Hegner (1985, S. 7) definiert Arbeit als „zweckgerichtetes“, darüber hinaus jedoch auch als „mühevoll“ Tun. Sie kennzeichne sich also zusätzlich durch die mit ihr verbundene Anstrengung und unterscheidet sich darin deutlich vom Spiel. Dass dies jedoch nicht notwendigerweise der Fall sein muss, wird nachstehend in Kapitel 2.3.2.2 erörtert.

Bei Erwerbstätigkeiten erscheint die Zweckgerichtetheit offensichtlich zu sein, sind sie doch auf das Ziel hin ausgerichtet, den Lebensunterhalt zu verdienen. Was das Ehrenamt betrifft, so könnte man argumentieren, dass es oftmals aus unbewussten Motiven gespeist wird und seine Zweckgerichtetheit daher fraglich ist. Ich gehe jedoch davon aus, dass es sich bei beiden Formen um Tätigkeiten handelt, die sich aus Handlungen zusammensetzen und zweckgerichtet sind (siehe Kapitel 3.3.1). Ferner postuliere ich bei jeder Art von Arbeit das Vorliegen eines Bündels von bewussten und unbewussten Motiven (siehe Kapitel 3 und 4). Erwerbsarbeit ist keineswegs nur auf den einen Zweck hin ausgerichtet, Geld zu verdienen, sie wird aus weiteren, nicht immer bewussten Motiven gespeist (siehe Kapitel 2.4.2.2).

2.2 Arbeit im Wandel der Zeit

Das Verständnis und die Bewertung von Arbeit haben sich im Laufe der Menschheitsgeschichte mehrmals gewandelt (Schmale, 1983, S. 14 f.; Stengel, 1997, S. 18) und weisen kulturelle Unterschiede auf (Mikl-Horke, 1995, S. 3). Lange Zeit bedeutete Arbeit den Ausschluss aus der Gesellschaft, erst in der Moderne bekam sie ihren zentralen Stellenwert (Beck, 1999, S. 18). Viele Veränderungen stehen in Zusammenhang mit der Entwicklung von Technik und Technologien (Ulich, 1992, S. 48).

2.2.1 Beginn und Entwicklung der Arbeit bis ins 19. Jh.

Menschheitsgeschichtlich beginnt Arbeit mit der Verwendung von Werkzeugen im Altpaläolithikum (ca. 2,5 Mio bis ca. 200.000 v. Chr.), d. h. mit der Veränderung von

Materialien zum Zwecke der Erhöhung ihrer Brauchbarkeit. In der Jungsteinzeit (Neolithikum, 5.000 v. Chr. bis 1.800 v. Chr.) wurde durch die Einführung einer Gesellschaftsordnung, die auch die Aufteilung der Arbeit regelte, die „Grundform der Arbeitsgesellschaft“ geschaffen (Kehrer, 1993, S. 11).

Im antiken Griechenland und in Rom wurde „Freiheit auch über Freiheit von Arbeit definiert“ (Beck, 1999, S. 17; vgl. Kehrer, 1993, S. 11; von Rotz, 1994, S. 51). (Körperliche) Arbeit wurde als „rein zweckgerichtete Tätigkeit aus Notwendigkeit“ (von Rotz, 1994, S. 53) verachtet und vor allem den Sklaven überlassen. Die Gesellschaft definierte sich als „Gegenwelt zur Arbeit“, wer arbeitete, war nicht zur Teilnahme am öffentlichen Leben berechtigt (Beck, 1999, S. 17). Freie Menschen genossen Muße³ und widmeten sich kulturellen oder politischen Tätigkeiten (Beck, 1986, S. 17; Huber, 1984, S. 112).

Im Mittelalter (ca. 6. Bis 15. Jh.) galt Arbeit als wichtig für „Moral und Charakter“ (Mikl-Horke, 1995, S. 16; vgl. Kirchler, 1993, S. 15), unterlag aber „dem Stigma des Zwanges, der Strafe Gottes, der Mühsal und der Pein, wie dies im Alten Testament als Folge der Vertreibung aus dem Paradies⁴ beschrieben wurde“ (Kehrer, 1993, S. 11; vgl. Mikl-Horke, 1995, S. 16). Sie war von Gott auferlegte Pflicht, die das Leben mit Sinn erfüllt, für die der Mensch aber erst im Jenseits belohnt wird (Mikl-Horke, 1995, S. 16).

In der Renaissance (Mitte 14. bis Mitte 16. Jh.) kam es zur Wiederaufnahme des antiken Arbeitsbegriffes, körperliche Arbeit wurde verachtet, da sie der Entfaltung menschlicher Fähigkeiten im Wege zu stehen schien (Mikl-Horke, 1995, S. 19).

Erst mit der Reformation (16. Jh.) setzte sich eine positivere Sichtweise durch. Die protestantische Ethik wertete Arbeit nicht mehr als Zwang, sondern als innere Verpflichtung (Kehrer, 1993, S. 11 f.; Mikl-Horke, 1995, S. 17). In dieser Zeit kam auch die Idee des Berufes auf. Eine negativere Entwicklung kündigte sich jedoch mit der im 16. Jh. stark zunehmenden Anzahl der Armen an. Sie wurden mit Missmut betrachtet und in bald darauf entstehenden Arbeits- und Besserungsanstalten zur Arbeit gezwungen (Mikl-Horke, 1995, S. 17 ff.).

³ Muße wurde als „tätige Auseinandersetzung“ verstanden, die zu dauerhaftem Glück führt. Davon abgegrenzt wurde Müßiggang: Das Sich-Treiben-Lassen von Stimmungen, Gefühlen und Trieben galt als vergänglich und wurde verurteilt (Stumpp, 1991, S.181f).

⁴ In vielen Mythen wird ein „Urzustand“ beschrieben, in welchem niemand arbeiten brauchte, sondern „von der Hand in den Mund“ lebte (Stengel, 1997, S. 19).

Von ihrem „Beginn“ an bis ins 16. Jh. war Arbeit wie die Lebenswelt Bestandteil eines Ganzen, der Wechsel von Arbeit und Nicht-Arbeit richtete sich stark nach jahres- und tageszeitlichen Bedingungen (Mikl-Horke, 1995, S. 29). Mit der Entstehung neuer Arbeitsformen, z.B. dem Hauswerk und der Manufaktur⁵, kam es jedoch langsam zu ihrer Verlagerung von der privaten in die öffentliche Sphäre (Stengel, 1997, S. 20).

Diese Entwicklung wurde durch die industrielle Revolution weiter vorangetrieben. Ausgehend von Großbritannien erfolgte zwischen dem 18. und 19. Jh. der Übergang zur maschinellen Produktion, Eisenbahn und Dampfschiff wurden eingeführt.⁶ Die zentralisierte Produktion nahm zwar bereits mit der Errichtung von Manufakturen ihren Ausgang, diese waren jedoch durch Personen geprägt – anders als die in der zweiten Hälfte des 18. Jh. entstehenden Fabriken.⁷

Vorerst wurden die Menschen durch den Einsatz von Disziplinierungselementen „an die Maschine“ gezwungen (Kehrer, 1993, S. 13; vgl. Mikl-Horke, 1995, S. 28), denn man begegnete der neuen Arbeitsform mit Ablehnung. Die Großfamilie wurde auseinandergerissen, Arbeit fand außer Haus und unabhängig von natürlichen jahreszeitlichen Rhythmen, Wetter, sozialen Gewohnheiten und Befinden statt (Kehrer, 1993, S. 12; von Rotz, 1994, S. 98 ff.). Das Zeiterleben wurde nicht mehr aus Naturvorgängen abgeleitet, sondern von der Fabriksglocke angezeigt (von Rotz, 1994, S. 136, 146). Der Rhythmus der Maschine wurde bestimmend. Die Arbeit war monoton und partialisiert, verlangte Pünktlichkeit und Gehorsam (Kehrer, 1993, S. 12). Der Arbeitsplatz durfte während der Arbeitszeit nicht verlassen werden, Pausen gab es nur nach Ermessen des Unternehmers. Durch die Anwesenheit von Aufsehern und durch Sanktionen wurde starke soziale Kontrolle ausgeübt, teilweise erstreckte sich diese auch auf das Privatleben (Mikl-Horke, 1995, S. 30).

Maschinen wurden in der Fabrik nicht mehr zur Unterstützung des Menschen eingesetzt, das Ziel war vielmehr die Automation: Der Mensch sollte die Maschine bedienen oder

⁵ Hauswerk und Manufaktur gelten als typische Betriebsformen des Absolutismus (17. und 18. Jh.) (Mikl-Horke, 1995, S. 22).

⁶ Manche verstehen unter der „ersten industriellen Revolution“ die Veränderungen zwischen 11. und 14. Jh. (z.B. Spinnrad, Trittwebstuhl, Buchdruck) und bezeichnen die Veränderungen zw. 18. und 19. Jh. als „zweite industrielle Revolution“ sowie die technischen Fortschritte seit den 70ern des 20. Jh. (Mikroprozessoren, Raumfahrt, Gentechnologie) als „dritte industrielle Revolution“ (Brockhaus, 2000, verfügbar unter <http://www.xipolis.net>; Mikl-Horke, 1995, S. 24 f.).

⁷ Die Qualität der Änderungen in Richtung Routine war anfangs noch nicht absehbar. Smith (1776, zitiert nach Sennett, 1998, S. 39 ff.) und Diderot (1751-1772, zitiert ebenda) entwarfen sehr unterschiedliche Szenarien: Smith beschrieb eine Nagelfabrik und nahm an, dass Routine den Geist abstumpft. Diderot malte hingegen anhand einer Papierfabrik ein sehr harmonisches Bild.

überhaupt durch sie ersetzt werden (Mikl-Horke, 1995, S. 27).⁸ Arbeit wurde somit von der Arbeitskraft losgelöst und bot keinen Gestaltungsraum mehr. Von Rotz (1994) beschreibt die Stellung des Fabrikarbeiters im Produktionsprozess wie folgt:

Er [der Arbeiter] hat sich weitgehend dem Diktat der Erfordernisse eines durch andere gestalteten und zergliederten Produktionsprozesses zu unterwerfen. Der Arbeiter erfährt sein Tun in dessen stereotypen Wiederkehr zunehmend als etwas Künstliches, ohne jeglichen Bezug zu ihm selbst. Er ist in seiner Arbeit nicht mehr länger gestaltendes Subjekt, sondern lediglich Lieferant einer abstrakten *Arbeitskraft* – Objekt in einem fremdbestimmten Produktionsprozess. (S. 102)

Mit der Fabriksarbeit bildete sich eine dualistisch geprägte industrielle Gesellschaft heraus. Auf der einen Seite standen (Erwerbs-) Arbeit, Mühsal, Produktion und Fremdbestimmtheit, auf der anderen Seite Erholung, Eigenarbeit, Konsum und Selbstbestimmtheit (Kehrer, 1993, S. 12 f.). Das Erwerbsleben spaltete sich zunehmends von der in die Privatsphäre zurückgedrängte Lebenswelt ab (Mikl-Horke, 1995, S. 4).

Nach einiger Zeit erfolgte zwar eine Gewöhnung an die neue Arbeitsform, die Verhaltensnormen konnten sich jedoch erst mit ihrer Verankerung in Einstellungen, Zielen und Werten der folgenden Generationen, mit der „Verinnerlichung von Selbstkontrolle und Disziplin“ (von Rotz, 1994, S. 278), der „**Internalisierung des Arbeitsethos**“ (Mikl-Horke, 1995, S. 45) durchsetzen. Selbstwertgefühl und Selbstdefinition wurden nun stark davon geprägt (von Rotz, 1994, S. 290 ff.). Das Misstrauen gegen den Müßiggang wuchs (Beck, 1999, S. 18), der Gegensatz der Antike (Müßiggang vs. Muße) wurde abgelöst vom Gegensatz zw. Müßiggang und Arbeit (Stumpp, 1991, S. 183).

2.2.2 Menschenbilder

Die Geschichte der Arbeit ab dem 20. Jh. wird durch das Auftreten verschiedener Vorstellungen des Menschen in vier Phasen begleitet (Stengel, 1997, S. 71-83; Ulich, 1992, S. 5-54). Ende des 19. Jh. begann Taylor (1911/1977), die Auswirkungen finanzieller Anreizsysteme und des Werkzeugdesigns auf die Arbeitsleistung zu

⁸ Vgl. dazu Stengel (1997, S. 22): In der Neuzeit kam menschliche Arbeit dem Maschinengedanken sehr nahe, was sich z.B. Mitte des 19. Jh. an der Einführung des physikalischen Arbeitsbegriffes zeigte. Arbeit wurde damit zu einer „abstrakten Kategorie“, sie war nicht mehr ausschließlich menschliche Tätigkeit.

untersuchen. Darauf aufbauend entwickelte er das Konzept des „scientific management“. Sein Menschenbild entsprach dem des „economic man“ (Ulich, 1992, S. 7): Er sei von sich aus nicht bereit, in der Arbeit sein Bestes zu geben und vor allem durch monetäre Anreize motivierbar (Taylor, 1911/1977, S. 33 f., 44 ff., 83, 121 f.). Der Betrieb wurde als „technisches System“ (Ulich, 1992, S. 8) verstanden, an das die Menschen angepasst werden sollten (Taylor, 1911/1977, S. 7). Das zentrale Interesse galt der Wirtschaftlichkeit – Taylor spricht von „efficiency“ –, denn die meisten Abläufe seien durch die unnötige Vergeudung menschlicher Arbeitskraft gekennzeichnet (ebenda, S. 5 f.).

Diese Wirtschaftlichkeit sollte durch die Trennung von planenden und ausführenden Tätigkeiten (Taylor, 1911/1977, S. 26, 37 f.), d. h. von Kopf- und Handarbeit⁹, sowie durch die Kontrolle des Arbeitsprozesses mittels genauer Vorgabe von Handgriffen und Zeit erreicht werden. Dahinter steht die Überzeugung, dass es immer eine Methode gebe, die besser als alle anderen sei (S. 24 f., 39, 112). Auf Basis der Ergebnisse von Bewegungsstudien (S. 42 ff.) wurden scheinbar unnötige („inefficient“) Bewegungen eliminiert (S. 5, 80 f., 117), die entwickelten Arbeitsstrukturen waren durch Partialisierung, Standardisierung, Wiederholungen und „uniformity“ gekennzeichnet (S. 36, 83, 85, 118 f.). Spezielle Fähigkeiten wurden somit durch – bis ins kleinste Detail antrainierte – Arbeitsabläufe ersetzt, die Arbeiter konnten kurzfristig angelernt werden (S. 127). Eine weitere Steigerung der Effizienz sollte durch die spezielle Gestaltung von Werkzeugen (S. 66 f., 100, 116) ermöglicht werden. Taylor‘ s Rationalisierungsgedanke mündete schließlich in die Massenproduktion am Fließband – z.B. in der Ford Motor Company (Mikl-Horke, 1995, S. 61 ff.; vgl. Sennett, 1998, S. 49 f.).

Der ersten Phase zuzurechnen ist auch die Psychotechnik.¹⁰ Giese (1927, zitiert nach Ulich, 1992, S. 14) unterschied zwei Richtungen: Die Subjektpsychotechnik und die Objektpsychotechnik. Subjektpsychotechnik meint die Anpassung des Menschen an die Arbeitsbedingungen (durch Auslese, Beratung, Schulung und Führung), Objektpsychotechnik die Anpassung der Arbeitsbedingungen und –mittel an die Menschen. Obwohl Giese (1927, zitiert ebenda, S. 32) betonte, dass der

⁹ Das Denken sollte von der Leitung übernommen werden, die Arbeiter sollten keine unnötige Zeit damit verschwenden, sondern sich auf die manuelle Arbeit konzentrieren können. Taylor ging dabei davon aus, dass die Trennung der Arbeiten auch den Interessen der Arbeiter entspricht (Taylor, 1911/1977, S. 36, 103 f., 126).

¹⁰ Sie wurde von Münsterberg (1914, zitiert nach Ulich, 1992, S. 14) vorerst als Anwendung der Psychologie auf sämtliche Bereiche des Lebens verstanden, schließlich jedoch auf den wirtschaftlichen Bereich beschränkt.

Objektpsychologie der Vorzug zu geben sei, fand in der Folge vor allem die Subjektpsychotechnik breite Anwendung.

Anfang der 30er erfolgte der Übergang zum zweiten Menschenbild (Ulich, 1992, S. 33). Anlass gebend dafür waren die Hawthorne-Studien, die in den Jahren 1927 bis 1932 in den Hawthorne-Werken der Western Electric Company durchgeführt wurden (Mayo, 1933, S. 55-121; Roethlisberger & Dickson, 1939, zitiert nach Ulich, 1992, S.33 ff.). Die Untersuchung sollte klären, wie sich verbesserte Umweltbedingungen auf Leistung, Verhalten und Gesundheit auswirken. Auf Basis der vorerst irritierenden Ergebnisse (z.B. hohes Leistungsniveau trotz der Rücknahme von Verbesserungen) gelangte man letztlich zur Erkenntnis, dass soziale Parameter die Leistung beeinflussen.

Das resultierende Menschenbild des „social man“ streicht die sozialen Motive heraus und nimmt an, dass das Verhalten von Menschen vorwiegend durch die sozialen Normen ihrer (Arbeits-) Gruppe bestimmt ist. Der Betrieb wurde hierbei als soziales System verstanden, in welchem über die Verbesserung sozialer Beziehungen durch Gruppenarbeit und durch die daraus entstehende Zufriedenheit die Leistung angehoben wird. Kommunikations- und Informationsprozessen kam in diesen Betrieben daher besondere Bedeutung zu (Ulich, 1992, S. 33-37).

Die Hawthorne-Studien bereiteten schließlich die Basis für die sog. „Human-Relations-Bewegung“ der 50er Jahre. Sie setzte es sich zum Ziel, die zwischenmenschlichen Beziehungen in Betrieben zu verbessern. Vertreter dieser Bewegung übten Kritik an tayloristischen Arbeitsstrukturen, änderten jedoch nichts an diesen selbst. Man ermöglichte z.B. die Kommunikation am Fließband, stellte das Fließband selbst aber nicht in Frage (Ulich, 1992, S. 37).

Ende der 50er Jahre, Anfang der 60er begann der Übergang zum dritten Menschenbild, dem des „selfactualizing man“. Motivationspsychologische Konzepte wie jenes von Maslow (1954/1981) führten zu der Ansicht, dass die Arbeiter von ihrer Arbeit „entfremdet“ seien, da sie ihnen keine Gelegenheit mehr biete, Fähigkeiten und Potenziale zu nützen und zu entfalten.¹¹ In den 70ern kam es mit der „Krise der Arbeitsmotivation“ (Ulich, 1992, S. 44), die sich in Fehlzeiten, Streiks und Qualitätsverlusten zeigte, zu Bemühungen, die Qualität des Arbeitslebens zu verbessern. Regierungsprogramme zur „Humanisierung“

¹¹ Diese Konzepte vernachlässigen jedoch interindividuelle Unterschiede und damit z.B. auch die Möglichkeit, dass jemand mit einer monotonen Arbeit zufrieden sein kann (Ulich, 1992, S. 42).

der Arbeit wurden aufgenommen, neue Arbeitsformen sollten den Handlungsspielraum der Arbeitenden erweitern und die Persönlichkeitsentwicklung fördern. Den meisten Veränderungskonzepten dieser Zeit liegt das Bild des „selfactualizing man“ zugrunde: Er strebe nach Autonomie und Selbstverwirklichung. Die Organisationsstrukturen wurden durch die Einführung teilautonomer Gruppen, durch Arbeitserweiterung und Mitbestimmung verändert. Der Betrieb wurde als „soziotechnisches System“ verstanden, „dessen Subsysteme nicht je für sich, sondern nur gemeinsam optimiert werden können“ (Ulich, 1992, S. 6).

Seit den 70ern wird betont, dass alle drei Menschenbilder eine Vereinfachung darstellen, die der Vielfalt der Menschen nicht gerecht wird.¹² Die Forderung nach Berücksichtigung sowohl inter- als auch intraindividuelle Unterschiede führt zum Menschenbild des „complex man“. Unternehmen müssen diese Unterschiede anerkennen und auf allgemeine Lösungen verzichten (Ulich, 1992, S. 47 f.). Tabelle 1 stellt eine Zusammenfassung der Menschenbilder nach Ulich (1992, S. 54) dar.

Tabelle 1. Menschenbilder nach Ulich (1992).

Menschenbilder:	Economic man	Social man	Selfactualizing man	Complex man
finden ihren Niederschlag im Organisationsverständnis	Technisches System	Soziales System	Soziotechnisches System	Soziotechnisches System
wirken sich aus auf Gestaltungskonzepte	Tayloristische Rationalisierung	Human Relations	Aufgabenerweiterung	Individualisierungskonzepte
Verändern Organisationsstrukturen	Zentral / bürokratisch, auf Einzelbasis	Zentral / bürokratisch auf Gruppenbasis	Dezentral / flach auf Einzel- oder Gruppenbasis	Dezentral / flach auf Einzel- oder Gruppenbasis
Und Bewertungskriterien	Wirtschaftlichkeit, Schädigungsfreiheit	Zufriedenheit, psychosoziales Wohlbefinden	Persönlichkeitsförderlichkeit	Persönlichkeitsförderlichkeit

Dieser Überblick verdeutlicht die Abhängigkeit des Arbeitsverständnisses von gesellschaftlichen Bedingungen. Da Menschen zugleich „individuelle“ und

¹² Dennoch hat sich z.B. das Bild des economic man bis heute gehalten, es wird von einem „rational im Wirtschaftsleben agierenden Menschen“ ausgegangen (Stengel, 1997, S. 78).

„gesellschaftliche“ Wesen sind (B. Volmerg, 1988, S. 66), ist davon auszugehen, dass die jeweilige Bedeutung der Arbeit auch eine wesentliche Rolle in ihrer Selbstdefinition spielt. In den beiden folgenden Kapiteln wird erläutert, welcher Stellenwert der Arbeit heute zukommt und welche Probleme sich daraus ergeben können.

2.3 Zum heutigen Stellenwert der Arbeit im Lebenszusammenhang

2.3.1 Die Trennung zwischen Arbeit und Lebenswelt

Moderne westliche Gesellschaften werden oft als Arbeitsgesellschaften bezeichnet: „Arbeit als auf einen äusseren Zweck gerichtete Tätigkeit und als Mittel zu wirtschaftlichem Erfolg spielt in ihnen eine zentrale Rolle; das Wirtschaftssystem dominiert weithin über die übrigen Lebensbereiche.“ (von Rotz, 1994, S. 21). Ungeachtet der Verkürzung von Lebens- und Wochenarbeitszeit ist das Erwerbsleben zunehmend „zum Prägezentrum des ganzen Lebens geworden“ (Huber, 1984, S. 21).

Vorangetrieben wurde diese Entwicklung nach von Rotz (1994, S. 17 ff.) paradoxerweise durch Bestrebungen, das Leben der Menschen durch eine Steigerung der Arbeitseffizienz und damit auch des Ertrages zu verbessern. Sie hätten letztlich zur „Instrumentalisierung“ des Menschen geführt, Arbeit sei nur mehr Mittel zur Bedürfnisbefriedigung, das primäre Ziel sei nur mehr ihr Ergebnis.

Damit geht eine Trennung zwischen Arbeit und Lebenswelt einher: Arbeit hat sich gegenüber der Lebenswelt „verselbständigt“ (Huber, 1984, S. 13). Sie ist zu einer „besonderen, von anderen Lebensbereichen getrennten und spezifisch definierten Dimension des öffentlichen Lebens der Gesellschaft geworden“ (Mikl-Horke, 1995, S. 6), stellt also „einen der wichtigsten Vergesellschaftungsfaktoren“ dar (ebenda, S. 3 f.).

Auf diese Trennung zurückzuführen ist unter anderem die Entwicklung einer Gruppe von Menschen, die sich als „Arbeiter“ definiert:

Arbeiter sein heißt, sich allein durch das Faktum des Arbeitens von anderen Gruppen der Gesellschaft abzugrenzen. Das setzt eine Gesellschaftsordnung voraus, in der sich diese Tätigkeit von anderen Lebensbereichen so weit getrennt

hat, daß sie als solche zur Grundlage der Definition von Gruppen der Gesellschaft werden kann. Diese Bedingungen entstanden im Zuge der Industrialisierung, hatten ihre Voraussetzungen aber in der gesamten sozioökonomischen und kulturellen Entwicklung der europäischen Gesellschaften seit dem Hochmittelalter. (Mikl-Horke, 1995, S. 2)

2.3.2 Arbeit, Freizeit und Spiel: Unterschiede und Gemeinsamkeiten

2.3.2.1 Freizeit

Eine wissenschaftliche Abgrenzung des Begriffs ist schwierig, gemeinsam ist verschiedenen Definitionen jedoch die Tendenz, „Freizeit als diejenige Zeitspanne zu verstehen, die nach Ableistung fremdbestimmter Arbeit – vor allem in der Form der Erwerbsarbeit – sowie nach Abzug der notwendigen Zeiten für Schlaf, Arbeitswege, Wartezeiten, Mahlzeiten, Körperpflege und Hausarbeit verbleibt“ (Stengel, 1997, S. 294).

Hacker (1998, S. 316) schließt aus Alltagserfahrungen, dass Freizeitaktivitäten im Gegensatz zu Arbeitstätigkeiten¹³ unmittelbar persönliche Bedürfnisse befriedigen und nicht sozialen Wertungen unterliegen, die sich auf das Selbstbewusstsein auswirken.

Die Grenze zwischen Arbeit und Freizeit ist nach Hoff (1986, S. 47) bei einem Arbeitsvertrag, der „zeiträumlich genau geregelt“ ist, klar zu ziehen. Es gehe jedoch nicht nur um den objektiven, sondern auch um den subjektiv erlebten Zusammenhang von Arbeits- und Freizeit: „Arbeit mit ihrer unterschiedlichen Restriktivität oder Freizeit mit ihren unterschiedlichen Handlungsspielräumen wird nicht völlig isoliert jeweils für sich wahrgenommen, erlebt oder bewertet, vielmehr wird auch das Verhältnis der beiden Bereiche zueinander persönlichkeitsrelevant.“ (ebenda).

Eine Reihe wissenschaftlicher Thesen beschäftigt sich mit den vielfältigen Beziehungen der beiden Bereiche.¹⁴ Nach Stengel (1997, S. 302-308) können sämtliche Hypothesen vier Grundannahmen zugeordnet werden:

¹³ Diese sind auf ein Ziel hin gerichtet, d.h. „auf das vorweggenommene Ergebnis und seine voraussichtlichen Folgen“ (Hacker, 1998, S. 317).

¹⁴ Eine Übersicht bieten z.B. Hoff (1986, S. 96-100), Stengel (1997, S. 302-308) und Ulich (1992, S. 306 ff.).

1. Neutralitätsthese: Die Erfahrungen, Handlungs- und Erlebnisweisen eines Bereiches stehen in keiner Verbindung mit denen des anderen Bereiches. Manche sprechen diesbezüglich von „autonomer Koexistenz“ (Stengel, 1997, S. 303). Aus wissenschaftlicher Sicht kann diese These nicht gültig sein, denn Menschen können sich nicht in Berufs- und Privatpersonen aufspalten (Hoff, 1986, S. 99).
2. Die Erfahrungen, Handlungs- und Erlebnisweisen des einen Bereichs wirken sich auf jene des anderen aus, aber nicht umgekehrt (einseitige Beeinflussung). Die Kompensationsthese z.B. nimmt an, dass der mit positiven Gefühlen und Gedanken verknüpften Freizeit kompensatorische Funktion bzgl. der negativ erlebten Arbeit zukommt (Hoff, 1986, S. 97 f.). Zu dieser Gruppe gehört auch die Generalisationsthese: „Aspekte des Handelns, Denkens und Fühlens, die in der täglichen Arbeit notwendig gefordert sind, werden allmählich auf die Freizeit übertragen, die deshalb der Arbeit in diesen Aspekten immer ähnlicher wird.“ Auswirkungen der Freizeit auf die Arbeit werden hierbei vernachlässigt (ebenda, S. 97).
3. Die beiden Bereiche beeinflussen einander wechselseitig. Studien dazu sind im Zunehmen begriffen (Stengel, 1997, S. 307 f.).
4. Es besteht kein direkter Zusammenhang zwischen den Bereichen, empirisch ermittelte Korrelationen sind Scheinkorrelationen, denn beide Bereiche werden durch Drittvariable beeinflusst (Stengel, 1997, S. 303).

Die Arbeitszeit hat sich bis heute wesentlich verkürzt und die Arbeit ist körperlich weniger anstrengend. Daraus zu folgern, dass die freie Zeit und das Leben mehr genossen wird, wäre nach Huber (1984, S. 26 f.) jedoch falsch. Da Arbeit „die Lebensform der Industrie“ sei, komme es vielmehr zu einer „Verarbeitlichung“ des gesamten Lebens und somit auch der Freizeit (z.B. Beziehungsarbeit, Trauerarbeit). Industrie bedeutet „Fleiß, Betriebsamkeit, Emsigkeit“. Das Gegenteil, - „Müßiggang, Inaktivität und Kontemplation“ – erscheine in dieser Gesellschaft als „Katastrophe“ (ebenda).

2.3.2.2 Das Spiel

Marcuse (1965, S. 15-19) sieht Arbeit und Spiel als Gegensätze, die sich in Dauer, Ständigkeit und Lastcharakter unterscheiden. Arbeit sei dauerhaft, Spiel hingegen „zeitweise“ (S. 16). Ständigkeit meint, dass etwas den Erzeugungsvorgang Überdauerndes hervorgebracht wird, wodurch der Arbeitende einen „Stand in seiner Welt“ erlangt. Im Gegensatz zur Arbeit komme dem Spiel keine Ständigkeit zu (S. 16). Letztlich habe Arbeit anders als das Spiel „Last-Charakter“, denn sie sei unter das „Gesetz“ der ‚Sache‘, die zu tun ist“ gestellt: „In der Arbeit wird der Mensch immer von seinem Selbstsein fort auf ein Anderes verwiesen, ist er immer bei Anderem und für Andere.“ (S 19).

Das Spiel trägt nach Schmale (1983) jedoch dieselben Merkmale: Arbeit habe spielerische Vorformen gehabt und könne mit spielerischen Elementen vermischt sein. Daher könne das Spiel sehr wohl von Dauer sein (S 36). Auch im Spiel würden wir „symbolische Gegenstände“ und damit einen „Stand in unserer Welt“ schaffen, es sei daher eher eine Vorform der Arbeit, nicht ihr Gegensatz (S. 38). Ferner sei der Begriff des Lastcharakters schlecht gewählt, da Arbeit dadurch eine sehr negative Färbung erhalte. Es sei jedoch zutreffend, dass der Mensch „das Andere“ brauche, um sich zu bestimmen. Dies gelte für das Spiel gleichermaßen, denn man spiele verschiedene Möglichkeiten durch, bis man schließlich seine Identität finde (S. 38 f.).

Von Rotz (1994, S. 67-72) durchbricht die scheinbare Gegensätzlichkeit von Arbeit und Spiel, indem er alle menschlichen Handlungen entlang eines Kontinuums zwischen den Extrempolen Notwendigkeit und Spiel aufreißt. Handlungen enthalten je nach Lage auf diesem Kontinuum verschiedene Mischungen aus Elementen des Spiels und der Arbeit. Extrempositionen sind nach von Rotz (1994, S. 68) in der Realität selten, in der Regel lägen solche Mischungen vor. In industriellen Gesellschaften werde Arbeit jedoch sehr einseitig definiert, als nur auf einen außerhalb der Handlung liegenden Zweck ausgerichtet. Qualitäten des Spiels würden hingegen vernachlässigt. Diese Definition schlage sich in der Folge in der Gestaltung der Arbeit nieder, das einzige Streben in der Arbeit sei das nach Erreichung des Zweckes.

Die Ausführungen dieses Kapitels führen meines Erachtens zu dem Schluss, dass Arbeit heute *mehr* als in früheren Epochen vom „restlichen Leben“ getrennt ist. Diese Trennung führt jedoch sichtlich nicht dazu, dass wir uns in zwei Personen aufspalten, die

voneinander nichts wissen. Vielmehr wirken sich die Erfahrungen in einem Bereich auch im anderen Bereich aus. In der Arbeit erfüllen wir nicht nur eine Rolle, die nichts mit uns als „Privatperson“ zu tun hat und schlicht aus Notwendigkeit übernommen wird, sondern sammeln gerade auch in ihr Erfahrungen, die für das Individuum als Ganzes bedeutend und somit identitätsrelevant sind.

2.4 Der Stellenwert der Arbeit für die Identität

2.4.1 Identität

Hoff (1986, S. 48 f.) definiert Identität als „die *innere, subjektive Sicht* der eigenen Person und Umwelt sowie der charakteristischen Verschränkung beider im eigenen Verhalten oder Handeln.“ Sie besage, wie die Person sich selbst, ihre Umwelt und ihre eigenen Auseinandersetzung mit dieser sieht („Innensicht“) – im Gegensatz zur Persönlichkeit, die Identität mit einschließt, aber weiter gefasst sei und die „Außensicht auf dieselben Gegenstände und Prozesse“ meine (ebenda). Nach Haußer (1995, S. 3) unterscheidet sich Identität von Persönlichkeit auch darin, dass Auskünfte über sie nur von der Person selbst gegeben werden könnten.

Oftmals werden soziale, persönliche und Ich-Identität unterschieden (z.B. Goffman, 1967). Soziale und persönliche Identität lassen sich nach Deschamps und Devos (1998, S. 2) wie folgt bestimmen:

These concepts are based on the idea that every individual is characterized by social features which show his or her membership of a group or a category, on the one hand, and by personal features or individual characteristics which are more specific, more idiosyncratic, on the other.

Nach Wendt (1998, S. 387) meint soziale Identität „Bedeutungen, die ein Akteur sich selbst zuschreibt, wenn er die Perspektive anderer einnimmt – sich also als ein soziales Objekt (als „Mich“) sieht“. Sie verändert sich nach U. Volmerg (1978, S. 17) „mit sozialen Rollen, die das Individuum übernimmt, mit denen jeweils andere Erwartungen verknüpft

sind“.¹⁵ Personen mit ähnlichen Positionen und Backgrounds haben nach Deschamps und Devos (1998, S. 2 f.) ähnliche soziale Identitäten, Zugehörigkeit könne jedoch nur in Beziehung zu Gruppen, denen man nicht angehört, entstehen. Soziale Identität beziehe sich also auf die Tatsache, dass sich die Person anderen der Gruppe ähnlich, gleichzeitig aber unterschiedlich im Vergleich zu Personen einer anderen Gruppe erlebt.

Persönliche, spezifischere Merkmale werden hingegen meist auf die persönliche Identität zurückgeführt, auf eine einzigartige Kombination von Merkmalen, die einen Menschen von anderen (auch der eigenen Gruppe) unterscheidet (Goffman, 1967, S. 74). Zusammenfassend lassen sich die beiden Begriffe wie folgt definieren: „Social identity refers to a feeling of similarity to (some) others; personal identity refers to a feeling of difference in relation to the same others.“ (Deschamps & Devos, 1998, S. 3).

Nach Worchel (1998, S. 54 ff) befindet sich der Mensch lebenslang in einem Dilemma zwischen Unabhängigkeit (personale Identität) und Zugehörigkeit zu Gruppen (soziale Identität). Die Bedrohung einer der Komponenten führe zu dem Versuch, diese durch besondere Konzentration auf sie zu reparieren. Besondere Betonungen einer Komponente ergäben sich auch in Abhängigkeit von Lebensphase und Kultur. In individualistischen Kulturen (USA, Westeuropa) werde z.B. eher die persönliche Identität betont.

Die Frage, aus welchen Merkmalen sich soziale bzw. persönliche Identität ergeben, scheint von mehreren Autoren ähnlich beantwortet zu werden. Anders verhält es sich in der Frage, auf welche Perspektive die beiden Formen zurückgehen. Haußer (1995, S. 38) vertritt die Ansicht, dass soziale und persönliche Identität auf James' (1890, zitiert ebenda) Unterscheidung zwischen „Me“ – als das, was von anderen erfahren wird – und „I“ als das „Erfahrende, Wissende“ zurückzuführen sind. Soziale Identität betrifft demnach die Außenperspektive, persönliche Identität hingegen die (Innen-) Perspektive des Individuums. Nach Goffman (1967, S. 132) hingegen sind sowohl soziale als auch persönliche Identität „zuerst Teil der Interessen und Definitionen anderer Personen“. Sie betreffen nach U. Volmerg (1978, S. 17) die „soziologische Dimension“ des Identitätsbegriffes.

¹⁵ Nach Haußer (1995, S. 3) ist Identität jedoch von der Rolle als „Bündel gesellschaftlicher Verhaltenserwartungen in der Lebenswelt eines Menschen“ abzugrenzen und damit eine Gleichsetzung der Begriffe – wie sie z.B. bei Wendt (1998, S. 387) erfolgt – unzulässig.

Ähnlich uneinheitlich wird die Frage beantwortet, was schließlich unter Ich-Identität zu verstehen ist. Goffman (1967, S. 132 f.) bezeichnet damit das, was eine Person selbst als ihre Identität empfindet.¹⁶ Diese empfundene Identität stellt er der zugewiesenen Identität (soziale und persönliche Identität) gegenüber – wenngleich beide nicht unabhängig voneinander seien, da das eigene Bild aus demselben Material aufgebaut werde, das andere Personen zur Zuweisung von Identität verwenden. Hoff (1986, S. 33) hingegen vertritt die Ansicht, dass sich Ich-Identität aus dem „Zusammenspiel“ von sozialer und persönlicher Identität ergibt.

Auch Heini und Petzold (1983, S. 179) beschreiben Identität als Ergebnis des Zusammenspiels zweier Prozesse:

Ich gewinne Identität dadurch, daß ich mich in leibhaftigem Wahrnehmen und Handeln in der Zeit als der erkenne, der ich bin (*Identifikation*), und dadurch, daß mich die Menschen meines relevanten Kontextes als den identifizieren, als den sie mich sehen (*Identifizierung*), und zwar wiederum in der Zeit.

Nach dieser Auffassung ist Identität „doppelgesichtig“. Damit eine „stabile, ausgewogene“ Identität möglich werde, müssten Identifikation und Identifizierung konvergieren. Ihr Auseinanderfallen hingegen resultiere in Konflikten und Identitätsstörungen (ebenda).

Haußer (1995, S. 5-46) unterscheidet Identität als situative Erfahrung und Identität als übersituative Verarbeitung. Erstere beinhalte die Komponenten subjektive Bedeutsamkeit und Betroffenheit, Selbstwahrnehmung (kognitive Komponente), Selbstbewertung (emotionale Komponente) und personale Kontrolle (handlungsbezogene Komponente). Nur subjektiv bedeutsame und betroffen machende Erfahrungen schlugen sich in Selbstwahrnehmung, Selbstbewertung und personaler Kontrolle nieder. Wenn die Erfahrungen als so wichtig erlebt werden, dass eine zunehmende Beschäftigung damit erfolgt, könne es zur Generalisierung kommen (Identität als übersituative Verarbeitung). Ihre Komponenten seien Selbstkonzept (generalisierte Selbstwahrnehmung), Selbstwertgefühl (generalisierte Selbstbewertung) und Kontrollüberzeugung (generalisierte personale Kontrolle).¹⁷

¹⁶ Nach U. Volmerg (1978, S. 17 f.) ist dies die „psychologische Dimension“ der Identität.

¹⁷ Identität in diesem Sinne sei jedoch nicht nur „*Ergebnisvariable* verarbeiteter und generalisierter, subjektiv bedeutsamer und betroffen machender Erfahrungen“, sondern auch „*Bedingungsvariable*“ für motivationale und Handlungsimpulse (Haußer, 1995, S. 67).

Identität kann somit definiert werden als

die Einheit aus Selbstkonzept, Selbstwertgefühl und Kontrollüberzeugungen eines Menschen, die er aus subjektiv bedeutsamen und betroffen machenden Erfahrungen über Selbstwahrnehmung, Selbstbewertung und personale Kontrolle entwickelt und fortentwickelt und die ihn zur Verwirklichung von Selbstansprüchen, zur Realitätsprüfung und zur Selbstwertherstellung im Verhalten motivieren (Haußer, 1995, S. 66).

Aus diesen Ausführungen geht bereits hervor, dass Identität nicht einfach gegeben ist, sondern gebildet werden muss (vgl. Jenkins, 1996, S. 4). Dazu kommt es nach Haußer (1995, S. 111) **„durch wichtige Modelle, durch zwischenmenschliche Beziehungen und Reflexion sowie durch Identitätskrisen und die Art ihrer Bewältigung.“** Identität ist somit Ergebnis eines Sozialisationsprozesses (Leithäuser & B. Volmerg, 1979, S. 24). Sie ist jedoch nicht als Konstante, sondern als lebenslanger Prozess zu verstehen (Haußer, 1995, S. 71; vgl. U. Volmerg, 1978, S. 15).

Arbeit spielt in der Bildung von Identität eine zentrale Rolle. Die in ihr stattfindenden Prozesse erlauben die (niemals abgeschlossene) Bildung genau jener Komponenten, aus denen sich nach Haußer (1995; vgl. Work in America, 1973, S. 4) Identität zusammensetzt. Arbeit ermöglicht gleichzeitig Zugehörigkeit zu Gruppen und damit Ähnlichkeit sowie die Erfahrung der Einzigartigkeit. Beide zusammen machen schließlich das aus, was als (Ich-) Identität bezeichnet werden kann. Die Unterschiedlichkeit der in diesem Kapitel dargestellten Modelle erfordert jedoch eine Eingrenzung des von mir gebrauchten Begriffes. Unter Identität verstehe ich

- die „Einheit aus Selbstkonzept, Selbstwertgefühl und Kontrollüberzeugungen“, deren Bildung niemals abgeschlossen ist (Haußer, 1995) und
- die sich aus dem Zusammenspiel von Ähnlichkeit und Einzigartigkeit (Deschamps & Devos, 1998), von Identifikation und Identifizierung (Heinl & Petzold, 1983) bzw. der „Von-innen-Perspektive“ und der „Von-außen-Perspektive“ (Haußer, 1995) ergibt.

2.4.2 Funktionen und Wirkungen von Arbeit

2.4.2.1 Adler und Marx

Für Adler (1929/1978, S. 41 ff., 116 ff.; 1933/1973, S. 38 ff.) stellt Arbeit wie auch Liebe/Sexualität und Gemeinschaft eine lebenslange Aufgabe dar, die der Mensch bewältigen muss und benötigt, um Mensch zu sein. Jeder Mensch habe ein gewisses Minderwertigkeitsgefühl, bei gesunden Menschen sei dieses jedoch ein Stimulus für die Entwicklung, durch sozial nützliche Arbeit werde die Minderwertigkeit überwunden.¹⁸

In Marx' (1872/1987) Theorie ist Arbeit „zunächst Proceß zwischen Mensch und Natur“ (S. 192). Der Mensch setzt dabei seine Glieder in Bewegung, um sich die Stoffe der Natur „in einer für sein eigenes Leben brauchbaren Form“ anzueignen. Dabei verändere er auch seine eigene Natur und entwickle in ihm schlummernde Fähigkeiten (ebenda). Der Arbeitsprozess „erlischt“ schließlich im Produkt. „Was auf Seiten des Arbeiters in der Form der Unruhe erschien, erscheint nun als ruhende Eigenschaft, in der Form des Seins, auf Seiten des Produkts.“ (Marx, 1872/1987, S. 195).

Die Arbeit im Kapitalismus¹⁹ hingegen mache den Arbeiter zur Ware (Marx, 1844a/1968, S. 511). Die „Verwirklichung“ des Arbeiters erscheine hier als „*Entwirklichung*“, die „Vergegenständlichung“ im Produkt als „*Verlust und Knechtschaft des Gegenstandes*“, die „Aneignung“ als „*Entfremdung, als Entäußerung*“ (Marx, 1844a/1968, S. 512). Der Arbeiter könne sich das Produkt seiner Arbeit nicht mehr aneignen, es trete ihm als „*fremdes Wesen*“ gegenüber (ebenda, S. 511 ff.). Die „Entäußerung“ des Produkts führe in der Konsequenz dazu, dass auch die Arbeitstätigkeit selbst „*äußerlich*“ sei, nicht zum Wesen des Arbeiters gehöre. Die Entfremdung der Sache entfremde ihm daher auch seine Tätigkeit und führe zur „*Selbstentfremdung*“. Dies bedeute auch, dass sich der Arbeiter „erst außer der Arbeit bei sich und in der Arbeit außer sich“ fühlt (ebenda, S. 514 f.).

Durch die Entfremdung der Sache und die Selbstentfremdung ist der Mensch nach Marx (1844a/1968, S. 516 ff.) auch seinem „*Gattungswesen*“ entfremdet und letztlich komme es dadurch zur „*Entfremdung des Menschen von dem Menschen*“.

¹⁸ Adler verwendet den Begriff der Arbeit jedoch sehr uneinheitlich, manchmal z.B. als Synonym für „Beruf“, dann wieder versteht er ihn als Beitrag zum Gemeinschaftswohl (Kehrer, 1993, S. 22).

¹⁹ Der Kapitalismus hat nach Marx (1844b/1968, S. 547) das Bedürfnis nach Geld „produziert“, also ein Motiv erzeugt, das nicht den natürlichen Bedürfnissen des Menschen entspricht.

2.4.2.2 Neuere Sichtweisen

Die Arbeitszeit nimmt einen großen Teil der Lebenszeit der Menschen in den Industriegesellschaften in Anspruch. Die Vorbereitung auf eine Teilnahme am Arbeitsprozess erfolgt bereits in der Kindheit. Es ist daher nicht verwunderlich, dass die Erfahrungen mit Arbeit wesentlicher Bestandteil der Lebenserfahrungen eines Individuums sind (Jahoda, 1983, S. 45; U. Volmerg, 1978, S. 10 f.). Der Arbeitsplatz stellt quasi eine „Sozialisationsinstanz“²⁰ dar, die prägenden Einfluss auf die Identität hat (Kirchler, 1993, S. 16). Der prägende Einfluss der Arbeit resultiert jedoch nicht allein aus der Tatsache, dass sie eine zeitaufwändige Notwendigkeit darstellt, auf die wir früh vorbereitet werden. Vielmehr besitzt sie eine zweite, „positivere“ Seite: Sie erlaubt die Befriedigung nicht-materieller Bedürfnisse, die eine wesentliche Rolle in der Bildung von Identität spielt. Huber (1984, z.B. S. 13) spricht diesbezüglich von den „zwei Gesichtern“ der Arbeit, von Rotz (1994, S. 21) von deren „Doppelnatur“. In der heutigen Gesellschaft scheint jedoch die erste Seite im Bewusstsein zu dominieren. Dies führt einerseits dazu, dass die zweite Seite oft erst durch den Verlust der Erwerbsarbeit sichtbar wird (W. Brandt, 1983, S. 10; siehe Kapitel 2.4.2.3), aber auch zu einer Vernachlässigung anderer Arbeitsformen.

Heinl und Petzold (1983, S. 180) verstehen Arbeit als eine „Säule“ der Identität. Das Selbstbild einer Person entsteht nicht isoliert von ihrer Umwelt, sondern ist auch „bestimmt von der Art, wie andere Personen uns sehen, wie wir uns von ihnen unterscheiden und worin wir mit ihnen übereinstimmen“ (Thomas, 1992, S. 43). Arbeit stellt die Möglichkeit bereit, auf andere Menschen zu treffen, Mitglied einer Gruppe zu sein²¹ – und somit die Möglichkeit des Vergleichs mit anderen Personen sowie zwischen Eigen- und Fremdgruppe. Durch diesen Vergleich erfahren Menschen, wo sie stehen, klären also ihre Identität (Jahoda, 1983, S. 136 f.; Thomas, 1991, S. 45). Von Rotz (1994, S. 44 ff.) spricht diesbezüglich von „Selbstfindung“ und sieht darin das unter Umständen „tiefste aller Bedürfnisse“.

²⁰ Mit Sozialisation werden „beständige, auf einen Menschen einwirkende Kräfte“ bezeichnet (Haußer, 1995, S. 85), das „**Hineinwachsen in soziale Beziehungsnetze**“ (Fischer & Wiswede, 1997, S. 76). In ihr werden Wertvorstellungen und soziale Rollen gelernt sowie soziale Normen vermittelt. Das Ergebnis erfolgreicher Sozialisation ist soziale Kompetenz (ebenda, S. 77). Neben Arbeit (tertiäre Sozialisation) erfolgt Sozialisation auch in Familie (primäre Sozialisation) und Schule / durch Gleichaltrige (sekundäre Sozialisation) (Fischer & Wiswede, 1997, S. 78 f.). Leithäuser (1988, S. 53 ff.) unterscheidet zwei Modi der Sozialisation: die „Individuierung“ findet in der Familie statt, Arbeit hingegen ist „Vergesellschaftungsinstanz“.

²¹ Von Rotz (1994, S. 389) sieht Erwerbsarbeit als „soziale Notwendigkeit“.

Das Bedürfnis nach sozialem Vergleich wird auch durch den in der Arbeit zugewiesenen Status (vgl. *Work in America*, 1973, S. 4) befriedigt. Dieser ist mit Gruppennormen verbunden. Wer Status gewinnen will, muss sich konform verhalten, mit gewonnenem Status erhält man die Erlaubnis, abzuweichen, sich von anderen zu unterscheiden (Warr & Wall, 1975, S. 72). In diesem Sinne fördert Status die Bildung von Identität. Diese beiden Begriffe liegen zwar auf verschiedenen Ebenen²², sind jedoch in der Erfahrung der Menschen eng miteinander verknüpft:

Aufgrund einer im öffentlichen Leben weit verbreiteten Übereinkunft hinsichtlich des sozialen Status, der verschiedenen Berufen zugewiesen wird, neigen die Menschen zur Übernahme dieser Zuweisung als starkes Element ihrer Selbstdefinition und geben diese Untermauerung ihrer persönlichen Identität nur ungerne auf. (Jahoda, 1983, S. 51; vgl. von Rotz, 1994, S. 379).

Darüber hinaus zeigt sich die Bedeutung der Arbeit in folgenden Punkten:

- Entwicklung von Fähigkeiten und Fertigkeiten (Mikl-Horke, 1995, S. 1; Schmale, 1983, S. 10).
- Entwicklung von Normen: Menschen wollen Normen, denn die wahrgenommene Welt muss strukturiert und organisiert werden (Warr & Wall, 1975, S. 71 ff.).
- Sie befriedigt das Bedürfnis nach Anerkennung (Hacker, 1998, S. 353 ff.).
- Sie fördert den Selbstwert, indem sie ein Gefühl der Kompetenz vermittelt und das Gefühl gibt, gebraucht zu werden, für die Gesellschaft nützlich zu sein (*Work in America*, 1973, S. 4 f.). Erfolg bzw. Misserfolg am Arbeitsplatz „is all too easily transformed into a measure of being a valuable or worthless human being“ (ebenda, S. 5).
- Sinnfindung: Etwas für die Gesellschaft Nützlich, Wert- und Sinnvolles zu tun (*Work in America*, 1973, S. 5) ist wichtig für das Gelingen des eigenen Lebens (Hacker,

²² Status ist ein „soziales, im Wertsystem einer Gesellschaft verankertes Phänomen“, Identität liegt auf der persönlichen Ebene, bestimmt das Bild der Person von sich selbst (Jahoda, 1983, S. 51).

1998, S. 315; Jahoda, 1983, S. 137). Im für sie typischen Ausgerichtetsein auf die Zukunft manifestiert sich nach Titze (1993, S. 56; vgl. Leithäuser, 1988, S. 92) die „*Sinnhaftigkeit* menschlicher Existenz“.

- Sie befriedigt das Bedürfnis, Ziele zu erreichen (Warr & Wall, 1975, S. 73 f.).
- Sie strukturiert den Tag und erlaubt regelmäßige Tätigkeit (Jahoda, 1983, S. 137; Leithäuser, 1988, S. 64).
- Sie ermöglicht soziale Erfahrungen und führt so zur Erweiterung des „sozialen Horizonts“ (Jahoda, 1983, S. 49, vgl. Work in America, 1973, S. 4). Menschen haben ein Bedürfnis nach Austausch (Hacker, 1998, S. 353 ff.), nach Vielfalt und Stimulation durch die Umgebung. Sie wollen Kontakt auch zu ihnen nicht so nahe stehenden Personen (Warr & Wall, 1975, S. 67 f.). Arbeitsbeziehungen sind meist viel weniger emotional besetzt als z.B. Familienbeziehungen (Jahoda, 1983, S. 136 f.).

Betrachtet man speziell die Gruppe der Frauen, so bieten diese Punkte auch eine Erklärung für den Wunsch, (trotz fehlender finanzieller Notwendigkeit) erwerbstätig zu sein. Die nicht entlohnte Hausfrauenarbeit erschwert die Wahrnehmung des Wertes der erbrachten Leistungen sowie den Erwerb von Status. Es fehlt an Möglichkeiten, auf andere, nicht so nahe stehende Menschen zu treffen. Ebenso sind vermutlich sozialer Vergleich, Anerkennung, das Bedürfnis, Ziele zu erreichen oder das Gefühl, kompetent zu sein, sich selbst verwirklichen zu können und etwas Sinnvolles zu tun, in der Hausfrauenrolle schwerer realisierbar als in der Erwerbsarbeit. Die Umsetzung des Wunsches (oder der Notwendigkeit), erwerbstätig zu sein, resultiert oftmals in einer Doppelbelastung der Frauen, da sie in vielen Fällen weiterhin (überwiegend) für den Haushalt und die Kindererziehung verantwortlich bleiben. Darüber hinaus muss eine Frau, die sich entschließt, erwerbstätig sein, damit rechnen, dass ihre Arbeit trotz gleicher Leistung mit weniger Geld entlohnt wird als die Arbeit von Männern. Es ist daher nicht verwunderlich, wenn Frauen den Eindruck gewinnen, dass die eigene Arbeit immer weniger Wertschätzung erfährt als die von Männern.

Problematisch ist auch die Sichtweise, dass Frauen es leichter hätten, da der Zwang zur Erwerbstätigkeit nicht so stark sei, sie also nicht Erwerbslosigkeit in Kauf nehmen müssten, sondern einfach in ihre traditionelle Hausfrauenrolle zurückkehren könnten. Diese Möglichkeit mag zwar den Druck, einer Erwerbstätigkeit nachgehen zu müssen,

reduzieren, aber die Bedürfnisse, die zur Aufnahme einer außerhäuslichen Tätigkeit motivieren, sind damit vermutlich nicht verloren gegangen. Wenn Frauen das Bedürfnis haben, einer Erwerbstätigkeit nachzugehen, dann wird die Frustration dieses Bedürfnisses mit ähnlich negativen Auswirkungen verbunden sein wie bei Männern. Die Annahme, dass Frauen durch das Fehlen von Erwerbsarbeit weniger belastet seien als Männer, ist aus diesem Blickwinkel unzutreffend (Kirchler, 1993, S. 30). Der Chance, in die Hausfrauenrolle zurückkehren zu können, steht in der Realität die geringere Chance des Wiedereinstiegs in das Berufsleben gegenüber (ebenda) und damit auch der oftmalige Verlust der Möglichkeit, Bedürfnisse zu befriedigen, die wesentliche Bedeutung für die Identität besitzen.

Kritisch ist jedoch vor allem auch die Selbstverständlichkeit, mit der eine Verbindung zwischen „Frau-Sein“ und Partnerschaft (mit einem Mann) hergestellt wird. Die Tatsache, eine Frau zu sein, impliziert nicht automatisch den Wunsch nach einer Lebensplanung innerhalb „vorgegebener“ Schemen. Neben der Lebensform der (ehelichen) Alleinverdiener-Hausfrau-Beziehung bestehen in der Realität noch eine Menge anderer Möglichkeiten, das Leben zu gestalten. Angefangen von der Rolle der Frau als Alleinverdienerin – während der Ehemann den Haushalt bewältigt – über Single-Dasein und Alleinerzieherin bis hin zur gleichgeschlechtlichen Beziehung sind in der heutigen Gesellschaft alle Lebensformen denkbar und zulässig.

Unabhängig vom Geschlecht ist die Frage nach den identitätsrelevanten Aspekten der Erwerbsarbeit meines Erachtens so lange zu stellen, als eine Gesellschaft existiert, in welcher ihr (trotz vieler Änderungen) zentrale Bedeutung zukommt. Der Stellenwert des Berufes ist nach Haußer (1995, S. 163) heute sogar größer als jener von familiärer oder regionaler Herkunft – einerseits wegen „der gesellschaftlichen Individualisierung des einzelnen“ und dem damit einhergehenden „vermehrten Angewiesensein des einzelnen auf eigenes Einkommen“, andererseits wegen dem damit verknüpften Statusgewinn.²³ Wie wichtig der Beruf ist, zeigt sich z.B. darin, dass man beim Kennenlernen eines Menschen häufig mit der Frage „Was machst du?“ konfrontiert wird (Haußer, 1995, S. 163; Work in America, 1973, S. 6).

Jahoda (1983) geht davon aus, dass die in der Arbeitstätigkeit befriedigten Bedürfnisse sehr tief sitzen und viel überdauernder sind als die Institutionen, in denen wir sie

²³ Mikl-Horke (1995, S. 198) sieht den Beruf als den „bedeutendsten statusbegründenden Faktor in der Industriegesellschaft“.

befriedigen. Wenngleich daher andere Wege der Bedürfnisbefriedigung denkbar seien, so stelle Arbeit doch den dominanten Weg dar, da sie „so eng mit dem Wesen moderner Gesellschaften verknüpft“ sei (S. 102 f.) und sich nur in ihr Bedürfnisse mit der Notwendigkeit, sich seinen Lebensunterhalt zu verdienen, verbänden (S. 137).

Die Forderung des „Rechts auf Arbeit“ erscheint angesichts solcher Ausführungen als selbstverständlich. Es muss hier jedoch festgehalten werden, dass sie dies keineswegs immer war²⁴ – den Sklaven der Antike z.B. wäre die Forderung sehr absurd erschienen. Sie konnte sich erst in einer Gesellschaft entwickeln, in der es arbeitswillige Menschen gab, die Arbeit brauchten, sie aber nicht immer bekamen (Fähnders, 1991, S. 81).

Den erwähnten positiven Aspekten der Arbeit kann auch eine Reihe negativer gegenübergestellt werden. Schlechte Erfahrungen am Arbeitsplatz können zweifelsfrei schädigende Auswirkungen auf die Identität haben (z.B. U. Volmerg, 1978). Diese werden von manchen Autoren für gravierender gehalten als das Erleben von Erwerbslosigkeit. Jahoda (1983, S. 103) hält dies für unzutreffend, denn ein Mensch, der Arbeit besitzt, könne zwar damit unzufrieden sein, Erwerbslosen würden solche Erfahrungen aber ganz fehlen, sie könnten weder gute noch schlechte Erfahrungen machen. Das folgende Kapitel beschäftigt sich daher mit dem Erleben von Erwerbslosigkeit.

2.4.2.3 Arbeitslosigkeit²⁵

Die Bedeutung der Arbeit wird oft erst mit ihrem Verlust deutlich, d. h. mit Erwerbslosigkeit (W. Brandt, 1983, S. 10). Aus sozialpsychologischer Sicht sind jene Menschen als erwerbslos zu bezeichnen, die „keine Stelle haben, aber gerne eine hätten, oder die für die Zeit, in der sie keine Stelle haben, auf finanzielle Unterstützung angewiesen sind, um überleben zu können“ (Jahoda, 1983, S. 32; vgl. Kirchner, 1993, S. 19). Die individuellen Auswirkungen der Erwerbslosigkeit dürfen nicht auf finanzielle Probleme reduziert werden, vielmehr muss das Fehlen von Arbeit verstanden werden „als Störung personaler Identitätsbildung, als Reduktion der Möglichkeiten zur Selbstentfaltung und individuellen

²⁴ Sie kam in der ersten Hälfte des 19. Jh. in der französischen Arbeiterbewegung auf (Fähnders, 1991, S. 81).

²⁵ Dass mit diesem Begriff stets automatisch das Fehlen eines Erwerbsarbeitsplatzes gemeint ist, verdeutlicht erneut die Dominanz der Erwerbsarbeit. Manche Autoren (z.B. Jahoda, 1983) verwenden jedoch den Begriff „Erwerbslosigkeit“.

Entwicklung, als Zerstörung der Zeitstruktur und als Bedingung sozialer Isolation“ (Kirchler & Kirchler, 1993, S. 40).

Zu diesem Schluss führt auch eine in den 30ern durchgeführte Studie an erwerbslosen Handarbeitern in Marienthal (Jahoda, Lazarsfeld & Zeisel, 1933/1960). Das umfangreiche Material erlaubte wesentliche Aussagen über die Erfahrung von Erwerbslosigkeit, die von Jahoda (1983, S. 70) wie folgt zusammengefasst werden:²⁶

1. Verlust des Zeitgefühls (z.B. verlor das Wochenende seine Bedeutung)
2. Abnehmende Sozialkontakte
3. Fehlende Beteiligung an kollektiven Zielen
4. Fehlen von Status und damit einhergehend Beeinträchtigung der persönlichen Identität
5. Fehlen einer regelmäßigen Tätigkeit.

Die Auswirkungen heutiger Erwerbslosigkeit können nach Jahoda (1983, S. 34) nicht ohne weiteres mit jenen in den 30ern verglichen werden, z.B. habe sich der Lebensstandard generell verbessert, die existenzielle Bedrohung durch Erwerbslosigkeit sei daher zurückgetreten (vgl. von Rotz, 1994, S. 395). Auch gebe es keine Belege dafür, dass Erwerbslose heute ebenso mit Apathie und Resignation (Jahoda et al., 1933/1960, S. 47-67) reagieren. Man könne jedoch davon ausgehen, dass die psychischen Belastungen der Erwerbslosigkeit heute genau so schlimm seien wie damals und mehr auf das Fehlen des Arbeitsplatzes als auf fehlende Finanzen zurückzuführen sei. Die fünf genannten Aspekte²⁷ hätten daher nach wie vor Bedeutung.

Erwerbslosigkeit geht nach Jahoda (1983, S. 47) auch heute mit gravierenden Auswirkungen auf die Zeitstruktur einher. Schon vor der beruflichen Tätigkeit werde der Tag durch das Schulsystem strukturiert. Erwerbslosigkeit bedeute die Aufhebung der gewohnten Struktur. Die verfügbare Zeit werde nicht etwa als Freizeit erlebt, denn diese sei stets Gegenstück zu Arbeitsstunden und erhalte ihren Reiz erst durch den Wechsel.

²⁶ In ihrer Umkehrung verdeutlichen sie die Funktionen und positiven Auswirkungen von Arbeit.

²⁷ Erwerbslosigkeit wird interindividuell unterschiedlich empfunden. Die fünf Aspekte bewegen sich auf einer sehr allgemeinen Ebene, die das individuelle Empfinden vernachlässigt. Man kann jedoch auf einer mittleren Ebene bestimmte Gruppen untersuchen. Frauen z.B. leiden häufig unter dem Verlust der Sozialkontakte, Männer unter Statusverlust (Jahoda, 1983, S. 85, 139).

Auch der zweite Aspekt, die Veränderung der gewohnten Sozialstruktur sei heute nach wie vor gegeben, viele litten „unter dem Ausschluß von der größeren Gesellschaft und unter relativer sozialer Isolation“ (Jahoda, 1983, S. 48; vgl. Kirchler & Kirchler, 1993, S. 39). Das familiäre Leben könne soziale Kontakte in der Arbeit nicht ersetzen.²⁸ Besonders, wenn der Erwerbslose von Erwerbstätigen umgeben ist, komme es zu Scham, Selbstzweifeln, bestehende Beziehungen würden daher unter Umständen abgebrochen (Jahoda, 1983, S. 49).

Dass diese beiden Aspekte ebenso wie die drei weiteren genannten heute noch Gültigkeit besitzen, sieht Jahoda (1983, S. 138) darin begründet, dass sich die Bedürfnisse der Menschen nicht verändert haben. Es gehe neben finanziellen Bedürfnissen auch um das Sammeln von Erfahrungen.²⁹ In einer Gesellschaft, in der Erwerbsarbeit über andere Wege zur Bedürfnisbefriedigung dominiert, bedeutet ihr Verlust vermutlich gleichzeitig den Verlust der nicht-materiellen Funktionen und geht in der Folge oft mit einer „tiefgreifenden Verunsicherung in der Lebensperspektive der Einzelnen“ einher (Kirchler & Kirchler, 1993, S. 49; vgl. Titze, 1993, S. 56) – es sei denn, es konnten andere Formen der Befriedigung entwickelt werden (Jahoda, 1983, S. 139).

Erwerbslosigkeit beunruhigt jedoch auch nicht davon Betroffene. Um die eigene Bedrohung wegzuschieben, wird das Problem individualisiert und als selbst verschuldet betrachtet. Daraus ergibt sich ein sehr negatives Bild Erwerbsloser (Kirchler, 1993, S. 85 f.; vgl. Huber, 1984, S. 196; Mikl-Horke, 1995, S. 231). Das „Stigma“ führt zur „Beschädigung“ ihrer Identität, sie fühlen sich in der Folge „minderwertig, defekt, ausgestoßen“ (Mikl-Horke, 1995, S. 231). Arbeitslosigkeit wird zwar „*kollektiv ausgelöst*“, muss aber „*individuell bewältigt*“ werden (Froese, 1993, S. 45), sie gilt als „soziales Übel“, das es zu „bekämpfen“ gilt (Stengel, 1997, S. 322). Diese Wortwahl findet sich auch in der Politik wieder, es wird nach Instrumenten zur „Bekämpfung der Arbeitslosigkeit“, nach einer „Waffe“ gegen sie gesucht.³⁰

Betrachtet man Arbeit aus einer Perspektive, die ihre Bedeutsamkeit bzw. die Folgen ihres Fehlens herausstreicht, so scheint das einzige Kriterium der Erwerbsarbeit, das sie von anderen Arbeitsformen unterscheidet – die Entlohnung –, in den Hintergrund zu treten. Dies führt zur Annahme, dass auch ehrenamtliche Tätigkeiten dieselbe Funktion

²⁸ Siehe auch Kapitel 2.4.2.2.

²⁹ Dies zeigt sich darin, dass Menschen auch arbeiten wollen, wenn es ökonomisch nicht notwendig ist (Jahoda, 1983, S. 66).

³⁰ Siehe z.B. die politischen Grundsatzprogramme in Kotanko (Hrsg.) (1999).

erfüllen können. Dennoch scheint Erwerbsarbeit so sehr zu dominieren, dass Veränderungen in der Arbeitswelt – wie sie seit einiger Zeit zu beobachten sind – mit einer tief greifenden Verunsicherung einhergehen.

2.4.3 Gesellschaftliche Entwicklungen

Aussagen zur gegenwärtigen Gesellschaft sind sehr widersprüchlich (Schulze, 1996, S. 17 f.). Ebenso vielfältig sind ihre Definitionen: Weltgesellschaft (Beck, 1998), Risikogesellschaft (Beck, 1986), Erlebnisgesellschaft (Schulze, 1996) usw. Eine Rückkehr zur Vollbeschäftigungsgesellschaft wird jedoch von vielen als Illusion betrachtet (Beck, 1999, S. 12), es scheint, als ginge der „Arbeitsgesellschaft“ immer mehr die Arbeit aus (Arendt, 2001, S. 13; vgl. Rifkin, 1996, S. 17 ff.).

2.4.3.1 Das „Ende der Arbeitsgesellschaft“?

Der gewohnte Ablauf von Arbeit und Nicht-Arbeit³¹ (d. h. einerseits Arbeitszeit vs. Freizeit, andererseits Ausbildung – Beruf – Rente) scheint seit einiger Zeit zunehmend seine Selbstverständlichkeit zu verlieren (Beck, 1986, S. 224 f.; Stengel, 1997, S. 291 f.). Neue Technologien erlauben die Produktion mit immer weniger menschlicher Arbeitskraft (Rifkin, 1996, S. 26 ff.; vgl. Dahrendorf, 1998, S. 49). Traditionelle Arbeitsformen verschwinden zwar nicht gänzlich, werden aber von neuen Formen, einem „System flexibler, pluraler, risikovoller Formen von Unterbeschäftigung“, überlagert (Beck, 1986, S. 228). Statt „Stellen“ gibt es nun „Projekte“ und „Arbeitsfelder“ (Sennett, 1998, S. 25), Teilzeitarbeit und geringfügige Beschäftigungen nehmen zu (Beck, 1986, S. 232), „die Normalbiographie wird zur Wahl- oder Bastelbiographie“ (Beck, 1999, S. 77).

Beck (1986) beschreibt das Szenario der „Risikogesellschaft“. In ihr wird das Risiko „zu einer täglichen Notwendigkeit, welche die Masse der Menschen auf sich nehmen muß“ (Sennett, 1998, S. 105).

Die geforderte Risikobereitschaft verbirgt sich oftmals hinter dem Begriff der „Flexibilität“:

³¹ Das Beschäftigungssystem, das im 19. Jh. entstand, beruht auf Standardisierungen des Arbeitsvertrages, des Arbeitsortes und der Arbeitszeit und erlaubt daher eine klare Grenzziehung zwischen Arbeit und Nicht-Arbeit (Beck, 1986, S. 224 f.).

Die geforderte Risikobereitschaft verbirgt sich oftmals hinter dem Begriff der „Flexibilität“:

Flexibilität heißt auch: Umverteilung von Risiken vom Staat und von der Wirtschaft auf die Individuen. Die verfügbaren Jobs werden kurzfristig, leichter kündbar, d. h. „erneuerbar“. „Flexibilität“ meint schließlich: „Freue dich, dein Wissen und Können ist veraltet, und niemand kann dir sagen, was du lernen mußt, damit du in Zukunft gebraucht wirst.“ (Beck, 1999, S. 9; vgl. Sennett, 1998, S. 57-80).

Diese Flexibilität schafft zwar Spielraum für die persönliche Lebensgestaltung, macht aber auch Angst und birgt die Gefahr der Vereinzelung und Vereinsamung (Stengel 1997, S. 389).

Den bisher dargestellten eher pessimistischen Sichtweisen kann jedoch auch eine Reihe optimistischerer Perspektiven gegenübergestellt werden.³² Von Rotz (1994, S. 375-457) beschreibt z.B. einen „Wertewandel“. Darunter versteht er die „Verlagerung von Gewichten“, die Suche nach einem Ausgleich, „der das Leben als Ganzes und die eigene Identität in Balance hält“.

Dass sich ein Wertewandel in einer Arbeitsgesellschaft gerade auch in der Einstellung zur Arbeit und ihrem Stellenwert im Lebenszusammenhang niederschlägt, ist nach von Rotz (1994, S. 379) nicht verwunderlich.³³ Da das immer schneller werdende Wirtschaftssystem auf Bedürfnisse keine Rücksicht nehme, müsse es vermehrt andere Bereiche zur Bedürfnisbefriedigung geben. Selbstentfaltung gewinne zunehmend an Wert (von Rotz, 1994, S. 400), das Verhältnis zur Erwerbsarbeit werde distanzierter (von Rotz, 1994, S. 386 ff.; Stengel, 1997, S. 2; vgl. Skolka, 1984, S. 9) – gleichzeitig sollen sich jedoch auch die Ansprüche an die Arbeit ändern, man erwarte sich eine interessante Tätigkeit (Stengel, 1997, S. 259 f.). Der Beruf spiele auch für Sozialkontakte eine immer geringere Rolle, denn sie fänden vermehrt im Rahmen selbst gewählter Beziehungen statt. Der Ort der Identitätsentwicklung werde daher künftig nicht mehr der Arbeitsplatz sein, sondern z.B. private Sozialbeziehungen (Beck, 1986, S. 152).

³² Schulze (1996, S. 15) spricht diesbezüglich von „Endvisionen“ bzw. „Anfangsbeschreibungen“.

³³ Beck (1986, S. 222) hingegen nimmt einen umgekehrten Zusammenhang an: Da die Gesellschaft „durch und durch eine Erwerbsarbeitsgesellschaft“ sei, ziehe ein Wandel der Erwerbsarbeit einen Wandel der Gesellschaft nach sich.

2.4.3.2 Utopien einer Lösung

Wenngleich die Meinungen zur gegenwärtigen Gesellschaft sehr unterschiedlich sind, so kann dennoch nicht darüber hinweg gegangen werden, dass „Arbeit“ ein Problemfeld darstellt, das nach Lösungen verlangt. Huber (1984, S. 102 ff.) kritisiert Arendts (2001, S. 13) Aussage, dass uns die Arbeit „ausgehe“. Die Realität sei vielmehr, dass wir zu viel arbeiten, dass zu viele arbeiten wollen oder müssen. Prinzipiell sollte jeder Mensch das Recht auf sinnvolle (Erwerbs-) Arbeit haben (Beck, 1999, S. 13; Huber, 1984, S. 29). Als „konkrete Utopie“ (von Rotz, 1994, S. 24) einer Lösung wird daher oftmals die Aufteilung der vorhandenen Arbeit auf alle und die damit einhergehende Arbeitszeitverkürzung gefordert (z.B. Beck, 1999, S. 13; Huber, 1984, S. 28; Jahoda, 1983, S. 160 f.; von Rotz, 1994, S. 24) – wenngleich dabei nicht vernachlässigt werden darf, dass viele unfreiwillig von Verkürzung betroffen sind (G. Brandt, 1990, S. 105).

Der oben beschriebene Wertewandel³⁴ könnte nach von Rotz (1994, S. 389 f.) eine positive Entwicklung vorantreiben, denn in ihm liege die Chance, Arbeit wieder als „in das Leben“ eingeordnet wahrzunehmen. Huber (1984, S. 33 ff.) spricht diesbezüglich vom Szenario der „Dualwirtschaft“. In der „dualistischen“ (oder pluralen) Gesellschaft ist Erwerbsarbeit nur eine von vielen gleichwertigen Arbeitsformen. Ähnlich spricht Rifkin (1996, S. 180 ff.) vom „Dritten“ oder „freiwilligen Sektor“, der dem öffentlichen und dem privaten Sektor gegenübergestellt wird. Eine Aufwertung und Ausdehnung dieses Sektors birgt nach Huber (1984, S. 37) die Chance der „Relativierung von beruflicher Karriere und Konsum“, denn er rufe in Erinnerung, „daß leben nicht nur aus arbeiten besteht, und daß Arbeit nicht nur Erwerbsarbeit ist und zu sein braucht (vgl. Beck, 1999, S. 67; von Rotz, 1994, S. 389 f.).

Damit diese Gesellschaft der pluralen Tätigkeiten möglich wird, muss es nach Hastedt (1998, S. 134) jedoch zu einer „Entkoppelung von Erwerbsarbeit und Selbstwertgefühl des Einzelnen“ kommen. Die „Vorstellung, daß soziale Identität und Status nur über Berufsarbeit und Karriere vermittelt werden“, müsse „überwunden“ werden (Beck, 1999, S. 64).

³⁴ Er war nach von Rotz (1994, S. 390 ff.) jedoch nirgends so stark wie in Deutschland und sei auch dort nur in den 70ern mit einem Schub aufgetreten. Die Ursache liege in der auf die Wiederaufbauphase nach dem 2. Weltkrieg zurückzuführenden großen Arbeitsmoral: Durch die Notwendigkeit, in einem zerstörten Land zu überleben, seien Werte wie Pflichterfüllung, Fleiß und Disziplin aufgewertet, andere Werte hingegen „auf Eis gelegt“ und „aufgestaut“ worden. Mit den gesellschaftlichen und ökonomischen Entwicklungen in den 70ern seien bis dahin selbstverständliche Werte jedoch in Frage gestellt worden, was letztlich in einer Entladung der aufgestauten Werte resultiert habe.

Wenn Erwerbsarbeit tatsächlich so sehr über andere Bereiche des Lebens und Arbeitens dominiert, wie dieses Kapitel erahnen lässt, dann erscheint die Distanz zwischen ihr und dem Ehrenamt sehr groß bzw. die Realisierungschance der pluralen Gesellschaft klein. Dies wirft die Frage auf, warum es dennoch Menschen gibt, die sich ehrenamtlich betätigen. Um sie beantworten zu können, bedarf es einer genaueren Beschäftigung mit dem Thema der Motivation.

3. MOTIVATION UND HANDELN

3.1 Das Motiv

3.1.1 Definition

Der Begriff „Motiv“ stellt ein Konstrukt dar: Es wird davon ausgegangen, dass Motive existieren, sie können jedoch nicht direkt beobachtet werden. Um beobachtete Regelmäßigkeiten des Verhaltens nicht nur beschreiben, sondern auch erklären zu können, wird daher eine Größe eingeführt, die in eine Theorie eingebettet ist oder aus ihr abgeleitet wird (Heckhausen, 1989a, S. 10; Schmalz, 1986, S. 14 f.; Trimmel, 1997, S. 76).

Ursprünglich werden Motive als bewusste Beweggründe oder „Ursachen“ einer Handlung³⁵ definiert. Sie sind Faktoren, die in die Aktivierung und Steuerung von Handlungen eingreifen. Während im Englischen auch biologische Bedürfnisse wie z.B. das Nahrungsbedürfnis als Motive bezeichnet werden (hunger motive), wird im Deutschen der Motivbegriff meist als „konkrete Bereitschaft, bezogen auf eine bestimmte Handlung“ verstanden und daher von Bedürfnissen abgegrenzt (Nuttin, 1993, S. 1401 ff.). Dass diese Abgrenzung jedoch nicht in einheitlicher Weise vertreten wird, zeigt sich darin, dass manche Autoren die Begriffe „Bedürfnis“ und „Motiv“ synonym verwenden, mit

³⁵ Es ist jedoch zu bezweifeln, dass Motive immer bewusst sind (siehe auch Kapitel 3.1.2). Ferner ist zu beachten, dass manche Autoren den Begriff „Verhalten“ verwenden, während andere von „Handlung“ sprechen (siehe Kapitel 3.3.1).

Bedürfnissen also nicht nur biologische Notwendigkeiten meinen (Zimbardo, 1978, S. 242).

Im Gegensatz zu Trieben, von denen ein biologischer Ursprung angenommen wird, gelten Motive als teilweise (in der Sozialisation) erworben oder anerzogen (Zimbardo, 1978, S. 242). Manche Autoren (z.B. Schneider & Schmalt, 1994, S. 13) nehmen jedoch an, dass es mitunter genetische Grundlagen gibt. Nach Hacker (1998, S. 310) entstehen Motive als bewusste Beweggründe des Handelns aus „Bedürfnissen, Interessen, Überzeugungen, Einstellungen oder Gefühlen“. Mit der fortwährenden Erfüllung von Aufgaben würden aktuelle Motive „verallgemeinert und verfestigt“.

Weitgehend durchgesetzt hat sich die Auffassung von Motiven als „latente Verhaltensbereitschaften“ (Schneider & Schmalt, 1994, S. 11), als überdauernde (Wertungs- und Verhaltens-) Dispositionen einer Person (Fischer & Wiswede, 1997, S. 93; Hacker, 1998, S. 306, 310; Heckhausen, 1989a, S. 9). Motive werden dafür verantwortlich gemacht, dass Personen in wechselnden Situationen überdauernde Ziele ausdauernd und intensiv verfolgen. Wozu Menschen motiviert sind und wie stark ihre Motive sind, ist jedoch sehr verschieden (Atkinson, 1964/1975, S. 25), d.h., es gibt interindividuelle Unterschiede in den Dispositionen (Hacker, 1998, S. 306; Heckhausen, 1989a, S. 3 f.; Rheinberg, 1989, S. 16; Schneider & Schmalt, 1994, S. 11 f.), aber auch intraindividuelle Unterschiede (Schneider & Schmalt, 1994, S. 11 f.). Der Seite der Person wird meist die Seite der Situation gegenübergestellt (Rheinberg, 1989, S. 14). Motive stehen bereit und werden durch Situationsgegebenheiten angeregt (z.B. Schneider & Schmalt, 1994, S. 16).

3.1.2. Klassifikation

Es gab bereits viele Versuche, Motive (Bedürfnisse) verschiedenen Gruppen zuzuordnen und zu klassifizieren. Mc Clelland (1987, S. 11 ff., vgl. Lupton, 1998, S. 27 ff.) z.B. unterscheidet bewusste und unbewusste Motive. In vielen Fällen seien unbewusste Motive am Werk, die ihren Ursprung in frühen präverbalen Erfahrungen hätten und in stärkerer Verbindung mit physiologischen Veränderungen stünden als bewusste Motive. Unbewusste und bewusste Motive wichen meist stark voneinander ab, der Forscher könne sich daher kaum auf bewusste Angaben einer Person verlassen.

Oftmals werden auch biologische (oder physiologische) von psychologischen sowie sozialen Motiven unterschieden.³⁶ Für erstere wird eine genetische Basis angenommen, sie sollen durch neurophysiologische Stimulation, „Deprivation biologisch relevanter Zielsubstanzen oder –aktivitäten“ hervorgerufen werden, zweitens durch psychologische und soziale Bedingungen angeregt und befriedigt werden und daher sehr viel mehr von Lernmechanismen abhängig sein (Zimbardo, 1978, S. 269, 438). Diese Trennung ist nach Zimbardo (1978) unscharf, „da jedes Verhalten auf äußere Stimuli reagiert und dabei eine physiologische Verarbeitung der Information und efferente Aktivierung stattfinden müssen“ (S. 269). Die Frustration psychologischer Motive könne zu emotionalen Störungen oder somatischen Krankheiten führen und habe daher ebenso gravierende Auswirkungen wie die Frustration biologischer Bedürfnisse (S. 439). Auch die Trennung zw. psychologischen und sozialen Motiven sei unscharf: „Soziale Motive können nur insofern von psychologischen unterschieden werden, als der Nachweis gelingt, daß die Veranlassung des Motivs und die Verstärkung des motivierenden Verhaltens eine wirkliche oder imaginäre Interaktion mit anderen Menschen voraussetzt oder nicht.“ (Zimbardo, 1978, S. 271).

Fischer und Wiswede (1997, S. 95) unterscheiden primäre und sekundäre Motive: primäre kämen bei allen Menschen vor, seien begrenzt, angebunden an physiologisch-biologische Grundfunktionen (z.B. Hunger, Durst) und seien nicht löschar. Sekundäre Motive hingegen seien nicht bei jedem Menschen vorhanden und könnten gelöscht (verlernt) werden. Möglicherweise seien sie ursprünglich mit primären Motiven verbunden gewesen, hätten sich aber sodann von der Motivgrundlage abgelöst.

Großen Bekanntheitsgrad hat vor allem die Theorie von Maslow (1954/1981) erreicht, die Motive menschlichen Handelns in einer Art Bedürfnispyramide anordnet und grundlegende Bedürfnisse höheren Bedürfnissen gegenüberstellt. Maslow nahm an, dass die Befriedigung höherer Bedürfnisse erst möglich ist, wenn die darunter stehenden Stufen der Hierarchie befriedigt wurden. Auf der untersten Stufe stehen physiologische Bedürfnisse, darauf folgen Sicherheit, Bindung (Zugehörigkeit und Liebe), Selbstachtung und Achtung durch andere, Selbstverwirklichung, kognitive Bedürfnisse („Verlangen nach Wissen und Verstehen“) und die ästhetischen Bedürfnisse (S. 62-79, 127-130). Ferner erwähnt Maslow die Stufe der „Transzendenz“, die „mystische Erfahrung“ (195 f.), diese werde jedoch nur von sehr wenigen intensiv erlebt. Maslows Theorie wurde vielmals

³⁶ Diese Unterscheidung verdeutlicht erneut die uneinheitliche Verwendung der Begriffe.

kritisiert, da sie individuelle Unterschiede vernachlässigt (Ulich, 1992, S. 42) und Menschen, deren Grundbedürfnisse nicht befriedigt sind, höhere Bedürfnisse³⁷ abspricht (z.B. Fischer & Wiswede, 1997, S. 103 ff.).

Die Vielzahl der älteren oder neueren Klassifikationen umfasst unter anderem folgende Motive:

- Sozialer Vergleich: Damit man in seinen Handlungen Erfolgsaussicht hat, muss man ein Gefühl für eigene Stärken, Schwächen, Mängel und Fähigkeiten haben (Zimbardo, 1978, S. 442). Menschen wollen daher ihre Meinungen und Fähigkeiten, aber auch Wünsche (wants) und deren Befriedigung mit denen anderer vergleichen, ihre Sicht der Realität testen (Warr & Wall, 1975, S. 69 ff.), eigene Gefühle und das eigene Erleben validieren (Fischer & Wiswede, 1997, S. 128 f.), sich also selbst einschätzen lernen (Zimbardo, 1978, S. 442). Sozialer Vergleich kann nach Fischer und Wiswede (1997, S. 142) aus drei Gründen stattfinden, es gebe also „Sub-Motive“: das Bedürfnis nach Validierung, das Bedürfnis nach Selbstverbesserung sowie das Bedürfnis nach „Demonstration“, wobei der Vergleich Selbstbild wahrende oder Selbstwert erhöhende Funktion habe, also dazu diene, sich von anderen positiv abzuheben (Abhebung) oder mit ihnen im Einklang zu sein (Anpassung).
- Bedürfnis nach Zusammenschluss (Zimbardo, 1978, S. 443 f.) oder Kontakt zu anderen: Menschen wollen mit anderen zusammen sein, sie wollen Vielfalt und Stimulation durch ihre Umgebung (Warr & Wall, 1975, S. 67 f.). Ähnlich beschreiben Fischer und Wiswede (1997, S. 128 f.) ein Anschlussmotiv (Affiliationsmotiv). Es beruhe auf dem Bedürfnis nach sozialem Vergleich. Baron und Byrne (1997, S. 435 f.) listen fünf Gründe für das Bedürfnis nach Gruppenzugehörigkeit auf:
 1. Sie befriedigt wichtige psychologische und soziale Bedürfnisse,
 2. ermöglicht die Erreichung von allein nicht erreichbaren Zielen,
 3. stattet mit sonst nicht zugänglicher Information und Wissen aus,
 4. entspricht dem Bedürfnis nach Sicherheit und
 5. trägt zur Entwicklung einer positiven sozialen Identität bei.

³⁷ Dass Menschen auch dann „höhere“ Bedürfnisse haben, wenn grundlegende Bedürfnisse nicht befriedigt sind, zeigte sich z.B. in der Studie von Jahoda et al. (1933/1960, S. 56 f.). Obwohl die Menschen kaum Nahrung hatten, bepflanzten sie die Beete mit Blumen. Eine Person begründete dies folgendermaßen: „Man kann doch nicht nur vom Essen leben, etwas muß man doch auch fürs Gemüt haben.“

- Bedürfnis nach sozialer Anerkennung³⁸
- Entwicklung von Normen: Menschen wollen Normen, um die Welt strukturieren und organisieren zu können (Warr & Wall, 1975, S. 71 ff.).
- Ziele erreichen (Warr & Wall, 1975, S. 73 f.)
- Leistung (Fischer & Wiswede, 1997, S. 127; Mc Clelland, 1967, S. 33ff.). Das Leistungsmotiv ist sehr komplex, zwei Menschen, die gleich stark leistungsmotiviert sind, können dies aus unterschiedlichen Gründen und in jeweils bestimmten Situationen sein (Zimbardo, 1978, S. 439).
- Machtmotiv (z.B. Thomas, 1991, S. 117 ff.). Macht kann nach Fischer und Wiswede (1997, S. 129 ff.) instrumentell sein – also für das Erreichen anderer Ziele wie z.B. Prestige eingesetzt werden – oder Selbstzweck, d.h. für sich belohnend.
- Hilfemotiv (z.B. Thomas, 1991, S. 108 ff.) bzw. Altruismus als das Bedürfnis, anderen zu helfen, ohne dafür eine äußere Belohnung zu erhalten (Zimbardo, 1978, S. 444). Was Altruismus ist und ob er überhaupt existiert, wird sehr unterschiedlich beurteilt (siehe auch Kapitel 4.4.2).
- Aggression (Fischer & Wiswede, 1997, S. 132 ff; Thomas, 1991, S. 114 ff.)
- Motiv zu arbeiten: Nach Hacker (1998, S. 307) nimmt Arbeitsmotivation eine Sonderstellung ein, denn es gebe keine Arbeitsmotive, die mit Motiven wie Hunger etc. vergleichbar seien und es bestehe „keine unmittelbare Bedürfnis-Tätigkeits-Beziehung“. Arbeitsmotivation darf auch nicht mit Leistungsmotivation gleichgesetzt werden (ebenda), denn sie stellt lediglich eine Komponente der Arbeitsmotivation dar (Fischer & Wiswede, 1997, S. 127). Dass die Annahme eines „Arbeitsmotives“ kaum sinnvoll ist, wird auch aus Kapitel 2.4.2 deutlich.

³⁸ Soziale Anerkennung bedeutet nach Zimbardo (1978, S. 443) in der Konsequenz auch die Beachtung und Hervorhebung der Person, der Identität.

- Personen haben ein Bedürfnis nach Handlungsfreiheit (Zimbardo, 1978, S. 440 f.). Eine Einschränkung der Handlungsfreiheit führt zum Versuch, sie wieder herzustellen. In Brehms (1966) Theorie entspricht dem der Begriff der „Reaktanz“.
- Bedürfnis nach Konsistenz: Nach Festingers (1957, S. 1 ff.) Theorie der kognitiven Dissonanz strebt der Mensch nach Konsistenz (Konsonanz) – einerseits Konsistenz zwischen Einstellungen und Meinungen, andererseits Konsistenz zwischen dem, was eine Person weiß oder glaubt, und dem, was sie tut. Dissonanz entsteht, wenn eine Person gleichzeitig zwei inkonsistente (dissonante) Vorstellungen hat, bezeichnet also „the existence of nonfitting relations among cognitions“ (Festinger, 1957, S. 3). Die Person wird in der Folge versuchen, den unangenehmen Zustand zu verringern und Konsonanz zu erreichen, indem sie z.B. ein kognitives Element verändert oder eines hinzu nimmt (ebenda, S. 18-24). Haußer (1995, S. 57) setzt das Konsistenzbedürfnis mit dem Bedürfnis nach Realitätsprüfung (siehe sozialer Vergleich) gleich: „Mit dem Bedürfnis nach Konsistenz ist der Wunsch gemeint, Selbstwahrnehmungen und Selbstbewertungen sich nicht nur einzubilden, sondern in der Realität bestätigt zu finden.“

3.1.3 Kritik

Der Motivbegriff ist mit einer Reihe von Problemen verbunden. Als Motive werden viele sehr unterschiedliche Phänomene bezeichnet, wodurch fälschlicherweise der Eindruck entsteht, dass diese wesentliche Gemeinsamkeiten hätten (Herkner, 1991, S. 54). Da sie nicht direkt beobachtbar sind, ist auch ihre Messung sehr schwer (Fischer & Wiswede, 1997, S. 99 ff.). Darüber hinaus ist die Ableitung von Motiven aus beobachteten Handlungen problematisch, denn es besteht keine eindeutige Beziehung zwischen Motiv und Handeln, gleiches Handeln kann auch auf unterschiedliche Motive zurückgeführt werden bzw. verschiedene Handlungen auf das gleiche Motiv (Fischer & Wiswede, 1997, S. 93; vgl. Hacker, 1998, S. 324).

Häufig werden Motive als Konstante aufgefasst, d.h., man nimmt an, dass ein Motiv über verschiedene Situationen hinweg vorhanden ist. In der Realität ist jedoch nicht davon auszugehen, dass sich eine Person in allen Situationen gleich verhält, z.B. gleichermaßen aggressiv oder gleichermaßen leistungsorientiert. Man müsste daher ständig neue Motive

für verschiedene Bereiche annehmen. Eine Abgrenzung und Klassifikation von Motiven stellt sich somit als sehr schwierig heraus (Fischer & Wiswede, 1997, S. 94; Herkner, 1991, S. 53 f.). Die oben dargestellten Klassifikationen verdeutlichen dieses Abgrenzungsproblem: Es gibt sehr viele Überschneidungen und Unklarheiten. Einige Motive existieren nicht per se, sondern werden auf Submotive zurückgeführt, sodass sich die Frage stellt, wie sinnhaft die Annahme übergeordneter Motive ist (z.B. Altruismus, Arbeit).

Nach Herkner (1991, S. 54) können viele der als Motiv bezeichneten Phänomene durch Lernprozesse erklärt werden – sehr häufig auftretendes Verhalten z.B. durch positive oder negative Konsequenzen (durch Belohnung oder Bestrafung). Ebenso könne man anstatt „stark gefühlsgetönten Handlungen und Reizen“ ein Motiv zuzuordnen, Lernprozesse zur Erklärung heranziehen: Gefühle werden demnach durch klassisches Konditionieren an Reize gebunden (ebenda).

Aufgrund der vielen Probleme sind manche Psychologen der Ansicht, dass man auf den Motivbegriff ganz verzichten sollte (Herkner, 1991, S. 54; vgl. Fischer & Wiswede, 1997, S. 94). Durchgesetzt hat sich in den letzten Jahren jedoch die Darstellung von Motiven als Regelkreise (siehe Kapitel 3.3.2.5). In diesem Ansatz werden Motive durch ihr Ziel definiert (Herkner, 1991, S. 63).

Was meine Untersuchung betrifft, so gehe ich davon aus, dass es kein „Arbeitsmotiv“ gibt, sondern vielmehr viele verschiedene Motive, die in der Arbeit zum Tragen kommen. Angesichts der Abgrenzungsprobleme erscheint auch ein Ansatz sinnvoll, der eher ich-bezogene von eher altruistischen Motiven unterscheidet (z.B. Künkel, 1978, siehe Kapitel 4.4.3) – wobei anzunehmen ist, dass 1. die Motivgruppen einander nicht ausschließen, sondern gemeinsam auftreten können (siehe ebenda) und dass sich 2. darunter auch nicht bewusste Motive befinden können oder solche, über welche die betreffende Person keine Auskunft geben will. Dies gilt meines Erachtens für Erwerbsarbeit genauso wie für ehrenamtliche Arbeit.

3.2 Motivation

Ebenso wie das Motiv kann auch Motivation nicht direkt beobachtet werden und stellt daher ein hypothetisches Konstrukt dar (Fischer & Wiswede, 1997, S. 92 f.). Viele Forschungsansätze gehen auf Lewins Feldtheorie (z.B. 1938) zurück³⁹, in der Motive die Eigenschaft von Vektoren besitzen (zitiert nach Fischer & Wiswede, 1997, S. 94). Motivation wird demnach als ein „**aktivierender Prozeß mit richtungsgebender Tendenz**“ verstanden, sie enthält eine energetische (aktivierende) und eine Richtungs- (kognitive oder Ziel gebende) Komponente (Fischer & Wiswede, 1997, S. 94). Motivation entsteht, wenn Motive der Person durch Anreize der Situation⁴⁰ angeregt werden (Schneider & Schmalt, 1994, S. 16), sie stellt also das Interaktionsprodukt aus Personenmerkmalen und wahrgenommenen Situationsanlässen dar (Heckhausen, 1989a, S. 2 f.; Heckhausen & Rheinberg, 1980, S. 12). Sie ergibt sich jedoch nicht durch objektive Sachverhalte, sondern durch die subjektiven, von der Person wahrgenommenen und bewerteten Sachverhalte (Schneider & Schmalt, 1994, S. 16).

Motivation gilt nicht als handlungsveranlassend per se, sondern wird als eine Zwischenstufe am Weg zur Handlung verstanden. Sie ist das „Anstreben von Zielzuständen“ (Heckhausen, 1989a, S. 133). Dieses Streben ist an zwei Voraussetzungen gebunden (ebenda):

- a) Der angestrebte Zielzustand muss vorweggenommen werden können, es gibt eine entsprechende Erwartung.
- b) Der Zielzustand muss Wertcharakter haben, „Bekräftiger“ sein.

Was einer Person wert erscheint, es zu erreichen, hängt von individuellen Wertungsdispositionen und von Situationsumständen ab. Neben dem Wertaspekt ist aber auch der Erwartungsaspekt von Situation und Person abhängig. Erwartung und Anreiz sind – wie das „Motiv“ und die „Motivation“ – hypothetische Konstrukte (Heckhausen, 1989a, S. 133).

³⁹ Siehe Kapitel 3.3.2.3.

⁴⁰ Bei Lewin (z.B. 1935, S. 77) entspricht dem der Begriff des Aufforderungscharakters oder der Valenz.

3.3 Der Weg zur Handlung

3.3.1 Exkurs: Handlung

Der Begriff „Handlung“ wird von den Begriffen „Verhalten“ und „Tätigkeit“ abgegrenzt. Die Definition und Verwendung der Begriffe ist jedoch sehr uneinheitlich.

3.3.1.1 Verhalten

- Verhalten als Oberbegriff (Stengel, 1997, S. 170).
- Verhalten als „jede Bewegung, die von einem Lebewesen ausgeführt wird“ (Herkner, 1986, S. 193; vgl. 1991, S. 64).
- Nach Hoff (1986, S. 41 f.) ist Verhalten als „Reaktion auf und Anpassung an die situativen Umstände“ zu verstehen, d.h., „die Bestimmung der Person durch die Umwelt ist stärker als umgekehrt die Bestimmung der Umwelt durch die Person.“ Letztere fehle zwar nicht gänzlich, aber eine nur reagierende Person könne die Umwelt nicht gezielt gestalten, ihr Verhalten bewirke höchstens eine Verfestigung der bestehenden Umwelt. In rollentheoretischer Terminologie entspricht dem der Begriff des „role taking“.

3.3.1.2 Handlungen

Als Handlung wird „eine in sich geschlossene Einheit der Tätigkeit“ bezeichnet, sie bildet „die kleinste psychologische Einheit der willensmäßig gesteuerten Tätigkeiten“ (Hacker, 1998, S. 67). Handlungen sind auf ein bestimmtes und bewusstes Ziel hin ausgerichtet (Herkner, 1986, S. 193; 1991, S. 64; von Rotz, 1994, S. 30; Stengel, 1997, S. 170), auf ein – vorweggenommenes – Handlungsergebnis (Hacker, 1998, S. 52).

Nach Hoff (1986, S. 42) kennzeichnet sich Handeln im Gegensatz zum Verhalten durch eine stärkere „Aus- und Umgestaltung“ der Umwelt durch die Person. Person und Umwelt „beeinflussen einander und sind ihrerseits beeinflussbar.“ In rollentheoretischer Terminologie ist hier von gleichzeitigem „role taking“ und „role making“ zu sprechen.

3.3.1.3 Tätigkeit

Eine Tätigkeit umfasst nach Stengel (1997, S. 170) mehrere Handlungen und ist auf ein (nicht immer bewusstes) Oberziel oder Motiv hin ausgerichtet. D.h., während Handlung immer bewusst und auf ein Ziel hin ausgerichtet seien, werde der Tätigkeit als einem Gesamt von Handlungen ein (nicht immer bewusstes) Motiv zugeordnet. Schneider und Schmalt (1994, S. 15) hingegen sprechen bei Tätigkeit von einem hierarchisch organisierten Zielkomplex, der verschiedene, wiederum hierarchisch untergliederte Unterziele enthält.

Arbeit stellt nach von Rotz (1994, S. 29) eine Unterkategorie des Handelns dar und zeichnet sich daher – wenngleich sie spezifische Merkmale aufweist – wie alle Handlungen durch Zielgerichtetheit und Bewusstheit aus.⁴¹ Wie aus Kapitel 2.1 ersichtlich ist, fließen diese Bestimmungsstücke der Handlung in viele Definitionen des Begriffes „Arbeit“ ein. In meiner Studie meine ich (wie bereits im Kapitel 2.1 dargestellt) mit „Arbeit“ – gleich welcher Art – stets *Tätigkeiten*, die sich aus einer Reihe von *Handlungen* zusammensetzen und in rollentheoretischer Terminologie dem gleichzeitigen „role-taking“ und „role-making“ entsprechen.

3.3.2 Motivationstheorien

Ebenso, wie Motive und Handlungen nicht unmittelbar miteinander verbunden sind (Staub, 1981, S. 7), führt auch Motivation nicht direkt zur Handlung, dazwischen liegen viele Schritte (Zimbardo, 1978, S. 242). Verschiedene Theorien versuchen auf sehr unterschiedliche Weise, das Zustandekommen von Handlungen zu erklären. Dieser Pluralismus ist nach Rheinberg (1989, S. 15) nötig, um der Heterogenität des Untersuchungsgegenstandes Motivation gerecht zu werden.

Fischer und Wiswede (1997, S. 102ff.) klassifizieren Motivationstheorien nach folgenden Gesichtspunkten:

⁴¹ Vgl. die Definition der Arbeitstätigkeiten von Hacker (1998, S. 52) als „willentlich-zielgerichtete Tätigkeiten“. Das angestrebte Ziel wird als Vorname oder Vorsatz vorweggenommen.

1. Thematische oder a-thematische Konzepte: Thematische sind stärker inhaltsorientiert, sie sprechen von bestimmten Motiven. In dieser Gruppe kann zw. monothematischen und polythematischen Konzepten unterschieden werden (ein Grundmotiv dominiert oder Bedürfniskataloge). A-Thematische Konzepte machen keine konkreten Aussagen über bestimmte Motive, sind meist abstrakt, eher prozessorientiert. Dem entspricht in etwa Hackers (1998, S. 306) Unterscheidung von Inhaltstheorien (Aussagen über motivierende Sachverhalte) und Prozesstheorien (Aussagen über den Vorgang der Motivation).
2. Antriebs-, Schub- oder Stoßtheorien vs. Anreiz- oder Zugtheorien: Die erste Gruppe⁴² betont eher die aktivierende, energetisierende Wirkung (push), die Person wird von etwas getrieben. Die Verhaltensursache wird dabei eher im Inneren des Organismus gesehen. Die zweite Gruppe betont die Anreiz- oder kognitive Komponente (pull) und sieht Verhaltensursachen außerhalb des Organismus in Anreizbedingungen. Die Person wird von etwas angezogen.⁴³ Ähnlich unterscheidet Schmalt (1986, S. 16 f.) Personenmodelle und Situationsmodelle – je nachdem, ob Verhalten auf Personenvariablen oder auf (objektive oder wahrgenommene) Situationsfaktoren zurückgeführt wird – und darüber hinaus interaktionistische Modelle, die von einer Interaktion dieser Faktoren ausgehen.
3. Präintentionale Konzepte betonen die Motivationsphase, postintentionale Konzepte hingegen die Volitionsphase (siehe Kapitel 3.3.2.5).

Weiters können Motivationstheorien nach dem Verhalten, auf das sie sich beziehen (z.B. Hilfeverhalten, Sexualität) sowie danach, ob sie der kognitivistischen oder der behavioristischen Forschungstradition angehören (Schmalt, 1986, S. 12), geordnet werden. Mit der kognitiven Wende⁴⁴ in den 50ern wurde die S-R-Formel (Stimulus-Response) der behavioristischen Modelle abgelöst durch ihre Erweiterung zur S-C(Cognition)-R-Formel. Man wandte sich vermehrt inneren kognitiven Prozessen zu und ging nun davon aus, dass die gegebenen Reize nicht direkt Verhalten veranlassen, sondern dass sie zunächst Informationen darstellen, die interpretiert werden. Erst diese (nicht notwendigerweise bewusste) Interpretation, d.h. die subjektive Bedeutung, die einer

⁴² Dazu gehören z.B. triebtheoretische Ansätze.

⁴³ „Realistische“ Motivationstheorien müssen nach Herkner (1991, S. 61) Motivation als Antrieb *und* als Anreiz beinhalten.

⁴⁴ Manche sprechen auch von kognitiver Revolution, z.B. Bruner (1997, S. 9).

Reizgegebenheit beigemessen wird, besitzt Relevanz für das Verhalten⁴⁵ (Schmalt, 1986, S. 75; Zimbardo & Gerrig, 1999, S. 323).

Schmalt (1986, S. 74 ff.) unterscheidet zwei Teile der kognitiven Wende: Teil 1 ist bestimmt durch die Beschäftigung mit Erwartungen (z.B. Atkinson, 1964/1975), Teil 2 durch die Beschäftigung mit Ursachenzuschreibungen (z.B. Heider, 1958/1977; Weiner, 1972/1976). Aus ihr resultierten die Attributionstheorien.

3.3.2.1 Instinkt- und triebtheoretische Ansätze

Diese Theorien haben begrenzten Gültigkeitsbereich. Ein Vertreter des instinkttheoretischen Ansatzes war Darwin (zitiert nach Schmalt, 1986), der glaubte, dass dem Verhalten angeborene Determinanten, sog. Instinkte, zugrunde liegen. Ähnlich nahm Freud (z.B. 1915/1960, S. 44 f.) unbewusste Triebregungen (oder Bedürfnisse) als konstante und nicht (durch Fluchtaktionen) bezwingbare Kräfte aus dem Körperinneren an. Vorerst nannte er den „Geschlechtstrieb“, dem die Libido zugrunde liegt (z.B. 1905/1947, S. 7), etwas später auch die Selbsterhaltungstriebe (Ich-Triebe) (z.B. 1915/1960, S. 48 ff.). Schließlich wurden der Sexualtrieb und der Selbsterhaltungstrieb zu *einer* „Triebart“ zusammengefasst und dem „Todestrieb“ gegenübergestellt (Freud, 1923, S. 48 f.). Viele Motivationstheoretiker haben nach Schmalt (1986, S. 24) an Freud angeknüpft, auch wenn sie es nicht explizit erwähnen.

3.3.2.2 Frühe Affekt- und willenspsychologische Ansätze

Parallel zu den instinkttheoretischen Ansätzen entwickelten sich Ansätze, die Handlungen nicht Trieben, sondern Willenshandlungen zuschreiben. Diese sind „gekennzeichnet durch ein Affektgefälle, das von einem gegenwärtigen Unlustzustand zu einem antizipierten Lustzustand reicht, außerdem durch die Vorstellung einer Handlung, die aufgrund vorher gemachter Lernerfahrungen geeignet ist, den Unlustzustand in einen Lustzustand überzuführen“ (Schmalt, 1986, S. 58).

⁴⁵ Die Interpretation löst jedoch nicht unmittelbar Verhalten aus, stellt also keinen unmittelbaren Impuls dar (siehe Kapitel 3.3.2.5).

3.3.2.3 Erwartung und Wert

Der Übergang von der Willenstheorie zum Erwartungs-Wert-Modell erfolgte mit Lewins Feldtheorie (1938, 1946, zitiert nach Schmalt, 1986, S. 68 ff.). Das „Feld“ beinhaltet Personen (P)- und Situations- oder Umweltfaktoren (U), das Verhalten ergibt sich als Funktion dieser Faktoren: $V = f(P, U)$. Für beide Bereiche wurde ein Modell entwickelt, d.h. ein Personen- sowie ein Umweltmodell. Die Person wird durch ein Gebilde dargestellt, das nach außen hin von der Umgebung getrennt ist. Innerhalb der Person sind verschiedene Bereiche abgegrenzt. Sie stehen für best. Handlungsziele, die auf Bedürfnisse oder Vornahmen („Quasibedürfnisse“) zurückgehen. Im Modell nahe zusammen liegende Bedürfnisse sind einander ähnlich. Das System bleibt jedoch nicht stabil, sondern verändert sich, ist dynamisch.⁴⁶ Lewin beschreibt dies mit „Spannung“. Drängt nun ein best. Bereich (ein Zielzustand) auf seine Verwirklichung durch Handlung, so gerät das System unter Spannung und drängt auf Spannungsausgleich im Verhältnis zu benachbarten Bereichen – z.B. durch das Ausführen der Handlung.

Das Umweltmodell ist ebenso in verschiedene Bereiche untergliedert. Sie stellen die Wahrnehmung von Zielereignissen und Handlungsmöglichkeiten zu deren Realisierung dar. Da es sich um subjektive Wahrnehmungen handelt, geht es auch um subjektive Bewertungen. Die Zielereignisse (in der Darstellung Zielregionen) erhalten somit positiven oder negativen Aufforderungscharakter (Valenz). Die Valenz (V_a) eines Zielobjekts (G) ist definiert als $V_a(G) = f(t, G)$, sie entspricht der Funktion aus Bedürfnis (Bedürfnisspannung oder tension) und Attraktivität des Zielobjekts (Lewin, 1938, zitiert nach Schmalt, 1986, S. 70).

Lewin (1938) nimmt nun eine Kraft an, welche die Person dazu veranlasst, sich von einer Region in eine andere zu bewegen. Ihre Stärke ist direkt proportional der Valenz und umgekehrt proportional der Entfernung zum Zielbereich und stellt die Stärke der motivationalen Tendenz dar (zitiert nach Schmalt, 1986, S. 70).

In Erwartungs-Wert-Modellen wird wie bei Lewin davon ausgegangen, dass das Verhalten von (anziehenden oder abstoßenden) Kräften wertbesetzter Zielobjekte und von der

⁴⁶ Lewin nahm weniger überdauernde Personenfaktoren an, sondern betrachtete sie als Bedürfniszustände, deren Beziehung zu überdauernden Persönlichkeitseigenschaften nicht untersucht wird (Lewin, 1938, zitiert nach Halisch & Kuhl, 1987b, S. 8).

Wahrscheinlichkeit, diese Ziele zu erreichen, geleitet wird (Schneider & Schmalt, 1994, S. 13). Dem Anreiz der Folgen eines angestrebten Handlungsergebnisses kommt zentrale Bedeutung zu. Werte⁴⁷ (Valenzen) werden mit Erwartungen (subjektiven Wahrscheinlichkeiten) verknüpft (Feather, 1987, S. 43; Fischer & Wiswede, 1997, S. 109). Valenz allein heißt noch nicht, dass gehandelt wird, von Bedeutung ist auch, wie wahrscheinlich der Person ein erfolgreiches Ergebnis der Handlung erscheint (Feather, 1987, S. 43; Schneider & Schmalt, 1994, S. 13). Die Erwartung z.B., dass man ein Ereignis nicht kontrollieren kann, d.h., dass es vom eigenen Verhalten unabhängig ist, erzeugt Hilflosigkeit. Sie untergräbt die Motivation, Reaktionen auszuführen, und führt – da kein Anreiz mehr besteht – zu Passivität (Seligman, 1992, S. 8, 20, 34 ff.).

Den Erwartungs-Wert-Modellen zuzurechnen ist die Theorie von Vroom (1967, S. 14-19). Er geht davon aus, dass 1. eine Person mit bestimmten Valenzen den Wert eines Sachverhaltes nach dem Grad seiner Instrumentalität zur Erreichung eines Zieles bestimmt und dass sie 2. umso wahrscheinlicher handelt, je höher sie die Wahrscheinlichkeit einschätzt, dass die Aktivität zum Ziel führt.

Atkinson (1964/1975, S. 391-432) entwarf eine Theorie, in die er Erwartungen in Form subjektiver Erfolgswahrscheinlichkeiten einführte. Er zerlegte das Valenzkonzept in die Komponenten „Motiv“ und „Anreiz“. Da er davon ausging, dass angestrebte Zielzustände erreicht oder verfehlt werden können, unterschied er das Erfolgs- und das Misserfolgsmotiv sowie Anreize für Erfolg und Misserfolg. Die Anreize bestehen aus antizipierten Affekten, nämlich Stolz bei Erreichen und Scham bei Verfehlen des Zieles. Sie sind abhängig von der subjektiven Erfolgswahrscheinlichkeit. Erfolg wird umso attraktiver, je schwieriger die Aufgabe ist, Misserfolg umso bedrohlicher, je leichter die Aufgabe ist.

Atkinson (ebenda) nahm nun zwei entgegengesetzte Kräfte an – eine, die zum Ziel hin lenkt und eine meidende. Sie ergeben sich als Produkt von Motiv, Anreiz und Erfolgswahrscheinlichkeit – im Fall des Erfolgsstrebens (T_s) also als Produkt aus Erfolgsmotiv (M_s), Erfolgserwartung (P_s) und Anreiz für Erfolg (I_s), im Fall der „Hemmungstendenz“ (S. 432) T_f als Produkt aus Misserfolgsmotiv (M_{AF}), Wahrscheinlichkeit des Misserfolgserwartung (P_f) und negativer Anreiz für Misserfolg (I_f).

⁴⁷ Ein situativer Anreiz kann nur verhaltenswirksam werden, wenn er auf entsprechende individuelle Wertungsdispositionen (Motive) trifft. „Wert“ steht hier daher stets für den subjektiv wahrgenommenen Wert (Schneider & Schmalt, 1994, S. 16).

Die Stärke der Einzelkräfte variiert mit der subjektiven Erfolgswahrscheinlichkeit. Ihre Differenz ergibt die Kraft, die Verhalten initiiert und aufrecht erhält.

Forschung, die auf der Erwartungs-Wert-Theorie aufbaut, will einerseits bestimmen, welche Valenzen bestimmte Ergebnisse für verschiedene Personen besitzen, vor allem aber auch „Verhalten“ vorhersagen:

In outline such a theory attempts to specify a person's feelings about different events or actions in terms of their 'instrumentality', the perceived likelihood that they will have desirable consequences. The degree to which each consequence is expected to follow behaviour is also examined, so that potential behaviour can be predicted from the expected values of possible outcomes; people are inclined to behave in such a way as to maximize the probability of getting what they want. (Warr & Wall, 1975, S. 169).

3.3.2.4 Attributionen

Attributionen sind „Meinungen über kausale Zusammenhänge“, d.h. Annahmen über Ursachen von Ereignissen (Herkner, 1991, S. 44). Sie sind als kognitive Prozesse zu verstehen und spielen im Rahmen der Motivationspsychologie eine große Rolle, da sie sich auf Motivation und Handeln auswirken.

Heider (1958/1977, Kap. 4) unterscheidet in Abhängigkeit von den Faktoren, denen ein Handlungsergebnis zugeschrieben wird, zwischen Personen- und Situationsattribution. Auf der Personenseite sieht er die Komponenten Fähigkeit und Motivation. Im Gegensatz zur zeitlich sehr stabilen Fähigkeit ist Motivation variabel. Sie umfasst einerseits das, was sich eine Person vornimmt zu tun (die Absicht), und andererseits die Anstrengung. Auf der Situationsseite werden stabile (Schwierigkeit) und variable Faktoren (Zufall) unterschieden.

Eine sehr ähnliche Sichtweise wird von Weiner (1972/1976, S. 221) vertreten. Er unterscheidet die „Kausaldimensionen“ Personenabhängigkeit und Stabilität. Die Dimension Personenabhängigkeit kann ihrerseits in internale vs. externale Attribution unterteilt werden, – je nachdem, ob eine Person die Folgen einer Handlung sich selbst

oder äußeren Umständen zuschreibt –, ebenso wie die Dimension Stabilität in stabile oder variable Faktoren. Daraus ergeben sich vier erlebte Ursachen von Erfolg und Misserfolg, die Weiner (ebenda) in einem Vierfelderschema darstellt:

		Person	
		Internal	External
Stabilität	stabil	Begabung	Aufgabenschwierigkeit
	variabel	Anstrengung	Glück

Abbildung 1. Vierfelderschema nach Weiner (1972/1976, S. 221).

Nach Meyer (1987, S. 73) spielt die Selbstwahrnehmung der eigenen Fähigkeiten eine große Rolle: Fähigkeit wird oft als stabiler, nicht kontrollierbarer Besitz gesehen und in unserer Kultur sehr hoch bewertet. In der Folge hat die Wahrnehmung geringer Fähigkeiten großen Einfluß auf das Handeln. Eine Person z.B., die überzeugt ist, dass sie (weiterhin) versagen wird, hört unter Umständen auf, ein Ziel zu verfolgen.

Kelley (1967, zitiert nach Schmalt, 1986, S. 84 f.) analysierte die Entstehungsbedingungen verschiedener Attribuierungen. Er ging davon aus, dass die einer Person verfügbaren Informationen über drei Dimensionen variieren können: über bestimmte situative Umstände (Distinktheitsinformation), über Personen (Konsensusinformation) und über verschiedene Zeitpunkte (Konsistenzinformation). Das Modell nimmt an, dass ein Handlungsergebnis auf jene Ursache zurückgeführt wird, mit der es über verschiedene Zeitpunkte hinweg kovariiert.⁴⁸ Um sich rasch orientieren zu können, braucht es die Information, ob ein Ergebnis auf die Person oder auf Umstände zurückzuführen ist, d.h., ob es internale oder externale Ursachen hat. In der Folge können

⁴⁸ Man spricht daher auch vom „Kovariationsprinzip“.

zwei Informationsmuster unterschieden werden. Ein Ereignis wird vorwiegend mit situativen Ursachen erklärt (Situationsattribution), wenn es bei vielen Personen (hoher Konsensus) unter sehr spezifischen Bedingungen (hohe Distinktheit) und wiederholt (hohe Konsistenz) vorkommt. Hingegen liegt Personenattribution vor, wenn ein Ereignis immer wieder (hohe Konsistenz) und in sehr unterschiedlichen Situationen (niedrige Distinktheit) nur in Zusammenhang mit dieser Person (niedriger Konsensus) auftritt.

Konsistenz, Konsensus und Distinktheit liefern nach Meyer (1987, S. 74 ff.) wichtige Informationen zur Einschätzung der eigenen Fähigkeiten. Er nimmt an, dass diese Informationen – ungeachtet dessen, dass sie oft nicht verfügbar oder falsch seien – 1. die Erfolgs- und Misserfolgserwartungen bereits vor einer Aktivität beeinflussen, 2. in Wahlsituationen bestimmen, welcher Kurs eingeschlagen oder welcher Schwierigkeitsgrad gewählt wird, 3. während der Handlung den Grad und die Dauer der Anstrengung beeinflussen und 4. nachdem die Aufgabe beendet ist, die Bewertung und Attribution des Ergebnisses sowie die emotionalen Reaktionen darauf bestimmen.

Weiner (1987, S. 21 ff.) beschrieb Motivation im Zusammenhang mit Emotionen. Er nahm an, dass Emotionen von Attributionen abhängen⁴⁹ und stellte sehr spezifische Hypothesen darüber auf, welche Kognitionen welche Gefühle auslösen:⁵⁰

In most situations, adults feel anger when a negative outcome to the self has been caused by factors controllable by others; pity is experienced given an uncontrollable negative outcome; guilt is elicited following „failure“ due to a personally controllable cause; gratitude is aroused only when one benefits from the volitional actions of others; and shame is evoked when personal shortcomings are uncontrollable. It is therefore evident that some of the most prevalent and salient human emotions are determined by thoughts about causality (Weiner, 1987, S. 25 f.)

Weiner (1987, S. 28 f.) gelangte zu der Annahme, dass Emotionen eher als die kausale Wahrnehmung die unmittelbaren Motivatoren für Verhalten sind, während kausale

⁴⁹ Kognitive und emotionale Anteile sind zwar im Erleben oft untrennbar verbunden, unterscheiden sich jedoch wesentlich: Kognitionen bedeuten Wissen, Emotionen Bewertungen, die zudem auch an körperliche Prozesse gebunden sind. Dass manche Autoren diese Unterscheidung aufgeben, ist daher kritisch zu sehen (Schmalt, 1986, S. 77).

⁵⁰ Zu den zwei ursprünglichen Dimensionen von 1976 (stabil/variabel, internal/external) nahm Weiner hier eine weitere Dimension (kontrollierbar/unkontrollierbar) hinzu. Damit ist jedoch nicht wie in der Hilflosigkeitstheorie die Kontrollierbarkeit von Ereignissen gemeint, sondern die Kontrollierbarkeit der Ursachen von Ereignissen (Herkner, 1991, S. 345f.).

Wahrnehmungen indirekt mit der Handlung verbunden sind. Eine motivationale Episode läuft somit folgendermaßen ab: Gedanken – Fühlen – Handeln. Zum Beispiel könne ein Lehrer, der sieht, dass ein Kind versagt hat, mangelnde Anstrengung attribuieren. Der dadurch ausgelöste Ärger (Emotion) führe letztlich zur Bestrafung (Handlung). Nach Weiner (ebenda) sind wahrgenommene Ursachen von Ereignissen also mit spezifischen affektiven Reaktionen verbunden, die ihrerseits Richtung gebende Komponenten des Verhaltens darstellen.

3.3.2.5 Neuere Ansätze

In den letzten Jahren gelangte man vermehrt zu der Ansicht, dass traditionelle Zugänge unzureichenden Erklärungswert besitzen und daher neue Perspektiven vonnöten sind.⁵¹

Erwartungs-Wert-Modelle z.B. werden in folgenden Punkten kritisiert:

1. Sie sind stark auf die Vorhersage von Verhalten konzentriert. Im Allgemeinen besitzen prädiktive Modelle wenig „erklärende Tiefe“. Die Forschungsstrategie besteht darin, das Verhalten auf Basis der Ratings einer Person bzgl. ihrer Erwartungen und Werte vorherzusagen, bietet aber wenig Information über die vermittelnden mentalen Prozesse (Halisch & Kuhl, 1987a, S. 1 ff.). Zusätzlich zur Frage, warum jemand etwas tat, sollte auch die Frage, warum jemand etwas wollte, berücksichtigt werden. Es gibt auch Prozesse, die sich nicht unbedingt in beobachtbarem Verhalten widerspiegeln. Menschen wollen ständig etwas, aber es muss nicht unbedingt zur Umsetzung in Handlung kommen, z.B. weil Konflikte zwischen verschiedenen Wünschen bestehen. Modelle des Wollens müssen also die üblichen verhaltenszentrierten Modelle ergänzen (Warr & Wall, 1975, S. 169).
2. Sie gehen davon aus, dass Erwartungen und Werte unabhängig voneinander variieren. Dies entspricht jedoch nicht der Realität (Fischer & Wiswede, 1997, S. 110).
3. Sie haben ein hohes Generalisierungsniveau, die Konstrukte sind zu global (Halisch & Kuhl, 1987c, S. 1 ff.; Rheinberg, 1989, S. 17).

⁵¹ Neue Perspektiven können nach Halisch und Kuhl (1987a, S. 1 ff.) zwar Fortschritte bringen, bergen aber auch die Gefahr, die Verdienste traditioneller Zugänge zu verlieren.

4. Unterschiedliche Anreizarten finden in Erwartungs-Wert-Modellen kaum Berücksichtigung (Heckhausen, 1989b, S. 5). Rheinberg (1989, S. 115) geht davon aus, dass es sehr verschiedene Anreizquellen gibt – darunter eine, die sehr oft übersehen wird: die Tätigkeit selbst. Personen könnten sich unter Umständen habituell darin unterscheiden, ob sie *bevorzugt* Anreize des Tätigkeitsvollzugs oder solche des Zwecks (Nutzen) beachten, d.h. „Zweckzentrierern“ können „Tätigkeitszentrierer“ gegenübergestellt werden.
5. Erwartungs-Wert-Modelle (z.B. Atkinson, 1964/1975) haben hohen Erklärungswert, wenn es um die Herausbildung von Motivationstendenzen oder von einem konkreten Handlungsziel geht, aber wenig Erklärungswert, wenn es um Handlungen und deren Ausführung geht (Schmalt, 1986, S. 143).

Der Wirkungsbereich von Kognitionen scheint generell begrenzt zu sein. Sowohl Erwartungen als auch Ursachenzuschreibungen sind zwar in der Lage, Verhalten auszurichten und am Kurs in Richtung Ziel zu halten, „aber ‚Impulse‘ können sie dem Verhalten *unmittelbar* nicht verleihen“ (Schmalt, 1986, S. 77). Menschen halten sich auch nicht immer an ihre Überzeugungen, Erwartungen und Absichten (Halisch & Kuhl, 1987c, S. 275 ff.).

Die neueren volitionspsychologischen⁵² Modelle wenden sich zunehmend von der Frage der Verhaltensselektion ab und „versuchen, den Motivationsprozeß über das Antriebs- und Anreizgeschehen hinaus dahingehend zu analysieren, wie ein bestimmtes Motivationspotential durch einen Prozess der Willensbildung konkret in Handlungen umgesetzt wird“ (Fischer & Wiswede, 1997, S. 117). Der Handlungskontrolle (Kuhl, 1983) kommt daher besondere Bedeutung zu, wohingegen der bisher behandelte Motivationsprozess nur einen „vorgelagerten Prozeß oder aber das Anfangsmodul“ darstellt (Fischer & Wiswede, 1997, S. 117). Es geht also nicht mehr nur um die Frage, warum jemand welche Handlungen setzt, sondern wie jemand trotz Schwierigkeiten, Handlungsalternativen etc. Handlungen zu Ende führt oder geplante Handlungen umsetzt (Herkner, 1991, S. 65).

Die neuen Modellvorstellungen gehen in der Regel von einem dreiteiligen Zyklus aus (Schmalt, 1986, S. 95 f.):

⁵² Volitionsprozesse stellen keineswegs eine Neuentdeckung dar, sind aber über längere Zeit in Vergessenheit geraten. Früher sprach man von „Willensprozessen“ (Schmalt, 1986, S. 95).

1. Herausbildung einer Motivationstendenz
2. Bildung einer Intention (Handlungsabsicht): Sie entsteht, wenn es nach der Prüfung der Realisierbarkeit von Wünschen genug Grund gibt, das Ziel zu verwirklichen (Heckhausen, 1989a, S. 3 f.). Intention hat nach Nuttin (1987, S. 317) eine zweifache Rolle: Sie führt ein Objekt oder eine Handlung kognitiv ein und leitet die Motivation zum Handeln hin.⁵³ Ein Mensch mit einem Bedürfnis denkt mehrere Wege zur Erreichung seines Ziels durch, d.h., in der Vorstellung wird eine Verbindung zwischen Objekten oder Aktivitäten und dem Ziel hergestellt. Diese kognitiven Verbindungen stellen potenzielle Wege zur Verwirklichung des Ziels dar. Das kognitiv verarbeitete Bedürfnis wird in Richtung der Verwirklichung des Ziels hin geleitet. Die Bildung einer Intention setzt somit voraus, dass Aktivitäten und Objekte vorweggenommen werden können.
3. Handlungskontrolle, d.h. Kontrolle der Handlungsausführung im Sinne der Intention.

Es wird hier eine Unterscheidung getroffen zwischen der Entscheidung vorausgehenden Prozessen der Wahl und nach der Entscheidung liegenden Volitionsprozessen des Initiierens und Ausführens von Handlungen.⁵⁴ Vor bzw. nach der Entscheidung liegende psychologische Prozesse unterscheiden sich stark. Der Prozess der Entscheidungsfindung ist durch das Abwägen von Alternativen gekennzeichnet. Im Anschluss muss die Entscheidung jedoch stabilisiert werden, denn ein weiteres Abwägen von Alternativen würde jeden Versuch, das Gewählte in die Tat umzusetzen, verhindern (Halisch & Kuhl, 1987a, S. 1 ff.). Immer wenn es um die Handlung und ihre Ausführung geht, sind volitionspsychologische (willenspsychologische) Modelle heranzuziehen (Schmalt, 1986, S. 143).

Schmalt (1986, S. 95; vgl. Heckhausen, 1989a, S. 12 f.) beschreibt den dreigeteilten Zyklus bis zur Handlungsausführung wie folgt:

In der ersten Phase ist das Motivationsgeschehen auf eine möglichst realitätsentsprechende Herausarbeitung der Erwartung- und Anreizparameter

⁵³ Es wird argumentiert, dass man auch ohne Motivation etwas beabsichtigen und auf ein (extrinsisches) Ziel hinarbeiten kann. Nuttin (1987, S. 316) hält dieses Argument jedoch für unrealistisch, ohne Motivation könnte die beabsichtigte Handlung seiner Ansicht nach nicht durchgeführt werden.

⁵⁴ Volition meint dabei die Bildung einer Handlungsabsicht (Intention) sowie die danach liegenden Prozesse (Heckhausen, 1989a, S. 4).

gerichtet. Aus ihnen entstehen dann im Zusammenhang mit den Motivvariablen motivationale Tendenzen, von denen schließlich eine ausgewählt wird, die Zugang zur Handlung gewinnt. Sie wird zur Handlungstendenz. In vielen Fällen gelingt dies dadurch, daß eine Intention gebildet wird, ein ganz bestimmtes Ziel zu erreichen und dadurch, daß sich der Handelnde auch im Sinne einer Verpflichtung an dieses Ziel bindet. Ist es hierzu gekommen, so manifestiert sich dieses in einem Wechsel der beteiligten motivationspsychologischen Prozesse. Während es in der ersten Phase ja um die Elaboration von Erwartungs- und Anreizparametern ging, geht es nach der Bildung einer Handlungstendenz (evtl. einer Intention) darum, die ablaufende Handlung so zu steuern, daß sie auf Zielkurs bleibt und das intendierte Handlungsziel erreicht wird.

Ähnlich wie Schmalz definiert Kuhl (1987, S. 282) Intention als „an activated plan to which an actor has committed herself or himself“. Darüber hinaus unterscheidet er jedoch zwei Aspekte der Intention: einen dynamischen und einen strukturellen. Sie würden in unterschiedlichen Gedächtnissystemen gespeichert, die strukturelle (d.h. der Plan) in einem System, welches das Programm für die Ausführung von Tätigkeiten enthält. Die dynamische Komponente der Intention hingegen sei in einem anderen System gespeichert, das als kontinuierliche Aktivierungsquelle diene. Darüber hinaus nimmt Kuhl (ebenda) ein semantisches Gedächtnissystem an, das Fakten enthält, sowie ein intuitives (emotionales) Gedächtnissystem, in dem räumliche und bildliche Repräsentationen von Erlebnissen und Handlungen (eigene und die anderer) gespeichert sind.

Der besondere Vorzug volitionspsychologischer Modelle besteht in der Berücksichtigung des Umstandes, dass der Prozess (Bildung einer Motivationstendenz bis hin zur Handlung) nicht immer bis zum Ende durchlaufen wird, sondern auf jeder Stufe stehen bleiben kann. Dies kann z.B. am Übergang von der Motivationstendenz zur Intention der Fall sein oder am Übergang von der Intention zu Handlungsinitiierung, denn nicht alle Intentionen werden auch umgesetzt (Heckhausen, 1989a, S. 12 f.).

Von zentraler Bedeutung ist diesbezüglich die bereits erwähnte Theorie der Handlungskontrolle von Kuhl (1983, zitiert nach Fischer & Wiswede, 1997, S. 118 ff.; Herkner, 1991, S. 117 f.; Schmalz, 1986, S. 99 ff.). Nach dieser Theorie muss eine Motivationstendenz nicht unbedingt zur Handlung führen, selbst wenn eine Intention gebildet wurde. Üblicherweise liegen gleichzeitig verschiedene konkurrierende Intentionen

vor, von denen nur eine verwirklicht werden kann (Kuhl, 1983, zitiert nach Fischer & Wiswede, 1997, S. 118 f.).

Wenn in einem ersten Schritt eine Motivationstendenz gebildet sowie ein Ziel festgelegt wurde (Selektionsmotivation, entspricht dem Erwartungs-Wert-Modell), dann überlegt die Person in der Folge die nötigen Schritte für die Umsetzung (Realisationsmotivation).⁵⁵ Die Umsetzung in Handlung ist jedoch keineswegs gesichert, unter bestimmten Umständen sind Vorgänge der Handlungskontrolle vonnöten, z.B. wenn Verlockungen auftreten, d.h. wenn eine neue Motivationstendenz hinzutritt, die vom ursprünglichen Ziel ablenkt. Damit die Intention beibehalten und die Handlung initiiert werden kann, müssen volitionale Prozesse ablaufen.⁵⁶ Eine Person ist umso eher in der Lage, eine Handlung erfolgreich abzuschließen, wenn sich ihre Aufmerksamkeit gleichermaßen auf vier Sachverhalte verteilt:

1. das Ziel (Soll-Zustand)
2. die gegenwärtige Lage (Ist-Zustand)
3. die Diskrepanz zwischen den beiden und
4. die Handlungsmöglichkeiten zur Erreichung des Soll-Zustandes

(Kuhl, 1983, zitiert nach Schmalt, 1986, S. 99 ff.).

Kuhl (1983) spricht diesbezüglich von Handlungsorientierung. Lageorientierung hingegen besteht, wenn die Aufmerksamkeit auf eine Absicht gerichtet ist, der eines dieser Elemente fehlt (zitiert nach Schmalt, 1986, S. 100 f.). In Abhängigkeit vom jeweils fehlenden Element können verschiedene Arten von Lageorientierung unterschieden werden:

1. Zielzentrierung: Die Person ist stark am Ziel orientiert, beachtet aber den Weg dahin nicht.
2. Misserfolgszentrierung: Die Person wird durch ihre Furcht vor Misserfolg in ihrem Handeln blockiert.
3. Planungszentrierung: Die Person ist stark auf die Planung konzentriert und verliert dadurch deren Umsetzung aus den Augen.
4. Erfolgzentrierung: Die Person ist sich ihres Erfolges zu sicher und vernachlässigt mögliche Misserfolge oder Gefahren (Kuhl, 1983, zitiert nach Herkner, 1991, S.118).

⁵⁵ Dem entspricht die Unterscheidung zwischen realitätsorientierter und realisierungsorientierter Motivationsphase (Heckhausen, 1987a, S. 123; 1989a, S. 13).

⁵⁶ Die Intentionenbildung selbst sowie die laufende Anpassung des Verhaltens an das (in der Intention enthaltene) Handlungsziel sind nach Schmalt (1986, S. 104) „*bewußtseinspflichtig*“.

Lageorientierung kann wie Handlungsorientierung situationsspezifisch sein, jedoch auch zu Personenmerkmalen generalisieren (Kuhl, 1983, zitiert nach Fischer & Wiswede, 1997, S. 121). Doch selbst bei einer intakten Absicht ist es unter Umständen nötig, die Absicht durch volitionale Prozesse von eventuellen Behinderungen abzuschirmen. Folgende Prozesse können unterschieden werden:

1. Selektive Aufmerksamkeitssteuerung: Die Aufmerksamkeit richtet sich besonders auf jene Informationen, die die Gelegenheit für eine rasche Aufnahme der geeigneten Handlung und deren verlässliche Ausführung sicherstellen.
2. Sparsamkeit der Informationsverarbeitung: Einsatz von Stopp-Regeln, um das Abwägen von Handlungsalternativen zu beenden.
3. Emotionskontrolle
4. Anhebung jener Reize, welche die Absicht tragen
5. Absichtsorientierte Informationskontrolle: Neue Informationen werden vor allem nach solchen Kategorien geordnet, die in Beziehung zur aktuellen Absicht stehen.
6. Kontrolle der Umweltbedingungen: Maßnahmen, welche die Ausführung der Absicht erleichtern (Kuhl, 1983, zitiert nach Fischer & Wiswede, 1997, S. 121; Schmalt, 1986, S. 101 f.)

Einige Theorien der Handlungskontrolle beziehen sich nach Herkner (1991, S. 65) zumindest implizit auf den sog. Regelkreisansatz. Der Regelkreis (ein Begriff aus der Technik) besteht aus einem Ziel oder Sollwert, einem Istwert, dem Vergleich der beiden und Handlungen. Regelkreistheorien nehmen an, dass bei (ausreichend großen) Divergenzen zw. Ist- und Sollwert Handlungen eingeleitet werden, da Divergenz die Aktivierung in unangenehmer Weise erhöht. Im Verständnis des Regelkreisansatzes ist Handlungskontrolle dann gegeben, wenn alle Komponenten (Ist-, Sollwert, aktivierungsbedingte Gefühle, Handlungsmöglichkeiten) gleichermaßen beachtet werden. Herkner (1991, S. 64) fasst Motive (Bedürfnisse, Triebe) stets im Sinne des Regelkreisansatzes auf, d.h. er geht davon aus, dass Motive durch ihr Ziel definiert werden und größere Differenzen zwischen Ist- und Sollwert unangenehm sind und daher zu regulativen Handlungen führen. Ein Vorteil dieses Ansatzes besteht jedoch auch darin, dass er eine klare begriffliche Trennung zwischen Verhalten als „jede Bewegung, die von einem Lebewesen ausgeführt wird“ und Handlungen als „zielgerichtete Verhaltensweisen“ erlaubt (Herkner, 1986, S. 193).

Manche Autoren greifen in ihrer Darstellung volitionspsychologischer Prozesse auch auf die Metapher des Rubikon⁵⁷ zurück (z.B. Heckhausen, 1987a, S. 6 f., 1987b, S. 123 ff.). Das Modell, das von einem dreiteiligen Ablaufgeschehen ausgeht, trachtet danach, den „psychologischen Rubikon“ zu ergründen, d.h. die Grenze zwischen dem vor der Intention liegenden „Wählen“ und dem danach liegenden „Wollen“ (Heckhausen, 1987a, S. 7).

Die erste Phase ist „*realitätsorientiert*“ und liegt „diesseits des Rubikons“. In ihr erfolgt die Informationsaufnahme bzgl. Erwartungen und deren Bewertungen (vgl. Erwartungs-Wert-Modelle). Die Phase wird abgeschlossen, wenn das Individuum den Eindruck hat, Vor- und Nachteile ausreichend abgewogen zu haben und eine klare Intention entwickelt zu haben. Die zweite Phase, die der Rubikon-Überschreitung, betrifft den Umgang mit einer noch nicht realisierten Intention. Die hier stattfindenden Prozesse sind „*realisierungsorientiert*“. Sobald die Person eine Gelegenheit zur Umsetzung wahrnimmt oder sie in ihrer Vorstellung antizipiert, wird die „Fiat-Tendenz“⁵⁸ angeregt. Sie muss eine bestimmte Stärke erreichen, damit es zur tatsächlichen Umsetzung kommt und ist somit Vorbedingung für den Übergang in die dritte Phase, die Handlungsiniiierung (Heckhausen, 1987b, S. 123, 138).

Heckhausens Modell deckt sich im wesentlichen mit Gollwitzers (1996, S. 288-294) „Model of action phases“: In der prädeziionalen Phase wird zwischen verschiedenen Wünschen abgewogen, in der präaktionalen Phase wird die Umsetzung geplant. Die aktionale Phase umfasst schließlich die Ausführung der Handlung. Gollwitzer (ebenda) führt jedoch noch eine weitere Stufe an, die postaktionale Phase, in der bewertet wird, ob das Ziel weiter verfolgt werden soll. Die prädeziionale und die postaktionale Stufe des Modells sind als motivationale Phasen zu verstehen, die präaktionale sowie die aktionale Stufe als volitionale Phasen.

Die hier dargestellten neueren Modelle führen zu zwei wesentlichen Aussagen:

1. Motivation allein führt nicht zur Handlung, damit es tatsächlich zur Umsetzung kommt, müssen noch weitere, volitionspsychologische Prozesse stattfinden.
2. Es gibt auch nach der Umsetzung liegende Prozesse, die darüber bestimmen, ob ein Ziel weiter verfolgt wird.

⁵⁷ „Rubikon“ war der Grenzfluss zwischen dem eigentlichen Italien und „Gallia Cisalpina“. Die Überschreitung des Flusses führte dazu, dass Caesar 49 v. Chr. einen Bürgerkrieg auslöste. Im Modell steht „Rubikon“ für „nicht revidierbare Entscheidungen“ (Fischer & Wiswede, 1997, S. 119; vgl. Heckhausen, 1987a, S. 6 f.).

⁵⁸ „Fiat“ bedeutet „Es möge geschehen“ (Fischer & Wiswede, 1997, S. 120).

Diese beiden Punkte müssen meines Erachtens in Untersuchungen, welche die Motive Ehrenamtlicher erforschen, Beachtung finden. Punkt 1 verdeutlicht, dass die Entscheidung zu einem Ehrenamt durch den Zustand der Motivation nicht ausreichend erklärt werden kann. Besonderes Augenmerk muss daher auch auf volitionale Prozesse gelegt werden. Aus Punkt 2 wird deutlich, dass jene Beweggründe, welche die Initialentscheidung tragen, sich nicht notwendigerweise mit jenen Motiven decken, auf welche die Fortsetzung des Engagements zurückzuführen ist. Die Motivlagen Ehrenamtlicher können sich über die Zeit hinweg verändern. Um auf die Motivlagen Ehrenamtlicher näher eingehen zu können (siehe Kapitel 4.4.3), bedarf es jedoch einer vorausgehenden Begriffsbestimmung sowie der Erörterung der gesellschaftlichen Bedeutung ehrenamtlicher Tätigkeiten.

4. DAS EHRENAMT

4.1 Definition und Abgrenzung

Definitionen des Ehrenamtes sind in zweierlei Hinsicht sehr unterschiedlich: einerseits, was die Verwendung des Begriffes "Ehrenamt" betrifft⁵⁹ – manche ziehen andere Begriffe vor –, andererseits im Hinblick darauf, wie weit sie gefasst sind.

Süssmuth (o. J.) z.B. definiert die ehrenamtliche Tätigkeit relativ weit gefasst als "jede freiwillig erbrachte, nicht auf Entgelt ausgerichtete, außerberufliche Tätigkeit (...), die am Gemeinwohl orientiert ist, auch wenn sie für den einzelnen erbracht wird" (vgl. Olk, 1991, S. 11f.).

Klicpera und Gasteiger-Klicpera (1996) bieten eine Definition des Ehrenamtes im Bereich der sozialen Dienste:

Der Begriff ehrenamtlicher sozialer Arbeit hat sich im deutschen Sprachraum für die freiwillige und unentgeltliche Übernahme von Aufgaben im Rahmen der sozialen Dienste von Vereinen und öffentlichen Trägern durchgesetzt. (S. 297)

Diese Definition begrenzt sich zwar auf einen Bereich des Ehrenamtes, impliziert aber, dass es weitere Einsatzbereiche gibt. Buschmann (1986, S. 109) hingegen versteht unter ehrenamtlicher Arbeit eine "unentgeltlich geleistete Tätigkeit im sozial-caritativen Aufgabenfeld" und schließt damit Bereiche wie z.B. das politische Ehrenamt aus.

Nach Badelt (1985) wird der Begriff der ehrenamtlichen Arbeit im deutschsprachigen Raum simultan mit "Freiwilligenarbeit" oder "freitätiger Arbeit" verwendet und wie folgt definiert: "Unter Freiwilligenarbeit werden unbezahlte (d.h. ohne direktes Entgelt erbrachte) Arbeitsleistungen für produktive Zwecke außerhalb des Haushaltes verstanden." (S. 7). Englische Äquivalente sind "volunteer labour" und "voluntary work" (S. 8).

⁵⁹ Herkunft und Geschichte des Begriffes werden in Kapitel 4.2. erläutert.

Aus den bisherigen Definitionen geht hervor, dass sich Ehrenamt durch Freiwilligkeit, durch Tätigkeiten außerhalb des Haushaltes und durch Unentgeltlichkeit auszeichnet. Darüber hinaus sind zwei weitere Merkmale bestimmend:

1. Die Erwartung an den darin Tätigen, sich über längere Zeit zu engagieren.
2. Der Rahmen, in dem das Engagement erfolgt. Manche Autoren verwenden den Begriff Ehrenamt ausschließlich für Tätigkeiten, die innerhalb von Organisationen und Institutionen ausgeführt werden.⁶⁰ Badelt (1985, S. 14; siehe auch Kapitel 4.3.1) hingegen unterscheidet den formellen und den informellen Bereich der Freiwilligenarbeit – je nachdem, ob die Tätigkeit in oder außerhalb von Organisationen erfolgt.⁶¹

Zusammenfassend kann Ehrenamt also definiert werden als

- "ein freiwilliges
- nicht auf Entgelt ausgerichtete Tun
- von bestimmter Dauer und Regelmäßigkeit
- außerhalb des eigenen Haushaltes bzw. der eigenen Familie und Nachbarschaft,
- das im Rahmen von Vereinigungen, Initiativen, Institutionen geleistet wird."⁶² („Alles umsonst?“ Broschüre der Katholischen Frauenbewegung, 2001).

Die hier erwähnten Punkte erfordern eine Abgrenzung von anderen Tätigkeiten:

- Ein Abgrenzungskriterium ist zwar "das Fehlen einer direkt zurechenbaren monetären Gegenleistung" (Badelt, 1984b, S 233), Ehrenamt darf jedoch nicht mit unbezahlter Arbeit gleichgesetzt werden, da auch andere Arbeiten (z.B. Hausarbeit) unentgeltlich geleistet werden.
- Die Tatsache, dass sich ehrenamtliche Tätigkeiten auch durch ihre Kontinuität auszeichnen, erfordert eine Abgrenzung von anderen "prosozialen" Handlungen⁶³, z.B. von spontaner Hilfe in Notsituationen. Während der potentielle Helfer hier unerwartet mit einer Situation konfrontiert wird, in der er sich für oder gegen

⁶⁰ Sie stellen nach Hegner (1985, S. 19 f.) die heute vorherrschende Form des Ehrenamtes dar.

⁶¹ Wenngleich sich meine Untersuchung auf den „formellen“ Bereich beschränkt, so schließe ich mich dennoch Badelts (1985) Sichtweise an.

⁶² Diese Definition grenzt den Bereich des Ehrenamtes jedoch auf Tätigkeiten im Rahmen von Organisationen ein, schließt also den „informellen“ Bereich (z.B. Badelt, 1985, S. 14) aus.

⁶³ Siehe dazu z.B. die Definition von Staub (1981, S. 1).

(kurzfristige) Hilfe entscheiden muss, sucht der Ehrenamtliche selbst einen Bereich auf, in dem er (längerfristig) seine Unterstützung anbietet – obwohl dazu keine Notwendigkeit besteht (vgl. Omoto & Snyder, 1995, S. 672).

- Letztlich muss auf Ebene der Organisationen eine Abgrenzung erfolgen. Voluntary organisations (Selbstorganisationen)⁶⁴ – d.h. Organisationen, die sich durch "nicht-staatliche, nicht auf Gewinn gerichtete Produktion" auszeichnen und im Angelsächsischen als "voluntary sector" (Freiwilligensektor) bezeichnet werden (Badelt, 1984b, S. 232) – verwenden zwar unter Umständen zu einem gewissen Teil oder vorwiegend Freiwilligenarbeit, Freiwillige sind jedoch auch außerhalb dieser Organisationen tätig (Badelt, 1985, S. 7). Ehrenamtliche Arbeit darf daher nicht mit der Tätigkeit von Selbstorganisationen gleichgesetzt werden. Während die von Selbstorganisationen erbrachten Leistungen (größtenteils) der formellen Wirtschaft zugerechnet werden, ist Freiwilligenarbeit der informellen Wirtschaft zuzurechnen (Badelt, 1984b, S. 234).

4.2 Geschichte

Heute wird der Begriff "Ehrenamt" oft als widersprüchlich erlebt, da ein Zusammenhang zwischen unentgeltlich geleisteter Arbeit und Ehre fraglich ist bzw. nur insofern Ehre bedeutet, als Ehrenamtliche oftmals als Idealisten gesehen werden und man ihnen Selbstlosigkeit unterstellt (Süssmuth, 1986, S. 98 f.). Die Bezeichnung geht jedoch auf eine lange Tradition zurück. Zwei Entwicklungslinien können unterschieden werden (Süssmuth, o. J.).

Der erste Strang bezieht sich auf die politische Entwicklung. Im Mittelalter waren Ehrenämter tatsächlich noch mit Ehre verbunden, nur adlige Personen, die hohe Bildung, gesellschaftliches Ansehen und Reichtum besaßen, konnten solche bekleiden und damit ihre Ehre und Wohlhabenheit noch erhöhen (Pankoke & Pankoke-Schenk, 1986, S. 46 f.; Süssmuth, 1986, S. 98 f.; o. J.). Später wurde das EA auch an wohlhabende Bürger

⁶⁴ Der Begriff „Selbstorganisation“ besagt, dass es sich um die Tätigkeit großer Non-Profit-Organisationen (z.B. Rotes Kreuz) oder kleinerer informell agierender Bürgergruppen handelt (Badelt, 1984b, S. 232). Sie sind nach Badelt (1985, S. 12) durch vier Merkmale gekennzeichnet: Zielfunktion (Deckung eines Bedarfs an Gütern oder Dienstleistungen), Entscheidungsstrukturen (Entscheidungen erfolgen partizipativ), kleine Gruppengröße (Möglichkeit der persönlichen Interaktion) und Freiwilligenarbeit (vorwiegend unbezahlte Arbeit wird verwendet).

verteilt, die hohe Bildung und hohes Ansehen genossen. Für ihre Leistungen wurden sie mit Ehre entlohnt (Süssmuth, 1986, S. 98f.; o. J.).

Der zweite Strang kommt aus dem (dem Staatsdenken entgegengesetzten) Bereich der industriellen Gesellschaft. "Es ist die Arbeit, die kompensatorisch im sozialen Bereich unentgeltlich geleistet wurde (und wird)." (Süssmuth, o. J.). Charakteristisch dafür sind soziale Hilfen, caritative und diakonische Dienstleistungen, Nachbarschaftshilfe und Betreuungen, die nun vor allem von Frauen (aus humanitären oder christlichen Motiven) ausgeführt wurden (ebenda).

In der weiteren Entwicklung entstanden neue Ehrenamtsbereiche, Inhalt und Verständnis der ehrenamtlichen Tätigkeiten weiteten sich aus und umfassen heute fast alle Gesellschaftsbereiche (Süssmuth, o. J.). Die „weiblichen Schiene“ des Ehrenamtes hat sich jedoch bis heute erhalten – zumindest was den Bereich der sozialen Dienste betrifft. Frauen sind immer noch helfend, pflegend tätig, ihre Arbeit ist wenig sichtbar und wird kaum mit Ehre entlohnt. Männer haben hingegen nach wie vor planende, anweisende Stellen inne, die mit Ehre verbunden sind (Fink, 1988, S. 21; Süssmuth, 1986, S. 99). Für das Ehrenamt scheint also Ähnliches zu gelten wie für die Erwerbs- (bzw. häusliche) Arbeit: Die Arbeit der Frauen ist kaum sichtbar und weniger mit Gratifikationen verbunden.

Die Entfernung des Ehrenamtes von seiner ursprünglichen Bedeutung führte in den letzten Jahren zur Forderung, den Begriff durch Bezeichnungen wie "freiwillige soziale Arbeit", "Aktivbürger" oder "Freiwilligentätigkeit" zu ersetzen. Diese Begriffe erfassen nicht alle Aspekte des Ehrenamtes, am sinnvollsten erscheint noch die letzte Bezeichnung, die auch am ehesten dem international gebräuchlichen Begriff "volunteering" Rechnung trägt (Süssmuth, o. J.) und z.B. von Badelt (1985) verwendet wird.⁶⁵ Da sich jedoch der Ehrenamtsbegriff so eingebürgert hat, ist es nach Süssmuth (o. J.) sinnvoll, ihn weiter zu verwenden – vorausgesetzt, dass die Adressaten nicht mehr nur bestimmte Gruppen der Gesellschaft, sondern alle Menschen in ihrer Eigenschaft als BürgerInnen sind.

Dieser geschichtliche Überblick verdeutlicht, dass sich das Ehrenamt von seiner ursprünglichen Bedeutung weit entfernt hat. Es scheint kaum mehr mit Ehre entlohnt zu

⁶⁵ Da auch bezahlte Tätigkeiten freiwillig geleistet werden können, ist der Begriff Freiwilligenarbeit unter Umständen problematisch. Badelt (1985, S. 9) hält ihn aber dennoch für sinnvoll, da andere Begriffe eine Abkoppelung vom angelsächsischen Raum bewirken und Missverständnisse provozieren würden.

werden und seine Sichtbarkeit verloren zu haben, was angesichts seiner gesellschaftlichen Bedeutung nahezu paradox erscheint.

4.3 Gesellschaftliche Bedeutung

Ehrenamtliche Tätigkeiten sind sowohl in quantitativer als auch in qualitativer Hinsicht von großer Bedeutung. Das Jahr 2001 wurde zum "internationalen Jahr der Freiwilligen" ernannt. Dies lässt vermuten, dass ehrenamtliche Tätigkeiten zunehmende öffentliche Beachtung und Wertschätzung erfahren. Auch scheinen sich damit neue Chancen für die Bewältigung gesellschaftlicher Krisen aufzutun. Dahinter verbirgt sich aber oftmals auch die Gefahr, Grenzen des Ehrenamtes zu übersehen und es zur allgemeinen Verpflichtung zu machen.

4.3.1 Bereiche und Ausmaß

Ehrenamtliche Tätigkeiten sind in sehr verschiedenen Bereichen anzutreffen (siehe z.B. Süßmuth, o. J.). Eine grobe Unterscheidung kann jedoch zwischen politischem und sozialem Ehrenamt getroffen werden. Backes (1987, S. 119 f.) nennt das politische EA das "eigentliche Ehrenamt", da es tatsächlich noch mit Ansehen und Ehre verbunden sei und unter Umständen auch Vorteile bringe, z.B. in beruflicher Hinsicht. Im sozialen Ehrenamt hingegen seien das Ansehen und die Gratifikationen eher gering oder ideeller Natur.

Weiters kann zwischen formeller oder informeller Freiwilligenarbeit unterschieden werden. Beide sind ehrenamtliche Tätigkeiten, unterscheiden sich jedoch im Grad der Formalität. Formelles Ehrenamt wird im Rahmen einer Organisation (z.B. Freiwillige Feuerwehr, Rotes Kreuz) ausgeführt, informelles Ehrenamt außerhalb von Organisationen im privateren Bereich (Badelt, 1984a, S. 6; 1984b, S. 233; 1985, S. 14; Olk, 1985, S. 136) und vor allem von Frauen (Wilson & Musick, 1997, S. 694).

Die beiden genannten Unterscheidungen verdeutlichen erneut die mangelnde Anerkennung, die Frauen in ihrer Arbeit erfahren, sind sie doch kaum formell bzw. im politischen, sondern überwiegend im informellen, sozialen Ehrenamt tätig.

Eine Erfassung des Umfangs ehrenamtlicher Tätigkeiten ist sehr schwer, unter anderem deswegen, weil sie sowohl formell als auch informell geleistet werden (S. Bock, 1993, S. 4 ff.). Die wenigen empirischen Daten stammen meist aus Untersuchungen, die sich auf bestimmte Bereiche beschränken, es gibt jedoch kaum Untersuchungen, die das Ehrenamt "umfassend, systematisch und flächendeckend" erfassen (Süssmuth, o. J.).

Quantitativ gesehen liegt der Schwerpunkt des Ehrenamtes im informellen Bereich (Badelt, 1985, S. 187; Hegner, 1985, S. 21). Die Zahl der langfristig bzw. in öffentlichen Ehrenämtern Tätigen hat (in der Bundesrepublik Deutschland) in den letzten Jahrzehnten abgenommen, hingegen ist seit den 70ern eine Zunahme im Bereich der "spontan inszenierten und selbstorganisierten Gruppen" zu verzeichnen. Meist sind dies Gruppen, die kurzfristige Probleme bearbeiten, sich auf begrenzte Probleme beschränken und deren Mitglieder häufig wechseln (Hegner, 1985, S. 21).

Badelt (1985, S. 158-187; siehe auch Badelt, 1984a, S. 8 ff.) führte im Jahre 1982 in Österreich eine Primärerhebung durch, um den Umfang ehrenamtlicher Tätigkeiten in verschiedensten Bereichen zu erfassen.⁶⁶ Untersucht wurden 3997 Personen im Alter von 16 bis 70 Jahren. 53% gaben an, im letzten Jahr (in sehr unterschiedlichem Ausmaß) freiwillig tätig gewesen zu sein. 25% der Stichprobe (997) waren in Organisationen engagiert. Die meisten Aktivitäten fanden im Bereich Nachbarschaftshilfe statt (39%), 25% arbeiteten in den sozialen Diensten, 16% im Bereich Kultur und Unterhaltung, 9% im Bereich Umwelt und Erholung, 6% im Katastrophendienst, 8% in religiösen Diensten und 7% im politischen Bereich. Auffällig war der signifikant höhere Männeranteil (59%). Frauen waren auffällig oft in sozialen Diensten tätig, jedoch kaum in leitenden Funktionen (vgl. Süssmuth, o. J.). Der Anteil der Freiwilligen sank mit zunehmendem Alter und stieg mit zunehmender Bildung. Freiwillig Tätige waren auch öfter berufstätig, öffentlich Bedienstete machten einen großen Teil aus. Der Anteil der 16- bis 24jährigen und von Personen ohne Fachausbildung war besonders hoch. Höheres Engagement zeigte sich auch bei höheren Einkommensschichten. Region, Gemeindegröße und Haushaltsgröße erlaubten hingegen keine Aussagen (Badelt, 1984a, S. 27; 1985, S. 166).

Unter Berücksichtigung der Intensität des Einsatzes zeigte sich, dass höchstens ein Drittel der Befragten regelmäßig und viel ehrenamtlich arbeitet. Durchschnittlich ergab sich ein Zeitaufwand von 7.28 Wochenstunden.⁶⁷ Im Vergleich verschiedener Bereiche war der

⁶⁶ Die technische Durchführung unterlag IFES.

⁶⁷ Dabei wurde berücksichtigt, dass eine Person auch in mehreren Bereichen aktiv sein konnte.

höchste Zeitaufwand in den sozialen Diensten⁶⁸ zu verzeichnen, in der Nachbarschaftshilfe hingegen engagierten sich zwar viele Personen, doch der Zeitaufwand war hier sehr gering. Der Zeitaufwand Berufstätiger war höher und stieg auch mit dem Bildungsniveau. Überdurchschnittliches Engagement fand sich bei freiberuflich Tätigen, niedriges bei Landwirten und Hilfsarbeitern. In den sozialen Diensten brachten Frauen signifikant mehr Zeit auf als Männer, auch der Zeitaufwand der über 60jährigen war hier besonders hoch (Badelt, 1985, S. 167-169).

Im Bereich der sozialen Dienste und in der Nachbarschaftshilfe wurden überwiegend informelle Tätigkeiten verrichtet, während Katastrophenhilfe und politische Arbeit typische Bereiche formeller Tätigkeit darstellten. Männer führten signifikant mehr formelle Tätigkeiten aus als Frauen, die wiederum einen Großteil der im informellen Bereich Tätigen ausmachten. Ferner waren hier auch besonders häufig nicht berufstätige Personen und Personen über 60 Jahren engagiert (Badelt, 1985, S. 169 f.).

Eine auf den Daten basierende Hochrechnung (Badelt, 1984a, S. 28-37; 1985, S. 173-181) ergab, dass zum Erhebungszeitpunkt in Österreich etwas mehr als 2.7 Millionen Menschen zwischen 16 und 70 Jahren freiwillig tätig waren.⁶⁹ In den sozialen Diensten waren es 1.3 Millionen, in der Nachbarschaftshilfe fast 2 Millionen. In anderen Bereichen schwankte die Schätzung zwischen 320 000 und 810 000. Über alle Kategorien hinweg waren mehr als 500 000 Personen "fiktiv ganztätig beschäftigt"⁷⁰, davon 150 000 (mehr als 4% der Erwerbstätigen) im formellen Bereich und 386 000 (mehr als 12% der Erwerbstätigen) im informellen Bereich. Das Verhältnis von formellem zu informellem Bereich entsprach 1:2.5. Hierin zeigte sich die besondere Bedeutung der informellen im Vergleich zur formellen Tätigkeit. Für die hohe Zahl der in irgendeiner Art freiwillig Tätigen ist nach Badelt (1985, S. 175) vor allem der informelle Bereich (vor allem die sozialen Dienste und die Nachbarschaftshilfe) verantwortlich.

Die erhaltenen Zahlen waren jedoch in hohem Maße davon abhängig, welche Tätigkeiten in die Rechnung mit einbezogen wurden. Zu unterscheiden sind nach Badelt (1984a, S. 28 ff.; 1985, S. 177 ff.) Ergebnisse nach der "Maximalvariante" und jene nach der "Minimalvariante". Die Maximalvariante bezieht *alle* freiwillig geleisteten Tätigkeiten in die

⁶⁸ Hierzu wurde auch Sozialarbeit im Rahmen kirchlicher Institutionen gerechnet.

⁶⁹ Wiederum unter Berücksichtigung der Tatsache, dass eine Person in mehreren Bereichen aktiv sein konnte.

⁷⁰ Die Umrechnung der von Freiwilligen geleisteten Arbeit in "fiktiv ganztätig Tätige" wurde vorgenommen, um die quantitative Bedeutung freiwilliger Arbeit ermitteln zu können. Siehe z.B. Badelt (1984a, S. 28 ff.).

Rechnung mit ein, operiert also mit einem größeren Personenkreis aber geringerem Zeitaufwand, während die Minimalvariante nur jene Tätigkeiten berücksichtigt, die regelmäßig und in relativ großem Umfang geleistet werden – also mit einem kleinen Kreis operiert.

Unter Berücksichtigung der Konfidenzintervalle kam Badelt (ebenda) zu folgenden Ergebnissen (95%ige Wahrscheinlichkeit): Nach der Maximalvariante waren 1982 443 603 bis 629 299 (zwischen 13.9% und 19.7% der Erwerbstätigen) fiktiv ganztätig beschäftigt, nach der Minimalvariante nur 177 441 bis 298 307 (zwischen 5.5% und 9.3% der Erwerbstätigen). In jeder Variante zeigt sich die größere Bedeutung der informellen Arbeit gegenüber der formellen (vor allem im Bereich der sozialen Dienste und Nachbarschaftshilfe).

Wie die Untersuchung zeigt, ist der Umfang freiwilliger Tätigkeiten nur schwer bestimmbar (zwischen 5.5% und 19.7% der Erwerbstätigen). Jedoch erscheint selbst das nach den strengsten Annahmen der Minimalvariante berechnete Volumen mit 5.5% oder 177 000 fiktiv ganztätig Beschäftigten noch sehr hoch (Badelt, 1985, S. 184).

Eine neue Untersuchung von Badelt und Hollerweger (2000, zitiert in der Tageszeitung „Die Presse“ unter dem Titel „Gratisarbeit ist Milliarden wert“, 2001, März 03, S. 21) an 2000 Personen ergab, dass die Österreicher 16.7 Millionen Stunden pro Woche für ehrenamtliche Tätigkeiten aufwenden, dies entspricht 480 000 fiktiv Ganztagsbeschäftigten. Würde die Arbeit mit 100 ATS entlohnt, müssten die Österreicher pro Jahr 87 Mrd. ATS aufwenden. Im Vergleich mit der Studie von 1982 zeigt sich ein Rückgang um mehr als 20 000 fiktiv Ganztagsbeschäftigte. Vor allem das Engagement in der Nachbarschaftshilfe ist seither zurückgegangen. Die meiste Arbeit wird jedoch nach wie vor in den sozialen Diensten verrichtet – und nach wie vor von Frauen.⁷¹ Während 1982 Organisationen wie das Rote Kreuz oder die Freiwillige Feuerwehr nur etwa ein Viertel der ehrenamtlichen Arbeit übernahmen, wurde 2000 bereits die Hälfte von Vereinen und Organisationen geleistet. Überraschend war, dass über 60jährige am wenigsten aktiv sind, obwohl sie selbst den größten Teil der ehrenamtlichen Hilfe konsumieren. Im Schnitt sind zwei von drei Jüngeren (vor allem die Gruppe der 20- bis 24jährigen) engagiert, aber nur ein Drittel der Pensionisten.

⁷¹ Süssmuth (o. J.) sieht das (in der Bundesrepublik Deutschland) steigende Engagement von Frauen in Parteien, Verbänden und Fraueninitiativen jedoch als Anzeichen dafür, dass sich die Relationen zu verschieben beginnen.

Ein Sinken der Bereitschaft zu ehrenamtlichen Tätigkeiten konnte bereits seit mehreren Jahren beobachtet werden.⁷² Grundsätzlich ist zwar davon auszugehen, dass es ein unausgeschöpftes Potential an Menschen gibt, die prinzipiell bereit wären, ein Ehrenamt zu übernehmen (Kramer, 1988, S. 150 f.), dass aber eine Reihe von Faktoren ein tatsächliches Engagement verhindern. Vor allem die Bereitschaft zu längerfristigem Einsatz scheint abzunehmen, autonome, kurzfristige Aufgaben werden bevorzugt (Süssmuth, o. J.). Viele potenziell Interessierte haben mangelndes Wissen über mögliche Arbeitsbereiche (Kramer, 1988, S. 150 f.), ferner scheint die Bereitschaft bereichsabhängig zu sein, denn es gibt z.B. Indizien für eine "große, zumindest latente Bereitschaft" zu Tätigkeiten im Alten- und Behindertenbereich (Bellebaum, 1986, S. 23 f.). Schließlich wurde in den letzten Jahren vermehrt darauf hingewiesen, dass das alte Bild des Ehrenamtlichen überholt ist und es einer Anpassung an sein "neues Selbstbewusstsein" bedarf. Was darunter zu verstehen ist und welche Forderungen sich daraus ergeben, wird in den Kapiteln 4.4.3 und 4.5 erläutert.

4.3.2 Qualitative Bedeutung und Beziehung zu professionellen Angeboten

Dass der Einsatz Ehrenamtlicher finanzielle Ressourcen schont, ist unbestritten.⁷³ Ohne das Ehrenamt könnten viele Bereiche – vor allem der Gesundheitsbereich und die sozialen Dienste – nicht mehr funktionieren (Wischeropp, 1998, S. 68; vgl. Süssmuth, 1986, S. 92). Doch auch in qualitativer Hinsicht kommt ihm besondere Bedeutung zu. Die finanziellen Bedingungen der meisten Menschen haben sich verbessert, dies allein entscheidet jedoch nicht über das Wohlergehen einer Person. Darüber hinaus benötigt es unterstützende soziale Beziehungen (Fink, 1990, S. 22; vgl. Dettling, 1985, S. 53). Diese kommen jedoch z.B. durch die Abkehr von der Großfamilie immer mehr abhanden (Badura & Gross, 1976, S. 10), was in zunehmender Individualisierung resultiert.⁷⁴ Ehrenamtliche Hilfe kann dieser Verarmung von Kontakten unter Umständen

⁷² Dies scheint im Widerspruch zu einem zunehmenden öffentlichen Interesse zu stehen (Bellebaum, 1986, S. 23 f.).

⁷³ Zu kritisieren ist jedoch, dass die Leistungen in der volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung nicht berücksichtigt werden (Badelt, 1979, S. 5).

⁷⁴ Etwas optimistischere Sichtweisen finden sich z.B. bei Olk oder Schulze. Nach Olk (1985, S. 132 ff.) geht die Tragfähigkeit des Familiensystems nicht gänzlich verloren, sondern entwickelt sich in Richtung einer "Spezialisierung", d.h., dass nicht mehr alle Aufgaben von der Familie übernommen werden. Ehrenamtliche tragen in diesem Sinne zu einer Entlastung primärer Netzwerke bei. Schulze (1996, S. 77f.) betont, dass Individualität (wie auch Kollektivität) nicht grenzenlos ist, sondern auch eine Bereitschaft zur Gemeinsamkeit erzeugt. An die Stelle früherer Beziehungen tritt daher kein "Vakuum", sondern neue Formen der Beziehung.

entgegenwirken (Badura & Gross, 1976, S. 10; Evers, 1988, S. 158; Fink, 1990, S. 13; Wischeropp, 1998, S. 66). Sie besitzt hohe sozialpolitische Relevanz, da sie Leistungen erbringt, die den Sozialstaat entlasten und unterstützen (Olk, 1985, S. 141; Süssmuth, 1986, S. 103), und da es mit wachsenden Ausgaben für Soziales nicht automatisch zu einem "Wachstum des Sozialen selbst" kommt (Fink, 1990, S. 22, vgl. Dettling, 1985, S. 53).

Die Lebensqualität einer Gesellschaft hängt nach Süssmuth (1986, S. 103) in großem Ausmaß davon ab, wie sehr sich ihre Mitglieder anderen gegenüber verantwortlich fühlen. Ähnlich besagt das aus der christlichen Soziallehre stammende "Solidaritätsprinzip", dass jeder Mensch zur Verantwortung gegenüber seinen Mitmenschen verpflichtet ist (Badelt, 1979, S. 9; vgl. Buschmann, 1986, S. 110). Ebenso auf die christliche Soziallehre zurückgehend ist der Begriff "Subsidiarität" (Badelt 1979, S. 85; Fink, 1990, S. 18f): Das Subsidiaritätsprinzip gibt kleineren Einheiten den Vorzug gegenüber größeren. Zuerst steht der Mensch, dann seine Umgebung, die Gemeinschaft, die politische Großgemeinde und zuletzt die öffentliche Hand. Problemlösungen sollen in dieser Reihenfolge angestrebt werden, erst bei Versagen sämtlicher kleinerer Hilfsnetze sollen größere Hilfssysteme eingeschaltet werden. Selbsthilfe geht nach diesem Prinzip also vor Fremdhilfe (vgl. Hettlage, 1983, S. 194).

Organisationen, die mit Freiwilligen arbeiten, werden in Bereichen aktiv, in denen eine "Unterversorgung" durch öffentliche Dienstleistungen besteht bzw. wo diese einer Ergänzung bedürfen (Badelt, 1985, S. 85). Selbstorganisationen spiegeln veränderte Bedürfnislagen rasch wider. Da die öffentliche Hand auf diese Bedürfnisse oftmals erst durch die Existenz der Organisationen aufmerksam wird, besitzen diese innovativen Charakter (Badelt, 1979, S. 88). Ferner tragen sie zu einer verbesserten Qualität der Versorgung bei und erhöhen bei Vorhandensein mehrerer Anbieter auch die Wahlfreiheit der Leistungsempfänger (Badelt 1985, S. 193 f.).

Trotz der offensichtlichen Bedeutung des Ehrenamtes hielt sich seine Sichtbarkeit lange Zeit in Grenzen. Erst vor wenigen Jahren ist es zum Gegenstand öffentlichen Interesses geworden. Dies hat mitunter sehr kontroverse Diskussionen zur Stellung der Ehrenamtlichen im Vergleich zu Professionellen ausgelöst.⁷⁵ Oftmals werden

⁷⁵ Begonnen wurde diese Diskussion bereits Anfang der 70er in der wissenschaftlichen Literatur. Vermehrt wurden die Grenzen professioneller Arbeit aufgezeigt, die eine Ergänzung durch ehrenamtliche Tätigkeiten notwendig erscheinen ließen (Kramer, 1988, S. 147).

Ehrenamtliche als billige Arbeitskräfte oder als "Arbeitsplatzdiebe" (Badelt, 1979, S. 146) eingestuft. In Organisationen kommt es nach Oppl (1986, S. 68) häufig zu Spannungen zwischen Ehrenamtlichen und Professionellen. Professionelle Mitarbeiter würden oft als "überheblich" und in der Klientenarbeit "hart" und "konfrontierend" erlebt, was zur Idealisierung der Ziele als Ehrenamtlicher führe. Professionelle gerieten ihrerseits unter Druck, ihre Ausbildung durch spezielles Wissen dokumentieren zu müssen.

Bei richtigem Einsatz stellen professionelle und ehrenamtliche Hilfe jedoch keine konkurrierenden, sondern kooperierende Systeme dar. In jeweils spezifischen Situationen erscheint der Einsatz einer der beiden Formen oder aber beider Einsatz angebracht (Bellebaum, 1986, S. 25; vgl. Olk, 1985, S. 131). Beide reichen jeweils dorthin, wo eine Versorgung durch die andere Form nicht möglich ist (Badura & Gross, 1976, S. 296), sie unterscheiden sich wesentlich in der Art ihrer Leistungen (Fink, 1990, S. 58). Während professionelle Hilfe eine gewisse Distanz voraussetzt (Fink, 1988, S. 18, vgl. Badura & Gross, 1976, S. 293f.), ist die ehrenamtliche Tätigkeit "unmittelbarer, natürlicher, wärmer" (Fink, 1988, S. 18). Nötig erscheint jedoch eine genauere Erforschung möglicher Einsatzbereiche, es sollte z.B. die Frage gestellt werden, in welchen Bereichen der Einsatz Professioneller unnötig oder sogar „störend“ ist (Badura & Gross, 1976, S. 295).

Die Ausführungen dieses Kapitels verdeutlichen meines Erachtens die Widersprüchlichkeit des Phänomens „Ehrenamt“. Es scheint von großer Bedeutung zu sein, gesellschaftlich jedoch kaum Beachtung zu finden. Dies gilt vor allem für die (noch immer überwiegend) von Frauen ausgeführten sozialen oder caritativen Tätigkeiten – also jene Bereiche, die mit der Entwicklung des „zweiten Stranges“ stark zunahmen. Trotz ihrer quantitativen sowie qualitativen Bedeutung waren (und sind) sie niemals so sichtbar wie die hoch angesehenen und von Männern ausgeübten Ehrenämter, die dem „ersten Strang“ entsprangen. Eine „Sichtbarmachung“ freiwilliger Tätigkeiten ist daher vermutlich begrüßenswert und könnte eventuell neue Perspektiven eröffnen. Sie allein scheint jedoch noch keine Veränderung bewerkstelligen zu können, sondern unter gewissen Umständen sogar neue Widersprüche hervorzurufen.

4.3.3 Chancen und Gefahren

Ehrenamtliche Tätigkeiten werden unentgeltlich und freiwillig im Rahmen der Freizeit erbracht. Mitunter diese Eigenschaften führen dazu, sie als individuelle

Freizeitbeschäftigung abzutun und ihren Wert als Arbeit zu ignorieren. Im Kapitel 2.1 wurde Hegners (1985, S. 7) Definition der Arbeit präsentiert. Im Gegensatz zu anderen Autoren beschränkt Hegner ihren Gültigkeitsbereich nicht auf die Erwerbsarbeit, sondern bezeichnet auch ehrenamtliche Tätigkeiten explizit als Arbeit. Ähnlich definieren auch Wilson und Musick (1997, S. 696) das Ehrenamt als Arbeit, als die Produktion eines wertvollen Guts, gleichzeitig werde darin jedoch auch ein symbolisches Gut konsumiert, weshalb Ehrenamt auch Freizeit sei: "It is leisure as work; it is work as leisure. It expresses simultaneously the value of useful leisure and meaningful work".

Eine Neudefinition der Arbeit, die sich von der Konzentration auf die Erwerbsarbeit löst und das Ehrenamt als gleichwertige Arbeitsform miteinschließt, könnte nach Ansicht mehrerer Autoren (z.B. Somay, 1998, S. 4; Süßmuth, o. J.; vgl. Dettling, 1985, S. 59) neue Möglichkeiten zur Lösung der Erwerbslosenproblematik bereitstellen.⁷⁶ Konkrete Lösungsutopien tragen Namen wie "Dualwirtschaft" (Huber, 1984, S. 33 f.), "Bürgerarbeit" (Beck, 1999) etc. Gemeinsamer Inhalt einzelner Modelle ist die bereits im Kapitel 2.3.4.2 ausgeführte Forderung nach Alternativen zur Vollbeschäftigungsgesellschaft und damit zusammenhängend nach einer neuen Zeiteinteilung. Fink (1988, S. 18) beschreibt diese wie folgt: *"Die frühere Aufteilung in Arbeit und Freizeit wird einer neuen Dreiteilung weichen müssen, nämlich Arbeitszeit, Sozialzeit und Freizeit."* (vgl. Fink, 1990, S. 54; Schöpp-Schilling, 1988, S. 114). Sozialzeit meint dabei nicht nur die Unterstützung von Familienmitgliedern oder Bekannten, sondern auch Hilfe für unbekannte Menschen (Fink, 1988, S. 18).

Ähnliches besagt Becks (1999, S. 67) "Modell der pluralen Tätigkeitsgesellschaft": "Nicht das Entweder-Oder, sondern das Und, der Wechsel zwischen Erwerbsarbeit, Familienarbeit, Bürgerarbeit etc. gewinnt in Zukunft an Bedeutung." Bürgerarbeit stellt nach Beck (1999, S. 129) "neben der Erwerbsarbeit eine alternative Aktivitäts- und Identitätsquelle" dar, „die nicht nur den Menschen Befriedigung schafft, sondern auch den Zusammenhalt in der individualisierten Gesellschaft durch die Verlebendigung der alltäglichen Demokratie stiftet." Durch die Entlohnung mittels Bürgergeld⁷⁷ wird

⁷⁶ Dies ist meines Erachtens jedoch unwahrscheinlich, solange sich der dominierende Stellenwert der Erwerbsarbeit nicht verändert. Die Annahme, dass Erwerbslose ein „besonders vielversprechendes Potential für ehrenamtliche Arbeit“ darstellen, wird durch empirische Befunde widerlegt, wonach Erwerbslose weniger engagiert sind als andere Personen (Müller-Kohlenberg, 1996, S. 146 f.).

⁷⁷ Seine Höhe soll mindestens jener der Sozial- und Arbeitslosenhilfe entsprechen, darf aber nicht damit gleichgesetzt werden, denn Bürgergeldbezieher sind keine Sozialhilfeempfänger oder Arbeitslose. Sie stehen dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung, wenn sie dies nicht wünschen. Darüber hinaus sollte Bürgergeld auch diverse Vergünstigungen inkludieren sowie eine Anrechnung für die Rente erlauben (Beck, 1999, S. 132 f.).

Bürgerarbeit nach Beck (1999, S. 128) auch dem Bedürfnis nach sozialer Anerkennung gerecht. Sie sei jedoch nicht nur als soziale, sondern auch als politische⁷⁸ oder "Protestarbeit" zu verstehen, die "organisierten, schöpferischen Ungehorsam" (S. 132 f.) leistet, sich für Minderheiten einsetzt und Anliegen aufgreift, die von der Politik vernachlässigt würden. Bürgerarbeit dürfe jedoch nicht unter Zwang erfolgen, sie könne nur als selbst bestimmte, freiwillige Arbeit bestehen und würde durch jeden Zwang verhindert (Beck, 1999, S. 129 ff.).

In Zusammenhang mit diesem freiwilligen, ohne Zwang getätigten Einsatz ist auch der gegenwärtig sehr häufig gebrauchte Begriff der „Zivilgesellschaft“ zu sehen. Zivilgesellschaft ist jener Bereich, "in dem sich die Macht nicht durch Zwang durchsetzt, sondern durch die Organisation von Freiwilligkeit" (Charim, Falter 14/00, S. 6). Nach Shaw (1998, S. 239) gehören dazu kirchliche, politische, kulturelle und die Bildung betreffende Einrichtungen.⁷⁹ Darüber, was Zivilgesellschaft im Genaueren meint, scheint man sich jedoch uneinig zu sein (siehe z.B. Taschwer, „Falter“ 4/01, S. 12 f.). Demirovic (Interview von Taschwer, „Falter“ 12/00, S. 10) versteht darunter lediglich die öffentliche Meinungsäußerung, die keinen Einfluss auf Machtverhältnisse nehme – im Gegensatz zur sozialen Bewegung, die auf grundlegende Problemlösungen und Veränderungen ziele. Nach Charims (Falter, 14/00, S. 6) Auffassung hingegen beschränkt sich Zivilgesellschaft nicht auf Diskussionen und Meinungsäußerung, das "primäre Tun" bestehe vielmehr darin, sich zu "formieren". In diesem Sinne ist das Eintreten für eigene Anliegen oder für jene benachteiligter Gruppen auch als Ausdruck der Mündigkeit zu verstehen und zu befürworten.

Eigeninitiative kann jedoch auch aus einem negativeren Blickwinkel gesehen werden. Der Schritt zum Missbrauch scheint oftmals sehr klein zu sein – wenngleich er sich hinter einer positiven Darstellung verstecken mag. Fehlende finanzielle Mittel sowie die Kürzung von Subventionen und Zivildienern erhöhen die Gefahr, Ehrenamtliche als kostenlose Arbeitskräfte zu missbrauchen. Gerade auch die Freiwilligkeit als zentrales Bestimmungsstück des Ehrenamtes wird vermehrt in Frage gestellt. Die ÖVP sprach 1999 in ihrem Grundsatzprogramm (in Kotanko, 1999, S. 59 ff.) von der "Pflicht der

⁷⁸ Vgl. dazu Süßmuth (1986, S. 103): Vielen im Ehrenamt Tätigen ist nicht bewusst, dass sie politisch bedeutsame Arbeit leisten. Sie grenzen sich unter Umständen bewusst von der Politik ab, was dazu führt, dass sich die Rahmenbedingungen ehrenamtlicher Arbeit nicht oder kaum verändern.

⁷⁹ Im September 2001 fand in Meidling unter dem Motto „Was alle angeht, können nur alle lösen“ zum zweiten Mal die „Visionale“ statt, die sich als „Messe der Initiativen und Organisationen der Zivilgesellschaft“ versteht.

Staatsbürger zum demokratischen Engagement" (S. 71). Mit Bezug auf das Subsidiaritätsprinzip forderte sie die BürgerInnen zur "Wahrnehmung ihrer Verantwortung gegenüber der Gemeinschaft als Voraussetzung für jede lebendige Weiterentwicklung der Demokratie und der Gesellschaft" auf, um den "Zeittendenzen eines übersteigerten Egoismus und zunehmender Entsolidarisierung" entgegenzuwirken (S. 63). Nur Aufgabenteilung und die damit verbundenen Vielfalt ermögliche ein "Leben in Freiheit" und müsse daher gefördert werden (S. 68 f).

BürgerInnenpflichten und Subsidiarität waren auch im Grundsatzprogramm der FPÖ (in Kotanko, 1999, S. 109 ff.) zentrale Themen. Möglichst viele Aufgaben sollten demnach von kleinen Einrichtungen wahrgenommen werden. Begründet wurde dies folgendermaßen: "Erfahrungsgemäß leidet die soziale Treffsicherheit, je mehr Aufgaben der Sozialpolitik von zentralistischen staatlichen Einrichtungen wahrgenommen werden." (S. 138). Die Leistungen des Staates sollten daher auf die Grundversorgung beschränkt sein und durch Eigeninitiative ergänzt werden.

Diese Auffassung "Weniger Staat, mehr privat" verbirgt sich hinter dem Schlagwort "Neoliberalismus". Das aus der USA importierte System "macht den Fehler, das wirtschaftliche Handeln aus der US-amerikanischen Arbeitskultur herauszulösen und die darin eingeflochtenen sozialen und kulturellen Bedingungen als unabhängig davon zu definieren" (Mutz, 1999, S. 194 f.). Das Modell werde in eine andere Kultur getragen, ohne die ihr eigenen Merkmale zu berücksichtigen. Daraus ergäben sich seine völlig verschiedenen Wirkungen (ebenda). Die neoliberale Gesellschaft bedeutet nach Sennett (1998, S. 192) die "Zerstörung von sozialen Auffangnetzen und staatlichen Hilfsorganisationen", d.h., einen „Angriff“ auf den „Wohlfahrtsstaat“⁸⁰, der mit dem Argument gerechtfertigt werde, dass die Wirtschaft mehr Flexibilität brauche. Diese Gesellschaft "belegt jene, die vom Staat abhängen, mit dem Verdacht, sie seien soziale Parasiten, nicht wirklich hilflos."

Nicht die propagierte Vielfalt und Privatinitiative an sich sind meines Erachtens als problematisch einzustufen, sondern zum einen die Mittel, mit denen sie erreicht – oder wie es die ÖVP ausdrückt, die BürgerInnen "in geeigneter Form motiviert" (in Kotanko,

⁸⁰ Manche sprechen auch von der "Krise des Wohlfahrtsstaates". Nach Luhmann (1983, S. 27) wird diese überschätzt, wenn man meint, dass das Gesellschaftssystem, auf das der Wohlfahrtsstaat zurückgeht, völlig zu Ende ist, gleichzeitig aber unterschätzt, wenn man glaubt, dass es sich lediglich um eine kurzfristige Krise handelt.

1999, S. 71) – werden sollen, und zum anderen die bei Übertragung des neoliberalistischen Modells drohende Gefahr der Rücknahme staatlicher Leistungen.

Khol (1999) beschreibt in seinem Buch "Durchbruch zur Bürgergesellschaft" ein Szenario, das auf den ersten Blick positiv – und Becks Modell sehr ähnlich – erscheinen mag. Er spricht sich unter anderem für die „Wiederfindung des Gemeinschaftlichen“ (S. 204) sowie für die Anerkennung und Förderung bürgerschaftlichen Engagements (S. 14) aus. Private Initiativen dürften durch den Staat keinesfalls behindert werden (S. 197) und weder als „Lückenbüßer“ noch als „Patentrezept“ gegen Arbeitslosigkeit eingesetzt werden (S. 118). An mehreren Stellen wird auch betont, dass diese Tätigkeiten stets auf freiwilliger Basis erfolgen müssten. Gerade diese Freiwilligkeit erscheint jedoch an anderen Stellen des Buches fraglich. Khol vertritt hier die Ansicht, dass Notstands- und Sozialhilfeempfängern oder Menschen, die am freien Arbeitsmarkt „benachteiligt“ seien, durch Bürgergeld entlohnte Bürgerarbeit „angeboten“ werden sollte (S. 194), erklärt die Annahme des Angebotes aber zur „Pflicht“ (S. 128, 194). Dies rückt Becks Modell der Bürgerarbeit in ein anderes Licht, denn jedem, der die Angebote ausschlägt, drohen Sanktionen: „Die auch heute schon gegebene Pflicht zur Arbeitsannahme bei sonstigen Strafabzügen kann mit der Ausdehnung auf die Gemeinwesenarbeit sinnvoller gestaltet werden und eine neue Motivation zur Arbeit bewirken.“(S. 194). Das wesentliche Bestimmungsstück des Bürgerengagements – die Freiwilligkeit – wird somit durch Zwang ersetzt (vgl. John & Weissenberger, Falter 15/00, S. 8 f.).

Selbst wenn die von Khol angedachte Bürgerarbeit angesichts ihrer „Entlohnung“ nicht als Ehrenamt im Sinne dieser Studie bezeichnet werden kann, wirkt sie sich meiner Ansicht nach mittelbar auf das Ehrenamt aus: Es droht damit die Gefahr, dass ehrenamtlich im Sozialbereich Tätige sukzessive durch die mittels sozialpolitischem Zwang rekrutierten „Bürgerarbeitern“ abgelöst bzw. „ergänzt“ werden. Da diese wegen des Zwanges vermutlich mit einer völlig anderen Motivation an ihre Aufgaben herangehen würden, nehme ich an, dass sich dadurch auch die Qualität der generell in den nicht-professionellen Bereichen erbrachten Leistungen verändern würde – und damit vermutlich auch das Bild des „Helfers“, denn angesichts der Ausführungen von Khol bezweifle ich, dass eine klare Trennung zwischen erzwungenem und freiwilligem Engagement vorgenommen werden würde. In letzter Konsequenz ginge dies wohl auch mit negativen Auswirkungen auf das Selbstbild der Helfer einher.

Sofern die Förderung der (qualitativ hochwertigen) Initiative von Bürgern als wünschenswert erscheint, beschränkt sich der Einflussbereich des Staates vermutlich auf die Schaffung begünstigender Voraussetzungen (Fink, 1988, S. 18) – z.B. durch die leistungsangemessene Bereitstellung finanzieller Mittel (Grundsatzprogramm der „Grünen“, in Kotanko, 1999, S. 268).

Aus den Ausführungen dieses Kapitels geht hervor, dass es nicht ausreicht, das Ehrenamt sichtbar zu machen, seine Chancen aufzuzeigen oder es gar zur Pflicht zu erklären. Sein Wert ergibt sich vor allem auch durch die ihm eigene Freiwilligkeit – wenngleich es eine *Arbeitsform* darstellt. Diese Freiwilligkeit kann immer nur vom Individuum selbst aufgebracht werden. Eine Förderung des Ehrenamtes ist daher meiner Ansicht nach nur möglich, wenn nach individuellen Beweggründen des Engagements gefragt und diesen sodann auch Rechnung getragen wird.

4.4 Individuelle Hintergründe ehrenamtlichen Engagements

Lange Zeit galt Engagement, das nicht mit Gegenleistungen entlohnt wurde, als Ausdruck von Altruismus. Dieser besitzt jedoch unzureichenden Erklärungswert. Üblicherweise liegen mehrere Motive bzw. ein Motivbündel zugrunde, das auch egoistische Motive beinhaltet. Deren Gewichtung scheint sich seit geraumer Zeit ebenso wie eine Reihe demographischer Merkmale zu verändern und die Entstehung eines "neuen Ehrenamtes" voranzutreiben.

4.4.1 Die Untersuchung prosozialen Handelns: Forschungstraditionen

Als prosoziales Handeln kann auf den ersten Blick jedes Handeln bezeichnet werden, das darauf gerichtet ist, das "Wohlergehen anderer Menschen zu fördern" (Heckhausen, 1989a, S. 279). Allerdings unterscheiden sich die verschiedenen Handlungen im Ausmaß bzw. in ihren Kosten.

Bis Anfang der 60er fand Hilfehandeln keine Berücksichtigung in der Motivationspsychologie (Heckhausen, 1989a, S. 279). Omoto und Snyder (1995, 671) unterscheiden zwei Forschungstraditionen: Eine konzentriert sich auf spontane

Situationen, in denen Hilfe ungeplant auftritt, die zweite auf länger dauernde Hilfe für Verwandte oder Bekannte, zu der sich der Helfer aufgrund der bestehenden Beziehung verpflichtet fühlt. Ehrenamtliche hingegen suchen sich aus, wo und in welcher Form sie sich engagieren wollen, verpflichten sich über längere Zeit, ohne zu wissen, wem sie helfen werden, denn die Vermittlung erfolgt meist über eine Organisation (Omoto & Snyder, 1995, S. 672). Das Ehrenamt hat somit Anteile an beiden Formen der Hilfe und ist definiert als

form of sustained helping that incorporates features of helping phenomena as diverse as short-term spontaneous interventions in emergencies (when assistance occurs between strangers) and long-term obligated caregiving (in which help is ongoing and effortful). (Omoto & Snyder, 1995, S. 683 f.).

Bei Durchsicht der Literatur zeigt sich, dass zwar Faktoren, die darüber bestimmen, ob in konkret auftretenden Notsituationen geholfen wird oder nicht, relativ gut untersucht sind, es aber relativ wenig Literatur zu geplantem Helfen gibt (z.B. Baron & Byrne, 1997, S. 376; Heckhausen, 1989a, S. 299). Es ist also relativ wenig bekannt darüber, warum Menschen von sich aus ohne einer Notsituation gegenüberzustehen, beschließen, sich zu engagieren und längerfristig Verpflichtungen einzugehen. Diese Frage ist meines Erachtens von unterschiedlicher Bedeutung, je nachdem, ob es sich um formelle oder informelle Hilfe handelt. Nach Amato (1990, S. 31) besteht bei letzterer in der Regel bereits eine Beziehung zwischen Helfer und Empfänger. Aus dieser ergibt sich nach Wilson & Musick (1997, S. 700) ein gewisses Gefühl der Verpflichtung, wohingegen formelles Ehrenamt kaum auf einem bestimmten Verpflichtungsgefühl basiert. Daher stellt sich hier meiner Ansicht nach viel mehr die Frage nach Beweggründen.

Latané und Darley (1970, zitiert nach Baron & Byrne, 1997, S. 358 ff.) führten Experimente durch, die sich mit Hilfe in Notsituationen befassten und nahmen fünf Stufen an, die bestimmen, ob Hilfe erfolgt: 1. ein Ereignis bemerken, 2. als Notfall interpretieren, 3. sich verantwortlich fühlen, 4. wissen, wie man hilft, und 5. Entscheidung zur Ausführung der Hilfe. Diese Stufen sind nach Baron und Byrne (1997, S. 376) auch in der Erklärung des Ehrenamtes von Bedeutung.

Hilfe wurde in den Experimenten von Latané und Darley (1968, zitiert nach Heckhausen, 1989a, S. 284 ff.) umso eher unterlassen, je mehr Menschen anwesend waren. Dies wurde mit den Begriffen "Plurale Ignoranz" und "Verantwortlichkeitsdiffusion" erklärt. Bei

Anwesenheit mehrerer Personen beziehe man in die Beurteilung der Situation auch die Reaktion der anderen ein. Gleichzeitig ziehe man sich zurück, um nicht durch eine voreilige Reaktion peinlich aufzufallen. Da dies zunächst bei allen passiere, entstehe der Eindruck, dass die Situation nicht so kritisch sei (Plurale Ignoranz). Wenn dann abgewogen werde, ob man sich verantwortlich fühlen solle, erwarte man dasselbe von den anderen Anwesenden, wodurch es zu Diffusion und Verminderung der Verantwortlichkeit komme. Diesbezüglich wird auch vom Bystander-Effekt⁸¹ gesprochen. Er besagt, dass mit steigender Zahl der Anwesenden Verantwortungsdiffusion eintritt, also die Wahrscheinlichkeit der Hilfe sinkt (zitiert nach Heckhausen, 1989a, S. 284 ff.).

4.4.2 Altruismus und Egoismus

Von Altruismus wird gewöhnlich gesprochen, wenn eine Person trotz der Abwesenheit äußerer Belohnungen Handlungen ausführt, die dem Wohl anderer dienen und von ihm Opfer erfordern bzw. Kosten erzeugen. (Baron & Byrne, 1997, S. 367; Staub, 1981, S. 7; Zimbardo, 1978, S. 444). Manche Autoren gehen von einer genetischen Basis des Altruismus aus, andere glauben, dass er Resultat eines Lernprozesses ist, also z.B. durch Modelllernen angeeignet wird (Zimbardo, 1978, S. 445).

Sein Gegenteil, der Egoismus, wird definiert als "Exclusive concern with one's own personal welfare" (Baron & Byrne, 1997, S. 367). Lange Zeit wurden Menschen, die freiwillig und ohne materielle Gegenleistung ihre Hilfe anboten, altruistische Ziele unterstellt. Erst seit den 80ern befasst man sich mit der Frage, ob Hilfe auch aus eigennützigen Zielen erfolgen, d.h. eine Person auch helfen kann, um Vorteile zu bekommen oder Nachteile zu vermeiden (Heckhausen, 1989, S. 283). Während nach dieser Auffassung positives Verhalten altruistisch oder egoistisch sein kann, gehen andere Autoren sogar davon aus, dass es kein wahrhaft altruistisches Handeln gibt, Hilfe also immer egoistisch ist (Aronson, Wilson & Akert, 1998, S. 419; Heckhausen, 1989, S. 283; Wilson & Musick, 1997, S. 695). Man könnte jedoch auch argumentieren, „daß auch

⁸¹ Neuere Untersuchungen zeigen jedoch nach Heckhausen (1989a, S. 286) die Grenzen des Effektes auf. Er scheint nicht aufzutreten, wenn die Notsituation unmissverständlich ist oder die Anwesenden einander kennen. Auch würden bei Latané und Darley durch die Situation angeregte Kostenüberlegungen überbetont. Hilfeleistungen seien auch von Normen abhängig, die hier aber vernachlässigt würden. Eine weniger von Normen abhängige Person werde eher durch äußere Umstände (Belohnung, Bestrafung) motiviert. Mit einer zunehmenden Anzahl verinnerlichter Normen hingegen sinke die Abhängigkeit der Entscheidung von äußeren Umständen.

bei altruistischer Einstellung ein Gewinn für den Helfer nicht notwendigerweise ausgeschlossen ist“ (Müller-Kohlenberg, 1996, S. 111), oder "daß einzelne Handlungen in dem *Ausmaß* variieren können, in dem sie altruistisch motiviert sind" (Staub, 1981, S. 7).

Vermutlich sind prosoziale Handlungen das Ergebnis mehrerer gleichzeitig wirksamer Motive. Dass altruistische Beweggründe betont werden, ist unter Umständen typisch für die westliche Kultur: "Da altruistische Motive sozial positiv gewertet werden, sind die Handelnden dazu motiviert, ihre Intentionen als altruistisch auszugeben, weshalb ihre eigenen Angaben unter Umständen nicht zuverlässig sind." (Staub, 1981, S. 10; vgl. Baron & Byrne, 1997, S. 381 f.).

Baron und Byrne (1997, S. 382; vgl. Aronson et al., 1998, S. 419 ff.) beschreiben vier Theorierichtungen, die erklären wollen, welche Motivation prosozialem Verhalten zugrunde liegt:⁸²

1. Empathie-Alturismus-Hypothese: Die Beobachtung eines Notfalls erzeugt Empathie, die Person hilft, weil jemand Hilfe braucht und es zufrieden stellend ist, Hilfe zu geben.
2. "Negative-State Relief Model": Durch die Beobachtung eines Notfalls entsteht ein negativer Affekt, Hilfe erfolgt, um eigene negative Gefühle zu reduzieren und sich besser zu fühlen.
3. "Empathic Joy Hypothesis": Die Beobachtung der Situation erzeugt den Wunsch, zu handeln und positiven Einfluss auf das Opfer zu haben. Die Person hilft, um eine Aktivität zu setzen, die zu einem erfolgreichen Ergebnis führt und ihr ein gutes Gefühl gibt.
4. Genetic Determinism Model: Wenn die Person das Opfer als sich selbst in genetischer Hinsicht ähnlich wahrnimmt, wird Hilfe geboten, um die Überlebenschancen der ähnlichen Gene zu erhöhen. Warum sich ein Mensch egoistisch oder altruistisch verhält, kann nach Schmidbauer (1977, S. 27) jedoch nicht nur anhand angeborener Disposition erklärt werden, es müssten darüber hinaus erworbene Dispositionen und die Verbindung beider berücksichtigt werden.

Aronson et al. (1998, S. 419 ff.) unterscheiden den evolutionspsychologischen Ansatz, die Empathie-Altruismus-Hypothese (unter bestimmten Umständen führen starke Gefühle der

⁸² Nur die erste Hypothese geht von altruistischen Motiven aus, die anderen drei von egoistischen.

Empathie zu selbstloser Hilfe) und die Theorie des sozialen Austauschs (der Nutzen der Hilfe wiegt die Kosten auf). Außer den drei Motiven seien jedoch auch individuelle Unterschiede und Situationsfaktoren Ausschlag gebend:

1. Individuelle Unterschiede: Eine "Altruistische Persönlichkeit", welche die Wahrscheinlichkeit von Hilfe erhöht, wird angenommen (vgl. Baron & Byrne, 1997, S. 369). Weitere Unterschiede bestünden zwischen den Geschlechtern (Männer würden sich eher in "heroic acts", Frauen in langfristigeren Beziehungen betätigen), zwischen Kulturen (westliche Kulturen gelten eher als individualistisch, Hilfe hänge jedoch auch davon ab, ob der Hilfsbedürftige Mitglied der "In-Group" ist, d.h., ob man sich mit ihm identifiziert) sowie zwischen verschiedenen Stimmungslagen (Hilfe sei in positiver und negativer Stimmung wahrscheinlicher als in neutraler). Auch Baron und Byrne (1997, S. 380) stellen einen Zusammenhang zwischen emotionalem Zustand und der Wahrscheinlichkeit positiven Verhaltens her: "The most general assumption is that people respond so as to maximize positive affect and minimize negative affect. In other words, prosocial behavior can be viewed as egoism rather than pure altruism."
2. Als wesentliche Situationsmerkmale gelten nach Aronson et al. (1998, S. 437 ff.) Stadt oder Land, die Zahl potenzieller Helfer (Bystander Effekt) und die Beziehung zum Hilfsbedürftigen.⁸³

Nach Fischer und Wiswede (1997, S. 132 f.) dürften neben situativen Umständen auch Attributionsprozesse bedeutend sein: Die Bereitschaft zu helfen sei größer, wenn angenommen wird, dass jemand unverschuldet in eine Notsituation gelangt ist (externale Attribution), und wenn sich die Person nicht selbst helfen kann (fehlende internale Kontrolle).

4.4.3 Untersuchungen zu Hintergründen und Motiven Freiwilliger

Untersuchungen zum Ehrenamt beschäftigen sich unter anderem mit dem Zusammenhang zwischen demographischen Merkmalen und der Wahrscheinlichkeit bzw.

⁸³ In Austauschbeziehungen seien Menschen hilfsbereiter, ohne den fremden Nutzen gegen den eigenen aufzuwiegen.

Dauer eines Engagements sowie mit Motiven der Freiwilligen, die zur Entscheidung oder Beibehaltung der unentgeltlichen Tätigkeit führen.

Wilson und Musick (1997) untersuchten die Beziehung zwischen informeller und formeller Hilfe und deren Abhängigkeit von Alter, Rasse, Geschlecht, Status, sozialen Bindungen und Religiosität. Den Ergebnissen (S. 703-709) zufolge wirken sich Alter, Rasse und Geschlecht eher nur indirekt auf das Ehrenamt aus, bestimmen aber vielmehr, wieviel Kapital in ein Ehrenamt investiert werden kann. Es konnte ein Zusammenhang zw. sozioökonomischem Status und formeller Hilfe, jedoch nicht zw. sozioökonomischem Status und informeller Hilfe hergestellt werden. Formelles Engagement scheint durch soziale Bindungen sowie Religiosität gefördert zu werden und seinerseits informelle Hilfe zu fördern, umgekehrt konnte jedoch kein Zusammenhang beobachtet werden, d.h., informelle Hilfe erhöht nicht die Wahrscheinlichkeit formellen Engagements.

Viele Autoren beschäftigen sich mit den Motiven Ehrenamtlicher und unterscheiden in der Folge verschiedene Motivgruppen oder Typen von Ehrenamtlichen. Badelt (1985, 59 ff.) z.B. nennt drei Beweggründe der Freiwilligenarbeit: Altruismus, Eigenwert oder Tauschverhalten.

Eine Reihe von Untersuchungsergebnissen legt jedoch die Vermutung nahe, dass ehrenamtliches Engagement aus interindividuell sehr unterschiedlichen Motiven gespeist wird, die dem Helfer nicht immer bewusst sein müssen oder nicht genannt werden wollen (Zweigenhaft, Quintis, Armstrong & Riddick, 1996, S. 26). In der Regel liegt nicht nur ein Motiv vor, sondern ein Motivbündel, das unterschiedliche Beweggründe enthält. Es kann sich im Laufe der Zeit verändern und somit auch intraindividuelle Unterschiede bewirken (Buschmann, 1986, S. 113; Müller-Kohlenberg, 1996, S. 115 ff.). Die Einteilung in wenige, verallgemeinernde Gruppen, wie sie z.B. bei Badelt (1985, 59 ff.) vorgenommen wird, kann dem vermutlich nicht gerecht werden. Meines Erachtens können Typologien jedoch unter bestimmten Bedingungen sinnvoll sein – nämlich dann, wenn sie aus dem Datenmaterial einer konkreten Untersuchung abgeleitet werden, der eine klar definierte Fragestellung zugrunde liegt.⁸⁴ Problematisch sind Typologien hingegen immer dann, wenn sie von einer Untersuchung auf die Allgemeinheit der Ehrenamtlichen übertragen werden und die konkrete Fragestellung vernachlässigen.

⁸⁴ Wie Müller-Kohlenberg (1996, S. 115) betont, wird die Konstruktion von Typen sicherlich durch das gleichzeitige Vorliegen mehrerer verschiedener Motive erschwert.

Eine meiner Ansicht nach sinnvolle Typologie findet sich bei Notz (1987, S. 142 f.) Sie untersuchte das Verhältnis von Erwerbsarbeit und ehrenamtlicher Arbeit und erhielt sechs Typen:

1. Frauen mit kleinen Kindern oder pflegebedürftigen Personen, für die sich eine Erwerbstätigkeit nicht mit der sonstigen Arbeit vereinbaren lässt.
2. Frauen im mittleren Alter mit erwachsenen Kindern, deren häusliche Aufgaben abgenommen haben, die aber keine realen Chancen für eine berufliche Tätigkeit sehen.
3. Personen in Rente, die eine sinnvolle und befriedigende Tätigkeit suchen.
4. Personen, für die das Ehrenamt einen Ausgleich für unbefriedigende Arbeitsbedingungen darstellt.
5. Personen, die sich noch in Ausbildung befinden und Erfahrungen für ihre spätere berufliche Tätigkeit sammeln möchten.
6. Erwerbslose Personen oder solche, die nach abgeschlossener Ausbildung noch keinen Arbeitsplatz gefunden haben.

Diese Typen sind das Ergebnis der konkreten Fragestellung einer konkreten Studie, repräsentieren also weder die Gesamtheit der verschiedenen Lebenslagen, noch die Gesamtheit der möglichen Motive Ehrenamtlicher (vgl. Müller-Kohlenberg, 1996, S. 122).

Notz (1987, S. 145) kam zu dem Schluss, dass die ehrenamtliche Tätigkeit allen Typen „Möglichkeiten zur Kompensation von Defiziten ihrer momentanen Arbeitssituation“ bietet. Die Typen 1 und 2 verdeutlichen, welche Möglichkeiten das Ehrenamt speziell den Frauen (in dieser Studie) eröffnet. Es kann Ausdruck des Wunsches sein, einer außerhäuslichen Tätigkeit nachzukommen, wobei die Erwerbsarbeit aufgrund anderer Verpflichtungen bzw. der Wahrnehmung zu geringer Chancen am Arbeitsmarkt nicht in Frage kommt.

Vermutlich gibt es eine Reihe von Lebenslagen, die aufgrund der gesellschaftlichen Situation eher für Frauen „typisch“ sind und dazu motivieren, ehrenamtlich tätig zu werden (z.B. Notz, 1987, S. 145). Dennoch kann eine Typologie, die aus einer konkreten Untersuchung hervorgeht, nicht vorbehaltlos auf sämtliche Angehörige einer Gruppe (z.B. alle ehrenamtlich tätigen Frauen oder PensionistInnen) übertragen werden.

Betrachtet man sämtliche Untersuchungen zu den Motiven Ehrenamtlicher, so müssen neben der konkreten Fragestellung und dem befragten Personenkreis noch zwei weitere Aspekte beachtet werden:

1. Der jeweilige Tätigkeitsbereich, auf den sich die Untersuchung bezieht.
2. Einzelne Motive vs. Motivgruppen: Da einzelne Motive sowohl im Bewusstsein des Ehrenamtlichen als auch technisch schwer trennbar zu sein scheinen, beschränkt sich eine Reihe von Autoren auch auf die gröbere Unterscheidung zwischen altruistischen und eher ich-bezogenen Motiven (z.B. Künkel, 1978, S. 135; Pfabigan, 1993, S. 37 ff.; Spieß-Kiefer & Bluhm, 1985).

Spieß-Kiefer und Bluhm (1985) führten eine Befragung ehrenamtlicher Bewährungshelfer durch. Zwei Fünftel der 40 Personen umfassenden Befragtengruppe waren Männer, das Durchschnittsalter lag bei 40 Jahren. Fast ein Drittel gehörte keiner Kirche an. Relativ viele besaßen eine höhere Ausbildung und über ein Drittel war in bereichsnahen Berufen tätig. Mehr als die Hälfte der Personen waren Hausfrauen, Rentner oder in Ausbildung, d.h. nicht berufstätig (S. 47 f.). Der Erstkontakt kam zu 27.5% durch ein spezielles Interesse an der Mithilfe in der Bewährungshilfe zustande, 22.5% hatten über Freunde oder Bekannte mit Kontakt zu Justiz oder Bewährungshilfe davon gehört. 15% waren durch einen Fall in der Familie oder im Freundeskreis persönlich betroffen, 15% hatten beruflich bedingten Kontakt zum Feld und wiederum 15% waren durch Medienberichte aufmerksam geworden. Knapp ein Drittel war noch in anderen Bereichen ehrenamtlich aktiv. In der Entscheidung zum Ehrenamt waren altruistische Gründe vorherrschend (S. 148 f.).

Auch Pfabigans (1993) Untersuchung ist im Bereich der Bewährungshilfe angesiedelt. Sie zeigte, dass vor allem Personen mit höherer Schulbildung in diesem Bereich tätig sind – was sich in der Folge auch in den Berufen ausdrückt (S. 32 ff.). Ich-bezogene traten vermischt mit altruistischen Motiven auf. Hauptgründe waren ein Interesse der an Sache selbst (79%), die Freude an der Tätigkeit (53%), dazulernen wollen (47%) sowie anderen helfen zu wollen (41%). Den eher ich-bezogenen Gründen zuzurechnen waren: über sich selbst erfahren wollen (39%), berufliches Interesse (38%) sowie geringe finanzielle Entschädigung (33%). Den eher altruistischen Motiven zuzurechnen waren die Überzeugung, dass ein Dienst für Allgemeinheit nötig ist (33%), der Wille, die Arbeit der Einrichtung zu unterstützen (17%), Kritik an bestehenden Hilfsangeboten und der damit verbundene Wunsch, sie besser durchführen wollen (17%). Hinsichtlich religiöser Motive

zeigten sich große Unterschiede zwischen den Bundesländern: In Wien waren sie lediglich für 7.5% von Bedeutung, im Burgenland hingegen für 50% der Befragten (S. 37 ff.).

Bierhoff, Burkart und Wörsdörfer (1995, siehe auch Burkart, Wörsdorfer & Bierhoff, 1994) befragten insgesamt 208 Freiwillige aus vier Organisationen (amnesty international, Freiwillige Feuerwehr, Deutsches Rotes Kreuz, Deutsche Lebens-Rettungs-Gesellschaft). Da die Autoren Motive als im "Einstellungssystem" verankert (S. 373 f) sehen, wurden Einstellungen als mögliche Motive aufgefasst. Vier Einstellungs-Dimensionen erfassten die Motive „Verantwortung“, „Abenteuer“, „Anerkennung“ sowie „soziale Bindung“.⁸⁵ Die erste Dimension war in allen Organisationen gleich hoch ausgeprägt, die anderen drei waren in den Organisationen in sehr unterschiedlichem Ausmaß vorhanden, was auf deren sehr verschiedene Strategien zurückgeführt wurde. Z.B. entspreche die Tätigkeit bei amnesty international typischerweise einer "Schreibtischarbeit", während Arbeiten in anderen Organisationen eher in der Öffentlichkeit stattfänden. Im Roten Kreuz z.B. waren Anerkennung und Abenteuer sehr wichtig, Geselligkeit hingegen kaum. Auch für die Mitarbeiter von amnesty international war Geselligkeit kaum relevant, im Gegensatz zu Anerkennung. Während amnesty international sich deutlich von den anderen Organisationen unterschied, bestand die größte Ähnlichkeit zwischen den Mitarbeitern der Freiwilligen Feuerwehr und des Roten Kreuzes. Die Ergebnisse legen die Vermutung nahe, dass verschiedene Organisationen unterschiedliche Motive ansprechen (Burkart et al., 1994, S. 11).

Dies wird durch die Ergebnisse von Spieß-Kiefer und Bluhm (1985) unterstützt. Künkel (1978, S. 135) kam hingegen zu dem Schluss, dass „nicht so sehr das spezifische Handlungsfeld Straffälligenhilfe maßgeblich“ ist, sondern vielmehr die Suche nach einer Tätigkeit, die Kontaktmöglichkeiten bietet.

Weikert (1991, S. 112 f.) beschreibt anhand seiner Erfahrungen als Supervisor die Motivation von Betreuern im AIDS-Bereich. Einige der zwischen 25 und 42 Jahre alten Mitglieder der Gruppe waren beruflich im Sozialbereich tätig, der Rest kam aus sehr verschiedenen Bereichen. Für alle hatte die ehrenamtliche Arbeit einen hohen Stellenwert. Die Frage nach Beweggründen schien für sie selbst immer wieder Thema zu sein, es zeigte sich, dass sich die Gewichtung der Motive im Zeitverlauf immer wieder

⁸⁵ Diese Dimensionen ergaben sich aus einer Studie von Grote & Vonjahr (1990, zitiert nach Bierhoff et al., 1995, S. 375).

änderte. Einige Gruppenmitglieder waren durch persönliche Betroffenheit motiviert. Bekannte oder Freunde waren infiziert oder an AIDS verstorben. Ein genereller Wunsch der Betreuer war es, etwas gegen Stigmatisierung und Diskriminierung zu tun und die Freizeit sinnvoll zu gestalten. Auch religiöse Motive waren von Bedeutung. Besonders unter den schwulen Männern war der Wunsch nach Auseinandersetzung mit Sterben, Tod, Krankheit, Hilflosigkeit und Ausgrenzung groß. Die AIDS-Thematik lässt sich nach Weikert (ebenda) aus schwulem Leben offensichtlich nicht mehr ausgliedern, sie stelle einen Einschnitt auch im Leben der Betreuer dar. Wenngleich sie selbst nicht infiziert waren, habe ihnen das Engagement daher auch im Umgang mit der eigenen Betroffenheit geholfen. Für Frauen waren es hingegen persönlichere Gründe, sie engagierten sich besonders für drogenabhängige HIV-infizierte Menschen. Unabhängig vom Geschlecht der Betreuer war das Engagement zwar durchaus mit hoher Anerkennung im Umfeld, aber auch mit Ängsten und Ablehnung verbunden. Die Tätigkeit diene damit der Erhöhung des eigenen Selbstwertgefühls, der Befriedigung eigener Ansprüche sowie der Bewältigung eigener mit HIV verbundener Ängste.

Snyder und Omoto (1992, zitiert nach Baron & Byrne, 1997, S. 377) identifizierten fünf verschiedene Basismotivationen, die zu Hilfe (im AIDS-Bereich) führen und sich in mehreren Punkten mit Weikerts (1991) Ergebnissen decken: 1. Wunsch, das Verständnis zu erhöhen, 2. Erhöhung der Selbstachtung 3. Persönliche Entwicklung, 4. Gemeinschaftsbelange, z.B. Sorge um die gay community, zu der man selbst zählt. 5. Persönliche Werte, z.B. menschliche Verpflichtung.

Gerade im AIDS-Bereich scheint es viele Gründe zu geben, nicht zu helfen. Häufig wird die Ansicht vertreten, dass die Menschen selbst die Schuld an ihrer Infektion tragen (Baron & Byrne, 1997, S. 377). Das Ausmaß des Mitgefühls scheint jedoch auch vom Infektionsweg abzuhängen: Es ist gering bei einer Infektion über Sexualität oder Drogen, hingegen größer, wenn die Infektion über Blutkonserven erfolgte (Pullium, 1993, zitiert nach Baron & Byrne, 1997, S. 377). Doch selbst, wenn die Betroffenen nicht beschuldigt werden, meinen viele, dass die Kosten der Arbeit zu hoch sind und haben Angst, dass das Stigma auf sie abfährt (Baron & Byrne, 1997, S. 377).

Omoto und Snyder (1995, S. 671-684) führten eine 2 ½ Jahre dauernde Studie über Ehrenamtliche im AIDS-Bereich durch. Die Motivation (die globale Motivation sowie fünf Einzelmotive) wurde anhand eines eigens entwickelten Inventars erhoben. Anschließend wurde ein Modell (Volunteer Process Model) entwickelt, das die Vorhersage der Dauer

des Engagements erlauben sollte. Es enthält drei Stufen: „Antecedents“ (jene Faktoren, die dem Ehrenamt vorausgehen, zur Aufnahme einer Tätigkeit veranlassen), Erfahrung und Konsequenzen. Jede Stufe unterscheidet wiederum verschiedene Aspekte:

Stufe 1 (Antecedents):

1. Persönlichkeitsattribute, die zum Ehrenamt dispositionieren
2. persönliche und soziale Bedürfnisse sowie Motivationen und
3. bestimmte Aspekte der Lebensumstände (bestimmtes Klima, das Ehrenamt fördert usw.)

Stufe 2 (Erfahrung):

1. Zufriedenheit (je höher sie ist, desto wahrscheinlicher ist die Fortsetzung des Engagements)
2. Organisationsklima, Integration

Stufe 3 (Konsequenzen):

Arbeit kann persönliche Einstellungen, Ängste, Wissen und Verhalten beeinflussen.

Das Modell stellt Verbindungen zwischen Helferdisposition und Zufriedenheit, zwischen Helferdisposition und Integration, zwischen Motivation und Dauer sowie zwischen Unterstützung und Dauer her. Es zeigte sich, dass das Modell neben Dauer auch wahrgenommene Einstellungsänderung vorhersagt.

Omoto und Snyder (1995, S. 679 ff.) kamen zu folgenden Ergebnissen:

- Leute mit scheinbar egoistischen Motiven (z.B. persönliche Entwicklung) scheinen länger engagiert zu sein als solche mit selbstlosen Motiven (z.B. Verpflichtung).
- Die Indikatoren der Helferdisposition haben keinen Einfluss auf die Dauer der Mitarbeit und es besteht keine Verbindung zu Einstellungsänderungen.
- Zwischen Helferdisposition und Zufriedenheit sowie zwischen Helferdisposition und Integration besteht ein positiver Zusammenhang.
- Höhere soziale Unterstützung im Umfeld ist in der Regel mit kürzerem Engagement verbunden – unter Umständen deshalb, weil das außerhalb der Organisation bestehende Netz von Freunden es erleichtert zu gehen.

- Die globale Motivation beeinflusst direkt und signifikant Dauer und wahrgenommene Einstellungsänderungen.
- Keine Verbindung bestand zwischen Integration und Dauer sowie zwischen Integration und Einstellungsänderung. Die Motivation ist nicht verbunden mit Zufriedenheit und Integration.

Nach Penner und Finkelstein (1998, S. 525) kommt dem Volunteer Process Model eine große Bedeutung zu. Um sowohl die Initialentscheidung als auch die Tätigkeit über längere Zeit erklären zu können, benötige es jedoch ein weiteres Modell: Das Role Identity Model (Stryker, 1980, zitiert nach Penner & Finkelstein, 1998, S. 526). Anders als im Volunteer Process Model spielen hier dispositionelle Faktoren keine Rolle, sondern vielmehr strukturelle. Es wird davon ausgegangen, dass bei fortgesetzter Arbeit in einer Organisation die Bindung an sie zunimmt und damit auch die Aktivitäten zugunsten der Organisation. Erhöhte Bindung und fortgesetzte Aktivität werden begleitet von Veränderungen des Selbstkonzeptes, die Rolle als Ehrenamtlicher wird Teil der persönlichen Identität.

In ihrer ebenfalls im AIDS-Bereich durchgeführten Langzeitstudie berücksichtigten Penner und Finkelstein (1998, S. 525 f.) beide Modelle und wollten unter anderem untersuchen, ob Persönlichkeitscharakteristika das Verhalten direkt beeinflussen. Sie kamen zu folgenden Ergebnissen (S. 528 ff.): Dauer korrelierte unerwarteterweise nicht mit der Bindung an die Organisation, aber wie bei Omoto und Snyder (1995) mit Zufriedenheit. Während Omoto und Snyder jedoch einen Zusammenhang zwischen Dauer und der globalen Motivation feststellen konnten, korrelierte hier nur das "altruistische" Motiv "Werte" signifikant mit Dauer, ferner ergab die Studie eine signifikante Korrelation zwischen prosozialer Persönlichkeit und Dauer. Schließlich schien die Rollenidentität eine wichtige Rolle im langfristigen Ehrenamt zu spielen.

Die in diesem Kapitel dargestellten Ergebnisse führen zu folgenden Schlussfolgerungen, die im Rahmen meiner Untersuchung (siehe Kapitel 6) eine wesentliche Rolle spielen:

1. Es bestehen große individuelle Unterschiede in den Motivlagen Ehrenamtlicher.
2. Eine grobe Trennung kann jedoch zwischen eher ich-bezogenen und eher altruistischen Motiven vorgenommen werden.

3. Auf Basis ähnlicher Motivlagen können verschiedene Typen von Ehrenamtlichen unterschieden werden, wobei sich deren Gültigkeitsbereich auf die vorliegende Untersuchung beschränkt.
4. Auch die Motive ein und derselben Person können sich mit der Dauer des Engagements verändern, d.h., es bestehen auch intraindividuelle Unterschiede.
5. Verschiedene Organisationen scheinen in Abhängigkeit von den Tätigkeitsbereichen, die sie anbieten, verschiedene Motive anzusprechen.
6. Bestimmte Bereiche scheinen mit größeren Tabus verbunden zu sein als andere (z.B. AIDS-Bereich).
7. Die Dauer des Engagements scheint von einer Reihe von Faktoren abzuhängen, z.B. vom Umfeld des Ehrenamtlichen.

Was Punkt 2 betrifft, so meinen manche Autoren seit kurzem eine Zunahme eher ich-bezogener Motive beobachten zu können und betrachten dies als ein Anzeichen eines generellen Wandels des Ehrenamtes.

4.4.4 Das „neue“ Ehrenamt

Die Gründe ehrenamtlicher Tätigkeiten sind nie statisch, sondern unterliegen einem Wandel, "sie sind eingebettet in gesellschaftliches Sozialverhalten und verbunden mit den je individuellen Motiven, Erwartungen und sozialen Erfahrungen der Beteiligten" (Marquard, Runde & Westphal, 1993, S. 21). Dass seit einiger Zeit von einer „neuen Ehrenamtlichkeit“ (z.B. Somay, 1998, S. 19 ff.; Wischeropp, 1998, S. 64) oder von einem "Strukturwandel" des Ehrenamtes (z.B. Olk, 1990, S. 251; Behrer, 2000) gesprochen wird, erscheint daher nicht verwunderlich.

Das „traditionelle Ehrenamt“ wird eher mit der Arbeit von Laien gleichgesetzt, die aufgrund von Alltagserfahrungen handeln (Bendele, 1992, S. 72). Es gilt als altruistisch motiviert und besonders religiösen Werten verschrieben. Pflichterfüllung und Opferbereitschaft spielen darin eine zentrale Rolle (Brunner-Kranzmayr, 1996, S. 71 f.). Als qualifiziert gilt in diesem Ehrenamt jeder, der den Willen besitzt zu helfen (Bendele, 1992, S. 79).

Dieser "klassische Typus" des Ehrenamtlichen scheint zurückzugehen (Evers, 1988, S. 157, vgl. Süßmuth, .o. J.). Altruistische Motive, z.B. religiöser Natur, verschwinden demnach zwar nicht, spielen aber vermutlich eine geringere Rolle und treten gemeinsam

mit ich-bezogenen Motiven auf, Freiwilligkeit, Autonomie, persönlicher Nutzen⁸⁶, eigene Interessen, Selbstverwirklichung, Selbstbestimmung, Gratifikationen und Anerkennung werden bedeutender (Evers, 1988, S. 159; Süßmuth, o. J.). Die „neuen“ Ehrenamtlichen wollen nicht Ersatz für Professionelle sein (Pankoke & Pankoke-Schenk, 1986, S. 52), sie wissen um den Wert ihrer Arbeit und ziehen eine starke Trennlinie zwischen Arbeit und Ausgaben. Kostenersatz und Aufwandsentschädigungen werden daher bedeutender (Wischeropp, 1998, S. 66), ebenso Aus- und Weiterbildung (Kramer, 1988, S. 153).

Das alte Bild des Helfers scheint somit langsam von einem neuen Selbstverständnis abgelöst zu werden (Marquard et al., 1993, S. 23; Olk, 1990, S. 251). Dies bedeutet nicht, dass die Bereitschaft zum Ehrenamt an sich verloren geht, sondern dass sich die Erwartungen und Ansprüche an die Tätigkeit ändern – und damit auch die Bereitschaft, sich unter bestimmten Bedingungen zu engagieren (Brunner-Kranzmayr, 1996, S. 74).

Darüber hinaus werden auch Veränderungen hinsichtlich der Ausbildung sowie des beruflichen Hintergrundes beobachtet. Hier wird eine Tendenz zu höher qualifizierten Ehrenamtlichen angenommen (Bendele, 1992, S. 79; Wischeropp, 1998, S. 66).

Obwohl die Ergebnisse mancher Studien einen Strukturwandel nahe legen, konnte seine Existenz nicht durchgängig nachgewiesen werden. Während z.B. Pfabigan (1993, S. 38) ein Ergebnis seiner Untersuchung – nämlich dass zumindest für die Wiener Bewährungshelfer Religion unwichtig ist – als Anzeichen eines solchen Strukturwandels interpretiert, gelangte Hirtenlehner (1998, S. 21 ff.) zu völlig anderen Resultaten:

1. Es konnte keine Ablösung der Laienhelfer durch qualifizierte Personen beobachtet werden. Was den Ausbildungshintergrund betrifft, war dementsprechend kein Strukturwandel sichtbar.
2. In beruflicher Hinsicht war ebenso kein Wandel feststellbar, die Freiwilligen kamen nicht unbedingt aus einschlägigen Berufen.⁸⁷
3. Altruistische Beweggründe überwogen gegenüber ich-bezogenen. Auch hier konnte daher kein Strukturwandel beobachtet werden. Allerdings zeigte sich im Vergleich von neu eingestiegenen und "älteren" Bewährungshelfern ein Trend in diese Richtung: Religiöse Motive verlieren in der „neuen Generation“ an Bedeutung, karrierebezogene

⁸⁶ Darunter fällt z.B. auch der Nutzen für die berufliche Laufbahn (Evers, 1988, S. 158 f.; Wischeropp, 1998, S. 65).

⁸⁷ Der Beruf wurde nicht als unmittelbare Folge der Ausbildung gesehen, sondern als eigenständiger Bereich behandelt.

und den außerberuflichen eigenen Nutzen betreffende werden wichtiger. Hirtenlehner (1998, S. 27) folgerte daraus, dass zwar eine Veränderung einzelner Motivdimensionen, jedoch keine „Umkehrung der Motivstruktur“ stattfindet.

Die Frage, ob man tatsächlich von einem „Strukturwandel“ sprechen kann, erscheint mir zweitrangig. Ich gehe davon aus, dass die Motive Freiwilliger niemals statisch sind, sondern sich laufend verändern – und zwar sowohl intraindividuell, als auch in der Gruppe der Ehrenamtlichen generell. Wenngleich es daher wichtig erscheint, nicht von einem bestimmten, über mehrere Jahre hinweg gültigen Bild Ehrenamtlicher auszugehen – bzw. von einem über Jahre hinweg gültigen Frauenbild –, so gibt es dennoch einige Aspekte, die künftig Berücksichtigung finden sollten.

4. 5 Resultierende Forderungen für die Zukunft

Wie bereits erwähnt wurde, sind viele Menschen prinzipiell zur Übernahme eines Ehrenamtes bereit, setzen diese Bereitschaft aber immer weniger in die Tat um (Süssmuth o. J.; Wischeropp, 1998, S. 64). Ausgehend von der Annahme, dass das Ehrenamt wünschenswert ist, sind daher neue Konzepte für die Gewinnung Freiwilliger vonnöten.

Als Vorbild für Veränderungen wird häufig der angelsächsische Raum genannt. Dort sind viele Organisationen in Dachorganisationen zusammengeschlossen, welche die einzelnen Initiativen unterstützen, ihre Eigenständigkeit aber nicht gefährden. Teilweise bestehen auch erfolgreiche Kooperationen mit der öffentlichen Hand.⁸⁸ Das Klima für verschiedenste private Initiativen ist sehr positiv (Badelt, 1979, S. 23 ff., 55 ff.). Ehrenamtliches Engagement gehört zum Verhaltenskodex, Bewerber an z.B. Hochschulen und in Unternehmen werden auch hinsichtlich ihres sozialen Engagements beurteilt (Fink, 1990, S. 57; Kramer, 1988, S. 151). Auch Freiwilligenbörsen, die Interessierte beraten und an Organisationen vermitteln, sind hier weit verbreitet (Kramer, 1988, S. 149).

⁸⁸ In Österreich existierende Beispiele einer solchen Zusammenarbeit sind die Bewährungshilfe, Familienberatungsstellen, Fürsorge etc. (Badelt, 1979, S. 122 ff.).

Eine Übertragung ausländischer Modelle ist aufgrund völlig anderer gesellschaftlicher Bedingungen nicht möglich (Mutz, 1999, S. 197f), dennoch könnten daraus ev. Anregungen für eine in unserer Gesellschaft praktikable Gestaltung des Ehrenamtes abgeleitet werden (Badelt, 1979, S. 133 f.). Neue Konzepte setzen unter anderem an folgenden Punkten an:

1. Ehrenamtliche Tätigkeiten müssen den Bedürfnissen der Freiwilligen, vor allem auch ich-bezogenen Motiven gerecht werden (Kramer, 1988, S. 153). Allein die Tatsache, für eine „gute Sache“ zu arbeiten, kann kaum (dauerhaft) motivieren. Die Möglichkeit, eigene Bedürfnisse darin zu befriedigen, erhöht hingegen die Wahrscheinlichkeit der Gewinnung sowie des längerfristigen Engagements (Burkart, Wörsdörfer & Bierhoff, 1994, S. 11).
2. Institutionen, die Ehrenamtliche gewinnen wollen, müssen auch Veränderungen der Rahmenbedingungen in Kauf nehmen. Wichtig sind diesbezüglich z.B. die Einbeziehung in Organisationsfragen sowie Versicherung (Pfabigan, 1993, S. 99, 102). Die Bedingungen, unter denen Ehrenamtliche arbeiten, sind oftmals zu starr (Schöpp-Schilling, 1988, S. 109). Organisationen müssen der Tatsache, dass Freiwillige nicht „verplant“ werden wollen, Rechenschaft tragen (Wischeropp, 1998, S. 65), d.h., auch größere Freiräume gewähren (Schöpp-Schilling, 1988, S. 109).
3. Förderung der Bereitschaft durch (finanzielle) Anreize wie Kostenersatz, Aufwandsentschädigung, Anrechnung für die Pension, Steuerbegünstigungen, Freifahrt (Fink, 1988, S. 20; Kramer, 1988, S. 152; Pfabigan, 1993, S. 102; Wischeropp, 1998, S. 66).
4. Förderung des Prestiges ehrenamtlicher Tätigkeiten (Fink, 1988, S. 20; Wischeropp, 1998, S. 66). Freiwilliges Engagement sollte auch als Kriterium bei der Vergabe von Arbeitsplätzen berücksichtigt werden („Alles umsonst?“ Broschüre der Katholischen Frauenbewegung, 2001).⁸⁹ Dieser Punkt muss meines Erachtens mit einer Abkehr von der geschlechterspezifischen Arbeits- und Aufgaben-Verteilung und den damit

⁸⁹ Ende der 90er plante das Bundesministerium für Umwelt, Jugend und Familie eine entsprechende Initiative. Zeugnisse, die belegen, welche Qualifikationen erworben wurden und wofür besondere Eignung besteht, sollten ausgestellt werden. Diese sollten als Bewertungskriterium bei der Personalauswahl herangezogen werden können (Vortrag von Fr. Dr. Eveline Hönigsperger im Rahmen der Informationsveranstaltung „Blickpunkt Freiwilligenarbeit“ vom 23.11.99). Meines Erachtens muss jedoch die Frage gestellt werden, ob dieses Vorhaben das Ehrenamt tatsächlich zu fördern geeignet ist oder ob es nicht im Gegenteil genau den Zwang erzeugt, auf dem auch Khol' s Modell der Bürgerarbeit basiert.

verbundenen Rollenbildern einher gehen. Es darf z.B. nicht weiterhin als selbstverständlich gelten, dass Frauen ihre kranken Angehörigen pflegen – genauso wie es nicht selbstverständlich ist, dass „Frau-Sein“ automatisch mit geringerem Lohn für die selbe Leistung verbunden ist. Solange sich nichts daran ändert, dass für Frauen anderes gilt als für Männer, wird das Ehrenamt das bleiben, was es ist – auch wenn man den Menschen sagt, wie wichtig und wertvoll ihre Arbeit ist. Prestige hat sehr viel mit den gängigen Werten einer Gesellschaft zu tun. Diese lassen sich kaum durch Worte allein verändern.

5. Viele Interessierte wissen zu wenig über Bereiche, in denen ein Ehrenamt möglich und gefragt ist (Schöpp-Schilling, 1988, S. 110). Die Einrichtung von Freiwilligenbörsen wäre daher sehr sinnvoll (z.B. Fink, 1988, S. 19; Kramer, 1988, S. 152; Süßmuth, o. J.). Vor etwa einem Jahr wurde in Wien eine solche Börse gegründet.⁹⁰ Sie erhielt Startförderung vom Bundesministerium für Umwelt, Jugend und Familie, die Unterstützung durch die Gemeinde wurde jedoch vorausgesetzt. Mittels Internet-Datenbank wurde die nötige Infrastruktur geschaffen. Organisationen können mittels sog. „Nachfrageprofilen“ Interessierte ansprechen und genauere Informationen über Tätigkeit und Voraussetzungen bieten, gleichzeitig können potenzielle Ehrenamtliche in sog. „AnbieterInnenprofilen“ ihre speziellen Qualifikationen und Interessen präsentieren und damit Organisationen ansprechen („Blickpunkt Freiwilligenarbeit“, Informationsveranstaltung am 23.11.1999).
6. Qualitätssicherung durch Aus- und Weiterbildung sowie Supervision (z.B. Broschüre „Alles umsonst?“, 2001; Pfabigan, 1993, S. 103 ff.). Da kleinere Initiativen damit unter Umständen überfordert wären, sollten Qualifizierungsangebote nach Kramer (1988, S. 153) von zentralen Einrichtungen übernommen werden.
7. Die Aufgaben sollten den Qualifikationen der Ehrenamtlichen entsprechen und eine Identifikation ermöglichen (Wischeropp, 1998, S. 65). Ihre Tätigkeitsbereiche sollten klar definiert sein und sich nicht mit jenen der Hauptamtlichen überschneiden (Süßmuth, o. J.).
8. Sichtbarmachung durch Medien (Broschüre „Alles umsonst?“, 2001).

⁹⁰ Sie entwickelte sich als Initiative der Aktionsgemeinschaft „Bürgerbüro für Jung und Alt“, die sich wiederum aus der Vernetzung dreier Organisationen ergab. Es sind dies der Verein "Aus erster Hand" (dazu gehört das Projekt „Wissensbörse“), das Nachbarschaftszentrum 6 des Wiener Hilfswerks sowie der "Grätzpunkt-Rosa Jochmann" („Blickpunkt Freiwilligenarbeit“, Informationsveranstaltung am 23.11.1999).

9. Förderung des Gefühls der Mitverantwortlichkeit für die Umgebung (Badelt, 1979, S. 137; Schöpp-Schilling, 1988, S. 114) sowie Einübung der Hilfsbereitschaft, z.B. in Schulen (Fink, 1988, S. 18; 1990, S. 59). Auch dieser Punkt birgt jedoch die Gefahr, das Ehrenamt zur Pflicht zu erklären.

Gefordert sind nach Ansicht mehrere Autoren nicht nur die Organisationen, sondern vor allem auch der Staat. Er dürfe sich nicht auf private Hilfe verlassen, sondern müsse sie durch spezielle Regelungen ermöglichen sowie ihre positivere Besetzung erwirken (Kramer, 1988, S. 151; vgl. Badelt, zitiert in der Tageszeitung "Die Presse" unter dem Titel „Gratisarbeit ist Milliarden wert“, 2001, März 03, S. 21).

Ein Schritt in Richtung Sichtbarmachung und Aufwertung ehrenamtlicher Tätigkeiten erfolgte im Mai 2000 durch den Start des EU-Projektes „JUGEND“. Es soll bis Ende 2002 laufen und ist das Resultat eines 1998 vom Europäischen Parlament gestarteten Pilotprojektes, des „Europäischen Freiwilligendienstes“ oder EFD. („Europäischer Freiwilligendienst“. Verfügbar unter <http://www.aha.or.at/tipps/arbeit/efd/inst.html>). Das Projekt soll Jugendlichen zwischen 18 und 25 Jahren die Möglichkeit bieten, 6 bis 12 Monate an einem Projekt in einem anderen Land teilzunehmen, wobei mindestens eines der zwei beteiligten Länder EU-Mitgliedsland sein muss. Ziele des Projektes sind die „Förderung der Jugendpartizipation zum Aufbau Europas, Stärkung des Solidaritätsgedankens, Förderung der Kreativität und Unternehmungsgeistes der Jugendlichen und Förderung der transnationalen Zusammenarbeit“ („EU-Programm Jugend“. Verfügbar unter http://www.bmsg.gv.at/bmsg/relaunch/jugend/content/eu_programm/eu_programm.htm).

Die Projekte der (nicht-staatlichen und nicht gewinnorientierten) Organisationen umfassen z.B. die Bereiche Kinder-, Jugendlichenarbeit, Arbeit mit Randgruppen, Umweltschutz, Förderung von Toleranz, Abbau von Rassismus etc. Beteiligt sind der Jugendliche, eine entsendende sowie eine aufnehmende Organisation. Jede aufnehmende Organisation hat dem Jugendlichen einen Betreuer zur Verfügung zu stellen („Europäischer Freiwilligendienst“. Verfügbar unter <http://www.aha.or.at/tipps/arbeit/efd/inst.html>). Die Jugendlichen, deren Arbeit keinesfalls professionelle Arbeit ersetzen soll, erhalten Unterkunft, Verpflegung und Taschengeld sowie nach Abschluss des Projektes ein Zeugnis über die erworbenen Fähigkeiten. Die Kosten der Projekte werden nur etwa zur Hälfte durch EU-Zuschüsse abgedeckt, die weitere Finanzierung wird von den

Partnerorganisationen übernommen („Europäischer Freiwilligendienst“. Verfügbar unter <http://www.tirol.gv.at/juff/content/europaeischerfreiwilligendienst.html>).

In jedem Land gibt es eine zuständige Nationalagentur. In Österreich ist dies „Euro Tech Management“. Sie ist für die Anbahnung von Projekten, für Information, Beratung und die Verwaltung von Fördergeldern verantwortlich. Die Entscheidung über Förderungen fällt in der Regel ein Kuratorium des BM für soziale Sicherheit und Generationen, in speziellen Fällen die Europäische Kommission („EU-Programm Jugend“. Verfügbar unter http://www.bmsg.gv.at/bmsg/relaunch/jugend/content/eu_programm/eu_programm.htm).

Projekte wie dieses mögen eine positive Entwicklung ankündigen, erlauben aber nicht den Schluss, dass sich zugleich das gesellschaftliche Bild der Ehrenamtlichen verändert hat. Dazu kann es vermutlich erst mit einem „Wertewandel“ kommen – der sich zuallererst in einer Veränderung der Aufgabenteilung zwischen den Geschlechtern ausdrücken muss. Die Erhebung des Ehrenamtes zur Chance im „Kampf gegen die Arbeitslosigkeit“ bringt wenig, solange sich die Wertigkeit und damit die geschlechterspezifische „Färbung“ verschiedener Tätigkeiten nicht ändert.

5. ZUSAMMENFASSUNG UND OFFENE FRAGEN

Aus den vorangegangenen Kapiteln ergeben sich einige für die Untersuchung der Hintergründe ehrenamtlicher Tätigkeiten wichtige Aspekte. Manche davon sind meiner Ansicht nach in bisherigen Studien relativ wenig beachtet worden.

Es wurde aufgezeigt, welche große Rolle die Erwerbstätigkeit im Leben der Menschen einnimmt – nicht nur aufgrund der Notwendigkeit, den Lebensunterhalt zu verdienen, sondern auch wegen den nicht-materiellen Funktionen und der Bedeutung, die wir mit ihr verbinden. Die Identität eines Menschen scheint sich weit gehend danach zu bestimmen, ob und was er arbeitet und wie weit er davon seinen Lebensunterhalt bestreiten kann. Wie Jahoda (1983, S. 102 f.) betont, gibt es prinzipiell auch andere Institutionen, die dieselben Funktionen übernehmen könnten. Da es im Bereich der Erwerbsarbeit zu Veränderungen kommt, die teils mit großer Verunsicherung einhergehen, scheint man gegenwärtig auf der Suche nach solchen alternativen Institutionen zu sein.

Das Ehrenamt mag hier durchaus in Frage kommen, ich bezweifle jedoch, dass es zum heutigen Zeitpunkt eine wirkliche Abkehr von der Konzentration auf die Erwerbstätigkeit bewirken kann bzw. deren Folge darstellt. Die Tatsache, dass ein „Normalarbeitsplatz“ heute nicht mehr die Regel ist, heißt nicht, dass es den Menschen auch egal ist, ihn nicht mehr zu besitzen. Es reicht daher wohl nicht aus, die Chancen des Ehrenamtes oder einer pluralen Gesellschaft aufzuzeigen, denn eine Gesellschaft verabschiedet sich nicht von heute auf morgen von einem Wertesystem. Es ist noch immer so, dass Menschen unter dem Verlust ihres Arbeitsplatzes leiden. Es hilft ihnen kaum, wenn man ihnen das Szenario einer Gesellschaft mit anderen Werten präsentiert, denn in ihrem Umfeld und im Alltag erleben sie ja, was es heißt, arbeitslos zu sein. Wie im Kapitel 2.4.3.2 gezeigt wurde, muss es vermutlich erst zu einem tatsächlichem Wertewandel, zu einer Entkoppelung von Erwerbsarbeit und Status bzw. Identität, kommen (Beck, 1999, S. 64; Hastedt, 1998, S. 134). Gegenwärtig ist das, glaube ich, nicht der Fall. Wenngleich sich Erwerbsarbeit tatsächlich verändert, hat sich damit nicht auch schon ihr Wert verändert.

Wie z. B. im Kapitel 2.2 gesehen werden konnte, sind Bedeutungen ein und desselben Begriffes (hier des Arbeitsbegriffes) sehr unterschiedlich. Diese Bedeutungen sind mit Werten verknüpft und ich glaube nicht, dass sich das Individuum in einem Raum bewegt, der von den jeweiligen gesellschaftlichen Bedingungen abgeschottet ist.

Ebenso, wie sich der Stellenwert der Erwerbsarbeit nicht von heute auf morgen ändern wird, werden ehrenamtlich Tätige nicht plötzlich mehr Anerkennung spüren. Dass ehrenamtliche Arbeit gegenwärtig ein Stück ihrer Unsichtbarkeit verliert, mag eine Veränderung ankündigen. Befristete Projekte oder „zeitlich begrenzte Anerkennung“ (z. B. Jahr des Ehrenamtes) allein werden aber kaum einen Wertewandel herbeiführen. Solange Erwerbsarbeit (noch) in diesem Ausmaß dominiert – und zwar zumindest in den Köpfen – ist das Ehrenamt ein widersprüchliches Phänomen, auch wenn es theoretisch wesentliche Identität stiftende Funktionen erfüllen könnte. Unter Berücksichtigung des gesellschaftlichen Kontextes erscheint es keineswegs selbstverständlich, dass Menschen Zeit und Kraft für freiwillige unbezahlte Tätigkeiten aufbringen.

Diese Überlegungen verdeutlichen, dass das Ehrenamt nicht nur als Tätigkeit verstanden werden darf, für die sich ein Individuum entscheidet. Darüber hinaus muss es auch in einem größeren gesellschaftlichen Kontext gesehen werden. Wenn der Mensch gleichzeitig individuelles und gesellschaftliches Wesen ist (B. Volmerg, 1988, S. 66; siehe auch Kapitel 2.2.2), ist anzunehmen, dass er nicht fernab der gesellschaftlichen Bedingungen lebt. Vielmehr wird er innerhalb dieser agieren und z.B sein Denken und Handeln von ihnen beeinflusst sein. Eine Untersuchung des Ehrenamtes sollte sich daher einerseits mit den individuellen Hintergründen, andererseits aber auch mit dem gesellschaftlichen Kontext, in welchem die Tätigkeit ausgeführt wird, befassen. Eine große Rolle spielt dabei (in meiner Untersuchung) jedoch die Sichtweise des Individuums. Es ist die Frage zu stellen, wie die Person selbst den gesellschaftlichen Stellenwert des Ehrenamtes bzw. die gesellschaftliche Meinung wahrnimmt, ob diese ihre persönliche Arbeit beeinflusst, bzw. wie weit sie ihre eigene Tätigkeit überhaupt in einem breiteren gesellschaftlichen und politischen Rahmen sieht. Meiner Ansicht nach wird man dem Phänomen Ehrenamt erst dann vollständig gerecht, wenn man sowohl die individuelle als auch die gesellschaftliche Seite betrachtet. Ich gehe davon aus, dass diese beiden Seiten zu einander in Abhängigkeit stehen.

Die Frage, weshalb Menschen ehrenamtlich arbeiten, sollte somit durch den Zusatz ergänzt werden, unter welchen wahrgenommenen gesellschaftlichen Bedingungen sie das tun bzw. ob diese Arbeit in einem größeren gesellschaftlichen Kontext gesehen wird. Diese Frage wurde meines Erachtens bisher zu wenig beachtet bzw. kaum explizit

erwähnt.⁹¹ Auf rein individueller Ebene könnte man annehmen, dass das Ehrenamt ähnliche Identität stiftende Funktionen wie die Erwerbsarbeit besitzen kann, dass es also lediglich eine andere Form der Arbeit mit einer etwas anderen Position auf dem Kontinuum zwischen Arbeit und Spiel einnimmt (von Rotz, 1994, S. 67 ff.; siehe auch Kapitel 2.3.2.2). Unter gleichzeitiger Berücksichtigung der gesellschaftlichen Ebene stellt sich jedoch die Frage, warum diese Menschen ehrenamtlich tätig werden, obwohl sie in der gegebenen gesellschaftlichen Situation daraus wenig Anerkennung und Status beziehen, und solche Tätigkeiten keineswegs so selbstverständlich sind.

Dies ist meines Erachtens genau jener Aspekt, der es erforderlich macht, eine Brücke zwischen individuell bedeutsamem und gesellschaftlich relevantem Ehrenamt bzw. zwischen Forschung und organisations- oder gesellschaftspolitischen Gegebenheiten zu schlagen. Obwohl eine klare Trennung der verschiedenen Seiten nicht sinnvoll bzw. überhaupt nicht möglich ist, scheint diese oftmals vorgenommen zu werden und genau jene Probleme zu provozieren, die im Kapitel 4.3.3 beschrieben wurden.

So viel auch vom Ehrenamt geschwärmt werden mag, solange es nicht tatsächlich einen Stellenwert hat, der über „befristete Wertschätzung“ hinausgeht, erscheint es seltsam, dass Personen sich dazu bereit erklären. Das Ehrenamt darf nicht gelobter Einsatz Einzelner sein, gerade indem man es „in den Himmel lobt“, wird es zum Außergewöhnlichen. Die Forderung, dass alle BürgerInnen ehrenamtlich tätig werden sollten, erscheint mir daher als nicht sehr viel positiver als die Belächelung oder Ignorierung dieser Tätigkeiten. Meiner Ansicht nach deutet sie vielmehr ebenso auf eine Geringschätzung der erbrachten Leistungen hin.

Wenn das Ehrenamt gesellschaftlich relevant ist, muss es ermöglicht, nicht gefordert werden. Es kann durchaus als „privates Interesse“ gesehen werden, sollte aber gleichzeitig die Bedeutung erlangen, die es verdient. Eine Gesellschaft, die sich zu einem gewissen Teil darauf verlässt, dass es Ehrenamtliche gibt, muss meines Erachtens auch entsprechende Strukturen schaffen (vgl. Fink, 1988, S. 18; siehe auch Kapitel 4.3.3). Es ist daher meiner Ansicht nach unumgänglich, die Motive und Wünsche der ehrenamtlich Tätigen zu erfragen (und die Ergebnisse nicht als Konstante zu verstehen), denn wer

⁹¹ Einige Untersuchungen beziehen den gesellschaftlichen Aspekt insofern ein, als sie bei der Abklärung der Motive z. B. danach fragen, ob sich die Person persönlich für Veränderungen in einer als ungerecht erlebten Gesellschaft einsetzen möchte. Ein weiteres Eingehen auf gesellschaftliche Umstände fehlt jedoch häufig und stellt daher einen wichtigen Punkt meiner Untersuchung dar.

könnte besser wissen als sie, was sie aus ihrer Arbeit beziehen möchten und was die Fortsetzung ihres Engagements bewirkt.

Kapitel 2.4 verdeutlicht, dass es falsch wäre, die Erwerbsarbeit schlicht als Notwendigkeit zu sehen und sie daher für „selbstverständlich“ und nicht „erklärungsbedürftig“ zu halten. Die Frage nach Motivationsprozessen stellt sich demnach bei jeder Art von Tätigkeit, handelt es sich doch nie um ein „zufälliges Verhalten“, sondern immer um etwas, das die Person gegenüber Alternativen verteidigen muss (siehe Kapitel 3.3). Genau dieses Verteidigen scheint jedoch angesichts des gesellschaftlichen Kontextes bei ehrenamtlichen Tätigkeiten eine besondere Rolle zu spielen. Die Person muss ihr Vorhaben hier unter Umständen tatsächlich gegenüber einer Umwelt, die ihre Entscheidung nicht für selbstverständlich hält oder nicht versteht, verteidigen. Dies wirft zum einen die Frage nach individuellen Motiven und zum anderen die Frage nach dem jeweiligen Umfeld auf.

Der Hintergrund der befragten Personen wurde meiner Ansicht nach bisher relativ wenig berücksichtigt. In vielen Untersuchungen werden zwar Daten über Ausbildung, Beruf, Familienstand, Religion usw. erhoben, weiteren Angaben zur Person und ihrem lebensgeschichtlichen Hintergrund, die wichtige Anhaltspunkte für die Interpretation der Ergebnisse liefern könnten, wird aber sehr wenig bis gar kein Platz eingeräumt. Dazu gehören meines Erachtens unter anderem Informationen über Life events, die Kindheit, Beziehungen im engeren Umfeld, Ziele usw.

Was die Motive betrifft, so darf ehrenamtliches Engagement nicht einfach als Ausdruck von Selbstlosigkeit oder „Altruismus“ verstanden werden – genauso wenig, wie der Erwerbsarbeit ein „Arbeitsmotiv“ zugrunde liegt. Motive sind, wie gesehen werden konnte, interindividuell sehr vielfältig (und teilweise unbewusst) und treten häufig als Motivbündel auf, das altruistische und egoistische Motive in unterschiedlicher Gewichtung umfassen und sich im Laufe der Zeit verändern kann. Das Ehrenamt darf nicht schlicht als (andauernde) Reaktion auf einen Reiz verstanden werden (S-R-Formel), dazwischen finden immer wieder Bewertungen statt.

Erwartungen, Werte und Attributionen sind eine Seite, die im Ehrenamt eine Rolle spielt. Obwohl sie allein keinen ausreichenden Erklärungswert besitzen, sondern lediglich die erste Stufe eines Prozesses darstellen, ist es sicherlich von Bedeutung, was sich der Mensch vom Engagement erwartet bzw. welchen Wert er dem beimisst. Was

Attributionen betrifft, so ist die Frage interessant, welche Fähigkeiten der Betreffende zu haben glaubt, die er in eine bestimmte Tätigkeit einbringen kann bzw. die es ihm erlauben, in einer bestimmten Organisation tätig zu sein. Es wird zwar oft so dargestellt, als brauche man für das Ehrenamt lediglich guten Willen – wozu vermutlich Organisationen beitragen, die dies als einziges Kriterium für die Eignung als EhrenamtlicheR sehen. Ich gehe jedoch davon aus, dass sich – um mit Meyer (1987, S. 73; vgl. Kapitel 3.3.2.4) zu sprechen – Handeln auch aus der Wahrnehmung der eigenen Fähigkeiten ergibt. Eine Person wird handeln, wenn sie glaubt, die Fähigkeit dazu zu besitzen, hingegen kaum mit der Erwartung zu versagen eine Organisation aufsuchen.

Ich gehe weiters davon aus, dass Informationen zu Konsistenz, Konsensus und Distinktheit (Meyer, 1987, S. 74 ff.; siehe auch Kapitel 3.3.2.4) auch im Ehrenamt von Bedeutung sind. Das heißt, dass diese Informationen unabhängig davon, ob sie richtig und verfügbar sind

1. die Erfolgs- und Misserfolgserwartungen vermutlich bereits *vor* einer Aktivität beeinflussen
2. in Wahlsituationen bestimmen, welcher Kurs eingeschlagen oder welcher Schwierigkeitsgrad gewählt wird
3. *während* der Handlung den Grad und die Dauer der Anstrengung beeinflussen und
4. *nachdem* eine Aufgabe beendet ist, die Bewertung und Attribution des Ergebnisses sowie die emotionalen Reaktionen darauf bestimmen (Meyer, 1987, S. 74 ff.)

Kognitionen spielen somit zweifelsfrei eine Rolle. Aber wie gesehen werden konnte, sind sie allein nicht in der Lage, Impulse zu setzen. Erst volitionspsychologische Prozesse können eine tatsächliche Umsetzung in Handlung bewerkstelligen (Schmalt, 1986, S. 77; siehe auch Kapitel 3.3.2.5).

Damit es tatsächlich zur Aufnahme eines Ehrenamtes kommt, muss das „Abwägen“ irgendwann ein Ende haben und die Person sich der Realisierung zuwenden. Es gibt vermutlich viele Menschen, die eine freiwillige Tätigkeit irgendwann einmal in Betracht gezogen haben, wo der Prozess jedoch zusammengebrochen ist, bevor der tatsächliche Schritt erfolgt wäre. Jemand, der tatsächlich ehrenamtlich tätig wird, muss sich quasi einem „Plan“ verschrieben haben (vgl. Kuhl, 1987, S. 282). Das Ziel muss also eine Art Verpflichtung werden, an die sich die Person bindet (Schmalt, 1986, S. 95). Um das Ziel tatsächlich zu erreichen, müssen andere Prozesse ablaufen. Handlungskontrolle, die

gleichmäßige Verteilung der Aufmerksamkeit und die Abschirmung von Ablenkungen sind dabei von großer Bedeutung (siehe Kapitel 3.3.2.5). Aus dieser Perspektive stellt die Bekleidung eines Ehrenamtes einen sehr großen Aufwand dar. Es muss also etwas geben, das dem Betreffenden so viel wert ist, dass es den Aufwand rechtfertigt – und sei es, dass es ihm Befriedigung gibt, wenn es anderen Menschen besser geht, er helfen konnte.

Einmal etwas zu tun, heißt jedoch nicht gleichzeitig, es weiter zu tun. Es muss vielmehr immer wieder eine Neubewertung stattfinden und erst im Zusammenwirken mit Willenshandlungen kann es zu Fortsetzung des Engagements kommen. Motive werden von mir niemals als Konstante aufgefasst, sondern vielmehr als Momentaufnahme. Daher sollte einerseits danach gefragt werden, was zur Aufnahme der Tätigkeit bewegte, und andererseits, welche Beweggründe in der aktuellen Situation bestehen.⁹² Spannend ist in diesem Zusammenhang auch die Frage, ob es im Verlauf des Engagements Momente gab, in denen der Ehrenamtliche seinen Einsatz aufgeben wollte, und wenn ja, was dabei Ausschlag gebend war. Ferner verdeutlichen diese motivationspsychologischen Überlegungen das Gewicht des gesellschaftlichen Kontextes in der Untersuchung ehrenamtlicher Arbeit. Man könnte annehmen, dass die Wahrnehmung einer eher schlechten gesellschaftlichen Bewertung bzw. der Eindruck, dass unbezahlte Tätigkeiten „unüblich“ sind, möglicherweise dahin wirkt, dass sich eine Person nicht (weiter) betätigt.

Die vorangegangenen Überlegungen ermöglichen es meiner Ansicht nach, den angeblichen „Strukturwandel“ des Ehrenamtes (siehe Kapitel 4.4.4) aus einem anderen Blickwinkel zu betrachten. Das „neue Ehrenamt“ impliziert die Existenz eines Ehrenamtes, das mit dem bisher bekannten Ehrenamt sehr wenig zu tun hat, und bekommt dadurch ein Gewicht, das erstaunlich erscheint.

Zu einem gewissen Grad geht die beobachtete Entwicklung sicherlich auf veränderte Motivlagen zurück, denn wie z.B. im Kapitel 4.4.3 gesehen werden konnte, sind Motive niemals statisch. Neben Veränderungen der individuellen Motive ist auch ein genereller Trend zur Veränderungen in den Motivlagen denkbar. Die Erhebung dieser zum alleinigen „Motor“ einer Entwicklung birgt jedoch meiner Ansicht nach eine wesentliche Gefahr: Sie schließt die Möglichkeit aus, dass diese Motive auch im bisher bekannten Ehrenamt eine

⁹² Damit vertrete ich eine ähnliche Sichtweise wie Penner und Finkelstein (1998, S. 525 ff.), die zur Erklärung der Initialentscheidung bzw. des längerdauernden Engagements zwei verschiedene Modelle heranziehen (siehe Kapitel 4.4.3)

Rolle gespielt haben. Dass Ehrenamtliche heute vermehrt egoistische Motive angeben, heißt nicht automatisch, dass bisher altruistische Motive vorherrschend waren. Da Motive nicht beobachtbar sind und man sich daher auf Angaben der Person verlassen muss (siehe Kapitel 3.1), ist auch die Wahrscheinlichkeit groß, dass Angaben erfolgen, die nach Auffassung des Befragten in Einklang mit den gegebenen sozialen Normen stehen (soziale Erwünschtheit). Der beobachtete Trend hin zu eher egoistischen Motiven im Ehrenamt könnte daher auch darauf zurückzuführen sein, dass diese Motive heute „erlaubter“ sind und Menschen daher auch eher bereit sind, sie anzugeben.

Mit der Annahme eines „neuen Ehrenamtes“ wird u.U. die Sicht auf einen Prozess verstellt, der angesichts der Widersprüchlichkeit des Phänomens Ehrenamt nachvollziehbar erscheint. Da ehrenamtliche Tätigkeiten große gesellschaftliche Bedeutung besitzen, diese aber ignoriert wird, erscheint es mir als selbstverständlich, wenn Ehrenamtliche irgendwann beginnen, Anforderungen an die Tätigkeit zu stellen (besonders, wenn diese auch „erlaubter“ sind). Es kann auf die Dauer nicht gut gehen, wenn man die Arbeit von Menschen kostenlos in Anspruch nimmt, diese aber nach außen hin unsichtbar ist und nicht (durch andere als materielle Gratifikationen) entlohnt wird.

Neben dem gesellschaftlichen Kontext und dem engeren Umfeld des Ehrenamtlichen sollte meines Erachtens ein weiterer Rahmen, in dem die Tätigkeit stattfindet, beachtet werden: Es erscheint mir wichtig, Informationen über die Organisation, innerhalb der sich die Person betätigt, einzubeziehen – und zwar bei der Untersuchung sowohl der Initialentscheidung als auch des längerfristigen Engagements. Zu diesem Schluss komme ich aufgrund der im Kapitel 4.4.3 dargestellten Untersuchungen von Burkart, Wörsdörfer und Bierhoff (1994) sowie Penner und Finkelstein (1998): Nach Burkart et al. (1994, S. 11) sprechen verschiedene Organisationen unterschiedliche Motive an. Penner und Finkelstein (1998, S. 525 f.) wiederum vermuteten, dass diesen Organisationen bzw. der Bindung an sie eine wesentliche Bedeutung im längerfristigen Engagement zukommt, d.h., dass hier (im Gegensatz zur Initialentscheidung, die wesentlich auf dispositionelle Faktoren zurückzuführen sei) strukturelle Eigenschaften eine wesentliche Rolle spielen.

Für meine Untersuchung, die das Ehrenamt von der individuellen und der gesellschaftlichen Seite her erforschen soll (die ich nicht für trennbar halte), ergeben sich für mich zusammenfassend folgende Fragen:

- Welchen persönlichen Lebenshintergrund hat der/die Befragte? Diese Informationen erlauben meines Erachtens während der Durchführung die gezieltere Erhebung weiterer Informationen und sind im Auswertungsprozess wichtig für die Einschätzung von Aussagen der Person.
- Sind diese Menschen generell engagierter? Engagieren sie sich innerhalb der Organisation in mehreren Bereichen oder in weiteren Organisationen? Sind sie generell „hilfsbereiter“?
- Wie gehen sie selbst mit Hilfe um – einerseits als im Umfeld Unterstützung anbietende, aber auch als Hilfe empfangende Person?
- Welche Position nimmt das Ehrenamt im Lebenszusammenhang ein? Wie sehr ist es Bestandteil der Identität?
- Warum entschieden sich die Menschen für ein Ehrenamt?
- Warum wurde gerade diese Organisation ausgewählt? Welche Erwartungen waren damit verbunden?
- Welche Fähigkeiten glaubten sie zu besitzen, die sie gerade für diese Tätigkeit eignen würde? Was wollten sie dort einbringen?
- Hatten sie „Hürden“ wie z. B. ein Auswahlverfahren in Kauf zu nehmen? Wenn ja, wie wurde dies erlebt?
- Warum erhalten sie das Engagement aufrecht? Woraufhin ist die Arbeit ausgerichtet? Was beziehen sie daraus? Vereinfachende Erklärungen, wie z. B. dass alle ehrenamtlich Tätigen selbstlos oder über die bestehende Gesellschaft verärgert seien, halte ich für unzulässig.
- Die Frage nach Motiven, die Menschen zur Ausübung einer ehrenamtlichen Tätigkeit bewegen, muss jedoch wie oben erwähnt mittels eines Zusatzes ergänzt werden zur Frage, warum sich Menschen in einem bestimmten gesellschaftlichen Kontext engagieren. Dies erscheint umso wichtiger, wenn man wie Worchel (1998, S. 54 ff.; siehe Kapitel 2.4.1) annehmen sollte, dass westeuropäische Kulturen eher

individualistisch geprägt sind und die persönliche Identität stärker betonen, als dies in anderen Kulturen der Fall ist. Die Grundfrage sollte dabei aber sein, wie die Ehrenamtlichen selbst die gesellschaftliche Bedeutung wahrnehmen. Ich halte diesen breiten Rahmen hier für wichtig, da nicht notwendigerweise davon ausgegangen werden kann, dass sich die Ehrenamtlichen mit der gesellschaftspolitischen Relevanz ihrer Arbeit befassen. Dies sollte auch im Leitfaden beachtet werden. Innerhalb dieses Punktes ergeben sich somit folgende Fragen:

- Wie ordnen die Ehrenamtlichen ihr Engagement in einem größeren gesellschaftlichen Rahmen ein?
 - Reflektieren sie diesen gesellschaftlichen Kontext überhaupt, findet also neben der persönlichen Betätigung auch eine Auseinandersetzung mit dieser Situation statt? Bleibt der wahrgenommene Wirkungsbereich auf die „Dyade“ KlientIn-AnbieterIn beschränkt oder werden weiter reichende Wirkungen gesehen?
 - Welche gesellschaftliche Bedeutung messen sie selbst ihrer Arbeit bei bzw. welche Bedeutung wird der Tätigkeit ihrer Ansicht nach von der Gesellschaft beigemessen, welche Beachtung wird ihr ihrer Ansicht nach geschenkt?
 - Wie sehr integrieren die Individuen den wahrgenommenen gesellschaftlichen Stellenwert in die Sichtweise ihrer eigenen Tätigkeit? Definieren sie die Tätigkeit auch als gesellschaftlich und politisch relevante Leistung?
 - Sprechen sie von sich aus gesellschaftliche/politische Themen an?
 - Besteht ein Zusammenhang zwischen dem Engagement selbst und der wahrgenommenen gesellschaftlichen Situation? Ist diese wahrgenommene gesellschaftliche Situation an der Entscheidung beteiligt, eine Tätigkeit aufzunehmen, weiter zu führen oder zu beenden, oder veranlasst sie sogar dazu?
- Gab es im Laufe der Zeit jemals Überlegungen, die unbezahlte Arbeit zu beenden? Wenn ja, was war dafür verantwortlich?
 - Was erhalten die Personen aus ihrer Tätigkeit? Mit welchen Gratifikationen ist die Arbeit verbunden, woher kommen sie (oder sollten sie nach Ansicht der Person kommen)? Wichtig ist hier auch, welche Bedeutung den Gratifikationen beigemessen wird und wie offen jemand damit umgeht. Ich nehme an, dass ehrenamtliche Tätigkeiten nicht ausgeführt würden, wenn damit nicht stets irgend eine Art von Gratifikation verbunden wäre. Die Aussage, dass man für seine Arbeit nichts bekomme, ist daher vermutlich darauf zurückzuführen, dass der oder dem Befragten

die Gratifikationen selbst nicht bewusst sind oder sie/er sie aus irgendeinem Grund nicht angeben möchte.

- Welche Bedeutung hat die Organisation, innerhalb der die Tätigkeit ausgeführt wird? Spielt sie für die Person eine Rolle für die Fortsetzung des Engagements oder stellt sie lediglich den die Tätigkeit „ermöglichenden Rahmen“ dar?

EMPIRIETEIL

6. DER UNTERSUCHUNGSPLAN

Der dieser Studie zugrunde liegende Forschungsansatz ist die Fallstudie⁹³. Die Erhebung der Daten erfolgte mittels halbstrukturiertem Interview. Dazu wurde ein (halbstandardisierter) Leitfaden entwickelt. Die auf Tonband festgehaltenen Interviews wurden in einem ersten Schritt transkribiert, die Aussagen schließlich organisiert. Die Auswertung fand in drei Schritten statt. Die erste Stufe entspricht im Wesentlichen der „inhaltliche Strukturierung“, wie sie von Mayring (1985, S. 197 ff.; 1996, S. 94 ff.) beschrieben wurde. Sie erfolgt am Einzelfall und dient der Strukturierung und Fokussierung des Materials (M. Bock, 1990, S. 63; 1992, S. 99). Ein tabellarischer Überblick über die (abstrahierten) Interviewinhalte stellte den zweiten Schritt dar. Schließlich erfolgte eine auf Schwerpunkte bezogene, generalisierende Interpretation (interindividueller Vergleich). Ziel ist die Gewinnung allgemeinerer Aussagen, die gleichzeitig für mehrere Personen zutreffen und daher eine Typenbildung erlauben. Die „Originalität“ der Einzelinterviews soll dabei jedoch erhalten bleiben (siehe Lamnek, 1993a, S. 197). Das konkrete Vorgehen wird in den folgenden Kapiteln dargestellt.

6.1 Problemdefinition und Zielsetzung der Studie

Die vorliegende qualitative Studie setzt es sich zum Ziel, anhand dreier Organisationen (Caritas, Buddy-Verein, Rotes Kreuz) folgende Schwerpunkte zu klären:

1. Auf einer am konkreten Individuum ansetzenden Ebene soll geklärt werden, welche individuellen Faktoren (biographische, demographische Merkmale, Motive, erlebte Gratifikationen) im längerfristigen formellen Ehrenamt zum Tragen kommen, welche Charakteristika das Ehrenamt als konkrete Tätigkeit im individuellen Lebenszusammenhang formen, was aus ihr bezogen wird und welche Bedeutung der Organisation zukommt, innerhalb der die Tätigkeit ausgeführt wird.

⁹³ Der Begriff „Fallstudie“ darf jedoch nicht missverstanden werden. Zwar soll der Einzelfall auch in der Interpretation Berücksichtigung finden, letztlich wird jedoch auch ein Vergleich der Daten angestrebt.

2. Andererseits soll erforscht werden, wie die Position des Ehrenamtes generell in einem breiteren, gesellschaftlichen Kontext wahrgenommen wird.
3. Aussagen über die Art der Beziehung zwischen den beiden Ebenen (der individuellen und der gesellschaftlichen) sollen abgeleitet werden. Die Frage ist nicht nur, warum Menschen sich längerfristig engagieren. Es geht auch darum, unter welchen wahrgenommenen gesellschaftlichen Bedingungen sie dies tun und ob bzw. wie sich der wahrgenommene gesellschaftliche Stellenwert im individuellen Engagement niederschlägt oder umgekehrt.

Als forschungsleitende Fragen lassen sich formulieren:

- Wer sind diese Personen, durch welche spezifischen (demographischen und biographischen) Merkmale sind sie gekennzeichnet?
- Welche Merkmale trägt das Ehrenamt als individuelle Tätigkeit im Lebenszusammenhang des Befragten?
- Welchen Rolle kommt der Organisation, innerhalb der die Tätigkeit ausgeführt wird, zu?
- Was bewegt die Person zur Fortführung des Engagements?
- Welche Gratifikationen sind mit der Tätigkeit verbunden und welche Bedeutung wird ihnen beigemessen?
- Nimmt der Befragte das Ehrenamt auch als globaleres gesellschaftliches Phänomen fernab der spezifischen eigenen Tätigkeit wahr? Wenn ja, wodurch ist dieses Ehrenamt im gesellschaftlichen Zusammenhang seiner Ansicht nach charakterisiert?
- Welche Arten der Beziehung zwischen individuell ausgeführtem Ehrenamt und wahrgenommener gesellschaftlicher Position des Ehrenamtes generell lassen sich ableiten?

Dabei soll einerseits dem Individuum besondere Beachtung geschenkt werden, andererseits aber auch (durch Abstraktion einzelner Fälle) ein Vergleich ermöglicht werden.

Die Relevanz des untersuchten Themas lässt sich folgendermaßen begründen:

Wie Leithäuser (1988, S. 81) betont, kann das Individuum nicht ohne Einbeziehung gesellschaftlicher Einflüsse studiert werden (genauso wenig, wie die Gesellschaft als bloße Umwelt untersucht werden darf). Gesellschaft und Individuum sind also nicht voneinander trennbar. Gerade das Ehrenamt muss unter Berücksichtigung gesellschaftlicher Einflüsse erforscht werden, denn erst durch diesen gesellschaftlichen Hintergrund ergibt sich die Frage, weshalb Menschen ehrenamtlich tätig sind. In einer (fiktiven) Gesellschaft, in der ehrenamtliche Tätigkeiten selbstverständlich sind, so sehr zum Alltag gehören bzw. vorausgesetzt werden wie z.B. die Erwerbsarbeit, wäre die Sinnhaftigkeit dieser Frage zweifelhaft. Es kann zwar nicht davon ausgegangen werden, dass sich die Person tatsächlich mit der weiter reichenden Bedeutung ihrer Tätigkeit beschäftigt, dennoch ist sie ein Mitglied der Gesellschaft und formt diese daher mit, ebenso, wie sie von der Gesellschaft geformt wird.

Dass diese gesellschaftlichen Faktoren häufig vernachlässigt werden, zeigt sich meiner Ansicht nach z.B. darin, dass Klagen über die nachlassende Bereitschaft zum Ehrenamt zunehmen, das Problem aber häufig auf zunehmenden Egoismus oder Individualismus reduziert wird. Dies erscheint sehr kurzfristig, denn angesichts der Tatsache, dass ehrenamtliche Tätigkeiten gesellschaftlich relevante Leistungen erbringen, aber in der Öffentlichkeit wenig sichtbar sind bzw. wertgeschätzt werden, sollte man fragen, ob es nicht hemmende gesellschaftliche Faktoren gibt, die einer Veränderung bedürfen. Die Studie könnte daher ev. auch Anregungen für praktische Veränderungen bieten.

Mein Interesse für das Ehrenamt als einerseits persönliche Entscheidung und andererseits gesellschaftlich relevante Leistung ist mitunter auf meine eigene jahrelange ehrenamtliche Tätigkeit im Buddy-Verein zurückzuführen. Mit zunehmender Dauer dieser Arbeit gelangte ich zu dem Eindruck, dass das Ehrenamt ein widersprüchliches Phänomen darstellt, da es zwar wichtige Leistungen erbringt, diese aber kaum wertgeschätzt und gefördert werden. Dies zeigte sich z.B. darin, dass sich das Interesse an der Arbeit des Buddy-Vereins häufig auf den Welt-AIDS-Tag beschränkte und keinerlei öffentliche Subventionen gewährt wurden, was umso widersprüchlicher erscheint, als die Arbeit des Vereins stets befürwortet wurde. In einer Gesellschaft, die sich des Wertes ehrenamtlich erbrachter Leistungen tatsächlich bewusst ist, erschiene es mir logisch, diese öffentlich anzuerkennen und staatlich zu fördern.

Die vorliegende Untersuchung beschränkt sich auf längerfristiges formelles Ehrenamt im sozialen und Gesundheitsbereich. Dies lässt sich wie folgt begründen:

1. Das Kapitel 3.3.2.5 verdeutlicht, dass die Entscheidung zum Ehrenamt von der Fortsetzung einer bereits ausgeübten Tätigkeit zu unterscheiden ist. Die Frage, warum die Person ihr Engagement beibehält, erscheint mir für die Praxis von größerer Bedeutung, da man danach trachtet, Menschen längerfristig für ein Ehrenamt zu gewinnen, gleichzeitig solch ein längerfristiges Engagement angesichts fehlender offensichtlicher Vorteile erstaunlich erscheint. Ferner gehe ich davon aus, dass längerfristig Tätige über einen reicheren Erfahrungsschatz verfügen.
2. Zweifelsfrei werden im informellen Ehrenamt ebenso relevante Leistungen erbracht, aber in der Regel besteht hier schon eine Beziehung zwischen Helfer und Empfänger, woraus sich u.U. ein Gefühl der Verpflichtung ergibt. Das formelle Ehrenamt hingegen bestimmt sich durch Hilfe für fremde Menschen und wird von Menschen freiwillig, aus eigenem Antrieb gewählt (Omoto & Snyder, 1995, S. 672).
3. Die Beschränkung auf das soziale Ehrenamt erfolgte, da gerade dieses mit wenig Gratifikationen verbunden zu sein scheint.

Die dargestellten übergeordneten Fragen münden in eine Reihe von detaillierteren Einzelfragen, welche die Basis des Interview-Leitfadens (siehe Anhang 1) darstellen:

1. Fragen zum lebensgeschichtlichen Hintergrund der befragten Person
 - a) Wie alt ist sie?
 - b) Wie lässt sich ihre Herkunftsfamilie charakterisieren?
 - c) Wie erlebte sie ihre Kindheit?
 - d) Über welche Ausbildung verfügt sie?
 - e) Welchen Beruf übt sie gegenwärtig aus?
 - f) Ist die Person verheiratet bzw. lebt sie in einer Partnerschaft und hat sie Kinder?
 - g) Engagiert sich die Person noch in weiteren Bereichen?
 - h) Wie wird das Engagement von Freunden oder Bekannten aufgenommen?
 - i) Wie wird im Freundes-/Bekanntenkreis mit Problemen umgegangen?
 - j) Ist die Person gläubig oder religiös?
 - k) Gab es im Leben der Person einschneidende Erlebnisse?

I) Welche Ziele, Wünsche hat die Person für die Zukunft?

Der Hintergrund der befragten Personen wurde meiner Ansicht nach bisher relativ wenig berücksichtigt. Diese Informationen sind jedoch in zweierlei Hinsicht von Bedeutung: Sie erlauben während der Durchführung die gezieltere Erhebung weiterer Informationen, indem sie das Kennenlernen des Befragten und damit ein Eingehen auf seine Person ermöglichen. Im Auswertungsprozess stellen diese Informationen erstens eine wichtige Basis für die Einschätzung der Aussagen der Person dar und ermöglichen zweitens einen Vergleich mit anderen Personen. Es können auf diese Weise z.B. Erkenntnisse darüber gewonnen werden, ob diese Personen generell engagierter und hilfsbereiter sind (z.B. auch im Umfeld), wie sie selbst mit dem Empfangen von Hilfe umgehen oder ob es sich bei ihnen um eher gläubige Menschen handelt.

2. Fragen zur konkreten Tätigkeit in der Organisation,

a) was die Aufnahme der Tätigkeit betrifft:

Wann entschied sich die Person zu dieser Tätigkeit?

Wie kam es dazu?

Wurden bestimmte Aspekte dieser Tätigkeit als interessant erlebt?

Musste sich die Person einem Auswahlverfahren unterziehen und wenn ja, wie wurde es erlebt?

Glaubt die Person, Fähigkeiten zu besitzen, die für diese Tätigkeit von Vorteil oder nötig sind, und wenn ja, welche?

Diese Fragen sollen zum einen die nähere Bestimmung jener Faktoren erlauben, die an der Entscheidung zu einer ehrenamtlichen Tätigkeit bzw. an deren tatsächlicher Umsetzung in die Praxis beteiligt sind (Interessen, ev. Einflüsse des Umfelds, Organisation etc.).⁹⁴ Außerdem soll geklärt werden, wie ev. vorhandene Erschwernisse (wie z.B. ein Auswahlverfahren) erlebt werden. Die Frage nach besonderen Fähigkeiten soll klären, was die Person ihrer eigenen Ansicht nach für diese Tätigkeit eignet, was sie

⁹⁴ Bei Aussagen über Motive, die an der Initialentscheidung beteiligt waren, muss jedoch im Auge behalten werden, dass es sich um die gegenwärtige Sicht der Person handelt. Fragen zur Gegenwart sind i. A. zuverlässiger als solche, die sich auf Vergangenes (oder Zukünftiges) beziehen (Fisseni, 1997, S. 251; Gutjahr, 1985, S. 34, 108 f.; Scheuch, 1973, S. 143 f.), wenngleich davon auszugehen ist, dass Ereignisse, die den Befragten persönlich betreffen, zuverlässiger erinnert werden als neutrale Sachverhalte (Fisseni, 1997, S. 251).

dort einbringen wollte. Die Wahrnehmung dieser Fähigkeiten seitens der Befragten kann jedoch nicht vorausgesetzt werden, daher richtet sich das Interesse dieser Frage auch darauf, welche Bedeutung sie solchen Fähigkeiten beimessen, d.h. inwiefern sie ihnen überhaupt als notwendig erscheinen, wie bewusst sie sich dieser Fähigkeiten sind bzw. wie offen sie damit umgehen.

- b) was die spezifischen Merkmale der Tätigkeit selbst betrifft, wie sie von der Person wahrgenommen werden:

Wie gestaltet sich die Tätigkeit, welche Erfahrungen werden darin gemacht?

Setzt sich die Person in der Tätigkeit bestimmte Ziele oder Aufgaben?

Welche Aspekte der Arbeit werden als positiv erlebt?

Was „bremst“ eher?

Gab es Überlegungen aufzuhören und wenn ja, worauf begründeten sie sich? Was hielt die Person dann doch davon ab?

Welchen Stellenwert misst die Person der Organisation bei? In welchem Verhältnis steht sie zu anderen Mitarbeitern bzw. der Organisation insgesamt?

Diese Fragen zielen auf eine nähere Charakterisierung der konkreten Tätigkeit ab. Das Erkenntnisinteresse richtet sich jedoch weniger auf die konkreten Tätigkeitsinhalte. Vielmehr geht es um bestimmte Aspekte der individuellen Tätigkeit im speziellen Bereich, z.B. Aufgaben oder Ziele, die sich die Person setzt, als positiv bzw. hemmend erlebte Aspekte oder solche, die sogar zu Überlegungen führen, die Tätigkeit aufzugeben. Aussagen zu diesem Fragenbereich sollen auch klären, welchen Stellenwert die Tätigkeit im Lebenszusammenhang der Person hat. Die Frage, welche Bedeutung die Organisation besitzt (siehe dazu auch Burkart et al., 1994, S. 11, Penner & Finkelstein, 1998, S. 525 f.), soll klären, wie wichtig der Person Treffen und Kontakte zu anderen Ehrenamtlichen sind, wie sehr sie sich mit der Organisation identifiziert, welchen Stellenwert sie ihr beimisst (z.B. nur vermittelnde Stelle) und welche Merkmale ihr zugeschrieben werden.

3. Fragen zu Motiven und Gratifikationen

- a) Welche Motive bewegen die Person dazu, ihr Engagement weiterzuführen, d. h., was hält sie „bei der Stange“?

Ehrenamtliches Engagement darf nicht einfach als Ausdruck von Selbstlosigkeit oder „Altruismus“ verstanden werden. Motive sind, wie gesehen werden konnte, interindividuell sehr vielfältig (und teilweise unbewusst) und treten häufig als Motivbündel auf, das altruistische und egoistische Motive in unterschiedlicher Gewichtung umfasst und sich im Laufe der Zeit verändern kann. Einmal etwas zu tun, heißt nicht automatisch, es weiter zu tun. Es muss vielmehr immer wieder eine Neubewertung stattfinden und erst im Zusammenwirken mit Willenshandlungen kann es zur Fortsetzung des Engagements kommen. Es stellt sich die Frage, was den Personen so viel wert ist, dass sie das Engagement fortsetzen und gegenüber (scheinbar Gewinn bringenderen) Alternativen oder sogar der Umwelt „verteidigen“ (siehe Kapitel 3.3.2.5).

b) Bekommt die Person etwas als Gegenleistung für ihre Arbeit?

Von wem?

Wie wichtig ist ihr das?

Hier soll geklärt werden, was der Befragte für sein Engagement zurückzubekommen glaubt. Dies ist insofern von Bedeutung, als offensichtliche Gegenleistungen (z.B. finanzielle Entlohnung) fehlen, was besonders in einer Gesellschaft, in der Erwerbsarbeit eine so zentrale Stellung einnimmt, als „K.O.-Kriterium“ erscheint. Es ist daher zu fragen, ob es auch andere Arten von Gegenleistungen gibt, die zufrieden stellen können. Gleichzeitig ist davon auszugehen, dass diese Gratifikationen verschiedenen „Absendern“ zuzuschreiben sind und vom Befragten nicht gleich gewertet werden. Es soll daher auch geklärt werden, was die Person von wem zurückbekommt und wie wichtig ihr das jeweils ist. Ebenso von Bedeutung ist, wie sich die Person zum Ausmaß der erhaltenen Gratifikationen und deren Stellenwert insgesamt äußert. Ich nehme an, dass ehrenamtliche Tätigkeiten nicht ausgeführt würden, wenn damit nicht stets irgendeine Art von Gratifikation verbunden wäre. Die Aussage, dass man für seine Arbeit nichts bekomme, ist daher vermutlich darauf zurückzuführen, dass der oder dem Befragten die Gratifikationen selbst nicht bewusst sind oder sie/er sie aus irgend einem Grund nicht angeben möchte.

Die Frage nach Gratifikationen könnte als eng verwoben mit jenen nach Motiven bzw. deren (vorgestelltem) Ziel gesehen werden, dennoch kann sie nicht damit gleichgesetzt werden. Einerseits sagt das Motiv noch nichts über das Erreichen eines Zielzustandes aus, andererseits sagt die Menge dessen, was der Befragte als Gegenleistung für seine

Tätigkeit bekommt, noch nichts darüber aus, was genau er sich in welcher Quantität und von wem wünscht. Es ist z.B. vorstellbar, dass eine Person Anerkennung von der Organisation erhält und diese ihr auch wichtig ist. Dies kann aber nicht damit gleichgesetzt werden, dass die Person deshalb ehrenamtlich tätig wurde, weil sie sich wünschte, von einer Organisation anerkannt zu werden.

4. Zum gesellschaftlichen Stellenwert des Ehrenamtes

Welchen Stellenwert hat das Ehrenamt nach Ansicht des Befragten innerhalb der Gesellschaft?

Wie verhält es sich zu staatlichen Leistungen, professioneller Arbeit?

Wie wird das Ehrenamt in der Öffentlichkeit gesehen?

Wie wird das Wissen der Öffentlichkeit über dieses Thema beurteilt?

Sieht die Person bestimmte Tendenzen, die sich auf das Ehrenamt auswirken könnten?

Diese Fragen sollen an erster Stelle klären, ob sich der Befragte mit dem Ehrenamt als einem größeren gesellschaftlichen Phänomen, das viele Einzeltätigkeiten umfasst, auseinander gesetzt hat. Auch wenn das Ehrenamt nicht nur eine individuelle, sondern auch gesellschaftlich relevante Leistung darstellt und jeder Mensch nicht nur Individuum, sondern auch Gesellschaftsmitglied ist, kann nicht davon ausgegangen werden, dass sich jemand eine Meinung über den gesellschaftlichen Stellenwert seiner Arbeit gebildet hat. Um es dem Befragten zu ermöglichen, seine Sichtweise des Themas darzustellen, ohne konkretes Wissen vorauszusetzen (was ihn u. U. überfordern könnte), soll daher die erste Frage jedem Befragten im selben Wortlaut gestellt werden, während die weiteren Fragen als Sekundärfragen zu verstehen sind (siehe auch Kapitel 6.3.2).

Die Aussagen zu diesem Bereich geben Aufschluss darüber, ob der wahrgenommene Wirkungsbereich der Tätigkeit auf die „Dyade“ Klient-Helfer beschränkt bleibt oder ob auch weiter reichende Wirkungen gesehen werden, und wenn ja, welcher Art. Von Interesse ist jedoch auch, wie die Gesellschaft oder die Politik nach Meinung der Person mit diesem Ehrenamt umgeht.

Letztlich ist zu fragen, welche Zusammenhänge zwischen der konkreten ehrenamtlichen Tätigkeit und der wahrgenommenen gesellschaftlichen Situation, in der sie ausgeübt wird, bestehen. Es soll also geklärt werden, wie die beiden Sichtweisen interagieren, ob sich

die ev. wahrgenommene gesellschaftliche Situation im eigenen Engagement / deren Sichtweise niederschlägt bzw. ob die eigene Tätigkeit die Sichtweise des gesellschaftlichen Stellenwertes / der gesellschaftlichen Bewertung des Ehrenamtes bestimmt.

6.2 Die Strategie

Aufgrund der Zielsetzung der Studie ist ein qualitativer Forschungsansatz zu wählen. Es wurde davon ausgegangen, dass Personen dieselbe (gesellschaftliche) Situation unterschiedlich sehen. Menschen dürfen nicht als Objekte verstanden werden, sie sind „Erkenntnissubjekte“, die ihre Wirklichkeit konstituieren (Lamnek, 1993a, S. 19; vgl. M. Bock, 1992, S. 98), und es ist anzunehmen, dass diese Wirklichkeit das Denken und Handeln (z.B. im Rahmen der ehrenamtlichen Tätigkeit) beeinflusst.

Die Fallstudie ermöglicht den Zugang zu diesen subjektiven Wirklichkeiten. Sie respektiert die Individualität der einzelnen Person, anstatt sie zum ersetzbaren Fall zu machen (Lamnek, 1993b, S. 21 ff.). Sie ist nach Lamnek (1993b) „*elementarer Baustein einer jeden qualitativen Studie*“ (S. 17) und „dadurch charakterisiert, daß sie *ein einzelnes soziales Element als Untersuchungsobjekt und –einheit wählt*“ (Lamnek, 1993b, S. 5 f.). Sie sagt jedoch nichts darüber aus, wie das Material erhoben wird (ebenda, S. 7), denn es handelt sich nicht um eine konkrete Erhebungsmethode, sondern um einen Forschungsansatz oder „*approach*“ – also um die Art des Zugangs zum Thema (Lamnek, 1993b, S. 4 f.).

Die Perspektiven von Personen können nur explorativ, durch Induktion erschlossen werden.⁹⁵ Es werden daher keine Hypothesen formuliert, wie dies in quantitativen Untersuchungen der Fall ist, sondern Aussagen aus dem Material abgeleitet (M. Bock, 1990, S. 49; 1992, S. 91; Lamnek, 1993a, S. 16, 200; Mayring, 1996, S. 24; 1997, S. 18; Wittowski, 1994, S. 7).

Die Fallstudie darf jedoch nicht dahingehend missverstanden werden, dass man nicht daran interessiert sei, die Aussagen einzelner Personen zueinander in Beziehung zu

⁹⁵ Streng genommen handelt es sich jedoch um einen Prozess, in dem Induktion und Deduktion sich vermischen, denn der Forscher greift in der Interpretation auf eigene Erfahrungen und sein Wissen über den untersuchten Bereich zurück (M. Bock, 1990, S. 50).

setzen. Es wird letztlich ein Vergleich und darauf basierend die Herausarbeitung typischer Muster angestrebt (Lamnek, 1993 b, S. 17; vgl. Garz & Kraimer, 1991, S. 13). Das Abstraktionsniveau ist bei qualitativem Vorgehen jedoch relativ gering (Wittowski, 1994, S. 8).

6.3 Darstellung der Erhebungsmethode

6.3.1 Das halbstrukturierte Interview

Wie eine Person die Wirklichkeit sieht und was ihr Denken und Handeln bestimmt, kann nicht durch Beobachtung erschlossen werden. Man ist daher auf Auskünfte der Person angewiesen (vgl. Gutjahr, 1985, S. 102; Maindok, 1996, S. 10; Schütze, Meinefeld, Springer & Weymann, 1973, S. 433), also auf die Erhebung im Interview. Standardisierte Instrumente sind jedoch nicht geeignet (vgl. Girtler, 1984, S. 11). Wenn man an Merkmalen, dem Denken, Handeln und der Wirklichkeit des Individuums interessiert ist, wäre es kontraproduktiv, es in seinen Aussagen auf vorgegebene Antwortalternativen zu beschränken. Es bedarf also einer Interviewform, die ein individuelles Eingehen auf die Person und damit eine Vielfalt von Informationen erlaubt.

Vielfältige Informationen werden durch offene Fragen gewährleistet, die es dem Befragten ermöglichen, seine Antwort selbst zu formulieren. Gleichzeitig soll auf seine Äußerungen flexibel eingegangen werden können. Angestrebt wird jedoch auch Vergleichbarkeit. Sie wird durch aktives Nachfragen und das Ansprechen von Themen, die der Befragte nicht erwähnt hat, gewährleistet. Der Interviewer stützt sich dabei z. T. auf vorformulierte Fragen (Hartmann & Pollak, 1998, S. 19 f.; vgl. M. Bock, 1990, S. 54; Bureau of Applied Social Research, 1957, S. 143).

Die Interviewform, die diesem Anspruch nach Vielfalt und Vergleichbarkeit gerecht wird, ist das halbstrukturierte Interview.⁹⁶ Als Interviewervorlage dient der halbstandardisierte Leitfaden, der Primär- und Sekundärfragen enthält. Primärfragen sind vorformulierte Fragen, die jedem Befragten wörtlich und in vorgegebener Reihenfolge zu stellen sind, Sekundärfragen⁹⁷ werden teilweise nur in Stichwortform notiert und können im Interview je

⁹⁶ Aufenanger (1991, S. 39 f.) verwendet den Begriff „semi-strukturelles Interview“.

⁹⁷ Maccoby & Maccoby (1957, S. 45) bezeichnen sie als „fakultative Unterfragen“.

nach Bedarf gestellt werden (Wittowski, 1994, S. 11 ff.; vgl. Maccoby & Maccoby, 1957, S. 45).

Der Leitfaden ist somit durch die fehlende Standardisierung⁹⁸ des Wortlauts bei Sekundärfragen gekennzeichnet und enthält (mit wenigen Ausnahmen) nur offene Fragen.⁹⁹ Er gibt die Grobstruktur vor und verhindert damit ein zu weites Abschweifen vom Thema. Es bleibt jedoch genügend Flexibilität, um nicht vorgesehene Inhalte anzusprechen (Wittowski, 1994, S. 13 f.).

Der Entfaltungsspielraum des Befragten ist im halbstrukturierten Interview groß (Wittowski, 1994, S. 11). Die offenen Fragen erlauben es ihm, sich in eigenen Worten auszudrücken. Da sie alltäglichen Gesprächen nahe kommen, können sie den Kontakt und das Interesse fördern (Atteslander, 1995, S. 183).

Ein und derselbe Wortlaut kann für verschiedene Personen unterschiedliche Bedeutung haben. Eine Standardisierung des Wortlauts kann Missverständnisse nicht verhindern (Maccoby & Maccoby, 1957, S. 41). Ein Vorteil des halbstandardisierten Interviews besteht darin, dass solche Missverständnisse unmittelbar geklärt werden können (Atteslander, 1995, S. 183; vgl. Wittowski, 1994, S. 2).

Ein weiterer Vorteil der Interviewform besteht darin, dass sie es dem Forscher erlaubt, Informationen über Sichtweise, „Wissensstand“ und Gedankengang der konkreten Person einzubringen. Offene Fragen bedeuten dabei auch Offenheit gegenüber dem Phänomen, der Forscher kann völlig unerwartete, über seinen Kenntnisstand hinausgehende Informationen erhalten (Hartmann & Pollak, 1998, S. 17; vgl. Wittowski, 1994, S. 3).

Der Interviewer kann den Gedankengang des Befragten mitverfolgen oder erfragen und so erfahren, wie er zu einer bestimmten Annahme gelangt. Zu manchen Themen hat die befragte Person vielleicht keine bzw. keine „fertige“ Meinung, ich gehe jedoch davon aus, dass auch das „laute Denken“ wichtige Informationen liefern kann. Auch die Feststellung, dass sich der Befragte zu einer Frage nicht äußert oder zu keiner Meinung gelangt, stellt eine Information dar (vgl. Atteslander, 1995, S. 183). Was zählt, ist also nicht nur die

⁹⁸ In der Literatur werden die Begriffe „halbstrukturiert“ und „halbstandardisiert“ häufig synonym gebraucht. Der Begriff „Strukturierung“ bezieht sich jedoch auf die Interviewsituation, „Standardisierung“ hingegen auf das Instrument (Atteslander, 1995, S. 179 f.).

⁹⁹ Auch Fragen, die mit ja oder nein beantwortet werden, stellen geschlossene Fragen dar. Sie ergeben sich z.B. beim Nachfragen, d.h., wenn der Interviewer zusammenfasst und fragt, ob er die Aussagen des Befragten richtig verstanden hat (vgl. Friedrichs, 1982, S. 227).

Antwort, sondern auch, ob und wie die Person zu dieser Antwort gelangt – ohne durch vorgegebene Alternativen beeinflusst zu sein.

Bei vorgegebenen Antwortalternativen besteht die Gefahr der Suggestivwirkung (Atteslander, 1995, S. 183). Dadurch, dass sich die Person für eine Alternative entscheiden muss, können wichtige Informationen verloren gehen. Der Forscher erfährt nicht, warum eine bestimmte Antwort gewählt wurde. Es wäre einerseits möglich, dass die Person aus eigenen Überlegungen zur gewählten Antwort gelangt. Genauso gut könnte sie aber einfach eine Alternative wählen, um nicht zugeben zu müssen, dass sie sich mit dem Thema nicht beschäftigt hat. Eine weitere Möglichkeit wäre, dass die Person das, was sie sagen möchte, nicht unter den vorgegebenen Alternativen findet und daher eine nur halbwegs oder nicht für sie zutreffende Alternative wählt, weil sie dazu angehalten wird.

Die genannten Aspekte relativieren meiner Ansicht nach den Nachteil der offenen Fragen – nämlich dass sie höhere Anforderungen an die Befragten stellen. Sie verlangen Erinnern, geschlossene Fragen hingegen Wiedererkennen (Atteslander, 1995, S. 175, 183). Manche Autoren gehen davon aus, dass die Bevorzugung geschlossener bzw. offener Fragen schichtabhängig ist und es z.B. Angehörigen der Unterschicht leichter fällt, geschlossene Fragen zu beantworten (siehe z.B. Friedrichs, 1982, S. 208 f.).

6.3.2 Die Entwicklung des Leitfadens

6.3.2.1 Die Bedeutung des Leitfadens

Als Interviewervorlage für das halbstrukturierte Interview dient ein halbstandardisierter Leitfaden.¹⁰⁰ Er ermöglicht die „theoretische Vorstrukturierung“ des Materials (Hartmann & Pollak, 1998, S. 20; vgl. M. Bock, 1990, S. 55; 1992, S. 94). Jeder Komplex darin enthält Primär- und Sekundärfragen.¹⁰¹ Primärfragen sind solche, die jedem Befragten wörtlich und in vorgegebener Reihenfolge gestellt werden. Sekundärfragen hingegen werden nach

¹⁰⁰Friedrichs (1982, S. 209 f.) spricht vom „Fragenkatalog“.

¹⁰¹Die beiden Fragearten werden unterschiedlich bezeichnet. Friedrichs (1982, S. 227) spricht von „Schlüsselfragen“ vs. „Eventualfragen“. Das Bureau of Applied Social Research (1957, S. 143) bezeichnet letztere als „Ergänzungs- und Sondierungsfragen“.

Bedarf („fakultativ“) gestellt – je nachdem, wie umfassend die Primärfrage beantwortet wurde – und ad hoc formuliert. Sie können daher im Leitfaden auch in Stichwortform notiert werden (siehe z.B. Wittowski, 1994, S. 11 ff., 34). Durch die beiden Fragearten ist eine Grobstruktur gegeben. Ein weites Abschweifen wird verhindert, gleichzeitig bleibt aber auch genug Flexibilität, um nicht vorgesehene Inhalte anzusprechen (Wittowski, 1994, S. 13 f.). Damit ist ein Eingehen auf den jeweiligen Befragten und den jeweiligen Kontext möglich.

Die Flexibilität im Interview bedeutet jedoch nicht, dass dem Leitfaden eine geringe Bedeutung zukommt. Seine Erstellung unter Berücksichtigung aller zum Thema gehörenden Aspekte ist aus mehreren Gründen wichtig. Erstens hilft er dem Interviewer dabei, während der Befragung immer „im Hinterkopf“ zu behalten, was erforscht werden soll. Zweitens erleichtert er bei eventuellen Stockungen die Fortführung des Interviews, indem gezielte Fragen gestellt werden können. Drittens bestimmt der Leitfaden später die Zuordnung von Aussagen zu Themenkomplexen und im Weiteren die Auswertung, wird also zum „Auswertungsplan“ (M. Bock, 1990, S. 56; 1992, S. 95).

6.3.2.2 Formulierung von Fragen

Bei der Entwicklung des Leitfadens wurde induktiv vorgegangen. In einem Brainstorming wurden all jene Fragen notiert, die (aufgrund der theoretischen Beschäftigung) für die Untersuchung des Themas relevant erschienen.¹⁰² In formeller Hinsicht handelt es bei fast allen Fragen um offene Fragen¹⁰³, d.h., der Befragte sollte (in Übereinstimmung mit dem Forschungsinteresse und der darauf basierenden Wahl der Methode) seine Antworten frei formulieren können.¹⁰⁴ Geschlossene Fragen, die sich durch die Vorgabe von Antwortalternativen auszeichnen, sind im Leitfaden nur in geringer Anzahl und als Sekundärfragen vorgesehen. Es sind dies Fragen, die mit ja oder nein beantwortet werden (vgl. Fisseni, 1997, S. 229). Sie ergeben sich auch im Verlauf des Interviews,

¹⁰²Die im Leitfaden enthaltenen Motive (bzw. Motivgruppen) ergaben sich als Zusammenstellung von in der Literatur erwähnten Motiven, z.B. Burkart et al. (1994), Hegner (1985) Hirtenlehner (1998), Künkel (1978); Marquard et al. (1993), Omoto & Snyder (1995), Penner & Finkelstein (1998), Süßmuth (1986); Wischeropp (1998), Zweigenhaft et al. (1996).

¹⁰³Siehe dazu Fisseni (1997, S. 219 ff.); Friedrichs (1982, S. 197 ff.); Froschauer und Lueger (1992, S. 46 f.); Lamnek, 1993b, S. 58 f.); Maccoby und Maccoby (1957, S. 39 ff.); Scheuch (1973, S. 82); Wittowski (1994, S. 31 f.).

¹⁰⁴Offene Fragen sind u.a. deshalb angebracht, weil es um die Exploration eines Sachverhaltes und nicht um die Prüfung von Hypothesen geht (Scheuch, 1973, S. 86). Nach Lamnek (1993b, S. 59) laufen geschlossene Fragen der qualitativen Methodologie zuwider.

nämlich dann, wenn z.B. vorangehende Äußerungen des Befragten zusammengefasst werden und die Richtigkeit dieser Zusammenfassung erfragt wird.

Offene Fragen ermöglichen es, die subjektive Perspektive und Deutungen des Befragten offenzulegen (Mayring, 1996, S. 51; vgl. Friedrichs, 1982, S. 97 f.), Sie liefern ein vollständigeres Bild des Befragten und können zu überraschenden Einsichten führen (Scheuch, 1973, S. 84, vgl. Maccoby & Maccoby, 1957, S. 39 ff.). Missverständnisse können leichter erkannt werden. Nachteilig ist, dass diese Fragen hohe Anforderungen an den Befragten stellen (Scheuch, 1973, S. 84 f.). Geschlossene Fragen verlangen Wiedererkennen, offene Fragen hingegen sich an etwas zu erinnern. Wie Studien zeigen, kann mehr wiedererkannt als erinnert werden. Allerdings können geschlossene Fragen auch bewirken, dass eine Alternative gewählt wird, um nicht zugeben zu müssen, dass man „unwissend“ ist. Damit ergibt sich ein weiterer Vorteil offener Fragen: Die Wahrscheinlichkeit, dass Unwissenheit bzw. gut durchdachte Meinungen als solche erkennbar werden, ist größer (Maccoby & Maccoby, 1957, S. 50).

Allgemein wurden bei der Formulierung von (Primär-) Fragen folgende Regeln beachtet:

- 1) Kurze Fragen (Atteslander, 1995, S. 192 f., Maccoby & Maccoby, 1957, S. 47; Maindok, 1996, S. 90; Scheuch, 1973, S. 78)
- 2) Anpassung an „Alltagssprache“ (Scheuch, 1973, S. 78; Schütze et al., S. 434, vgl. Aschenbach, Billmann-Mahecha & Zitterbarth, 1985, S. 31 f.; Wittowski, 1994, S. 34)
- 3) Keine Fachbegriffe oder Fremdwörter (Atteslander, 1995, S. 192 f.; Fisseni, 1997, S. 223; Gutjahr, 1985, S. 58; Scheuch, 1973, S. 79). Werden sie dennoch verwendet, müssen sie erklärt werden (Wittowski, 1994, S. 30).
- 4) Keine komplizierter Satzbau (Fisseni, 1997, S. 223; Gutjahr, 1985, S. 58)
- 5) Indirekte Fragen¹⁰⁵ wurden vermieden, d.h. solche Fragen, die den interessierenden Sachverhalt nicht direkt ansprechen (siehe z.B. Gutjahr, 1985, S. 55).
- 6) Projektive Fragen wurden vermieden, d.h. solche Fragen, die sich auf eine dritte Person beziehen, wobei man jedoch annimmt, dass sich der Befragte mit ihr identifiziert und in der Folge über sich selbst spricht (Gutjahr, 1985, S. 55).
- 7) Vermeidung abstrakter Begriffe (Friedrichs, 1982, S. 195). Eine Ausnahme stellt hier die Eingangsfrage im Komplex 4 dar.¹⁰⁶ Sie wurde sehr global formuliert, um

¹⁰⁵Manche Autoren (z.B. Maccoby & Maccoby, 1957, S. 52 ff.) halten indirekte Fragen für angebracht, wenn es um Sachverhalte geht, von denen man annimmt, dass sie beim Befragten Widerstand erzeugen.

¹⁰⁶In der ursprünglichen Version war dies der Komplex 6. Die Zusammenfassung in 4 Themenkomplexe ergab sich nach der Testung des Leitfadens.

Erzählungen anzuregen, zu erfahren, was der Person als besonders wichtig erscheint bzw. ob sie sich überhaupt mit dem Thema beschäftigt hat.

- 8) Vermeidung suggestiver Formulierungen (Atteslander, 1995, S. 192 f.; Aufenanger, 1991, S. 44; Fisseni, 1997, S. 222 f., Friedrichs, 1982, S. 197 f., Gutjahr, 1985, S. 56 f.; Scheuch, 1973, S. 79 f.).
- 9) Keine hypothetische Formulierung wie „Was würden Sie tun, wenn?“ (Atteslander, 1995, S. 192 f.; Scheuch, 1973, S. 79)
- 10) Keine provokativen Fragen (Gutjahr, 1985, S. 60)
- 11) Nicht zwei Fragen in einer stellen (Atteslander, 1995, S. 192 f.; Fisseni, 1997, S. 224; Scheuch, 1973, S. 78; Wittowski, 1994, S. 34)
- 12) Keine doppelten Verneinungen (Atteslander, 1995, S. 192 f.; Fisseni, 1997, S. 224; Friedrichs, 1982, S. 205)
- 13) Keine Fragen, die das Gedächtnis überfordern (Scheuch, 1973, S. 79, 115). Komplexe Sachverhalte sollten in Einzelfragen zerlegt werden (Fisseni, 1997, S. 225).

6.3.2.3 Anordnung der Fragen bzw. Themenkomplexe

Die im Brainstorming notierten Fragen wurden anhand inhaltlicher Aspekte geordnet. Derart ergaben sich vorerst sechs Themenbereiche (Lebensgeschichtlicher Hintergrund, Umfeld und soziale Unterstützung, Umstände der Tätigkeitsaufnahme, Tätigkeit und Arbeitsumfeld, Motive und Gratifikationen, Ansichten zum Ehrenamt im gesellschaftlichen Kontext).

In einem weiteren Schritt wurden die Fragen, die einem Themenbereich zugeordnet wurden, in eine Reihenfolge gebracht¹⁰⁷, wobei Primär- und Sekundärfragen unterschieden wurden. Die Reihenfolge der Sekundärfragen kann zwar im Interview durchbrochen werden, eine Ordnung dient aber als Hilfestellung, z.B. dann, wenn der Befragte sich sehr wenig äußert und daher viele Sekundärfragen gestellt werden müssen. Dabei galt, dass die Reihenfolge logisch erscheinen sollte. Dies heißt z.B., dass Fragen, die verwandte Bereiche (z.B. Familienstand, Kinder) ansprechen, nacheinander gereiht wurden und nicht weit verstreut positioniert wurden. Bei Fragen, die sich auf einen zeitlichen Ablauf beziehen, sollte zuerst der am weitesten zurückliegende Zeitpunkt erfragt werden und sodann in der zeitlichen Abfolge weiter gegangen werden.

¹⁰⁷Scheuch (1973, S. 90) spricht diesbezüglich von „Mikroplanung“.

Berücksichtigt wurde dabei auch die Möglichkeit des „Ausstrahlungseffektes“ (Scheuch, 1973, S. 91), d.h., die Gefahr, dass eine Frage durch ihre Position auf die nächste „ausstrahlt“, also deren Beantwortung beeinflusst.

Im nächsten Schritt wurden die Themenkomplexe in eine Reihenfolge gebracht.¹⁰⁸ Analog zum „Ausstrahlungseffekt“ wurde hier die Gefahr des „Plazierungseffektes“ beachtet (Scheuch, 1973, S. 91). Der Themenkomplex „Lebensgeschichtlicher Hintergrund“ wurde an den Beginn gestellt. Dadurch soll der Einstieg ins Interview erleichtert bzw. der Aufbau einer Vertrauensbasis gefördert werden. Darüber hinaus wird auf diesem Wege ein „behutsames Sich-Einfühlen in die Lebenswelt der Befragten“ ermöglicht (M. Bock, 1990, S. 94 f.). Im weiteren Verlauf des Interviews kann daher konkreter auf die Person des Befragten eingegangen werden (M. Bock, 1990, S. 60 ff., 97 f.). Um dieses Sich-Einstellen auf die konkrete Person zu ermöglichen, darf sich die Art der erhobenen Daten jedoch nicht auf demographische Merkmale (Alter, Bildung, Beruf, Familienstand, Kinder) beschränken. Es müssen auch umfangreiche Daten zur Person und Biographie des Befragten (life events, Herkunftsfamilie etc.) erhoben werden.

Diese Daten sind aus zwei weiteren Gründen von Bedeutung:

1. In der Auswertung liefern sie für sich genommen wertvolle Erkenntnisse über die Person des Ehrenamtlichen.
2. Wenn man wie Heckmann (1992, S. 151) davon ausgeht, dass alle Aussagen als Teil der „Lebensäußerungen“ eines Individuums zu interpretieren sind, dann unterstützt die Kenntnis der Biographie des Befragten (und nicht nur seiner demographischen Merkmale) letztlich auch das Verständnis des vorliegenden Interviewtextes.

Vom ersten Komplex wurde zum sozialen Umfeld und von diesem zur Tätigkeit als ein Bestandteil im Leben des befragten Individuums übergeleitet. Am sinnvollsten erschien mir das Vorgehen entsprechend der zeitlichen Abfolge, d.h., erst die Umstände der Tätigkeitsaufnahme anzusprechen und dann dem Befragten die Möglichkeit zu geben, von der konkreten Tätigkeit zu erzählen. Diese beiden Bereiche wurden vorerst als getrennte Themenkomplexe behandelt.

Der Komplex „Motive und Gratifikationen“ wurde an die fünfte Stelle gereiht. Sie spielen in der Tätigkeit, die der Befragte gerade dargestellt hat, eine wesentliche Rolle und

¹⁰⁸Scheuch (1973, S. 90) spricht hier von Makroplanung.

schließen sich daher logisch daran an. Die Positionierung an dieser Stelle erscheint jedoch auch aus einem weiteren Grund günstig: Mit diesem Komplex sind alle Bereiche abgeschlossen, die sich auf die konkrete Person mit ihrer jeweiligen Tätigkeit beziehen. Da er im Komplex „Ansichten zum Ehrenamt im gesellschaftlichen Kontext“ eine andere Perspektive einnehmen muss, sollen im Anschluss nicht Bereiche folgen, die eine Rückkehr zur vorher eingenommenen Perspektive erfordern. D.h., dieser Komplex sollte am Schluss angesprochen werden¹⁰⁹, denn damit kann der Befragte nun gebeten werden, seine konkrete Tätigkeit gedanklich zu verlassen und sich dem Stellenwert des Ehrenamtes allgemein in der Gesellschaft zuzuwenden – ohne dass er diese Perspektive wieder ändern müsste.

6.3.2.4 Überleitungen

Da im Interview ein besprochenes Thema nie abrupt enden sollte, wurden im Leitfaden auch Vorschläge für Überleitungen zwischen zwei Themen formuliert. Übergänge zu Themen, die mit dem vorangegangenen Thema nicht verwandt sind oder einen Perspektivenwechsel des Befragten erfordern (z.B. Übergang von den Motiven zum gesellschaftlichen Stellenwert des Ehrenamtes), wurden so gestaltet, dass es dem Befragten möglich war, den Wechsel mit zu vollziehen (vgl. Maindok, 1996, S. 78; Wittowski, 1994, S. 35).

6.3.2.5 Intervieweinstieg

Für den Einstieg ins Interview wurden einleitende Sätze formuliert. Sie haben folgende Funktion (vgl. Hartmann & Pollak, 1998, S. 192 ff.):

- Der Zweck der Untersuchung soll erklärt werden (Gutjahr, 1985, S. 24).

¹⁰⁹Theoretisch wäre es auch möglich gewesen, diesen Komplex den Themenbereichen „Die ehrenamtliche Tätigkeit“ sowie „Motive und Gratifikationen“ voranzustellen. Ich nehme jedoch an, dass diese Reihung die Motivation des Befragten zur Mitarbeit beeinträchtigen kann. Es darf nicht davon ausgegangen werden, dass sich jeder Ehrenamtliche mit der weitreichenderen Bedeutung des Ehrenamtes beschäftigt bzw. sich darüber eine Meinung gebildet hat. Diesen Themenbereich gleich zu Beginn anzuschneiden, könnte daher beim Befragten den Eindruck erwecken, dass sein Wissen abgefragt wird oder er sich in einer „Prüfungssituation“ befindet, der er unter Umständen nicht gerecht wird. Es erscheint mir daher sinnvoller, den Befragten zuerst in seiner Rolle als „Experte“ anzusprechen, d.h., über jene Themen zu reden, die ihm aufgrund der eigenen Erfahrungen vertraut sind. Auf diesem Wege soll ihm vermittelt werden, dass er in der Lage ist, jene Informationen zu liefern, die für mich als Forscherin von großer Bedeutung sind.

- Dem Befragten soll vermittelt werden, dass es keine „richtigen“ oder „falschen“ Antworten gibt, sondern seine persönlichen Meinungen und Erfahrungen interessieren bzw. dass er in der Lage ist, sein Wissen zu vergrößern (Gutjahr, 1985, S. 24 ff.). Die Befürchtung, „ausgehört“ oder einer „Prüfung“ unterzogen zu werden, soll abgebaut werden (Gutjahr, 1985, S. 25). Dies soll vor allem dadurch ermöglicht werden, dass ich die Befragten als „Experten“, d.h. in ihrer Rolle als Ehrenamtliche anspreche (vgl. Gutjahr, 1985, S. 27).
- Nach Friedrichs (1982, S. 205 ff.) kann es passieren, dass Befragte wichtige Punkte nicht erwähnen, weil sie für selbstverständlich gehalten werden. Die Person sollte daher gebeten werden, auch das zu sagen, was ihr als selbstverständlich erscheint.
- Die Person ist über die Dauer und den Ablauf des Interviews zu informieren, d.h., es wird erklärt, dass einige Fragen vorbereitet wurden, es im Großen und Ganzen aber ein Gespräch werden soll.
- Das Einverständnis zur Aufnahme des Interviews muss eingeholt werden. Dem Befragten ist zu versichern, dass seine Aussagen nur für wissenschaftliche Zwecke verwendet werden und sein Name nicht aufscheinen wird.

6.3.2.6 Überprüfung und erste Modifikation

Der erstellte Leitfaden wurde hinsichtlich der Reihung und Formulierung der Fragen überprüft. Aufgrund der Annahme, dass die Interviewdauer zu lang sein könnte, wurde eine kürzere Version entwickelt. Weshalb letztlich doch zur Langversion zurückgekehrt wurde, wird im nachstehenden Kapitel erörtert.

6.3.2.7 Pretest

Der Leitfaden wurde in drei Probeinterviews mit Bekannten, die ehrenamtlich tätig waren, getestet. Nach jedem Durchgang wurde das Tonband mehrmals abgehört, um ev. Fehler

korrigieren zu können. Weitere Korrekturen wurden aufgrund konkreter Anmerkungen der befragten Person durchgeführt.¹¹⁰

Es wurde vor allem auf folgende Punkte geachtet (vgl. Friedrichs, 1982, S. 153 f., 196, 221 f.):

1. Zweckhaftigkeit der Fragen: Ist die Frage geeignet, um die gewünschte Information zu erhalten?
2. Fehler in der Formulierung (z.B. bei Primärfrage nicht an Wortlaut gehalten, suggestive Fragen)
3. Klarheit der Fragen: Ist dem Befragten klar, wonach gefragt wurde?
4. Dauer des Interviews¹¹¹: Als Richtlinie galt, dass 1 ½ Stunden nicht überschritten werden sollen (vgl. Fisseni, 1997, S. 231; Scheuch, 1973, S. 93; Wittowski, 1994, S. 36)
5. Fehler im Verhalten (z.B. dem Befragten ins Wort fallen, zu wenig Zeit für die Beantwortung lassen)
6. Angemessenheit des Nachfragens: Wo wurde zu viel, wo zu wenig nachgefragt?
7. Wiederholungen: Sagt der Befragte, dass er sich zu einem Thema schon (mehrmals) geäußert hat?
8. Reaktionen der Befragten auf Fragen, die Situation, das Interviewerverhalten etc.
9. Feedback der Befragten zu einzelnen Fragen, Themenbereichen bzw. zum Interview generell

In einem ersten Durchgang wurde ein kürzerer Leitfaden erprobt, da angenommen wurde, dass die ursprüngliche Version zu lang ist. Die Dauer des Interviews war jedoch trotz ausführlicher Beantwortung überraschend kurz (30 Minuten). Die Befragte empfand das Interview als unangenehm. Sie hatte das Gefühl, in die Rolle eines „Datenlieferanten“ gedrängt zu werden, der „ausgefragt“ wird, an dem man aber keinerlei Interesse hat. Auch ich hatte den Eindruck, dass die Kurzversion der Person der Befragten wenig Platz ließ. Die erhaltenen Informationen erschienen mir eher „oberflächlich“. Dies wurde mir auch von der Befragten bestätigt.

¹¹⁰Die Probeinterviews dienten nicht nur dem Auffinden von Fehlern, sondern auch als Übung in der interviewführung.

¹¹¹Nach Scheuch (1973, S. 93) sollte sich die Aufmerksamkeit auf die für das Interview erforderliche Situation konzentrieren sowie darauf, den Befragten zur Mitarbeit zu motivieren. Die Dauer stelle kein Problem dar, wenn sein Interesse gewonnen werden konnte, im Allgemeinen zeige sich auch, dass Interviewer rascher ermüden als Befragte.

Sie erklärte sich dazu bereit, das Interview neuerlich unter Zuhilfenahme des umfangreicheren Leitfadens durchzuführen. Das Feedback dazu war sehr positiv. Sie hatte den Eindruck, nicht so eingeschränkt zu sein und nicht nur als „Datenlieferant“, sondern auch als Person wahrgenommen und geschätzt zu werden. Dadurch konnte sie sich nach eigenen Angaben viel leichter und unbefangener äußern. Als besonders positiv wurde die intensive Eingehen auf die Person und deren Lebensgeschichte am Beginn des Interviews bewertet. Die Dauer des Interviews betrug 44 Minuten. Die Befragte war der Ansicht, sich zu allen Bereichen umfangreich geäußert zu haben. Es konnte daher die Möglichkeit ausgeschlossen werden, dass die kurze Dauer auf eine zu oberflächliche Beschäftigung mit den interessierenden Themen zurückzuführen ist. Beim Abhören des Tonbandes wurde deutlich, dass ich an manchen Stellen zu wenig nachgefragt hatte. Es war daher damit zu rechnen, dass die folgenden Interviews etwas länger dauern würden. Da das erste Probeinterview überraschend kurz war, konnte jedoch davon ausgegangen werden, dass bei Verwendung der Langversion die Dauer in einem angemessenen Bereich liegen würde.

Auf Basis der Aufzeichnungen zum ersten Probeinterview wurde der Leitfaden korrigiert. Einige Fragen wurden umformuliert, die Anzahl der Primärfragen wurde reduziert, da die Themen von der Befragten bereits auf die Eingangsfrage angesprochen wurden und sich somit Wiederholungen ergaben. Die Komplexe 3 und 4 (Umstände der Tätigkeitsaufnahme, Tätigkeit und Arbeitsumfeld) wurden zu einem Komplex zusammengefasst, da sie als zusammengehörend erlebt wurden. Innerhalb des letzten Komplexes erschien es mir notwendig, noch einige konkretere Fragen bzw. Beispiele hinzuzunehmen.

Der modifizierte Leitfaden wurde in einem zweiten Probeinterview getestet. Dabei waren mehrere Punkte auffallend:

- 1) Die Dauer war sehr lang (1 Stunde 50 Minuten), was auf die umfangreichen Ausführungen zur Lebensgeschichte zurückzuführen war (1 Stunde). Es wurde jedoch deutlich, dass es sich dabei um einen Effekt meiner Bekanntschaft mit dem Befragten handelte, d.h., dass er mir gegenüber ein großes Mitteilungsbedürfnis hatte und z. T. von etwas erzählte, das nicht in Zusammenhang mit den angesprochenen Themen

stand. Es wurde daher davon ausgegangen, dass die Dauer des Leitfadens angemessen war.¹¹²

- 2) Punkt 1 verdeutlicht die Notwendigkeit, den Befragten bei zu weitem Abschweifen zum Thema zurückzuführen. Dies sollte in den Folgeinterviews verstärkt beachtet werden.
- 3) Die Lenkung des Interviews gelang (abgesehen vom Komplex 1) wesentlich besser als im ersten Interview.
- 4) Das Feedback des Befragten war sehr positiv, er meinte, sich in der Situation sehr wohl gefühlt zu haben. Meine Einwürfe und Zusammenfassungen wurden als gut beurteilt. Er hatte auch nicht den Eindruck, dass sich etwas wiederholte.
- 5) Der Befragte äußerte sich bereits auf die Eingangsfrage hin zum Freundeskreis, das Thema wurde als der Lebensgeschichte angehörend erlebt. Aufgrund dieser Rückmeldung und der Rücküberprüfung am Tonband wurden die Komplexe 1 und 2 zusammengefasst.
- 6) Wie im ersten Interview zeigte sich, dass manche Fragen besser als Sekundärfragen formuliert werden sollten, da sich unnötige Wiederholungen ergeben.
- 7) Einige Fragen stellten sich als zu lang heraus und wurden daher kürzer formuliert
- 8) Im letzten Komplex waren einige Fragen unklar. Sie wurden daher umformuliert.

Der korrigierte Leitfaden wurde in einem dritten Probeinterview getestet. Die Dauer betrug 50 Minuten. Die Befragte selbst erlebte die Dauer als sehr angenehm, meinte aber, dass künftige Interviewpartner zur Tätigkeit sicher mehr erzählen würden als sie, da sie selbst seit längerem nicht mehr ehrenamtlich tätig ist. Der Eindruck, dass das zweite Interview hinsichtlich seiner Länge einen „Ausreißer“ darstellt, schien dennoch bestätigt. Als sehr positiv wurde das Anknüpfen an bereits Gesagtes erlebt. Einige Fragen waren noch unklar oder die Wortwahl wurde als unpassend erlebt. Sie wurden daher erneut überarbeitet.

Im Anschluss wurden noch einmal alle Interviews abgehört und die Aufzeichnungen durchgegangen. Es wurden erneut Korrekturen im Wortlaut vorgenommen. Im letzten Komplex erschien es notwendig, noch weitere konkrete Beispiele und Fragen hinzuzunehmen.

Der resultierende Leitfaden (siehe Anhang 1) wurde letztlich noch einmal Punkt für Punkt auf die Zweckhaftigkeit der Fragen hin überprüft. Er setzt sich aus vier Komplexen mit

¹¹²Die Richtigkeit dieser Annahme sollte jedoch anhand eines weiteren Probeinterviews überprüft werden.

jeweils einer (Komplex 1 und 4) bzw. zwei (Komplex 2 und 3) Primärfragen und einer Reihe von Sekundärfragen zusammen.¹¹³

Die Primärfragen zu den einzelnen Komplexen wurden sehr allgemein formuliert, erst die Sekundärfragen sprachen spezifische Themen an. Diese Technik, bei der vom Allgemeinen zum immer Spezifischeren gegangen wird, wird auch als „Trichtern“ oder „funneling“ bezeichnet (Scheuch, 1973, S. 90). Dies sollte es dem Befragten ermöglichen, jene Aspekte anzusprechen, die ihm dabei besonders wichtig sind und auf seine Art und Weise in der Erzählung weiter voranzuschreiten. Im Komplex 4 sollte die sehr allgemein gehaltene Eingangsfrage auch dazu dienen, festzustellen, ob sich der Befragte mit dem Thema überhaupt beschäftigt hat bzw. welche Aspekte für ihn besonders von Bedeutung sind.¹¹⁴

6.4 Organisationen und Sample

6.4.1 Die Organisationen

6.4.1.1 Die Suche nach geeigneten Organisationen

Da sich meine Untersuchung auf das formelle Ehrenamt im Sozial- und Gesundheitsbereich beschränkt, war es erforderlich, Kontakte zu entsprechenden Organisationen herzustellen. Die Suche erfolgte z.T. über die „Ehrenamtsbörse“ (Verfügbar unter <http://www.ehrenamtsboerse.at>), aber auch Artikel in Zeitschriften und Informationen von Bekannten führten zur Kontaktaufnahme mit einer Reihe von Organisationen. Der Buddy-Verein war mir durch meine eigene ehrenamtliche Tätigkeit dort bekannt. Dies erschien mir vorerst als Ausschlussgrund für eine Befragung. Aufgrund einer Reihe von Gesprächen mit PsychologInnen sowie eigener Überlegungen kam ich jedoch zu dem Schluss, dass eine Befragung der MitarbeiterInnen des Buddy-Vereins nicht ausgeschlossen werden musste – u.a., da ich zu den meisten Personen keinen näheren Kontakt hatte. Wichtig war es jedoch, in der Interpretation auf mögliche Effekte

¹¹³Primärfragen erscheinen im Leitfaden fett gedruckt.

¹¹⁴Wittowski (1994, S. 35) empfiehlt, vom Spezifischen zum Allgemeinen zu gehen, wenn angenommen werden muss, dass sich der Befragte noch keine Meinung gebildet hat. Aus den genannten Gründen wähle ich hier jedoch eine andere Vorgehensweise.

meiner eigenen Mitarbeit im Verein zu achten. Auch die Auswahl der InterviewpartnerInnen erforderte bestimmte Vorüberlegungen (siehe Kapitel 6.4.2).

Die Suche nach zwei weiteren Organisationen gestaltete sich anfangs relativ schwierig. Viele, zu denen ich Kontakt aufnahm, mussten ausgeschieden werden. Dafür waren v.a. folgende Gründe maßgeblich:

1. Geringe Zahl an ehrenamtlichen MitarbeiterInnen
2. Fehlende Bereitschaft der Ehrenamtlichen, z.B. Nachbarschaftszentrum 15 des Wiener Hilfswerks. Nach einigen Gesprächen mit der koordinierenden Sozialarbeiterin und einem ersten Interview musste abgebrochen werden, da sich keine weiteren Ehrenamtlichen zur Teilnahme bereit erklärten.¹¹⁵
3. Fehlende Bereitschaft der koordinierenden Person (z.B. Nichteinhaltung des Versprechens, zu einer vereinbarten Zeit erreichbar zu sein oder mich rückzurufen)
4. Fehlende Eignung aufgrund des Tätigkeitsbereiches (z.B. Tätigkeiten ohne KlientInnenkontakt, organisatorische Aufgaben).¹¹⁶
5. Fehlende Eignung aufgrund der Art der Organisation bzw. des Organisationszweckes, z.B. Selbsthilfe Angehöriger von autistischen Kindern. Auch die Befragung von in der Gefangenenbetreuung tätigen Zeugen Jehovas wurde ausgeschlossen. Ausschlaggebend dafür war zum einen, dass die Tätigkeit als *Aufgabe* sog. „Seelsorger“ verstanden wird, also nicht freiwillig und nicht von jeder Person ausgeführt werden kann. Zum anderen setzen es sich diese Seelsorger zum Ziel, die betreuten Menschen von der „Nützlichkeit der Bibel“ zu überzeugen bzw. sie für das Leben nach der Bibel zu begeistern. Die Tätigkeit erklärt sich somit unmittelbar als Bestandteil der Identität als Zeuge Jehovas. Es stellt sich daher nicht die Frage, was eine Person dazu veranlasst. Eher von Interesse wäre die Frage, warum jemand sich für diese Glaubensrichtung entscheidet. Dies ist jedoch nicht Thema meiner Arbeit.

Letztlich konnten zwei Organisationen gefunden werden, die sich zur Untersuchung meines Themas eignen und sich zur Mitarbeit bereit erklärten: die Caritas und das Rote

¹¹⁵Das durchgeführte Interview habe ich als sehr unangenehm erlebt. Der Mann kam eine Stunde später als vereinbart. Während des Gesprächs, das im Nachbarschaftszentrum stattfand, wurden wir mehrmals gestört. Häufig waren auch laute Nebengeräusche zu hören. Dieses Interview hätte daher vermutlich von einer Auswertung ausgeschlossen werden müssen.

¹¹⁶Der Ausschluss dieser Organisationen (z.B. amnesty international) erfolgte aufgrund der Eingrenzung meiner Untersuchung auf Organisationen, deren Tätigkeitsfelder den direkten Kontakt zu Personen mit einschließen. Dies soll jedoch nicht als Werturteil dahingehend verstanden werden, dass die von anderen Organisationen geleistete Arbeit weniger relevant oder untersuchenswert wäre.

Kreuz. In Gesprächen mit den die Ehrenamtlichen koordinierenden Personen wurden Informationen zur Organisation eingeholt (siehe Anhang 2).

6.4.1.2 Der Buddy-Verein¹¹⁷

Das englische Wort „Buddy“ bedeutet soviel wie „Kumpel“ oder „Freund“. Der Buddy-Verein bietet HIV-positiven oder an AIDS erkrankten Menschen emotionale und praktische Unterstützung.¹¹⁸ Das Angebot soll die LeistungsempfängerInnen¹¹⁹ dabei unterstützen, ihre Lebensqualität und Unabhängigkeit aufrecht erhalten sowie Krisen meistern zu können. Es versteht sich nicht als Ersatz, sondern als Ergänzung zu anderen Angeboten, will also seinen Beitrag zur ganzheitlichen Versorgung Betroffener leisten.

Die emotionale Unterstützung der KlientInnen wird im Buddy-Projekt verwirklicht. Buddys sind Ansprechpartner für *eine* HIV-positive oder an AIDS erkrankte Person. Im Zentrum der kontinuierlichen Treffen stehen Gespräche oder gemeinsame Unternehmungen. Als Richtlinie gilt, dass der Buddy durchschnittlich zweimal die Woche Kontakt zu seinem Klienten haben sollte. Zeitpunkt, Ort und Inhalt der Treffen können von den beiden jedoch individuell vereinbart werden. Die Arbeit der „Buddys“ begann ursprünglich als Projekt innerhalb der AIDS-Hilfe. Zu dieser Zeit gründete sich das Engagement nicht selten auf die emotionale Betroffenheit vom Thema bzw. das Wissen, dass Personen im engeren Umfeld HIV-infiziert waren. Es waren daher vorwiegend schwule Männer, die Buddys wurden. Mit der Vereinsgründung 1991 löste sich das Projekt aus der AIDS-Hilfe.

Da man etwa zwei Jahre nach Vereinsgründung erkannte, dass seitens HIV-positiver Menschen auch ein Bedarf an praktischer Unterstützung besteht, wurde ein zweites Projekt gegründet: das Helferzellen-Projekt. Aufgabe der „Helferzellen“ ist die Unterstützung von KlientInnen durch (einmalige) praktische Arbeiten bzw. die Begleitung bei diversen Wegen. Dabei war mit der Zeit eine Tendenz dahingehend festzustellen, dass leichte Arbeiten wie Blumen gießen oder Haustiere füttern zunehmend von schweren oder aufwendigen Tätigkeiten wie Hilfe bei Übersiedelungen abgelöst wurden.

¹¹⁷Siehe auch die Homepage des Buddy-Vereins (available <http://www.buddy-verein.org>).

¹¹⁸Das Konzept des Vereins entstand in Anlehnung an ein ausländisches Vorbild, den Terrence Higgins Trust in London. Dort gibt es wie im Buddy-Verein Buddys und Helferzellen, jedoch in wesentlich größerer Anzahl (Homepage des Terrence Higgins Trust, available <http://www.tht.org.uk>). Ein vergleichbares Angebot stellt auch das Shanti-Project in San Francisco zur Verfügung (Homepage des Shanti-Projektes, available <http://www.shanti.org>).

¹¹⁹Sie werden als „KlientInnen“ bezeichnet. Der Begriff wurde zwar von den Ehrenamtlichen oftmals als unpassend erlebt, mangels treffenderer alternativer Bezeichnungen aber beibehalten.

Der Bedarf bzw. der Anspruch an Helfereinsätze(n) scheint generell größeren Veränderungen unterworfen zu sein, als dies im Buddy-Projekt der Fall ist. Zur Zeit wird ein neues Konzept für dieses Projekt erstellt, um sich den Bedürfnissen der KlientInnen besser anpassen zu können. Seit geraumer Zeit wird auch ein Besuchsdienst im Krankenhaus erprobt.

Helferzellen sind keine HeimhelferInnen, eine permanente Versorgung ist nicht möglich, Einsätze müssen einige Zeit vorher bei der Helfereinsätze-Koordinatorin „bestellt“ werden und stellen einmalige Unterstützungen dar. Der Besuchsdienst bildet hier eine Ausnahme. Er ist als kontinuierliche Unterstützung zu verstehen, die Beziehung zw. Ehrenamtlichen und KlientInnen ist dabei jedoch weniger intensiv als im Buddy-Projekt. Aufgabe der Helfereinsätze im Besuchsdienst ist es z.B., den KlientInnen vorzulesen oder mit ihnen einige Minuten zu plaudern. Mit dem Buddysein ist hingegen ein stärkeres „Sich-aufeinander-einlassen“ verbunden, der Buddy soll hier eine dauerhafte emotionale Beziehung zum Klienten / zur Klientin aufbauen.

Sowohl Buddys als auch Helfereinsätze müssen sich einem Auswahlverfahren unterziehen. Den ersten Schritt dieses Verfahrens stellt das Ausfüllen eines Fragebogens dar. Hier geht es vor allem darum, festzustellen, weshalb sich die Person im AIDS-Bereich engagieren will, was ihr eigener Bezug zum Thema ist und ob sie gefestigt genug ist, um die gewählte Tätigkeit zu übernehmen.¹²⁰ Im Anschluss werden die Interessenten zu einem Gespräch eingeladen, um sie persönlich kennen zu lernen und ihre Eignung beurteilen zu können. Personen, die für die Tätigkeit geeignet erscheinen, müssen ein Training absolvieren. Es beinhaltet die Auseinandersetzung mit den Themenbereichen Sexualität, Drogen, Sterben und Tod. Dabei werden u.a. Techniken wie das Rollenspiel, Gruppenarbeit, Diskussionsrunden verwendet. Zusätzlich wird der Besuch dreier Vorträge (Supervision, medizinische sowie soziale Aspekte) verlangt. Das Training soll es den Interessierten ermöglichen, festzustellen, ob sie sich der Arbeit gewachsen fühlen sowie den KoordinatorInnen eine Entscheidung über die Aufnahme der Personen ermöglichen.

Für beide Tätigkeiten gelten mehrere Eigenschaften und Fähigkeiten als Voraussetzung: Sensibilität für das Thema, die Fähigkeit, zu reflektieren, Teamfähigkeit, Verlässlichkeit, Stabilität. Für die besonders intensive Tätigkeit als Buddy wird darüber hinaus eine

¹²⁰ Interessierte müssen sich für eine Tätigkeit entscheiden. Es ist nicht möglich, gleichzeitig Buddy und Helfereinsätze zu sein.

gewisse „Reife“ der Person erwartet. Sehr junge Personen¹²¹ werden daher meist nicht als Buddys aufgenommen, können aber durchaus Helferzellen werden. Dies schließt nicht die Möglichkeit aus, später doch noch Buddy zu werden. Eine bestimmte Ausbildung ist für keine der beiden Tätigkeiten vonnöten.

Aufgenommene Personen verpflichten sich zu einer mindestens einjährigen Mitarbeit. Für Buddys ist auch der Besuch einer vierzehntägig stattfindenden Supervision verpflichtend. Zusätzlich findet alle zwei Monate ein Jour fixe statt, in dem die Buddys über den Fortgang ihrer Begleitung Bericht erstatten und über Vereinsbelange informiert werden. Es wird erwartet, dass die Ehrenamtlichen zumindest einmal im Quartal daran teilnehmen. Weitere Richtlinien sind einem „Merkblatt für Buddys“ festgehalten (z.B. kein Geld annehmen, keine sexuelle Beziehung zu KlientInnen, Enthaltung von Werturteilen über die medizinische Behandlung und die religiösen oder weltanschaulichen Werthaltungen der KlientInnen, Verschwiegenheit etc.). Für die ihnen im Rahmen der Arbeit entstehenden Kosten erhalten sie monatlich einen fixen Geldbetrag als Aufwandsentschädigung.

Helferzellen haben sich wie Buddys an bestimmte Richtlinien zu halten. Da sie keinen kontinuierlichen KlientInnenkontakt haben, sondern ihre Tätigkeit vorwiegend auf (einmalige) Unterstützungsangebote beschränkt ist, bekommen sie keine Supervision. Sie besuchen jedoch wie die Buddys einen Jour fixe. Entstehende Kosten werden nicht durch eine Aufwandsentschädigung abgedeckt, sondern bei Rechnungslegung rückerstattet (Kostenersatz).

Die Finanzierung der Projekte erfolgt vor allem durch Spenden und Mitgliedsbeiträge, öffentliche Subventionen wurden trotz mehrmaliger Antragstellung nie gewährt. Das Hauptgewicht des Vereins liegt auf der ehrenamtlichen Arbeit. Die KoordinatorInnen der beiden Projekte sowie eine Bürokräft sind hingegen auf Werkvertragsbasis tätig. Darüber hinaus gibt es zwei (ebenso auf Werkvertragsbasis) im „Verbindungsdienst“ tätige Personen. Sie besuchen regelmäßig zwei Krankenhäuser, in denen Menschen mit HIV/AIDS behandelt werden, und sind dort Ansprechperson für Fragen zu den Angeboten des Vereins.

¹²¹Ein genaues Mindestalter wurde nicht festgesetzt. In der Praxis zeigte sich jedoch, dass die Personen bei ihrer Aufnahme in der Regel älter als 25 Jahre waren.

In meiner Untersuchung beschränkte ich mich auf die Buddys. Die Gruppe der Helferzellen war zu dieser Zeit stark im Abnehmen begriffen, unter den verbleibenden Personen gab es nur sehr wenige, die regelmäßig Einsätze durchführten. Abgesehen von der Anpassung des Projektes an die Bedürfnislage der KlientInnen erscheint es hier auch nötig, den Zusammenhalt der Gruppe zu fördern¹²² und neue Ideen für die Anwerbung von Helferzellen zu entwickeln.

Das Bild der Ehrenamtlichen hat sich seit dem Bestehen des Vereins sehr verändert. Waren es zu Beginn fast ausschließlich homosexuelle Männer, so ist seit einiger Zeit die Zahl der heterosexuellen Männer und Frauen im Zunehmen begriffen. Die Zahl der Interessierten insgesamt ist jedoch seit einiger Zeit abnehmend.

Zum Zeitpunkt der Untersuchung umfasste die Gruppe der Buddys 16 Personen. Fünf davon waren Männer, elf Frauen. Die Altersverteilung lässt sich wie folgt bestimmen:

- Die Gruppe der +/- 30jährigen bestand aus acht Personen und macht damit den größten Anteil aus.¹²³
- Die Gruppe der um die 40jährigen umfasste vier Personen.
- Drei Personen waren zw. 55 und 60 Jahre alt.
- Eine Frau war 61 Jahre alt.

Hinsichtlich der Berufstätigkeit ergab sich folgende Verteilung:

- Neun Personen waren berufstätig (fünf Männer und vier Frauen),
- zwei Frauen Studentinnen (Psychologie),
- eine Frau war nach längerer Berufstätigkeit wieder in Ausbildung,
- eine Frau war berufstätig und Studentin und
- drei Frauen waren in Pension (eine davon arbeitete jedoch als Modell)

Die Berufstätigen arbeiteten in sehr unterschiedlichen Bereichen:

- Ein Mann war Arzt,
- die 61jährige Frau war Krankenschwester,
- zwei Männer waren als technische Angestellte tätig,
- eine Frau war kaufmännische Angestellte,
- eine Person war im administrativen Bereich an der Musikhochschule tätig,

¹²²Dadurch, dass Helferzellen keine Supervision angeboten wird, ist der Kontakt zu anderen Ehrenamtlichen weniger intensiv als bei den Buddys.

¹²³Die jüngste Person war 28 Jahre alt.

- eine Frau war als Psychologin im Frauenbereich tätig,
- eine Frau arbeitete als Betreuerin in einer Wohngemeinschaft (und studierte Psychologie),
- ein Mann war in einer Drogenberatungsstelle tätig und
- eine Frau arbeitete in einem im medizinischen Labor

Auffällig ist somit, dass im Buddy-Verein zum einen eher jüngere und zum anderen sehr viele Berufstätige engagiert sind. Eine Untersuchung dieser Gruppe von Ehrenamtlichen ist besonders interessant, da der Buddy-Verein seit Jahren ein Modell praktiziert, das in Zukunft (unabhängig vom Tätigkeitsbereich) von zunehmender Bedeutung sein wird und bei anderen Organisationen (z.B. Volkshilfe) bereits auf Interesse gestoßen ist.¹²⁴ Der Buddy-Verein ist in seiner Form in Österreich einzigartig und deckt den Bedarf an Betreuung in Wien ab sowie einen Teil des Bedarfes an praktischen Hilfestellungen.

6.4.1.3 Die Caritas¹²⁵

In der Caritas sind insgesamt über 2 000 Hauptamtliche und rund 500 Ehrenamtliche tätig. Sie verteilen sich auf die verschiedensten Einrichtungen, die sehr unterschiedliche Aufgabenfelder haben. Manche dieser Einrichtungen arbeiten überwiegend mit Ehrenamtlichen, andere setzen sie ergänzend zur größeren Zahl der Hauptamtlichen ein. In jedem Fall decken die beiden Gruppen unterschiedliche Aufgabenfelder ab. Die Zuweisung der Ehrenamtlichen erfolgt über die Koordinationsstelle der Caritas, Ausbildung und Betreuung werden von der konkreten Einrichtung übernommen, die den oder die EhrenamtlicheN als Teammitglied aufnehmen. Die vermittelnde SozialarbeiterIn der Koordinationsstelle bleibt jedoch auch weiterhin Ansprechperson für sämtliche Ehrenamtliche und lädt zu bereichsübergreifenden Treffen ein.

Als mögliche Tätigkeitsfelder werden den Ehrenamtlichen folgende Bereiche angeboten:¹²⁶

- Kochen bzw. Mithilfe in der Küche
- Werkstatt, Reparaturen, Gartenarbeit, als Hausarbeiter

¹²⁴Siehe z.B. Arzberger (1999).

¹²⁵Die Informationen stammen aus einem Gespräch mit Frau DSA Delarich am 27.4.2000. Sie ist für die Vermittlung der Ehrenamtlichen an verschiedene Einrichtungen zuständig.

¹²⁶Quelle: Informationsblatt der Caritas (Stand: 2.11.1999).

- Nähen, Bügeln, Betreuung der Kleiderkammer
- Lernnachhilfe, Deutschkurs
- Kinderbetreuung in einem Heim oder in der Familie
- Familienbegleitung
- Betreuung von Behinderten, Obdachlosen oder Flüchtlingen
- Besuchsdienst im Pflegeheim, Krankenhaus; z.B. vorlesen oder Karten spielen
- Mithilfe bei der Planung oder Durchführung von Gruppenaktivitäten
- Kaffeehaus- oder Teestubenbetreuung
- Nachtstreetwork, Essensbus, medizinischer Betreuungsbus
- Begleitung zu Behörden
- Subventionsanträge stellen
- Fahrer
- Spendenabholung
- Blumenpflege, Dekoration, Bücher sortieren
- Liturgie
- Portiersdienste, Rezeption
- Büroarbeit, Initiierung der Hauszeitung

Diese Tätigkeiten werden in folgenden (subventionierten) Einrichtungen ausgeführt:¹²⁷

1. Ausländerbetreuung:

- Ausländerberatungsstelle im 9. Bezirk
- Flüchtlingsherberge im 9. und 15. Bezirk
- Flüchtlingsheim in Mödling

2. Obdachlosenbetreuung:

a) Anlaufstellen:

- Sozialstelle Südbahnhof, 4. Bezirk
- Medizinischer Betreuungsbus, 18. Bezirk
- Essensbus, 8. Bezirk
- Gruft, 6. Bezirk

b) Heime:

- Haus Miriam (für Frauen), 18. Bezirk
- Haus Immanuel (für Mütter und Kinder), 20. Bezirk

¹²⁷Quelle: Informationsblatt der Caritas (Stand: November 1999).

Für Männer: Jugendhaus, 8. Bezirk

Rupert-Mayer-Haus, 16. Bezirk

St. Josefsheim, 18. Bezirk

Vinzenshaus, 6. Bezirk

c) Startwohnungsreferat, 5. Bezirk

3. Behindertenbetreuung:

Kinderheim „Am Himmel“, 19. Bezirk

Haus Franziskus, 22. Bezirk

Haus „Maria Freiden“, Lanzendorf

Sozialpsychiatrisches Zentrum, 5. Bezirk

4. Pensionistenbetreuung:

Mobile Dienste in allen Bezirken

Häuser im 12., 14., 19. und 23. Bezirk sowie in Breitenfurt und Klosterneuburg-Weidling

5. Sonstige Bereiche:

Familienhilfe, 2. Bezirk

Familienintensivbetreuung, 2. Bezirk

Spendenlager, 5. und 21. Bezirk

Ausbildungszentrum, 9. Bezirk

Mobiles Hospiz, 23. Bezirk

Manche Personen sind auch in zwei Organisationen tätig. Eine (in der Einzelbetreuung tätige) Person betreut meist ein bis zwei Personen. Die Vereinbarung der Treffen mit den Betreuten bleibt den Ehrenamtlichen selbst überlassen, aus Kontinuitätsgründen wird ihnen jedoch die Festlegung auf einen bestimmten Termin nahegelegt. In anderen Bereichen ist die Tätigkeit an die Einhaltung fixer Termine gebunden (z.B. Essensbus).

Die Aufgaben und Pflichten der Ehrenamtlichen sind vom jeweiligen Tätigkeitsbereich abhängig. Grundsätzlich wird von der Koordinationsstelle nicht verlangt, dass sich der Ehrenamtliche für eine bestimmte Zeit verpflichtet. Aus der Entscheidung für eine konkrete Tätigkeit kann jedoch eine solche Verpflichtung entstehen, z.B. wird von Betreuern ein Engagement von mindestens eine halbem Jahr (etwa einmal wöchentlich drei Stunden) erwartet. Personen, die sich nicht auf so lange Zeit verpflichten wollen, werden daher Einsatzgebiete empfohlen, die weniger Kontinuität erfordern.

Als für alle verpflichtend gilt Verschwiegenheit, weiters wird von den Personen erwartet, dass sie sich in die Einrichtung einordnen und mit den dort Tätigen kooperieren.

Einem konkreten Auswahlverfahren müssen sich die Interessierten nicht unterziehen. Frau DSA Delarich legt jedoch als koordinierende Sozialarbeiterin Wert darauf, in einem Erstgespräch gemeinsam mit der Person jenes Gebiet auszusuchen, das ihren Fähigkeiten am besten entspricht. Manchmal komme es vor, dass sich die Personen ein Gebiet vorstellen, für das sie wenig geeignet sind. In diesem Fall gehe es dann vor allem auch darum, diese Vorstellungen „zurecht zu rücken“. Die konkrete Einrichtung führt dann nur mehr ein Gespräch durch, dass jemand wieder zur Koordinationsstelle zurück geschickt wurde, ist nach Frau DSA Delarich erst zwei- bis dreimal vorgekommen.

Etwa 60 von 100 aller Ehrenamtlichen sind Frauen, 40 davon Männer. Die Verteilung auf die verschiedenen Tätigkeitsbereiche ist relativ ausgeglichen, viele Männer engagieren sich auch in der sozialen Arbeit. Da Alter ist weit gestreut, Personen ab 50 machen jedoch rund die Hälfte der Gruppe der Ehrenamtlichen aus. Etwa 10 Prozent sind Studenten, 10 bis 15 Prozent berufstätig, einige arbeitslos. Als auffällig wurde von Fr. DSA Delarich bewertet, dass Lehrlinge, d.h. jüngere Personen mit niedrigerer Bildung, kaum vertreten sind. Höhere Bildung sei häufiger bei den Jüngeren, die studieren, zu finden. Darunter gebe es viele, die ihre Tätigkeit beenden, aber u.U. wieder zurückkehren, wenn sie im Berufsleben stehen. In der Gruppe der berufstätigen Personen sei der Grad der Bildung sehr weit gestreut.

Aufwandsentschädigungen werden von der Caritas nicht ausbezahlt, bestimmte Kosten werden jedoch u.U. nach Absprache von der jeweiligen Einrichtungsleitung direkt rückerstattet. Supervision wird nach Frau DSA Delarich von den Ehrenamtlichen derzeit nicht gewünscht. Die monatlichen Teamtreffen hingegen würden befürwortet, aber trotzdem wenig in Anspruch genommen. Den Personen sei es in erster Linie wichtig, die *Möglichkeit* zu haben hinzugehen, wenn sie etwas brauchen oder die Zeit dazu haben. Die Teilnahme an den Treffen gilt auch nicht als verpflichtend.

Die Empfänger der ehrenamtlich erbrachten Leistungen werden unterschiedlich genannt: „KlientInnen“, „FreundInnen“, „Schützlinge“ oder „BewohnerInnen“. Die ersten beiden Bezeichnungen werden von Frau DSA jedoch kritisch gesehen. Die Bezeichnung als „KlientIn“ erwecke den Eindruck einer sehr hilfsbedürftigen Person, jene als „FreundIn“ gehe im Rahmen der ehrenamtlichen Tätigkeit u.U. etwas zu weit.

6.4.1.4 Das Rote Kreuz¹²⁸

1859, nach der Schlacht bei Solferino (Lombardei) führte der Schweizer Geschäftsmann Henry Dunant gemeinsam mit Laien eine Hilfsaktion für verwundete Soldaten durch. Der damit verbundene Grundgedanke – „Improvisierte Laienhilfe nach dem Prinzip der Menschlichkeit“ – führte 1863 zur Gründung des Roten Kreuzes. Als Kennzeichen wurde die Umkehrung des Schweizer Wappens gewählt, also das rote Kreuz auf weißem Hintergrund („Herzlich willkommen beim Wiener Roten Kreuz!“, Informationsheft, S. 3). In Österreich gibt es das Rote Kreuz seit 1880, in Wien seit 1961.

Die Aufgabenfelder der Organisation umfassen folgende Bereiche:

Rettungs- und Krankentransport
 Katastrophendienst
 Blutspendewesen
 Jugend-Rotkreuz
 Erste Hilfe
 Arbeitsmedizinisches / psychologisches Zentrum
 Essen auf Rädern

In manchen Bundesländern besitzt das Rote Kreuz eine „machtvolle“ Stellung. Laut Gesetz ist die Gemeinde verpflichtet, einen Rettungsdienst zur Verfügung zu stellen. Leistungen des Roten Kreuzes (Rettungsdienst und Krankentransport) werden daher teilweise „angekauft“. In Wien ist dies jedoch nicht der Fall. Das Rote Kreuz finanziert sich hier v.a. über Spenden, Mitgliedsbeiträge und eigene wirtschaftliche Tätigkeiten.

Die Tätigkeitsfelder der Ehrenamtlichen umfassen folgende Bereiche:

- 1) Tätigkeit des Sozialhelfers: Sozialhelfer sind in verschiedenen Bereichen der Gesundheits- und Sozialdienste („GSD“) tätig:
 - a) Sozialer Notruf: Gemeinsam mit diplomierten KrankenpflegerInnen, PflegehelferInnen oder HeimhelferInnen übernehmen die Ehrenamtlichen am Wochenende die Betreuung von Personen in ihrer Wohnung. Aufgaben sind zum

¹²⁸Die Informationen stammen aus einem Gespräch mit Frau Mag^a. Hintermayr am 18.10.2000 sowie aus einem Informationsheft für an einer Mitarbeit interessierte Personen.

einen die Unterstützung bei der Körperpflege und bei den Mahlzeiten, darüber hinaus sollen sie einsamen Menschen das Gefühl vermitteln, nicht allein zu sein, und desorientierten Menschen bei der Orientierung helfen.

- b) Behindertenclubs: Betreuung behinderter Personen (z.B. Personen, die an Multipler Sklerose erkrankt sind)
- c) Begleitung und Betreuung behinderter Menschen bei Ausflügen und Reisen
- d) Ergänzung der Arbeit von Sanitätshelfern bei Ambulanzen und Katastropheneinsätzen durch psychische Unterstützung (dazu gehört z.B. auch die Tätigkeit im St. Anna Kinderspital)
- e) Besuchsdiensthelfer: sie betreuen behinderte, kranke und alte Menschen, die schon von Hauptamtlichen betreut werden, aber zusätzliche Unterstützung brauchen (z.B. Einkäufe, Gespräche, Vorlesen, Spaziergänge, Begleitungen zum Arzt etc.). Diese Tätigkeit wird vor allem Menschen empfohlen, „die weniger Zeit in die Ausbildung investieren und rasch konkret helfen wollen“ („Herzlich willkommen beim Wiener Roten Kreuz!“, Informationsheft, S. 7).

2) Rettungsdienst und Krankentransport::

- a) SanitätshelferInnen im Krankentransport: Sie kümmern sich während dem Transport in körperlicher und psychischer Hinsicht um das Wohl der PatientInnen und tragen die PatientInnen, wenn sie nicht gehen können.
- b) FahrerInnen von Krankenwägen: vorausgesetzt wird dabei Praxis als Sanitätshelfer, Fahrpraxis sowie „Eignung zum (zur) Einsatzfahrer(in)“ („Herzlich willkommen beim Wiener Roten Kreuz!“, Informationsheft, S. 8).
- c) NotfallsanitäterIn: Voraussetzungen für diese Tätigkeit sind die ausreichende Praxis als SanitätshelferIn sowie die Bereitschaft, eine größere Verantwortung zu übernehmen.

3) Katastrophenhilfsdienst im In- und Ausland: Hilfe für Menschen, die sich z.B. aufgrund von Unfällen, Naturkatastrophen oder politischen Ereignissen (Krieg, Verfolgung, etc.) in Notsituationen befinden. Die konkreten Tätigkeitsfelder umfassen z.B. psychische Unterstützung, Sanitätshilfe, Hygiene, Wasseraufbereitung, Verpflegung und Unterkunft. „Technisch begabte“ Menschen sind in diesem Bereich sehr gefragt. Da Katastrophen „unplanbar“ sind, erfordert dieser Bereich sehr große Flexibilität.

4) Ambulanzen:

Organisatoren von Großveranstaltungen haben für die Bereitstellung von SanitätshelferInnen zu sorgen. Die Ehrenamtlichen im Rote Kreuz übernehmen diese Aufgabe. Sie stellen Nahrung und Getränke bereit und kümmern sich um Personen mit Verletzungen bzw. anderen körperlichen Problemen.

5) „Initiative Jugend“: Das Jugendrotkreuz ist wesentlicher Bestandteil der Organisation und bietet minderjährigen Personen die Möglichkeit, in verschiedenen Bereichen zu helfen. Beispiele hierfür sind:

- Altenbetreuung
- Betreuung von Kindern
- Hilfsdienste im Krankenhaus
- Bewährungshilfe
- Gastarbeiterbetreuung
- Bewährungshilfe
- Werben
- Aktivitäten in der Schule
- Hilfe bei Veranstaltungen

Die Organisation versteht die ehrenamtliche Arbeit Jugendlicher zum einen als Beitrag zur Charakterbildung. „Gleichzeitig ermöglicht dieser freiwillige Einsatz vielen jungen Menschen den ersten Einblick in die Arbeitswelt und kann helfen, vage Berufsvorstellungen konkreter werden zu lassen. Viele freiwillige Helfer haben im Roten Kreuz ihre Lebensaufgabe gefunden“ („Herzlich willkommen beim Wiener Roten Kreuz!“, Informationsheft, S. 10 f.).

6) Werbearbeit. Sie umfasst u.a. folgende Bereiche:

- a) Anwerbung von SpenderInnen
- b) Anwerbung Freiwilliger
- c) Mithilfe bei der Vorbereitung und Durchführung von Werbeveranstaltungen
- d) Bekanntmachung der Arbeitsschwerpunkte der Bezirksstellen (Zusammenarbeit mit der Bezirkspresse, Geschäftsleuten und BezirkspolitikerInnen)
- e) Servicetelefon

- 7) Verwaltungs- und Organisationsarbeit: z.B. Bürotätigkeit, Datenverwaltung
- 8) Freiwillige AusbilderInnen, die ihr Wissen über die Arbeit im Roten Kreuz weitergeben.

Voraussetzungen für die Ausführung jeder ehrenamtlichen Tätigkeit im Roten Kreuz sind:

- 1) ein Mindestalter von 17 Jahren (bis zum 18. Lebensjahr wird die Zustimmung der Erziehungsberechtigten verlangt)
- 2) die Absolvierung eines Aufnahmegesprächs
- 3) Unbescholtenheit
- 4) Identifikation mit den Grundsätzen und der Einstellung des Roten Kreuzes
- 5) körperliche Eignung (sie wird durch einen Betriebsarzt des Roten Kreuzes im Rahmen einer Gesundenuntersuchung festgestellt)
- 6) Erfolgreicher Abschluss eines Erste Hilfe-Kurses (im Ausmaß von 16 Stunden), der nicht länger als drei Jahre zurückliegen darf
- 7) Absolvierung der für die konkrete Tätigkeit erforderlichen Kurse
- 8) Wahrnehmung von mindestens zwei Diensten pro Monat

Die meisten Bereiche sind mit fixen Zeiten verbunden (Rettungsdienst, St. Anna Kinderspital), nur im Besuchsdienst besteht die Möglichkeit der flexiblen Zeiteinteilung. Es können auch mehrere Personen gleichzeitig betreut werden, die Anzahl der KlientInnen ist jedoch auch von der Dauer der Mitarbeit und der verfügbaren freien Zeit abhängig. Ehren- und Hauptamtlichkeit greifen im Roten Kreuz relativ stark ineinander über, Tätigkeiten wie der Besuchsdienst werden jedoch eher ehrenamtlich ausgeführt.

Die Empfänger der Leistungen werden (in Abhängigkeit vom Bereich) als PatientInnen, KlientInnen oder KundInnen bezeichnet.

Von insgesamt 38 000 MitarbeiterInnen des Roten Kreuzes sind in Wien 695 ehrenamtlich tätig. Bis vor einigen Jahren war die Fluktuation relativ hoch, mit der Verbesserung der Betreuung konnte ein Ansteigen der Dauer der ehrenamtlichen Mitarbeit festgestellt werden. Im Durchschnitt bleiben die Personen 3 bis 4 Jahre in der Organisation.

Im Roten Kreuz sind zwar verschiedenste Altersgruppen vertreten, die Mehrzahl der Freiwilligen ist jedoch relativ jung. Das Durchschnittsalter liegt bei 30 bis 35 Jahren. Viele sind Studenten. Das Verhältnis von Frauen zu Männern hält sich in etwa die Waage, im Gesundheits- und Sozialdienst sind jedoch überwiegend Frauen tätig.

Den Ehrenamtlichen werden Fahrtkosten ersetzt, in Ambulanzen bekommen sie Essensgeld. Ferner werden Versicherung, kostenlose Ausbildung, Uniform und Tätigkeitsnachweise geboten. Sogenannte „Peers“, die von Arbeitspsychologen zum Thema Umgang mit Stress ausgebildet wurden, bieten Unterstützung an. Weitere Angebote sind z.B. Ausflüge oder der Bezirksstellenabend.

Die Dienste bzw. Ausbildungen der Ehrenamtlichen werden im Rahmen eines wöchentlichen Bezirksstellenabends organisiert. Insgesamt gibt es fünf solche Bezirksstellen. Die Bezirksstellen verstehen sich jedoch auch als Ort für Personen, die ein „geselliges Gemeinschaftsleben suchen“ („Herzlich willkommen beim Wiener Roten Kreuz!“, Informationsheft, S. 2).

6.4.2 Auswahl der Befragten

In der qualitativen Forschung geht es nicht um eine große Zahl der Fälle, sondern um für die Fragestellung typische Fälle (Lamnek, 1993a, S.195). Die Auswahl der Befragten sollte daher nach dem Prinzip des „theoretical sampling“ erfolgen, d.h., aufgrund theoretischer Überlegungen (Lamnek, 1993b, S. 22).

Insgesamt wurden 15 Personen befragt, d.h. je fünf Ehrenamtliche pro Organisation. Folgende Aspekte sollten die Auswahl der Interviewpartner bestimmen:

- Bei Organisationen, in denen Ehrenamtlichen viele Tätigkeitsbereiche zur Auswahl stehen, sollte ein breites Spektrum solcher Bereiche abgedeckt werden (vgl. Hartmann & Pollak, 1998, S. 21).
- Die Personen sollten KlientInnenkontakt haben, betreuend oder begleitend tätig sein. Ausgeschlossen wurde damit z.B. das politische Ehrenamt.

- Orientierung an Geschlecht und Alter (Hartmann & Pollak, 1998, S. 21). Das Verhältnis in der Grundgesamtheit sollte sich in der Gruppe der ausgewählten Personen in etwa widerspiegeln.
- Die Personen sollten schon etwas länger ehrenamtlich tätig sein.
- Ein zeitlich begrenztes Pausieren von der Tätigkeit sollte keinen Ausschlussgrund darstellen. Personen, die ihre Arbeit ganz aufgegeben haben, wurden jedoch nicht befragt.
- Für den Buddy-Verein galt zusätzlich, dass Personen, die mir aus dem Training bzw. der Supervision her bekannt waren, ausgeschlossen werden sollten.

Darüber hinaus sollten sie mit der Aufzeichnung des Interviews auf Tonband und der Publikation der Ergebnisse (in anonymisierter Weise) einverstanden sein (vgl. M. Bock, 1990, S. 65)

Bei der Kontaktaufnahme wurde den Personen der Zweck der Untersuchung erläutert, ferner wurde ihre Erlaubnis eingeholt, das Interview auf Tonband aufzuzeichnen. Bei der Vereinbarung des Ortes wurden die Wünsche der Personen berücksichtigt. Es bestand zwar die Möglichkeit, die Interviews im Büroraum des Buddy-Verein durchzuführen, wenn die Person es wünschte, sollte aber auch die Durchführung in ihrer Wohnung akzeptiert werden. Dies steht zweifelsfrei im Gegensatz zur Empfehlung mancher Autoren (z.B. Wittowski, 1994, S. 38 f.). Ich hielt es jedoch für besser, die Bereitschaft der Personen nicht „überzustrapazieren“, d.h., sie nicht dazu zu drängen, die Anfahrt in Kauf zu nehmen, sondern sie dort „abzuholen“, wo sie standen.¹²⁹

6.4.2.1 Auswahl der Befragten im Buddy-Verein

Die Auswahl der Interviewpartner des Buddy-Vereins wurde von mir selbst nach den oben beschriebenen Kriterien vorgenommen.

Sechs der insgesamt sechzehn Buddys mussten von einer Befragung ausgeschlossen werden, da sie entweder mit mir das Training absolviert hatten oder meine

¹²⁹Im Sinne der Empfehlung, dass die Interviewsituation „alltagsnah“ sein sollte (Aschenbach, Billmann-Mahecha & Zitterbarth, 1985, S. 31 f.), um valide Daten zu erhalten, kann die Durchführung in der gewohnten Umgebung des Befragten auch begrüßenswert erscheinen. In einer vertrauten Atmosphäre fällt es unter Umständen leichter, sich zu persönlichen Themen zu äußern.

Supervisionsgruppe besuchten. Dem Ausschluss dieser Personen liegt die Annahme zugrunde, dass die Bekanntschaft mit einer befragten Person deren Aussagen beeinflussen kann, z.B. dahingehend, dass sich die Befragten gegenüber einer bekannten Person weniger freimütig äußern als fremden Menschen gegenüber (Maccoby & Maccoby, 1957, S. 58 f.; Scheuch, 1973, S. 113). Konrad (1985, S. 34) nimmt eine andere Art der Beeinflussung an: Bekannte Interviewer genießen einen Vertrauensvorschuss, der u.U. bewirke, dass die Befragten konfliktreichere Themen einbringen.

Ich gehe davon aus, dass ich von manchen der letztlich befragten Personen als „Kollegin“ wahrgenommen wurde und auch dies die Antworten beeinflussen kann. Es ist jedoch anzunehmen, dass es auch andere Merkmale gibt, die seitens der Befragten zu einer Wahrnehmung von Gemeinsamkeit führen können, z.B. das Alter, das Geschlecht oder das Studium. Es wäre meiner Ansicht nach nicht sinnvoll, all diese Personen von einer Befragung auszuschließen. Eine eventuelle Beeinflussung der Antworten durch die vom Befragten wahrgenommenen Ähnlichkeiten muss jedoch in der Interpretation berücksichtigt werden.

Da in der Gesamtgruppe ungefähr doppelt so viele Frauen wie Männer vertreten waren, sollten (aus der nun 9 Personen umfassenden Gruppe) für das Interview 3 Frauen und 2 Männer ausgewählt werden. Da sich unter den Frauen jüngere Frauen, Frauen im mittleren Alter und Frauen im Pensionsalter befanden, wurde jeweils eine Person dieser drei Altersgruppen ausgewählt.¹³⁰ Dabei wurde auch die Dauer der Mitarbeit berücksichtigt, d.h., es sollten nicht nur Frauen aus dem gleichen Ausbildungsjahrgang befragt werden.

Die Gruppe der ausgewählten Frauen lässt sich somit wie folgt bestimmen:

Befragte 1 (Frau J.): Buddy seit 1999, 42 Jahre alt

Befragte 2 (Frau H.): Buddy seit 1998, 29 Jahre alt

Befragte 3 (Frau A.): Buddy seit 1999, 55 Jahre alt

Die Gruppe der Männer, die als Interviewpartner in Frage kamen, umfasste nur 3 Personen. Ein Mann war über 40, die anderen beiden jünger. Was die Dauer der Mitarbeit

¹³⁰Die 61jährige Frau musste von einer Befragung ausgeschlossen werden, da sie mit mir die Ausbildung absolviert hatte.

betrifft, so war einer der jüngeren Männer am längsten im Verein tätig. Der Mann über 40 war seit mehreren Jahren Buddy. Die dritte Person belegte ihre Ausbildung 1998. Unter Berücksichtigung der Gesamtgruppe erschien es mir sinnvoll, die beiden Männer auszuwählen, die schon länger als Buddys arbeiteten.¹³¹ Die Gruppe der ausgewählten Männer bestand somit aus:

Befragter 1 (Herr B.): Buddy seit 7 Jahren, 32 Jahre alt

Befragter 2 (Herr I.): Seit 4 Jahren als Buddy aktiv (davor im Vorstand), 43 Jahre alt

Die Kontaktaufnahme und Terminvereinbarung erfolgte im Einzelnen wie folgt:

- Frau A. stimmte in einem Telefonat der Teilnahme sofort zu. Das Interview fand zwei Tage später in der Wohnung von Frau A. statt.
- Herrn B. sprach ich bei einer Veranstaltung des Buddy-Vereins an. Auch er erklärte sich sofort bereit. Es war jedoch relativ schwierig, einen passenden Zeitpunkt zu finden, da Herr B. sehr viele Termine hatte. Es wurde schließlich vereinbart, das Gespräch in seiner Arbeitspause durchzuführen. Ich sollte dazu in die Drogenberatungsstelle kommen, wo wir einen Büroraum zur Verfügung hatten.
- Auch Frau H. sprach ich bei einer Veranstaltung des Buddy-Vereins an. Sie erklärte sich spontan zur Teilnahme bereit und meinte, dass sie prinzipiell sehr gerne an Interviews teilnimmt. Es wurde sogleich ein Termin vereinbart, zu dem ich in ihre Wohnung kommen sollte.
- Herr I. sagte mir seine Teilnahme in einem Telefonat spontan zu. Einen Termin zu finden, war vorerst schwer. Er versprach jedoch, dass es innerhalb der folgenden zehn Tage möglich sein müsste und er sich bei mir melden würde, wenn er Genaueres wisse. Kurz später wurde ein Termin vereinbart. Das Interview fand in seiner Wohnung statt.
- Frau J. meinte in einem Telefonat, dass sie momentan wenig Zeit habe, aber zur Teilnahme bereit sei. Sie bat mich, einige Tage später nochmals anzurufen, um einen Termin zu vereinbaren. Wegen eines Urlaubs fand das Gespräch jedoch erst einen Monat später statt.

¹³¹Bei den Frauen mussten jene Personen, die am längsten mitarbeiteten, ausgeschlossen werden, da sie mit mir das Training absolviert hatten bzw. an meiner Supervisionsgruppe teilnahmen. Die zur Auswahl verbleibenden Frauen absolvierten ihre Ausbildung entweder 1998 oder 1999. Ich gehe davon aus, dass die AIDS-Thematik in früheren Jahren eine andere Rolle spielte als heute und sich dies auch in den Umständen der jeweiligen Tätigkeitsaufnahme widerspiegelt. Daher halte ich es für sinnvoll, auch Personen zu befragen, die ihr Engagement zu einem früheren Zeitpunkt begonnen haben.

6.4.2.2 Auswahl der Befragten in der Caritas

Die koordinierende Sozialarbeiterin der Caritas nahm mein Anliegen, eine Untersuchung zum Ehrenamt durchzuführen und dafür MitarbeiterInnen der Caritas zu befragen, sehr positiv auf. Aus Datenschutzgründen konnte die Auswahl der Befragten jedoch nicht von mir selbst vorgenommen werden, die Vermittlung erfolgte über Frau DSA Delarich. Wesentliche Kriterien ihrer Auswahl waren:

- 1) Bereitschaft zur Mitarbeit und zu Aufnahme des Interviews auf Tonband
- 2) Nur Personen, die noch kein Interview gegeben haben (um die Ehrenamtlichen, die ohnehin sehr viel Einsatz zeigen, nicht überzubehaupten).
- 3) Berücksichtigung von Alter und Geschlecht (siehe auch Kapitel 6.4.1.3): Die Personen sollten entsprechend der realen Verteilung von Alter und Geschlecht ausgewählt werden.
- 4) Berücksichtigung des Bereiches: Ein breites Spektrum kontinuierlicher Tätigkeiten (mit KlientInnenkontakt) sollte abgedeckt werden.
- 5) Berücksichtigung der Dauer der Mitarbeit: Die ausgewählten Personen sollten nicht völlig neu in der Caritas sein.

Es wurde vereinbart, dass ich von Frau DSA Delarich angerufen werden sollte, sobald fünf Personen gefunden wurden oder diese sich selbst bei mir melden würden. Kurze Zeit später teilte mir Frau DSA Delarich telefonisch mit, dass sie fünf Personen (vier Frauen und einen Mann) gefunden habe. Der Mann habe sie gebeten, mir seine Telefonnummer zu geben, die restlichen vier Personen würden sich selbst bei mir melden. Eine der Frauen musste letztlich von einer Befragung ausgeschlossen werden, da die Aufnahme auf Tonband für sie nicht in Frage kam. Frau DSA Delarich vermittelte mir daraufhin eine weitere, männliche Person. Die Gruppe der Befragten umfaßte somit folgende Personen:

- 1) Frau C., 78 Jahre alt, Altenbetreuung, seit etwas über einem Jahr
- 2) Frau D., 60 Jahre alt, Lernbetreuung (für Frauen), seit einem Jahr
- 3) Frau E., 21 Jahre alt, Essensbus (Canisi), etwas mehr als ein Jahr, pausiert derzeit
- 4) Herr F., 22 Jahre alt, Kinderbetreuung, seit ca. 1 ½ Jahren
- 5) Herr G., 48 Jahre alt, Essensbus (Francesco), seit etwa 15 Monaten.

Die Kontaktherstellung verlief folgendermaßen:

- Frau C. wurde von Frau DSA Delarich telefonisch um ihre Teilnahme gebeten, als ich zu einem Informationsgespräch kam. Sie erklärte sich dazu bereit und war auch mit einer Tonbandaufnahme einverstanden. Es wurde sogleich ein Termin vereinbart, hinsichtlich des Ortes entschied sich Frau C. für den Büroraum des Buddy-Vereins.
- Der Kontakt zu Frau D. wurde auf demselben Weg hergestellt. Sie zweifelte zunächst an ihrem „Wissen“ über das Thema. Als ich ihr erklärte, dass mich ihre Erfahrungen und Meinungen interessierten, erklärte sie sich jedoch zur Teilnahme bereit und vereinbarte einen Termin mit mir. Als Interviewort wählte sie ihre Wohnung.
- Frau E. meldete sich telefonisch bei mir. Sie war sehr interessiert an einer Teilnahme, v.a. weil sie auch gerade eine Arbeit über ehrenamtliche Tätigkeiten (beim Canisibus) schrieb. Es wurde ein Termin vereinbart. Das Interview fand in der Wohnung der Befragten statt. Sie holte mich jedoch von der U-Bahn ab, da der Weg dahin schwer zu finden war.
- Herr F. war spontan zur Teilnahme bereit und bat Frau DSA Delarich, mir sogleich seine Telefonnummer zu geben. Es benötigte jedoch einige Zeit, bis ich ihn erreichen konnte. Die Terminvereinbarung gestaltete sich schließlich sehr unkompliziert. Herr F. erklärte sich bereit, zum Interview in den Buddy-Verein zu kommen.
- Herr G. hinterließ mir eine Nachricht auf dem Anrufbeantworter. Er sagte, dass er sich gerne zur Verfügung stelle und bat mich um einen Rückruf. Es konnte rasch ein passender Termin vereinbart werden, als Ort wurde das Haus des Befragten gewählt. Herr G. hatte anfangs Zweifel, mir helfen zu können. Er meinte, dass er ja noch nicht so lange in der Caritas tätig sei. Von seinem Erlebten könne er mir aber sicherlich etwas erzählen.

6.4.2.3 Auswahl der Befragten im Roten Kreuz

Auch im Roten Kreuz wurden mir die InterviewpartnerInnen vermittelt. Kriterien dabei waren:

1. Bereitschaft zur Mitarbeit und zur Aufnahme des Interviews auf Tonband
2. Berücksichtigung von Alter und Geschlecht (siehe auch Kapitel 6.4.1.4): Die Personen sollten entsprechend der realen Verteilung von Alter und Geschlecht ausgewählt werden.

3. Berücksichtigung des Bereiches: Es sollten Personen aus verschiedenen Bereichen vertreten sein, sofern es sich dabei um Tätigkeiten handelte, die mit näherem KlientInnenkontakt einhergingen.
4. Berücksichtigung der Dauer der Mitarbeit: Die ausgewählten Personen sollten nicht völlig neu in der Caritas sein.

Die Gruppe der Befragten umfasste schließlich folgende Personen:

- 1) Frau K., 62 Jahre alt; seit zwei Jahren im Roten Kreuz; Besuchsdienst, Behindertenbetreuung, Bürovertretung.
- 2) Herr L., 58 Jahre alt; seit etwa zwei Jahren im Roten Kreuz; Besuchsdienst, Behindertenbetreuung.
- 3) Frau M., 29 Jahre alt; seit ca. 6 ½ Jahren im Roten Kreuz; Besuchsdienst, Sozialer Notruf, Sanitätsdienst, Referatstätigkeit, Ambulanzen, Lehrtätigkeit.
- 4) Frau N., 58 Jahre alt; seit etwa einem Jahr im Roten Kreuz; St. Anna Kinderspital, Behindertenbetreuung.
- 5) Herr O., 42 Jahre alt; seit ca. drei Jahren im Roten Kreuz; Besuchsdienst, Sanitätsdienst.

Die Kontaktherstellung gestaltete sich im Einzelnen wie folgt:

- Frau K: Die Vermittlung von InterviewpartenerInnen wurde von meiner Ansprechperson Frau Mag^a. Hintermayr an einen Kollegen übergeben. Er wurde jedoch gerade von Frau K. vertreten, die selbst als Ehrenamtliche tätig war. Sie erklärte sich bereit, am Interview teilzunehmen. Im Rahmen ihrer Vertretung wurde ihr auch die Vermittlung weiterer Personen anvertraut.
- Herr L. wurde von Frau K. angesprochen. Da er zur Teilnahme bereit war, bat er sie, mir seine Telefonnummer zu geben. Die Terminvereinbarung verlief sehr unkompliziert, das Interview fand zwei Tage später in der Wohnung des Befragten statt.
- Frau M. rief mich selbst an und erklärte sich zur Teilnahme bereit. Von der Tonbandaufnahme wurde sie nicht informiert, sie war jedoch damit einverstanden. Es wurde vereinbart, dass ich in ihre Wohnung komme.

- Frau N. bat Frau K., mir ihre Telefonnummer zu geben. In einem Telefonat meinte sie, dass sie gerne zur Teilnahme bereit sei. Da sie aber noch nicht so lange ehrenamtlich tätig sei, wisse sie nicht, ob sie viel dazu sagen könne. Ein Termin wurde vereinbart, ich sollte dazu in ihre Wohnung kommen.
- Herr O. ließ mir seine Telefonnummer über Frau K. zukommen. Es konnte rasch ein Zeitpunkt vereinbart werden. Er wollte das Interview nicht bei sich zu Hause durchführen, sondern nahm lieber den Weg zu meiner Wohnung auf sich.

Nach den Informationen, die ich vom Roten Kreuz erhielt (Durchschnittsalter 30 bis 35 Jahre), dürften die dort Ehrenamtlichen vom Alter her den Buddys ähnlicher sein. In meiner Untersuchung zeigte sich dies jedoch nicht, denn nur eine Frau war um die 30, ein Mann um 40, drei um 60. Auch befanden sich darunter keine Studenten, die laut Auskunft relativ stark vertreten sind. Die näheren Hintergründe der Auswahl zu erfahren, war mir nicht möglich. Es kann daher nur vermutet werden, dass die auswählende Person dem Alter trotz meiner Bitte zu wenig Beachtung geschenkt hat oder andere Gründe (z.B. mangelnde zeitliche Ressourcen bzw. Bereitschaft zur Teilnahme) die Zusammensetzung der Gruppe beeinflussten.

In den folgenden Tabellen (2 bis 4) wird die Gesamtgruppe der Befragten näher dargestellt.

6.4.3 Übersicht

Tabelle 2. Darstellung der Gesamtgruppe der Befragten.

Name	Alter	Organisation
Frau A.	55	Buddy-Verein
Herr B.	32	Buddy-Verein
Frau C.	78	Caritas/Haus Schönbrunn
Frau D.	60	Caritas/Haus Miriam
Frau E.	21	Caritas/Canisibus
Herr F.	22	Caritas/Mutter-Kind-Heim
Herr G.	48	Caritas/Francescobus
Frau H.	29	Buddy-Verein
Herr I.	43	Buddy-Verein
Frau J.	42	Buddy-Verein
Frau K.	62	Rotes Kreuz
Herr L.	58	Rotes Kreuz
Frau M.	29	Rotes Kreuz
Frau N.	58	Rotes Kreuz
Herr O.	42	Rotes Kreuz

Tabelle 3. Altersverteilung in der Gesamtgruppe der Befragten.

Alter	Bis 35	36 bis 55	56 bis 65	Über 65
Anzahl	5	5	4	1

Tabelle 4. Verteilung auf Altersgruppen unter Berücksichtigung der Organisationszugehörigkeit.

Organisation	Bis 35	36 bis 55	56 bis 65	Über 65
Buddy-Verein	2	3	0	0
Caritas	2	1	1	1
Rotes Kreuz	1	1	3	0

6.5 Durchführung

Die Erhebung des Materials erfolgte im Zeitraum von April bis November 2000. Die folgenden Kapitel widmen sich einer Reihe von Richtlinien, die bei der Durchführung und Aufzeichnung beachtet wurden.

6.5.1 Die Interviewsituation

Das Interview ist als soziale Situation (oder Interaktionsprozess) zwischen Interviewer und Befragtem zu verstehen (Atteslander, 1995, S. 135; M. Bock, 1992, S. 92; Fisseni, 1997, S. 232, 249; Gutjahr, 1985, S. 86; Lamnek, 1993a, S. 23; Maindok, 1996, S. 54). Als solche unterliegt sie einer Reihe von Einflussfaktoren, die nicht alle kontrolliert werden können (Atteslander, 1995, S. 135; Maindok, 1996, S. 54). Die Ergebnisse des Interviews sind nicht nur eine Folge der gestellten Fragen (entsprechend dem S-R-Modell), sondern „auch *Produkt eines Interaktionsprozesses in einer Situation*“ (Friedrichs, 1982, S. 148; vgl. Gutjahr, 1985, S. 81, 97).

Der Interviewer sollte sich der Verzerrungen, die aus der Situation des Interviews und seinem Verhalten resultieren können, bewusst sein. Damit verbunden ist die Forderung, Fehler und unerwünschte Einflüsse so weit wie möglich zu vermeiden. Gleichzeitig muss aber akzeptiert werden, dass eine völlig objektive Datenerhebung nicht möglich ist¹³², da der Interviewer an einer Interaktion teilnimmt. Daraus resultierende Einflüsse sollten jedoch in der Interpretation berücksichtigt werden (Devereux, 1967, S. 28 f.).

6.5.1.1 Allgemeine Richtlinien

Folgende Aspekte wurden bei der Durchführung der Interviews berücksichtigt:

- 1) Die Befragten sollen nicht „ausgehört“ (Mayring, 1996, S. 51) oder lediglich als „Datenlieferanten“ gesehen, sondern als Menschen geachtet werden (Girtler, 1984, S. 11).

¹³²König (1957, S. 27) bezeichnet jedoch auch die Vorstellung, dass andere Erhebungsmethoden weniger fehleranfällig seien, als „naiv“, denn jede Forschung gehe von einem Anfangsmaterial aus, welches sich häufig einer Kontrolle entziehe.

- 2) Als Interviewerin sollte ich mich nicht „neugierig“, sondern interessiert darstellen (Maindok, 1996, S. 77).
- 3) Gestik, Mimik und verbale Äußerungen können die Antworten und das Verhalten des Befragten beeinflussen (Fisseni, 1997, S. 232). Die Ansicht, dass Lächeln und Kopfnicken den Antwortstil generell verstärken, während Stirnrunzeln und Kopfschütteln die Ängstlichkeit erhöhen (Friedrichs, 1982, S. 233 f.), muss jedoch kritisch gesehen werden, da nicht berücksichtigt wird, dass zwischen Reiz und Reaktion eine interpretierende Person steht (vgl. Hopf, 1978, S. 97 f.).
- 4) Offenheit gegenüber dem Befragten und seinen Aussagen (z.B. Froschauer & Lueger, 1992, S. 17; Lamnek, 1993b, S. 17 f.). Einstellungen, Erwartungen und Vorurteile beeinflussen die Antworten. Erwartungen können z.B. dazu führen, dass der Interviewer es verabsäumt, weiter zu fragen, da eine Antwort bereits diesen Erwartungen entspricht (Scheuch, 1973, S. 103 f.; vgl. Gutjahr, 1985, S. 82 f.). Aussagen sollten nicht vorschnell „in ein Schema gepresst“ (Hopf, 1978, S. 112), die Befragten nicht sofort eingeordnet werden, z.B. als „Verfälscher“ (Fisseni, 1997, S. 233).
- 5) Eigene Meinungen dürfen nicht geäußert werden (Fisseni, 1997, S. 226). Wird nach dieser gefragt, so sollte nicht geantwortet werden, dass keine Äußerungen erfolgen darf, sondern zu einem anderen Thema übergeleitet (Maindok, 1996, S. 78) oder betont werden, dass die Ansicht der Person interessiert (Maccoby & Maccoby, 1957, S. 62 ff.).
- 6) Fehler in der Formulierung der Fragen können die „Brauchbarkeit“ der Antworten (im Sinne der Zielsetzung der Studie) beeinflussen (vgl. Fisseni, 1997, S. 232).
- 7) Das Interview erfordert Spontaneität, gleichzeitig darf sich der Interviewer aber nicht in einem Maße einbringen, das die Ansprüche des qualitativen Interviews gefährden würde. Mit der Rolle des Interviewers sind somit widersprüchliche Anforderungen verbunden (Hopf, 1978, S. 107).
- 8) „Naturalistizität“ (Lamnek, 1993b, S. 20): Es soll eine möglichst natürliche Situation bzw. Kommunikation geschaffen werden. In einer künstlichen „Laborsituation“ ist damit zu rechnen, dass sich die Person nicht „natürlich“ verhalten wird (Mayring, 1996,

- S. 12). Anzustreben ist daher sowohl die Durchführung in einer Situation, die „Alltagssituationen“ ähnlich ist¹³³ sowie die Annäherung der Kommunikation an die Alltagskommunikation (Lamnek, 1993a, S. 24). Dies soll verhindern, dass die Motivation „asymmetrisch“ wird, d.h., der Interviewer stärker daran interessiert ist, Antworten zu erhalten, als der Befragte daran, sie zu geben (Atteslander, 1995, S. 155 ff.). Ferner soll der Gebrauch der „Alltagssprache“ etwaige Hemmungen, sich zu äußern, abbauen (Gutjahr, 1985, S. 26).
- 9) Der Zeitpunkt des Interviews kann Einfluss haben. Friedrichs (1982, S. 149) unterscheidet direkte Einflüsse wie z.B. die Jahreszeit und indirekte Einflüsse, z.B. wenn die Person in Eile ist.
- 10) Die Atmosphäre im Raum hat Einfluss auf das Interview (Friedrichs, 1982, S. 149 f.). Es sollte z.B. auf angenehme Sitzgelegenheiten und genügend Abstand geachtet werden (Wittowski, 1994, S. 38 f.)
- 11) Die Anwesenheit Dritter wurde nach Möglichkeit vermieden, da sie die Situation bzw. Antworten beeinflussen kann (Friedrichs, 1982, S. 150 f., 219; Scheuch, 1973, S. 105)
- 12) Störungen durch Lärm, Telefon etc. wurden nach Möglichkeit verhindert (Fisseni, 1997, S. 231; Wittowski, 1994, S. 38 f.)
- 13) Dem Interviewer wird vom Befragten aufgrund seiner Merkmale (z.B. Geschlecht, Alter, Kleidung) eine Rolle¹³⁴ zugewiesen. Diese Rolle kann die Antworten des Befragten beeinflussen, z.B. in Richtung sozialer Erwünschtheit (Friedrichs, 1982, S. 152; vgl. Froschauer & Lueger, 1992, S. 51 f.; Maccoby & Maccoby, 1957, S. 56 f.; Scheuch, 1973, S. 104).

Die Herstellung einer guten Beziehung, die sich durch Offenheit, „Ehrlichkeit“ und intensiven Kontakt auszeichnet, wird von einigen Autoren als Basis eines jeden Interviews gesehen, das danach trachtet, valide Ergebnisse zu erzielen. Diese Qualität der

¹³³Das Interview bleibt trotz seines Versuches einer Annäherung an den Alltag eine künstliche Situation: Es treten dabei zwei einander fremde Personen in Kontakt, eine davon in beruflicher Rolle. Die Dauer der Interaktion ist beschränkt, der Befragte hat mit keinen Wertungen oder sozialen Konsequenzen zu rechnen (Scheuch, 1973, S. 67 f.; vgl. Maindok, 1996, S. 10 f.).

¹³⁴Unter „Rolle“ ist die „Summe der an eine Position gerichteten Erwartungen“ zu verstehen (Friedrichs, 1982, 151).

Beziehung wird auch als „Rapport“ bezeichnet (Friedrichs, 1982, S. 152., vgl. Scheuch, 1973, S. 96).

Fisseni (1997, S. 232) gibt jedoch zu bedenken, dass es nicht möglich ist, zu jedem Befragten einen „günstigen“ Kontakt herzustellen. Auch ist man sich nicht darüber einig, auf welchem Wege ein guter Rapport erreicht werden kann. Unterschieden werden der harte, der weiche und der neutrale Stil (Atteslander, 1995, S. 164; Fisseni, 1997, S. 215; Wittowski, 1994, S. 26 f.). Oftmals wird beim harten und beim weichen Stil davon ausgegangen, dass die Personen von sich aus nicht bereit sind, „wahre“ Antworten zu geben und man daher durch die Anwendung geeigneter Techniken ihren Widerstand überwinden muss (Fisseni, 1997, S. 215; Scheuch, 1973, S. 97) Allerdings sind sich verschiedene Autoren nicht einig darin, wodurch sich der weiche und der neutrale Stil definieren und welcher Stil letztlich zu empfehlen ist.¹³⁵ Ich möchte daher auf eine Bezeichnung verzichten und stattdessen den von mir angewandten Stil anhand der folgenden Merkmale charakterisieren:

- 1) Achtung der Gesprächspartner als Person, nicht nur als „Datenlieferant“ (Girtler, 1984, S. 11). Damit verbunden ist auch die Offenlegung des Untersuchungszwecks (vgl. Gutjahr, 1985, S. 24).
- 2) Offenheit gegenüber den Personen und ihren Sichtweisen
- 3) Ansprechen der Person als Experten, dessen Informationen wichtig und wertvoll sind (z.B. Marshall & Rossman, 1995, S. 80)
- 4) Eingehen auf Missverständnisse
- 5) Nachfragen bei unzureichend erscheinenden Antworten
- 6) Vermeidung persönlichen Sich-Einbringens (z.B. Äußern von Meinungen, Wertungen) und allzu emphatischer Reaktionen¹³⁶
- 7) Verfolgung der Aufgabe, aussagekräftiges Material zu erheben (z.B. Wittowski, 1997, S. 27)

Um Punkt 7 zu gewährleisten, ist das Vorgehen anhand des Leitfadens vonnöten.

¹³⁵Der harte Stil wird jedoch von den meisten abgelehnt. Er kennzeichnet sich nach Fisseni (1997, S. 215) durch „Überrumpelung“, „Einschüchterung“ und „Provokation“.

¹³⁶Dies darf nicht mit „unbeteiligttem“ Verhalten gleichgesetzt werden. Aussagen über persönlich betroffen machende Erlebnisse sollte mit Verständnis begegnet werden (z.B. „Ich verstehe, dass Sie das sehr beschäftigt“), jedoch nicht zu einem Übergehen auf eine persönlichere Ebene führen.

6.5.1.2 Handhabung des Leitfadens

Das Vorgehen im Interview ist in inhaltlicher Hinsicht durch den Leitfaden bestimmt. Die Einführung in das Gespräch wurde bereits im Kapitel 6.3.2.5 näher dargestellt. Vor dem Einschalten des Tonbandes wurden die InterviewpartnerInnen nochmals um ihre Erlaubnis zur Aufzeichnung (siehe Kapitel 6.5.2.1) gebeten bzw. die Möglichkeit gegeben, Fragen zum Interview zu stellen. Die im Leitfaden vorgesehenen Primärfragen wurden jeder Person in vorgegebener Reihenfolge sowie im selben Wortlaut gestellt. Um die Vergleichbarkeit der erhobenen Daten gewährleisten zu können (vgl. Aufenanger, 1991, S. 42 ff.), wurden bei unzureichender Beantwortung Sekundärfragen eingesetzt.¹³⁷

Die Personen konnten ihre Erzählung selbst strukturieren, bei Unklarheiten oder Missverständnissen wurde nachgefragt. Längere Erzählphasen wurden zusammengefasst, um dem Befragten die Möglichkeit zu geben, Missverständnisse meinerseits richtigzustellen. Das Vorgehen anhand des Leitfadens sollte sicherstellen, dass alle relevanten Daten erhoben wurden, jedoch nicht im Sinne der von Hopf (1978, S. 101 ff.) beschriebenen „Leitfadenbürokratie“ erfolgen¹³⁸. Es wurde auch auf nicht im Leitfaden vorgesehene, vom Befragten angesprochene Themen eingegangen (vgl. M. Bock, 1990, S. 55; 1992, S. 95).

Weiters wurde darauf geachtet, der befragten Person angemessene Redezeiten einzuräumen, d.h., ihr nicht ins Wort zu fallen. Bei allzu weitem Abschweifen vom eigentlichen Thema wurde jedoch in die Erzählung eingegriffen (vgl. Fisseni, 1997, S. 233 ff.).

Nach abschließenden Bemerkungen und Ausschalten des Tonbandgerätes wurde den Personen für ihre Mitarbeit gedankt sowie die Möglichkeit gegeben, Fragen zu stellen.

Keines der Interviews wurde vorzeitig abgebrochen. Nennenswerte Störungen traten nicht auf.¹³⁹ Die Dauer war von Person zu Person sehr unterschiedlich, die kürzesten

¹³⁷Für deren Formulierung galten die Regeln, die bereits im Kapitel 6.3.2.2. angeführt wurden.

¹³⁸Das Bureau of Applied Social Research (1957, S. 150) vertritt die Ansicht, dass der „richtige“ Gebrauch des Leitfadens dadurch bestimmt ist, dass man sich weder an ihn klammert, noch sich über ihn hinwegsetzt. Diese Aussage ist nach Hopf (1978, S. 101) irreführend, da sie den Eindruck vermittelt, dass beides gleich wahrscheinlich sei. In der Realität sei jedoch die Gefahr, sich übermäßig an den Leitfaden zu klammern, viel größer. Leitfadenbürokratie ist z.B. bei einem „bürokratischen Abhaken“ von Fragen gegeben oder wenn Anknüpfungspunkte für vertiefende Fragen nicht genutzt werden (Hopf, 1978, S. 103, 105).

¹³⁹Es kam jedoch vor, dass das Telefon läutete oder wegen lauter Geräusche eine Pause gemacht werden musste.

Interviews dauerten 45 Minuten, die längsten etwa 1 ½ Stunden. In Tabelle 5 wird die Dauer und der Ort der Interviews im Einzelnen dargestellt.

Tabelle 5. Ort und Dauer der Interviews.

Name, Organisation	Ort	Dauer
Frau A., Buddy-Verein	Wohnung der Befragten	1 Stunde 10 Minuten
Herr B., Buddy-Verein	Büroraum der Drogenberatungsstelle	1 Stunde 15 Minuten
Frau C., Caritas	Büroraum des Buddy-Vereins	1 Stunde 20 Minuten
Frau D., Caritas	Wohnung der Befragten	1 Stunde 5 Minuten
Frau E., Caritas	Wohnung der Befragten	1 Stunde
Herr F., Caritas	Büroraum des Buddy-Vereins	1 Stunde 10 Minuten
Herr G., Caritas	Haus des Befragten	1 Stunde 25 Minuten
Frau H., Buddy-Verein	Wohnung der Befragten	1 Stunde 20 Minuten
Herr I., Buddy-Verein	Wohnung des Befragten	1 Stunde 35 Minuten
Frau J., Buddy-Verein	Wohnung der Befragten	1 Stunde
Frau K., Rotes Kreuz	Büroraum im Roten Kreuz	1 Stunde 15 Minuten
Herr L., Rotes Kreuz	Wohnung der Befragten	45 Minuten
Frau M., Rotes Kreuz	Wohnung der Befragten	1 Stunde 30 Minuten
Frau N., Rotes Kreuz	Wohnung der Befragten	1 Stunde 5 Minuten
Herr O., Rotes Kreuz	Meine Wohnung	45 Minuten

6.5.2 Aufzeichnung

6.5.2.1 Tonband und Interviewprotokoll

Die Aufzeichnung der Interviews erfolgte in erster Linie mittels Tonband, daneben wurden vereinzelt Notizen gemacht. Der Tonband-Aufzeichnung ist aus mehreren Gründen gegenüber der schriftlichen Protokollierung der Vorzug zu geben:

- 1) Sie ist Bedingung für die wortgetreue Transkription der Interviews (Wittowski, 1994, S. 39 f.).
- 2) Der Interviewer kann sich auf das Gespräch konzentrieren, anstatt mit der Festhaltung der Informationen beschäftigt zu sein (Friedrichs, 1982, S. 229).
- 3) Dies kann die Beziehung zur befragten Person positiv beeinflussen. Ich nehme an, dass die Konzentration des Interviewers auf seine schriftlichen Aufzeichnungen die Befragten verunsichern bzw. ihnen das Gefühl geben kann, nur als „Datenlieferanten“ gesehen zu werden. Natürlich kann auch das Vorhandensein eines Tonbandgerätes verunsichernd wirken und die Antworten des Befragten beeinflussen.¹⁴⁰ Nach

¹⁴⁰ Annahmen über den Einfluss der Tonbandaufnahme wurden im Postskriptum (siehe Kapitel 6.5.2.2) festgehalten.

Eingewöhnung ist dessen Einfluss aber meist geringer als vermutet (Friedrichs, 1982, S. 150).

- 4) Während Protokolle die Gefahr der Informationsselektion bergen, hält die Tonbandaufnahme die Gesamtmenge der Informationen fest (Friedrichs, 1982, S. 229).
- 5) Am Tonband werden auch paraverbale Elemente (z.B. Tonfall, Pausen etc.) festgehalten, die wichtige Anhaltspunkte für die Interpretation der Daten darstellen können (Friedrichs, 1982, S. 229; Wittowski, 1994, S. 39 f.). Anhand der Tonbandaufzeichnung kann auch festgestellt werden, ob unzureichend oder ungewöhnlich erscheinende Antworten auf Interviewerfehler (vgl. Friedrichs, 1982, S. 229) oder z.B. auf einen ungewöhnlichen Bezugsrahmen des Befragten zurückzuführen sind.

Die Tonbandaufnahme wurde jedoch durch ein Interviewprotokoll ergänzt. Es enthielt folgende Informationen:

- Datum des Interviews
- Interviewort
- Nummer (Kürzel) der befragten Person
- die eventuelle Anwesenheit dritter Personen
- eventuell auftretende Störungen
- Dauer des Interviews
- eventuelle zusätzliche Anmerkungen zur Interviewsituation (Eindrücke, nonverbales Verhalten etc.)

6.5.2.2 Postskriptum

Unmittelbar nach jedem Interview wurde ein Postskriptum verfasst. Es bietet Informationen, die im Material nicht enthalten sind, aber zu einem besseren Verständnis des Interviewtextes führen können. Bei der Auswertung der Daten dient das Skriptum daher als Interpretationshilfe (vgl. Wittowski, 1994, S. 16 f.).

Es umfasste Anmerkungen zu folgenden Punkten:¹⁴¹

- 1) Anmerkungen zum Zustandekommen des Interviews

¹⁴¹ Als Vorlage dienten zwei in der Literatur erwähnte Versionen des Postskriptums (Froschauer & Lueger, 1992, S. 41 f.; Lamnek, 1993b, S. 95ff.). Zusätzlich flossen eigene Überlegungen mit ein.

- 2) Umgebung der Wohnung (Wohnlage, Bezirk), Atmosphäre in der Wohnung, Einrichtung. Wie wird man empfangen? Muss man auf das Interview warten? Wenn ja, im Sitzen oder im Stehen? Wird etwas angeboten?
- 3) Skizze der Sitzordnung
- 4) Anmerkungen des Befragten vor der Tonbandaufnahme
- 5) Besonderheiten der Situation wie Störungen, Anwesenheit Dritter
- 6) Gesprächsverlauf, Dynamik, ev. Auffälligkeiten im Gespräch
- 7) Eventuelle Auswirkungen der Interviewsituation auf die Aussagen
- 8) Prägnante Charakterzüge, Dispositionen, Reaktionen, Nonverbales, z.B. Nervosität, Langeweile, Konzentrationsschwierigkeiten
- 9) Anmerkungen nach Abschalten des Tonbandgerätes
- 10) Sonstiges
- 11) Annahmen zum Interview

6.6 Aufbereitung

Das am Tonband festgehaltene Rohmaterial ist sehr umfangreich und besitzt für sich noch keinen Erkenntniswert. Eine Verwertung ist daher erst nach Aufbereitung der Daten möglich. Die Transkription stellt dabei den ersten Schritt dar (Hoffmeyer-Zlotnik, 1992, S. 4; vgl. Marshall & Rossman, 1995, S. 113). In einem zweiten Schritt werden die Daten anhand der im Leitfaden angesprochenen Themenkomplexe geordnet. Sowohl Transkription (Kapitel 6.6.1) als auch Datenorganisation (Kapitel 6.6.2) gehen mit einer Reduktion der Daten einher.

6.6.1 Transkription

Das Material wurde in einem ersten Schritt wortgetreu zu Papier gebracht. Kurze Äußerungen wie „ja“ oder „mhm“ wurden – sofern sie bedeutungslos waren – nicht transkribiert (M. Bock, 1990, S. 62; 1992, S. 98; Wittowski, 1994, S. 40 f.). Dialekt wurde ins Schriftdeutsch übertragen (vgl. Mayring, 1996, S. 70).

Festgehalten wurden sowohl die Antworten des Befragten, als auch meine Fragen und Aussagen. Die einzelnen Sprechsequenzen wurden durch das Voranstellen (anonymisierter) Namenskürzel gekennzeichnet. Dabei stand „I“ für Interviewer, „B“ für Befragter. Es wurde darauf geachtet, eher kurze Sätze zu bilden. Auch Lachen, Seufzen, Einatmen, Ausatmen, Betonungen, Pausen und Überlappungen des Sprechens sowie zuverlässig erinnerte Verhaltensweisen der Befragten wurden wiedergegeben (M. Bock, 1990, S. 62; 1992, S. 98; vgl. Wittowski, 1994, S. 40 f.). Es wurde davon ausgegangen, dass diese Informationen eine wichtige Interpretationshilfe darstellen.¹⁴²

Die Darstellung von Informationen, die über den konkreten Wortlaut hinausgingen, erfolgte nach folgenden Regeln (vgl. Konrad, 1985, S. 35):

1) Betonungen:

- a) „Einfache“ Betonungen wurden durch Unterstreichen gekennzeichnet (z.B. „Das interessiert mich einfach prinzipiell.“)
- b) Starke Betonungen erschienen im Text unterstrichen und kursiv (z.B. „Man kann das sehr reduzieren.“)

2) Pausen:

- a) Pausen bis zu zwei Sekunden: –
- b) Pausen von mehr als zwei, aber weniger als fünf Sekunden: – –
- c) Pausen ab einer Länge von fünf Sekunden: – – –

3) Überlappung des Sprechens:

Kennzeichnung durch eckige Klammern, z.B.:

I: Wie sehen Sie [das?

B: Ich] bin der Ansicht, dass (...)

4) Nonverbales/Paraverbales:

Anmerkung in runden Klammern, z.B.: (atmet ein). Zur näheren Bestimmung z.B. des Tonfalls wurde die runde Klammer nur verwendet, wenn sie sich auf das unmittelbar davor stehende Wort bezog.

¹⁴²Im Interview wird meist auf mehreren „Kanälen“ gleichzeitig kommuniziert (z.B. Gestik, Mimik und Wort). Ferner kann Kommunikation auf unterschiedlichen „Ebenen“ stattfinden, z.B. kann die Stimmlage Auskunft darüber geben, ob ein Satz ironisch oder ernst gemeint ist. Die Missachtung dieser Ebenen und Kanäle bedeutet den Verlust wichtiger Informationen (Heckmann, 1992, S. 151).

- 5) Besonderheiten ganzer Textpassagen wurden hingegen durch geschwungene Klammern angezeigt und in nachfolgenden runden Klammern näher bestimmt.

Beispiele: {Ich sag' Ihnen (...)} (rasch)

{Ich kann das noch immer nicht verkräften.} (betroffen).

Größere Passagen, die sich durch eine Besonderheit auszeichnen, aber bereits eine durch geschwungene Klammern gekennzeichnete Passage enthalten, wurden durch „Sterne“ eingegrenzt und ebenso durch runde Klammern näher definiert.

Beispiel: * Die hätten auch alle genügend Zeit, die könnten auch irgendsoetwas machen, {aber das wollen die gar nicht} (rasch). Die wollen selber wohin gehen, dass sie unterhalten werden.* („empört“).

Die Zeilen des erhaltenen Transkriptes wurden durchgängig nummeriert. Dies sollte ein rasches Auffinden einzelner Sequenzen sowie deren Zuordnung zu Themenbereichen ermöglichen.

6.6.2 Datenorganisation

Die Datenorganisation stellt die Basis der Inhaltsanalyse dar und liegt somit am Übergang zwischen Aufbereitung und Auswertung. In einem ersten Schritt wurden die transkribierten Sequenzen den Leitfadenkomplexen zugeordnet. Der Leitfaden wurde damit zum Auswertungsplan. Im Transkript wurden die zu einem Komplex (zu einer Primärfrage) gehörenden Stellen durch farbliche Markierungen gekennzeichnet.¹⁴³ Gleichzeitig wurden im Leitfaden die zugehörigen Zeilennummern angeführt (vgl. M. Bock, 1990, S. 63; 1992, S. 98 f.; vgl. Hartmann & Pollak, 1998, S. 22). Sodann wurden alle Sequenzen, die denselben Themenbereich ansprachen – d.h. alle Sequenzen einer Farbe – aneinandergereiht (vgl. Fisseni, 1997, S. 239). Bestimmend war hier also nicht mehr die Reihenfolge des Auftretens.

Dieser zweite Schritt der Datenaufbereitung ist als reduktiver Prozess zu verstehen, denn Textpassagen, die sich auf (im Rahmen der vorliegenden Untersuchung) irrelevante Inhalte bezogen, wurden gestrichen (vgl. Mayring, 1985, S. 198 f.).

¹⁴³Es wurden sechs Farben verwendet. Die entsprechenden Themenbereiche waren: 1. lebensgeschichtlicher Hintergrund der Person, 2. Initialentscheidung, 3. die Tätigkeit an sich, 4. Motive, 5. Gratifikationen und 6. Stellenwert des Ehrenamtes in der Gesellschaft.

Die Datenorganisation lieferte als „Nebenprodukt“ wichtige Informationen über Auffälligkeiten des jeweiligen Interviews – z.B. Abschweifungen, Umfang und Intensität der Äußerungen, „Lieblingsthema“, nicht vorgesehene, aber vom Befragten angesprochene Aspekte (vgl. M. Bock, 1990, S. 63; 1992, S. 99; Hartmann & Pollak, 1998, S. 22). Sie stellen wie das Postskriptum eine wichtige Interpretationshilfe dar.

6.7 Auswertungsmethoden

Die Auswertung der Daten erfolgte mit qualitativen Methoden und entspricht einem dreistufigen Vorgehen.

6.7.1 Strukturierende Inhaltsanalyse

Die qualitative Inhaltsanalyse stellt den ersten Schritt der Auswertung dar. Sie dient der Fokussierung und Strukturierung der „manifesten“ Information (Bock, 1990, S. 63, 70; 1992, S. 99 f.), reduziert also das umfangreiche Material und filtert signifikante Ereignisse heraus (M. Bock, 1990, S. 64; vgl. 1992, S. 99 f.). Dies entspricht im Wesentlichen den Kriterien der „inhaltlichen Strukturierung“:

Ziel inhaltlicher Strukturierung ist es, bestimmte Themen, Inhalte, Aspekte aus dem Material herauszufiltern und zusammenzufassen. Welche Inhalte aus dem Material extrahiert werden sollen, wird durch theoriegeleitet entwickelte Kategorien und (sofern notwendig) Unterkategorien bezeichnet. Nach der Bearbeitung des Textes mittels des Kategoriensystems (...) wird das in Form von Paraphrasen extrahierte Material zunächst pro Unterkategorie, dann pro Hauptkategorie zusammengefaßt. (Mayring, 1997, S. 89; vgl. 1985, S. 198).

In der vorliegenden Untersuchung diente der Leitfaden als „Kategoriensystem“. Die Datenorganisation stellt somit den ersten Schritt der Inhaltsanalyse dar. Um die Inhalte zu einem fortlaufenden, komprimierten Text verarbeiten zu können (vgl. Fisseni, 1997, S. 239), mussten die Daten jedoch weiter reduziert werden. Dies geschah mittels der von Mayring (1985, S. 194 ff.; vgl. 1996, S. 73 f.; 1997, S. 59-76) beschriebenen reduktiven Prozesse:

1. „Auslassen“: Unwichtiges Material wurde weggelassen. Wichtiges Material, das an mehreren Stellen bedeutungsgleich auftrat, wurde nur einmal wiedergegeben, d.h., Wiederholungen wurden gestrichen.
2. „Generalisation“: „Propositionen, die durch eine begrifflich übergeordnete, abstrakte Proposition impliziert werden, werden durch diese ersetzt“. D.h., es wurden nicht die konkreten einzelnen Begriffe wiedergegeben, sondern ein übergeordneter, abstrakterer Begriff (Beispiel: Die konkreten Begriffe „Narzissen“, „Tulpen“ und „Rosen“ werden durch den Begriff „Blumen“ ersetzt).
3. „Konstruktion“: „Aus mehreren spezifischen Propositionen wird eine globale Proposition konstruiert, die den Sachverhalt als Ganzes kennzeichnet und die spezifischen Propositionen überflüssig macht.“ Einzelne Schritte wurden also nicht dargestellt, wenn sich das Gesagte durch die Nennung eines globaleren Sachverhaltes ausreichend erklärt. Beispiel: Der Satz „Er nahm eine Scheibe Brot, legte sie auf einen Teller, belegte sie mit Wurst, nahm Messer und Gabel zur Hand, schnitt ein Stück ab und steckte es in den Mund“ wird ersetzt durch „Er aß“.
4. „Integration“: „Eine Proposition, die in einer bereits durch Konstruktion gebildeten globaleren Proposition aufgeht, kann wegfallen.“ Dieser Prozess entspricht im Wesentlichen der Konstruktion, allerdings ist hier das Wort, das zum Verständnis einer Passage ausreicht, schon enthalten. Beispiel: „Er nahm eine Scheibe Brot, legte sie auf einen Teller, belegte sie mit Wurst, nahm Messer und Gabel zur Hand und aß“ wird ersetzt durch „Er aß“.
5. „Selektion“: „Bestimmte zentrale Propositionen werden unverändert beibehalten, da sie wesentliche, bereits generelle Textbestandteile darstellen.“
6. „Bündelung“: „Inhaltlich eng zusammenhängende, im Text aber weit verstreute Propositionen werden als Ganzes, in gebündelter Form wiedergegeben.“ Aussagen, die denselben Themenbereich ansprechen, wurden zusammengestellt. Dieser Schritt erfolgte bereits in der Datenorganisation.

Die Durchführung dieser reduktiven Prozesse erfolgte unter Berücksichtigung eines vorher festgelegten Abstraktionsniveaus¹⁴⁴, d.h., jenes Niveaus, auf das der Text transformiert werden sollte (Mayring, 1985, S. 194 f.; 1996, S. 74). Das von mir angestrebte Abstraktionsniveau war im ersten Schritt sehr niedrig. Es erschien mir

¹⁴⁴Im qualitativen Paradigma, das sich durch die „Anschaulichkeit und Lebensnähe der Erkenntnisse“ kennzeichnet, ist das Abstraktionsniveau „vergleichsweise niedrig“ (Wittowski, 1994, S.8).

sinnvoll, hier der Individualität der Befragten Ausdruck zu verleihen¹⁴⁵ und erst im zweiten und dritten Schritt ein höheres Niveau festzulegen.

Auf Basis der 15 Interviewtranskripte entstanden letztlich 15 fortlaufende, nach Komplexen geordnete Texte. Sinngemäße und wörtliche Aussagen waren darin etwa im selben Verhältnis enthalten. Jedem Themenbereich wurde eine prägnante wörtliche Aussage vorangestellt.¹⁴⁶

Da die Texte bereits eine Interpretation des Ausgangsmaterials darstellen (Aufenanger, 1991, S. 47 f.) und sich die weitere Auswertung nur mehr auf diese Interpretation stützt, war eine Rücküberprüfung am Ausgangsmaterial erforderlich. Mit Interpretation ist hier jedoch noch nicht die Interpretation im eigentlichen Sinne gemeint¹⁴⁷, sondern die Tatsache, dass ein gegenüber dem Original veränderter Text vorliegt. Fehler in der Zusammenfassung wirken sich auch auf die Qualität der anschließenden Auswertungsschritte aus. Sinnvoll wäre daher auch die „Supervision“ der Analyse durch ein Team oder eine „kompetente“ Person gewesen (intersubjektive Validierung). Im vorliegenden Fall war dies jedoch nicht möglich. Die Texte wurden daher mit wörtlichen Zitaten belegt, um den Nachvollzug der Analyse zu erlauben (M. Bock, 1990, S. 65; 1992, S. 100 f.).

6.7.2 Tabelle

Die Tabelle (Nr. 6) bildet die Basis der anschließenden fallübergreifenden Interpretation. Sie reduziert und abstrahiert die Daten und stellt die Aussagen der einzelnen Personen einander gegenüber. Dadurch ermöglicht sie einen Vergleich des Materials. Die Kategorien dieser Tabelle entsprechen im Wesentlichen dem Leitfaden. Anhand der vorliegenden Analysetexte wurden die Kernaussagen (in Bezug auf jede Kategorie) herausgearbeitet und einander gegenübergestellt. Das Abstraktionsniveau wurde dabei etwas höher angesetzt als im ersten Schritt. Besondere Eigenheiten einzelner Interviews (auch in Form wörtlicher Aussagen) sollten jedoch nicht verloren gehen.

¹⁴⁵Darauf zurückzuführen ist auch die Entscheidung für die Darstellung am Einzelfall. Prinzipiell wäre auch eine nicht auf Personen, sondern Schwerpunkte bezogene Darstellung möglich gewesen.

¹⁴⁶Mayring (1985, S. 198; 1996, S. 95) spricht diesbezüglich von „Ankerbeispielen“.

¹⁴⁷Sie berücksichtigt auch „latente“ Inhalte und wird im dritten Schritt (siehe Kapitel 6.7.3) durchgeführt.

6.7.3 Interindividueller Vergleich und Interpretation

Die Interpretation der Daten erfolgte nicht mehr am konkreten Einzelfall, sondern im Rahmen eines interindividuellen Vergleichs. Es ist davon auszugehen, dass das „subjektive Handeln“ immer in einer „objektiv“ gegebenen Situation erfolgt (Hartmann & Pollak, 1998, S. 23) und sich Handeln und Situation gegenseitig beeinflussen. Da sich die Lebenssituationen der Befragten durch gewisse Gemeinsamkeiten auszeichnen (z.B. Zugehörigkeit zu einer Gesellschaft, einer Zeitkultur, zur Gruppe der Ehrenamtlichen o. ä.), kann auch angenommen werden, dass in den von ihnen „produzierten“ Interviewtexten ähnliche, vergleichbare Sachverhalte zum Ausdruck kommen. Ebenso, wie die befragte Person zugleich als individuelles und gesellschaftliches Wesen zu sehen ist, so ist auch der aus dem Interview resultierende Text zugleich als individuelle Äußerung und „als Teil eines kulturellen und sozialen Systems, dem er zugehört“ (Heckmann, 1992, S. 151 f.) zu verstehen.¹⁴⁸

Ziel der „interindividuellen Komparation“ (Lamnek, 1993b, S. 27) war es, innerhalb der einzelnen Themenschwerpunkte eventuelle Gemeinsamkeiten¹⁴⁹ mehrerer Fälle aufzufinden und darauf aufbauend Typen zu konstruieren. Dabei wurde in zwei Schritten vorgegangen (vgl. Hartmann & Pollak, 1998, S. 26):

1. Jede Person wurde in jeder einzelnen (in der Tabelle angeführten) Kategorie mit den anderen Personen verglichen, Ähnlichkeiten wurden festgehalten.
2. Letztlich wurde nach Ähnlichkeiten im Gesamtmuster gesucht, d.h., hier war die Frage maßgeblich, ob es Personen gab, die in vielen Kategorien Ähnlichkeiten zeigten. Solche Personen wurden zu Typen zusammengefasst. Wo ein (abstrahiertes) Muster einzuordnen war, wurde jedoch auch durch den Kontrast zu einem bestehenden Typ deutlich.

Eine weitere Abstraktion der Daten stellte die Grundvoraussetzung dieser Vorgangsweise dar. Die Typenbildung sollte jedoch nicht in einem „Durschnittsprofil“ resultieren (Hartmann & Pollak, 1998, S. 25, 152). Angestrebt wurde ein mittleres Abstraktionsniveau, das es erlauben sollte, einerseits mehrere Fälle zusammenzufassen,

¹⁴⁸Als Beispiele nennt Heckmann (1992, S. 151 f.) die Zugehörigkeit zu einer Schicht, Zeitkultur, Nationalkultur oder Randgruppe.

¹⁴⁹Darin zeigt sich ein wesentlicher Unterschied zum quantitativen Vorgehen, denn bei diesem werden die Daten auf Unterschiede hin überprüft (M. Bock, 1992, S. 92).

andererseits aber auch die „Originalität“ der Einzelbeiträge zu erhalten (Lamnek, 1993a, S. 197; vgl. Hartmann & Pollak, 1998, S. 26).

Die resultierenden Typen¹⁵⁰ wurden einer Interpretation unterzogen. Sie stützt sich einerseits auf die (z.B. im Postskriptum) notierten Eindrücke sowie theoretisches Wissen aus der Literatur, andererseits auf im Material sichtbar werdende „allgemeinere“ Bedeutungen und Zusammenhänge (vgl. Jahoda, Deutsch & Cook, 1957, S. 271; Witzel, 1985, S. 231). Es wird dabei also nicht nur auf jenes Material zurückgegriffen, das einen bestimmten Themenbereich anspricht, sondern auf das gesamte Interviewmaterial bzw. auf zwischen einzelnen Bereichen bestehende Zusammenhänge.

Berücksichtigt wurden u.a. folgende Aspekte:

- 1) Übertragungen: Sie bezeichnen die Reaktionen des Befragten und werden von Devereux (1967, S. 64) wie folgt definiert: „Der Analysand, der gegenüber einer emotional signifikanten Person charakteristische Reaktionen entwickelt hat, neigt dazu, auf den Analytiker – manchmal sogar in Form des Wiederholungszwanges – zu reagieren, *als ob* dieser die Person sei, und verzerrt dabei manchmal die Realität in grober Weise.“ Übertragungsreaktionen werden häufig durch das Alter des Interviewers hervorgerufen. Der Befragte „manövriert“ ihn in eine Rolle, die seiner Meinung nach für dieses Alter passt (Devereux, 1967, S. 224). Beachtet werden sollte nach Devereux (ebenda) auch die Möglichkeit, dass man manche Informationen vielleicht gerade deswegen erhält, weil einem vom Befragten eine bestimmte Rolle zugewiesen wird.
- 2) Gegenübertragung: Sie bezeichnet die Gefühle, die der Befragte im Interviewer auslöst (M. Bock, 1990, S. 64; 1992, S. 100) bzw. „wie der Beobachter menschlicher Daten als Person und menschliches Wesen auf seine eigenen Beobachtungen reagiert“ (La Barre, 1967, S. 11). Die Wahrnehmung einer Situation wird nach Devereux (1967, S. 66) stark von der Persönlichkeit des Wahrnehmenden beeinflusst. Berücksichtigt man dies nicht, dann besteht die Gefahr, dass die Gefühle zur Quelle von Irrtümern werden. Werden sie jedoch reflektiert, können sie als wesentliche Zusatzinformation das Verständnis vertiefen (vgl. M. Bock, 1990, S. 58 f.)

¹⁵⁰Typologien stellen nach Friedrichs (1982, S. 89) einen „Vorgriff auf explizite Theoriebildung“ dar.

- 3) Nach Froschauer und Lueger (1992, S. 57) enthalten sprachliche Äußerungen stets bewusste (manifeste) und unbewusste (latente) Momente, beide müssen nicht unbedingt kompatibel sein. Latente Sinngehalte verstecken sich häufig hinter „Belanglosigkeiten“. Gerade auf diese sollte daher geachtet werden. Nach Heckmann (1992, S. 143) ist besonders bei „tabuisierten“ Themen damit zu rechnen, dass die Äußerungen auf der manifesten Ebene nur „die halbe Wahrheit“ darstellen. Rationalisierungen und Abwehrmechanismen erfordern es u.U. den „latenten Sinn“ freizulegen.
- 4) Die Reihenfolge von Nennungen muss nicht unbedingt dem Grad der Wichtigkeit entsprechen, die bestimmte Dinge für den Befragten haben (vgl. Friedrichs, 1982, S. 205 ff.). Darauf ist z.B. im Komplex 3 zu achten.
- 5) Offenheit gegenüber alternativen Erklärungen (Froschauer & Lueger, 1992, S. 17) bzw. Angaben, weshalb eine bestimmte Erklärung am plausibelsten erscheint.
- 6) Das Vorverständnis muss als vorläufiges aufgefasst werden, wichtig ist Offenheit gegenüber nicht kongruenten Informationen (M. Bock, 1990, S. 50).
- 7) In einer Kommunikationssituation gewonnenes Material kann nur unter Berücksichtigung derselben interpretiert werden (Froschauer & Lueger, 1992, S. 18, 20).
- 8) Beachtung der eigenen Vorurteilstendenzen (Heckmann, 1992, S. 155)

Diese Interpretation sollte letztlich die Beantwortung der forschungsleitenden Fragen darstellen. Sie ist als Hypothese zu verstehen und besitzt als solche nur Wahrscheinlichkeitscharakter. Dies heißt, dass sie nicht endgültig und für alle Zeit verifiziert werden kann (Heckmann, 1992, S. 159).