

Altruismus und Egoismus

Was motiviert zum Ehrenamt?

Dr. Barbara Moschner
Universität Bielefeld
Fakultät für Psychologie

Bielefeld 2000plus – Forschungsprojekte zur Region

Herausgegeben von Prof. Dr. Joachim Frohn
(Universität Bielefeld, Fakultät für Wirtschaftswissenschaften)
Karsten Gebhardt
(Vorstandsvorsitzender Bielefelder Konsens: Pro Bielefeld e.V.)

Diskussionspapier Nr. 20
Januar 2002

Altruismus und Egoismus

Was motiviert zum Ehrenamt?

Dr. Barbara Moschner
Universität Bielefeld
Fakultät für Psychologie

Bielefeld 2000plus – Forschungsprojekte zur Region

Herausgegeben von Prof. Dr. Joachim Frohn
(Universität Bielefeld, Fakultät für Wirtschaftswissenschaften)
Karsten Gebhardt
(Vorstandsvorsitzender Bielefelder Konsens: Pro Bielefeld e.V.)

Diskussionspapier Nr. 20 Januar 2002

Adressen: Universität Bielefeld
 Postfach 10 01 31
 33501 Bielefeld
 Tel.: 106 - 48 73
 Fax: 106 - 64 25
 email: jfrohn@wiwi.uni-bielefeld.de

Evangel. Johanneswerk e.V.
Schildescher Str. 101
33611 Bielefeld
Tel.: 80 12 130
Fax: 80 12 150

VORWORT

In dieser Reihe sollen in zwangloser Folge Projektberichte publiziert werden, die entweder in einem engen regionalen Bezug zu Bielefeld stehen oder aber regionenübergreifende zukunftsweisende Themen ansprechen.

Diese Veröffentlichungen sind Teil des langfristig angelegten Projektes „Bielefeld 2000plus“, das sich mit den Zukunftsperspektiven der Region beschäftigt und gemeinsam vom Verein „Bielefelder Konsens: Pro Bielefeld e.V.“ und der Universität Bielefeld getragen und von der Stadt Bielefeld nachhaltig unterstützt wird. Im Herbst 1997 sind hierfür mehrere Arbeitsgruppen für die Bereiche Wirtschaft, Stadtentwicklung, Umwelt, Kultur, Bildung, Wissenschaft und Gesundheit eingerichtet worden, in denen Wissenschaftler der Universität Bielefeld gemeinsam mit Vertretern verschiedener Institutionen und Organisationen der Stadt Bielefeld Fragestellungen bearbeiten, die die Zukunftsfähigkeit der Region betreffen.

Wir danken allen, die das Projekt unterstützt und die Herausgabe dieser Diskussionsarbeitsreihe finanziell gefördert haben.

Bielefeld, Oktober 1997

Prof. Dr. J. Frohn (Universität Bielefeld)

K. Gebhardt (Bielefelder Konsens: Pro Bielefeld e.V.)

Altruismus oder Egoismus - Was motiviert zum Ehrenamt?*

Barbara Moschner

Vortrag im Rahmen des Kolloquiums Bielefeld 2000plus am 13.09.2001.

Zusammenfassung

Was bewegt Menschen dazu, einen großen Teil ihrer freien Zeit einzusetzen, um ehrenamtlich tätig zu sein? Stehen altruistische oder egoistische Motive im Vordergrund? Der vorliegende Beitrag zeigt, dass ehrenamtliches Engagement durch eine Vielzahl verschiedener Motive bedingt ist und eine primäre Motivation meist nicht bestimmt werden kann. Häufig wird sogar eine Kombination altruistischer und egoistischer Gründe von den Engagierten als handlungsleitend beschrieben. Aus der Kenntnis dieser Motivationslage wird eine Reihe von Möglichkeiten aufgezeigt, wie ehrenamtliches Engagement gefördert und unterstützt werden kann.

Etwa ein Drittel der Bundesbürger sind ehrenamtlich engagiert (v. Rosenblatt, 2000). Eine Enquete-Kommission des Bundestages zur „Zukunft des bürgerschaftlichen Engagements“ beschäftigt sich mit der Frage, wie dieses Engagement gefördert werden und wie noch mehr Menschen dazu motiviert werden können, sich ehrenamtlich zu betätigen. Erste Antworten auf diese Frage kann eine Übersicht über bereits publizierte Studien zu dieser Thematik geben.

In der psychologischen Forschung haben sich bisher nur einzelne Untersuchungen mit Hintergründen und Motiven ehrenamtlichen Engagements beschäftigt. Das Erkenntnisinteresse richtete sich hier häufiger auf die Motive spontaner, kurzfristiger Hilfeleistungen. Geplante, längerfristige Formen von Hilfe und Unterstützung, wie sie ehrenamtliche Tätigkeiten darstellen, wurden seltener untersucht. Trotzdem lassen sich aus den Ergebnissen wichtige Erkenntnisse über Beweggründe und Motive ehrenamtlich Engagierter gewinnen.

Da ehrenamtliches Engagement in vielen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens eine Rolle spielt, wird zunächst ein Einblick in die Vielfalt und Heterogenität der Tätigkeitsfelder gegeben und auf einen Strukturwandel bei ehrenamtlichem Engagement hingewiesen, der auch motivationale Faktoren berührt. Erörtert wird weiter, ob die Motive eher altruistisch oder egoistisch zu nennen sind, und welche Ansätze zur Förderung des Engagements vorliegen bzw. sich auf der Basis psychologischer Befunde vorschlagen lassen.

* erscheint in: Zeitschrift für Politische Psychologie, Jg. 10, 2002, Nr. 2

1. Der institutionelle Rahmen ehrenamtlichen Engagements

Ehrenamtlich Engagierte übernehmen bewusst und freiwillig Aufgaben, für die sie höchstens eine geringe Aufwandsentschädigung erhalten. Sie setzen sich für das Wohlergehen anderer ein oder stellen ihre Zeit, Energie und Fähigkeiten in den Dienst einer „guten Sache“. Ehrenamtliche Tätigkeiten finden außerhalb der Erwerbsarbeit statt. Ehrenamtlich engagierte Bürger sind Menschen, die stark am gesellschaftlichen und politischen Leben partizipieren, in vielen verschiedenen und höchst vielgestaltigen Bereichen (vgl. Moschner, 1994):

in politischen Parteien, in Gruppen mit gesellschaftlichen Zielvorstellungen (Nachbarschafts- und Bürgerinitiativen, Umwelt-, Menschenrechts-, Friedens- und Dritte-Welt-Gruppen, Verbänden wie Handwerkskammern, Innungen, Fachverbänden, Elternvertretungen, Jugendgruppen, Kirchen, Gewerkschaften), in sozialen Diensten (Telefonseelsorge, Kinderschutz, Caritas, Diakonie, DRK, Bahnhofsmision, Nichtsesshaften- und Straffälligenhilfe, Betreuung von alten Menschen, Behinderten, Gastarbeitern, Asylbewerbern, Aussiedlern, psychisch oder Suchtkranken), in kulturellen Organisationen (Gesangsvereinen, Tanz-, Theater- und Heimatgruppen, Computer- oder Schachclubs, Sportvereine).

1.1 Traditionelle und neue Formen der Ehrenamtlichkeit

Traditionelle ehrenamtliche Tätigkeiten werden im Rahmen von Großinstitutionen wie Wohlfahrtsverbänden, Kirchen, Parteien oder Gewerkschaften geleistet. Dieses Engagement ist gekennzeichnet durch eine langfristige Mitarbeit, fest organisierte Formen von Kooperation und Arbeitsteilung. Seit den 70er Jahren ist jedoch ein Strukturwandel des Ehrenamts zu beobachten. Die Bereitschaft zur Mitarbeit bei den etablierten Großträgern ist rückläufig, neue Formen der Ehrenamtlichkeit gewinnen an Bedeutung (Behr, Liebig & Rauschenbach, 1998; Brandenburg, 1995; Wessels, 1994).

Die neuen, modernen Formen des Engagements sind aus den sozialen Bewegungen der 60er Jahre, wie der Umwelt-, Frauen- und Gesundheitsbewegung entstanden. Engagierte organisierten sich in Bürgerinitiativen, die in eigener Regie selbst gewählte Zielsetzungen verfolgten (Legewie & Janßen, 1997).

Das 'neue' Ehrenamt zeichnet sich aus durch Selbstorganisation, ein höheres Ausmaß an Flexibilität, Interesse an der Bewältigung eigener Problemsituationen und politischen Veränderungswillen. Es ist befristet, thematisch abgrenzbar und überschaubar und findet in Projekten mit großen Gestaltungsspielräumen statt. Es ist im Bereich der Nachbarschaftshilfe und der Selbsthilfebewegungen angesiedelt. Als Beispiele sind Bürgerinitiativen, Tauschbörsen, Kooperationsringe, Selbsthilfe- und Betroffenengruppen zu nennen (Behr, Liebig & Rauschenbach, 1998).

Generell haben national wie international neue Formen der Ehrenamtlichkeit erheblich zugenommen. Die Daten des sozio-ökonomischen Panels zeigen, dass der Anteil ehrenamtlich Engagierter seit 1985 kontinuierlich wächst. Die Zunahme ist fast ausschließlich auf Personen zurückzuführen, die sich sporadisch engagieren; der Anteil der regelmäßig Engagierten ist dagegen seit 1985 etwa konstant (Erlinghagen, 2000). Insbesondere Jugendliche sind kaum noch bereit, sich in Großinstitutionen zu engagieren, sondern wenden sich neuen Formen der Ehrenamtlichkeit zu.

Sie möchten mitbestimmen können, eigene Vorstellungen und Ziele umsetzen, ihre Fähigkeiten einbringen und die gesetzten Ziele in selbstgewählter Weise errei-

chen. Wichtig ist die temporäre Überschaubarkeit der Verantwortung, dauerhafte Verpflichtungen verlieren an Attraktivität. Engagierte in neuen Bereichen der Ehrenamtlichkeit nehmen in Anspruch, sich jederzeit wieder zurückziehen zu können. Sie sind weniger abrufbar als Engagierte in den traditionellen Formen des Ehrenamts und arbeiten eher projektbezogen (Strümpel, 1999).

Aspekte der persönlichen Entfaltung kommen stärker zum Tragen als bei den traditionellen Formen des Ehrenamts (Neumann & Hübinger, 1999), die Arbeit richtet sich nicht mehr ausschließlich auf Engagement für andere.

1.2 Geschlechtsspezifische Unterschiede bei ehrenamtlichen Tätigkeiten

Politische und sozialadministrative Ehrenämter sind eine Domäne der Männer, Ehrenämter im sozialen Bereich werden typischerweise von Frauen ausgeübt (zwei Drittel der in direkter sozialer Arbeit Engagierten sind Frauen).

Selbst im Bereich des sozialen Ehrenamts gibt es die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung: In der Alten- und Familienhilfe sowie im Krankenhaus sind fast ausschließlich Frauen ehrenamtlich tätig. Sehr hoch ist ihr Anteil auch bei der Bahnhofsmission, in Behindertenhilfe, Telefonseelsorge und Ausländerarbeit. Bedeutend niedriger ist ihr Anteil dagegen in Straffälligen-, Nichtsesshaften- und Suchtkrankenhilfe. Bei Rettungs- und Sanitätsdiensten dominieren Männer.

Männer engagieren sich vor allem im organisatorischen Bereich der sozialen Arbeit. Je höher die hierarchische Position, umso seltener sind Frauen anzutreffen. Männer sind vorwiegend in angesehenen, weniger zeitaufwendigen Bereichen tätig (z.B. Beirats- oder Vorstandsarbeit). Sie treffen Entscheidungen und repräsentieren. Frauen sind überwiegend in der direkten sozialen Hilfe tätig. Sie leisten auf den unteren Ebenen die praktische Arbeit, auf Positionen mit wenig Anerkennung, die wenig Macht und wenig Prestige versprechen (Strümpel, 1999).

2. Was motiviert zum Ehrenamt?

In Anbetracht der vielfältigen Formen und Bereiche ehrenamtlicher Tätigkeit wird eine einheitlichen Motivation kaum zu finden sein. Immer wieder wird aber - gerade im Zusammenhang mit dem „Strukturwandel des Ehrenamts“ - die auch für die Trägerorganisationen wichtige Frage gestellt, ob der Nutzen für andere oder doch letztendlich egoistische Motive der eigentliche Beweggrund seien. Das Problem wird kaum endgültig zu beantworten sein, denn nicht alle Motive sind den Befragten bewusst, und Werte, Motive und Erwartungen von Ehrenamtlichen können sich im Zeitverlauf ändern. Trotzdem bietet die Gegenüberstellung von altruistischen und egoistischen Motiven einen hilfreichen Orientierungsrahmen für die in der Literatur aufgezeigten Motive.

2.1 Der Inhalt der Aufgabe als Motiv

In der Antizipationsphase des Engagements haben die Ehrenamtlichen ausreichend Zeit, ihre Einstellungen und Überzeugungen im Hinblick auf die Konsistenz mit dem beabsichtigten Verhalten zu überprüfen. Werden ehrenamtlich tätige Personen befragt, aus welchen Gründen sie sich engagieren, haben deshalb erwartungsgemäß inhaltliche Beweggründe eine sehr hohe Priorität und stehen (fast immer) ganz oben in der Rangreihe berichteter Motive. Die Motivation des einzelnen, ehrenamtlich tätig zu sein, ist einerseits spezifisch vom Aufgabenbereich (dem Inhalt der Tätigkeit) abhängig und andererseits an die Ziele der Organisation

oder Gruppe gebunden. Ob sie sich ehrenamtlich engagieren, hängt also wesentlich davon ab, wie wichtig und interessant sie die Aufgabe ansehen und ob sie sich mit den Zielvorstellungen der jeweiligen Gruppe identifizieren können. Es müssen Wege gesehen werden, die Vorstellungen und Ziele umsetzen zu können (Hermann, 1999). Das Engagement spiegelt persönliche Wertvorstellungen wider, die als zentral für die eigene Identität angesehen werden. Die Wahl des Tätigkeitsbereichs ist verknüpft mit individuellen Interessen, persönlichen Zielen und Lebensperspektiven.

2.2 Altruistische und egoistische Motive

Psychologische Studien zum ehrenamtlichen Engagement können theoretisch in den Rahmen der Altruismusforschung eingebettet werden (Moschner, 1998), die sich mit verschiedenen Formen von prosozialem Handeln beschäftigt. Das Engagement wird als geplante, formelle Form prosozialen Handelns aufgefasst, denn die Entscheidung zum Helfen wird nach reiflicher Überlegung getroffen.

Motive für prosoziales Handeln werden meist zwei Kategorien zugeordnet, die grob die Unterscheidung Altruismus vs. Egoismus widerspiegeln:

Staub (1978) unterscheidet an anderen und an der eigenen Person orientierte soziale Motive. Silbereisen, Boehnke und Reykowski (1986) unterscheiden intrinsische Motive (Aufgabenorientierung, Fremdbezug) und extrinsische (Hedonismus, Selbstbezug). Bierhoff, Burkhart und Wörsdorfer (1995) schlagen zwei „Einstellungsbereiche“ vor, die für ehrenamtliche Tätigkeiten förderlich sind: (a) traditionell humanitäre Einstellungen, gekennzeichnet durch den Begriff der Verantwortung für andere, (b) hedonistische Einstellungen, die der eigenen Bedürfnisbefriedigung dienen (z.B. Abenteuer, soziale Einbindung, Anerkennung).

Prosoziales Handeln kann durch verschiedene Motive determiniert sein: Der Wunsch, anderen zu helfen, kann parallel wirken mit dem Wunsch, eigene Interessen zu verfolgen. Für ehrenamtliche Tätigkeit spielen sowohl egoistische wie auch altruistische Motive eine Rolle (Küpper & Bierhoff, 1999).

Altruistische Motive können auch eine belohnende Qualität haben. Das gute Gefühl, das eigene Gewissen zu beruhigen oder die Dankbarkeit der Hilfeempfänger können für die Helfenden wichtiger sein als finanzielle Gratifikationen. Diese belohnenden Qualitäten werden jedoch nicht immer bewusst reflektiert. In einem Interview drückt dies eine Befragte so aus: „Ich erleb', dass auch bei den Ehrenamtlichen, dass die immer mehr oder stärker das Gefühl haben, sie tun was für andere und sehen im Grunde genommen gar nicht, dass sie auch was für sich tun.“ (Interview mit einer weiblichen Befragten, Wessels, 1994, S. 107).

2.3 Altruistische Motive

Altruismus wird als Selbstlosigkeit oder Uneigennützigkeit und als Gegensatz zu Egoismus definiert (Brockhaus, 1996), psychologische Bestimmungselemente sind „Freiwilligkeit“, „Nutzen für andere“ und „Uneigennützigkeit“ (Schneider, 1988). Altruistische, auf das Wohlergehen anderer Menschen bezogene Motive für ehrenamtliches Engagement werden in der Literatur immer wieder thematisiert, auch wenn viele AutorInnen bezweifeln, dass es den „reinen“ uneigennützigen Altruismus überhaupt gibt. Es sind vor allem diese:

Norm der sozialen Verantwortung: Ehrenamtliches Engagement geht mit der Übernahme von Verantwortung für Personen einher, die sich selbst nicht helfen können. Engagierte schreiben sich Verantwortung für die Behebung oder Verbes-

serung von gesellschaftlichen Problemen zu. Wodurch ist die - unterschiedlich ausgeprägte - Bereitschaft zur Übernahme von Verantwortung bedingt?

Berkowitz und Daniels (1964) gehen davon aus, dass eine „Norm der sozialen Verantwortung“ als Verhaltensregulativ wirksam wird. Sie umfasst die normative Verpflichtung, Menschen in schwierigen Lebenslagen zu helfen und sich für die Gesellschaft nützlich zu machen.

Die Autoren konstruierten eine „Social Responsibility Scale“, die die individuelle Stärke dieser normativen Überzeugung misst. Die Skala wurde in vielen Studien eingesetzt. Die Norm sozialer Verantwortung erwies sich als guter Prädiktor für ehrenamtliche Hilfeleistungen im institutionellen Rahmen (Amato, 1985).

Gerade bei Freiwilligen im sozialen Bereich ist der Wunsch, Menschen zu helfen, Not zu lindern, Gutes zu tun und sich für das Wohl der Gesellschaft einzusetzen ein wichtiger Beweggrund (Maennig & Schulz, 1997).

Ebenso fühlen sich Engagierte in Parteien, im gesellschaftlichen und kulturellen Bereich oder in den sog. neue Formen des Ehrenamts verantwortlich für die Verbesserung gesellschaftlicher Misstände.

Religiös-caritative Verpflichtungen: Das christliche Gebot zur Nächstenliebe wird von ehrenamtlich engagierten Mitgliedern im kirchlichen Bereich als wichtiger Beweggrund erlebt (Küpper & Bierhoff, 1999), etwa von Personen, die sich z.B. bei der Caritas engagieren (Maennig & Schulz, 1997). Ihr christliches Selbstverständnis ist handlungsleitend für ihr Engagement.

2.4 Egoistische Motive

Spätestens seit den Longsellern von Schmidbauer („Die hilflosen Helfer“, 1977) wird Helfen verstärkt unter dem Blickwinkel der Befriedigung selbstbezogener Wünsche und Bedürfnisse diskutiert. Schmidbauer (1983) diagnostiziert bei professionellen Helfern ein „Helfersyndrom“. Helfen dient dann zur Abwehr von Ängsten, als eine Suche nach Lösungen für ein Gefühl innerer Leere und als eine Möglichkeit, der Gefühls- und Beziehungslosigkeit der Industriewelt zu entkommen. Solche und ähnliche selbstbezogene Motive werden auch in den Arbeiten über ehrenamtliches Engagement regelmäßig thematisiert.

Sinnerfahrungen: Ehrenamtliches Engagement kann eine Form der Selbsthilfe darstellen, um dem eigenen Leben ein Ziel oder eine Richtung zu geben. Da Erwerbsarbeit in modernen Gesellschaften nicht nur eine einkommenssichernde, sondern auch eine sinnstiftende Funktion hat, könnten insbesondere Menschen, die nicht erwerbstätig sind (z.B. Schüler, Studierende, Arbeitslose, Hausfrauen, Berentete) durch ehrenamtliches Engagement eine sinnvolle Betätigung finden und eine neue Perspektive aufbauen (Erlinghagen, 2000).

So berichtet Brandenburg (1995), dass für viele Frauen, die sich in der dritten Lebensphase sozial engagieren, dem Engagement die Erfahrung einer persönlichen Krise vorausgeht - z.B. durch den Tod des Lebenspartners, den Auszug des letzten Kindes oder die Pensionierung. Bradley (1999) zeigt, dass ehrenamtliches Engagement dem Leben älterer Menschen Sinn und Struktur geben kann. Die älteren Engagierten betonen, wie wichtig es ihnen ist, einen Grund zu haben, jeden Morgen wieder aufzustehen (Bradley, 1999).

Es muss jedoch bezweifelt werden, ob ehrenamtliches Engagement für Arbeitslose eine sinnstiftende Alternative zur Erwerbsarbeit darstellen kann. Aus naheliegenden Gründen ist ihr oberstes Ziel meistens, einen existenzsichernden Arbeitsplatz zu finden. Unbezahltes Engagement kann gerade dieser Personengruppe

das Ausgeschlossensein vom Erwerbsleben besonders verdeutlichen. Deshalb verwundert es nicht, dass sich nur ein sehr geringer Prozentsatz der arbeitslos Gemeldeten ehrenamtlich engagiert (von Rosenblath, 2000).

In modernen Industriegesellschaften treten Möglichkeiten zur Sinnfindung und zur Selbstverwirklichung aber auch innerhalb der beruflichen Arbeit immer mehr in den Hintergrund (Naisbitt, 1984, Opaschowski, 1983). Von einem selbstbestimmten freiwilligen Engagement in neuen oder traditionellen Bereichen des Ehrenamts könnten sinnstiftende Impulse ausgehen. So ist mehrfach berichtet worden, dass ehrenamtlich Engagierte ihr Leben als sinnvoller ansehen als andere Personen (Magen & Aharoni, 1991; Moschner, 1994).

Da sich die Studien auf querschnittliche Zusammenhänge beschränken, ist ungeklärt, ob ehrenamtliches Engagement bewusst als Möglichkeit zur Überwindung von Sinnlosigkeit und Leere dient, oder ob gerade diejenigen, die ihr Leben als sinn- und wertvoll ansehen, eher bereit sind, sich für andere einzusetzen.

Bedürfnis nach sozialer Eingebundenheit: Neben einer sinnstiftenden Funktion erfüllt die Erwerbsarbeit in modernen Gesellschaften, in denen sich traditionelle Strukturen menschlicher Bindungen (z.B. an die Großfamilie oder an die Kirche) auflösen, Bedürfnisse nach sozialer Eingebundenheit und Zugehörigkeit. Ehrenamtliches Engagement kann - wie die Erwerbsarbeit - der Individualisierung und Anonymität entgegenwirken und neue Bindungen schaffen (Erlinghagen, 2000). Das Engagement bietet die Gelegenheit, andere Menschen zu treffen und kennenzulernen, Bindungen und Kontakte herzustellen. Für manche ist Engagement deshalb eine Möglichkeit, sich vor Einsamkeit zu schützen und regelmäßige soziale Kontakte zu pflegen (Clary et al. 1998).

Erwerb, Anwendung oder Weiternutzung beruflicher Qualifikationen: Ebenfalls im Zusammenhang mit Erwerbsarbeit sind berufsrelevante Motivationslagen zu sehen, zunächst für Jugendliche und junge Erwachsene:

Im Vorfeld ihrer Berufstätigkeit können sie Schlüsselqualifikationen wie Kommunikationskompetenzen oder Teamfähigkeit erwerben.

Prosoziales Engagement, breite organisatorische und soziale Erfahrungen können 'biographische Pluspunkte' bei Bewerbungen werden.

Ehrenamtliche Tätigkeiten bieten die Möglichkeit, Beschäftigungsfelder im Hinblick auf die eigene spätere Berufstätigkeit zu testen.

Soziale Dienste u.a. freiwillige Aufgaben bieten Einblicke in Praxisfelder, die nicht leicht zugänglich sind, und insofern gesellschaftliches Lernen.

Sie werden von jungen Menschen daneben genutzt, um die Zeit zwischen dem Ende ihrer Schulzeit und dem Beginn einer Ausbildung zu überbrücken.

Unternehmen berücksichtigen bei der Auswahl von Hochschulabsolventen neben fach- und studiumsbezogenen Kriterien vielfach andere: Neben Fremdsprachenkenntnissen, EDV-Kenntnissen, berufspraktischen Erfahrungen und Auslandsaufenthalten spielt ehrenamtliche Tätigkeit dabei eine besondere Rolle (Gaugler, Martin & Schneider 1995): In knapp 43 Prozent der befragten Firmen hatte sie als fachunspezifisches Selektionskriterium eine sehr wichtige oder wichtige Bedeutung. Mit diesen Erfahrungen werden nämlich Persönlichkeitseigenschaften wie Kontakt-, Organisations- und Teamfähigkeit, Leistungsbereitschaft, Verantwortungsgefühl, Konflikt- und Konsensfähigkeit assoziiert.

Für andere Personenkreise kommen daneben weitere erwerbsrelevante Motivlagen in Betracht:

Für Fachkräfte kann das Ehrenamt die Funktion einer „Ersatzkarriere“ gewinnen, wo eigene Befähigungen befriedigend eingesetzt und ausgebaut werden.

Ehrenamtliches Engagement kann den Übergang in die Erwerbstätigkeit nach Beendigung der Ausbildung erleichtern, Praxiserfahrungen und Kontakte vermitteln.

Es kann eine kompensatorische Funktion erfüllen: Eine unbefriedigende Berufstätigkeit oder eine mangelnde Auslastung im Arbeitsleben kann durch selbstgestaltetes Engagement ausgeglichen werden.

Frauen in der Familienphase, die eine Ausbildung im sozialen Bereich haben, ermöglicht das Ehrenamt, die Verbindung zum Berufsfeld zu halten (Wessels, 1994).

Es hilft ihnen, Lücken in ihrer Berufsbiographie positiv zu füllen:

„Von daher find ich's auch wichtig, meinem späteren Arbeitgeber sagen zu können: ich hab' über diese Jahre halt das und das gemacht. Ist mit Sicherheit besser als nichts“ (Wessels, 1994, Interview mit einer weiblichen Befragten, S. 125).

Für erwerbslose Personen kann ehrenamtliche Tätigkeit als Qualifikationsmaßnahme dienen (Erlinghagen, 2000). Neue Kompetenzen können eingeübt und erworben werden, bestehende Kompetenzen können verbessert werden (Notz, 1987, 1989; Wessels, 1994).

Rentnerinnen und Rentner suchen häufig nach der Phase der Berufstätigkeit ein nützliches Betätigungsfeld. Dieser Personenkreis wird verstärkt als Potenzial für Ehrenämter angesehen. So gibt es in den USA schon einen großen Markt für ehrenamtliche Tätigkeiten, in denen Menschen ihre beruflichen Kompetenzen weiter verwenden können (Otto, 1997).

Suche nach Lerngelegenheiten: Ehrenamtliches Engagement bietet vielfältige Lerngelegenheiten - für neues Wissen, neue Perspektiven und Lernen aus Erfahrung, gerade auch mit Personen sehr unterschiedlichen Charakters. Fähigkeiten werden in einem relativ geschützten Rahmen ausprobiert, eigene Stärken und Schwächen entdeckt. Lernchancen durch ehrenamtliches Engagement werden daher häufig als Beweggrund angegeben. Möglichkeiten zur Selbsterfahrung, Selbstfindung und Selbstverwirklichung sind deshalb als Motive gut belegt (Behr et al., 1998). Richter (1980) vermutet, dass Bedürfnisse nach Macht und Anerkennung manchmal im Vordergrund stehen könnten:

„Und im sozialen Helfen lässt sich auch Macht und Größe gegenüber den ohnmächtigen und schwachen Hilfsbedürftigen genießen. So kann sich scheinbarer Altruismus als eine besonders raffinierte Strategie egoistischer Selbstverwirklichung entlarven“ (Richter, 1980, S. 16).

Da indessen vielfältige andere Bereiche (Familie, Beruf, Hobby, Therapie) als Möglichkeiten zu Selbsterfahrung und Selbstfindung zur Verfügung stehen, dürfte Selbsterfahrung selten als die primäre Motivation für Ehrenamt wirken.

Bedürfnis nach Anerkennung und Stärkung des Selbstwertgefühls: Ehrenämter können Anerkennung durch Gesellschaft, Freunde oder Klientel vermitteln (Maennig & Schulz, 1997). Einige Engagierte mögen Ehrenämter daher einsetzen, um eigene Probleme zu bewältigen oder vor Schwierigkeiten zu fliehen (Clary et al., 1998). Das Erlebnis des Gebrauchtwerdens könne Selbstwertgefühl und Selbstwirksamkeit kräftigen und Resignation abbauen. Erfolge führen zu Freude und Stolz und einem „guten Gefühl“.

Im Rahmen der Logotherapie und der Existenzanalyse empfiehlt Frankl (1987) sogar, anderen Menschen zu helfen, um zwanghafte Selbstbeobachtungen aufzugeben und die eigenen „existentiellen Frustrationen“ zu ignorieren.

Spaß und Abenteuer: Nicht unwichtig ist bei vielen Ehrenämtern, dass sie mit Freude, Abwechslungsreichtum, Abenteuer verbunden sind, ja ein Bedürfnis nach „Sensation Seeking“ befriedigen können (Bierhoff et al., 1995) - in der Regel bei der freiwilligen Feuerwehr, Rettungsdiensten oder im Sportbereich. Aber auch im sozialen Bereich wird häufig Spaß und Freude am Umgang mit Menschen als motivationaler Hintergrund für das Engagement erwähnt.

Reziprozität: Besonderes Kennzeichen des 'neuen Ehrenamts' ist die Betonung von gegenseitigem Geben und Nehmen als handlungsleitender Motivation (Brandenburg, 1995; Beher et al. 1998). Explizit wird nicht mehr von selbstlosem Handeln ausgegangen. Aber auch in den traditionellen Formen des Ehrenamts wird eine (längerfristige) Hoffnung auf Reziprozität angesprochen: „I would hope someone would help me or my family if I / we were in similar situations“ (Schondel & Boehm, 2000, S. 335).

Freiwilliges Engagement kann deshalb sogar zur Bewältigung von existentieller Schuld eingesetzt werden (Clary et al., 1998):

Existenzielle Schuldgefühle können entstehen, wenn Unterschiede zwischen der günstigen eigenen und der schlechten Lebenslage anderer deutlich werden. Solche Schuldgefühle können ein Bedürfnis nach gerechtem Ausgleich hervorrufen (Montada, Schneider & Reichle, 1988). Dieser generalisierte Ausgleich kann durch Hilfeleistungen in Form ehrenamtlicher Tätigkeiten angestrebt werden.

2.5 Welche Motive stehen im Vordergrund?

Aus der Übersicht wird deutlich, dass ehrenamtliches Engagement „multimotiviert“ ist. Es ist nicht auf ein vorherrschendes Motiv zurückzuführen, sondern ein ganzes Bündel von Motiven kommt gleichzeitig oder sukzessiv zum Tragen. Die meisten Engagierten nennen deshalb erwartungsgemäß zwei oder mehr wichtige Motive für ihr Engagement (Clary & Snyder, 1999).

„The finding that many volunteers have multiple important motives is intriguing as it speaks to the altruism-egoism debate often found in discussions about helping (...). Although hardly offering the last word on this long-running controversy, our findings do suggest that people's motivation for performing actions as diverse, complex, and sustained as volunteerism are very likely to be multifaceted. It appears that many volunteers' motivations cannot be neatly classified as either altruistic or egoistic, both because some specific motives combine other-interested and self-interested considerations and because many people indicate that they have both kinds of reasons for volunteering.“ (Clark & Snyder, 1999, 157). Auch von Rosenblatt (2000, S. 9) stellt fest: „Das gängigste Motivbündel verbindet Spaß an der Sache und Altruismus. Wichtig ist einem: dass die Tätigkeit Spaß macht; dass man mit sympathischen Menschen zusammenkommt; etwas für das Gemeinwohl zu tun; anderen Menschen zu helfen.“

Selbst Frauen im sozialen Ehrenamt, die sich in hohem Maße als altruistisch motiviert sehen, erwähnen ganz eindeutig selbstbezogene Motive, die sie selbst als egoistisch bezeichnen: „Das ist bei mir eigentlich ganz klar und deutlich. Ich tue das nicht nur für andere, sondern ich tu' das auch für mich, weil ich Spaß dran hab' und weil ich das kann, und weil ich diesen Bereich ausleben will“ (Wessels, 1994; Interview mit einer weiblichen Befragten, S. 94).

Verschiedener Autoren halten es deshalb für sinnvoll, von der Vorstellung eines absoluten Altruismus Abstand zu nehmen und stattdessen von einem relativen Altruismus oder Egoismus zu sprechen (Smith, 1982; Wessels, 1994). Selbst wenn

das Wohl oder das Glück von anderen im Vordergrund steht, hat jede Handlung auch einen Selbstbezug, und nicht alle Bedürfnisse oder Wünsche werden dem fremdnützigen Ziel untergeordnet.

Legewie und Janßen (1999) warnen sogar davor, eigene egoistische Motive des ehrenamtlichen Engagements zu verleugnen oder als „schlechte“ Beweggründe zu verurteilen. Dies könne zu Selbstausbeutung führen, oder die Engagierten werden ständig vom schlechten Gewissen geplagt, nicht genug zu tun oder selbstgeschaffene Erwartungen nicht zu erfüllen.

Zusammenfassend kann von einer heterogenen Motivation für ehrenamtliches Engagement ausgegangen werden. Motive, die für viele Engagierten sehr bedeutsam sind - normative Überzeugungen, Lernbedürfnisse, Wachstum - (Clary & Snyder, 1999), sind für andere eher nachgeordnet. Für die meisten Engagierten sind kompensatorische Motive, berufliche Motive und soziale Motive eher unwichtig, für eine kleinere Gruppe indes wichtig. Berufliche Motive sind für jüngere Personen wichtiger, während sie bei älteren Personen kaum eine Rolle spielen. In der Untersuchung von Omoto, Snyder & Martino (2000) sahen sich ältere Engagierte in der Hospiz-Bewegung stärker dem Gemeinwohl verpflichtet und eine hatten stärkere Dienstleistungsmentalität als jüngere; diese waren dafür stärker an inter-personalen Beziehungen interessiert.

3. Wie kann die Motivation zum Ehrenamt geweckt, gefördert und gestärkt werden?

Da ehrenamtliches Engagement „multimotiviert“ ist, müssen Maßnahmen zu seiner Förderung diese Vielfalt im motivationalen Hintergrund beachten. Es ist ebensowenig ausreichend, an moralische Verpflichtungen, Verantwortung und Nächstenliebe zu appellieren, wie allein auf „egoistische“ Bedürfnisse einzugehen. Welche Anreize und Modelle werden derzeit diskutiert?

3.1 Passung

Clary et al. (1998) gehen von einem funktionalen Ansatz aus. Ehrenamtliche Tätigkeiten erfüllen bei den Engagierten verschiedene Bedürfnisse (kompensatorische Funktionen, soziale Funktionen, Befriedigung von Lernbedürfnissen, Befriedigung von Selbstverwirklichungsmotiven, Erfüllung eigener moralischer Standards). Deshalb ist es wichtig, auf die Passung zwischen den Motiven und Bedürfnissen der Engagierten und den Angeboten und Möglichkeiten der Organisationen und Institutionen hinzuwirken. Je besser diese zusammen passen, um so zufriedener sind die Engagierten, und umso länger werden sie engagiert sein. Nicht personale oder situationale Faktoren sind also allein ausschlaggebend dafür, ob es zum ehrenamtlichen Engagement kommt oder nicht, sondern es geht immer um eine Interaktion von Person und Situation, die passend sein muss (Clary & Snyder, 1999). Lassen sich die eigenen Bedürfnisse befriedigen und die eigenen Ziele verwirklichen, fördert dies die Bereitschaft, sich zu engagieren und dabeizubleiben.

3.2 Bereitstellung von Informationen

Inhaltliche Motive stehen für vielen Engagierten im Vordergrund. Sie wollen die Ziele einer Gruppe durch ihre Arbeit unterstützen. Um ein breites Informationsangebot über Engagementgelegenheiten bereitzustellen und Freiwillige zur Mitarbeit zu

motivieren, sind Freiwilligenagenturen als Mittler zwischen Einrichtungen und Interessierten hilfreich. Sie klären über die Ziele verschiedener Gruppen auf, bieten Unterstützung bei der Gründung von Initiativen, beraten, informieren und vermitteln, betreiben Öffentlichkeitsarbeit, formulieren politische Leitlinien, verstehen sich als Interessenvertretung der Freiwilligen und leisten Beiträge zu Forschung und Dokumentation (Strümpel, 1999).

In Großbritannien existieren sogenannte „volunteer organizers“. Diese arbeiten nicht nur in den Freiwilligenzentralen, sondern auch in freien und öffentlichen Organisationen und haben die Aufgabe, Ehrenamtliche anzuwerben, auszuwählen, einzusetzen und sie während ihrer Tätigkeit zu unterstützen. In den USA gibt es „volunteer-coordinators“, die die Zusammenarbeit zwischen Professionellen und Ehrenamtlichen koordinieren sollen (Wessels, 1994).

3.3 Anerkennung von normativen Überzeugungen

Normative Überzeugungen zu Verantwortung und Gerechtigkeit bilden starke Prädiktoren für ehrenamtliches Engagement (Moschner, 1998). Es ist jedoch immer wieder zu beobachten, dass sie infrage gestellt und dahinterliegende egoistische Motive unterstellt werden. Solche 'Enthüllungen' tragen nicht dazu bei, Ehrenamtliche zu gewinnen oder für ein längerfristiges Engagement zu motivieren. Gefordert werden müsste vielmehr Anerkennung und Respekt vor religiösen oder normativen Überzeugungen, die zu einem Engagement für das Wohl anderer führen. Der immense Einsatz an Zeit und Energie vieler Engagierter sollte nicht durch Vorwürfe dieser Art bedroht werden.

Legewie und Janßen (1997) weisen allerdings darauf hin, daß normative Erwartungen übersteigert sein können. Wenn Engagierte zuviel von sich oder anderen erwarten, können ungünstige Entwicklungen der Gruppendynamik, Überlastung, Selbstüberforderung, Verlust an Visionen und Ausgebranntsein auftreten. Es gilt also, für Warnsignale geschult zu sein und Reflexionsarbeit zu leisten.

3.4 Förderung sozialer Einbindung

Viele Engagierte betonen die Bedeutsamkeit der sozialen Dimension für ihr Engagement. Insbesondere für ältere Menschen, für neu Zugezogene, Arbeitslose oder (überwiegend) Frauen nach der Familienphase ist die Einbindung in geregelte soziale Interaktionszusammenhänge von Interesse, da diese teilweise aufgrund des Wegfalls von Erwerbsarbeit oder familiären Verpflichtungen unzugänglicher oder seltener werden (Otto, 1997). Neben der eigentlichen Aufgabe können deshalb gemeinsame Feste oder Angebote zur gemeinsamen Freizeitgestaltung als zusätzliche Anreize für ehrenamtliche Tätigkeit motivieren.

3.5 Förderung von Qualifikationsgelegenheiten

Ehrenamtliches Engagement trägt zum Erwerb von Kompetenzen bei, die auch beruflich von Vorteil sein können. Dies gilt einerseits für berufliche Tätigkeiten im sozialen Bereich, wenn z.B. MitarbeiterInnen der Telefonseelsorge eine Ausbildung für Gesprächstherapie erhalten; andererseits werden Schlüsselqualifikationen wie Teamfähigkeit oder organisatorische Kompetenzen erworben. Dies berücksichtigen Unternehmen mittlerweile bei der Personalrekrutierung. Eine gute Aus- und Weiterbildung kann deshalb ein wichtiger Anreiz für Freiwillige sein. Hier scheint es einen großen Nachholbedarf zu geben (Hermann, 1999), auch wenn

einzelne Freiwilligenagenturen schon Qualifikationsmöglichkeiten für Engagierte, ihre Führungskräfte und AnleiterInnen, anbieten.

3.6 Bereitstellung von Lerngelegenheiten

Unabhängig von beruflichen Qualifikationen äußern viele Engagierte den Wunsch, etwas dazuzulernen: Sachwissen, Selbsteinsicht, Chancen individueller Entwicklung, Kompetenzerfahrungen.

Dafür könnten eigene Zentren geschaffen werden (Legewie & Janßen, 1997), die das Engagement mit Beratung und Intervision begleiten.

Als Beratungsinhalte sinnvoll wären z.B. Projektmanagement, Gestaltung der internen Organisation, Gestaltung der Außenbeziehungen, Beschaffen von Geld- und Sachmitteln, Anmieten von Räumen, Planung und Durchführung von Veranstaltungen und Aktionen, Evaluation von Projekten, Beratung bei Konflikten in Gruppen und mit externen Akteuren (z.B. Verwaltungen) sinnvoll.

Bezüglich der Selbsterfahrungsdimension müssten hauptamtliche MitarbeiterInnen der Organisationen oder Ehrenamtliche in Führungspositionen verstärkt geschult werden, um kompetente persönliche Rückmeldungen zu geben, gruppendynamische Prozesse zu beobachten, zu lenken oder zu entschärfen und eventuell auftretende persönliche Krisen kompetent begleiten zu können.

3.7 Spaß und Abenteuer

Wer Freiwillige für ein Projekt gewinnen will, muss eine Atmosphäre schaffen, in der Menschen freudig und gern in einer Gruppe aufgenommen werden. Der Spaß an der Tätigkeit darf nicht zu kurz kommen. Dieses Ziel kann durch eine Förderung von Selbstbestimmung und Autonomie in den Gruppen erreicht werden. Das Einbringen eigener Vorstellungen und Ideen muss möglich sein. Deshalb sollte es möglichst wenig Bevormundung von Seiten der Institution geben, es sollten keine unnötigen Zwänge aufgebaut werden. Soweit möglich, kann eine freie Zeiteinteilung Selbstbestimmung und Autonomie begünstigen.

3.8 Schaffung materieller Anreize

In der aktuellen Debatte stehen häufig materielle Absicherungen im Vordergrund: Aufwandsentschädigung, Fahrgeld, Unfall-, Haftpflicht- und Rentenversicherung (Brandenburg, 1995). Auch wenn sie die Wertschätzung der ehrenamtlichen Arbeit erhöhen, ist doch zu bezweifeln, dass sie das Ausmaß des Engagements nennenswert steigern. So wurde in keiner der vorliegenden Studien der mangelnde Versicherungsschutz als ausschlaggebender Grund für die Nichtaufnahme oder Beendigung einer ehrenamtlichen Tätigkeit erwähnt.

4. Gesellschaftliche Anerkennung: Perspektive und Ausblick

Die Gesellschaft muß sich in Zukunft verstärkt damit auseinandersetzen, wie sie ehrenamtliche Tätigkeiten anerkennen kann (Hermann, 1999). Verschiedene Länder gehen dabei andere Wege als Deutschland.

In den USA gehören ehrenamtliche Tätigkeiten selbstverständlich zum gesellschaftlichen Leben und sind sozial anerkannt. Die Aufstellung ausgeübter Ehrenämter ist fixer Bestandteil des Lebenslaufes und ein nicht unwesentliches Kriteri-

um bei der Arbeitsplatzvergabe. Ehrenamtliches Engagement ist mitentscheidend für die Aufnahme in ein angesehenes College oder eine Eliteuniversität.

In schweizerischen Versicherungsunternehmen müssen Top-Mitarbeiter Erfahrungen aus dem Sozialbereich mitbringen. Führungskräfte werden in Seminare und Kurse geschickt, damit sie dort bestehen können (Hermann, 1999). Zudem existieren in der Schweiz Tätigkeitsausweise für ehrenamtliches Engagement.

Die Rolle der Unternehmen und Arbeitgeber rückt immer stärker in den Blickpunkt. Einige Betriebe unterstützen statt anonymer Geldspenden ihre ehrenamtlich engagierten MitarbeiterInnen finanziell, durch Freistellung und Nutzungsmöglichkeiten von Telefonen, Computern oder Kopiergeräten. Sie stellen Räumlichkeiten für Versammlungen zur Verfügung, oder die Angestellten leisten Beratung und Information. Die Anerkennung des Engagements durch die Betriebe könnte sich auch durch Auszeichnungen für besonders engagierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, durch die Einbeziehung von freiwilligen Tätigkeiten in die Personalentwicklung oder durch die Berücksichtigung ehrenamtlicher Tätigkeiten bei der Bewerberauswahl äußern (Strümpel, 1999).

Eine andere Möglichkeit zur Förderung und Anerkennung ehrenamtlicher Arbeit zeigt Hofmann (1999) auf. 1996 wurde das EU-Programm „Europäischer Freiwilligendienst“ eingeführt. EU-Bürgern von 18 bis 25 Jahren wird die Gelegenheit geboten, sechs bis zwölf Monate in einem anderen EU-Land einen Freiwilligeneinsatz zu absolvieren. Sie können zwischen Non-Profit-Einrichtungen wählen, z. B. im Pflege- und Sozialbereich, im Umwelt- und Naturschutz, in der regionalen Kulturarbeit. Nach Ende des Einsatzes erhalten sie ein Zertifikat der Europäischen Kommission mit einem Anhang, der erläutert, was sie in den letzten Monaten geleistet haben.

Hofmann (1999) schlägt vor, solche Zertifizierungen auszubauen und einen „Master of Social Competence“ einzuführen. Für dieses Zertifikat könnten über einen längeren Zeitraum Stunden von ehrenamtlichem Engagement gesammelt werden. Lernprozesse könnten durch begleitende Trainings unterstützt und bei der Zertifizierung beschrieben werden.

Trotz aller Bemühungen, ehrenamtliches Engagement weiter zu fördern und auszubauen, müssen neben Chancen auch Risiken einer verstärkten Förderung des Ehrenamts diskutiert werden: Ehrenamtliche Arbeit überlagert sich in vielen Bereichen immer stärker mit Honorartätigkeit, Billiglohnarbeit und Ersatz-Erwerbsarbeit (Behr et al., 1998). Dies kann zu einem Abbau bezahlter Arbeitsplätze insbesondere im sozialen Bereich führen, was von vielen hauptamtlich tätigen Personen im sozialen Bereich schon heute beobachtet wird.

Literatur

Amato, P. R. (1985). An investigation of planned helping behavior. *Journal of Research in Personality*, 19, 232 – 252.

Beher, K., Liebig, R. & Rauschenbach, T. (1998). *Das Ehrenamt in empirischen Studien – ein sekundäranalytischer Vergleich*. Stuttgart: Kohlhammer.

Berkowitz, L. & Daniels, L. R. (1964). Affecting the salience of the social responsibility norm: effects of past help on the response to dependency relationships. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 68, 275 – 281.

Bierhoff, H. W., Burkart, T. & Wörsdörfer, C. (1995). Einstellungen und Motive ehrenamtlicher Helfer. *Gruppendynamik*, 26, 373-386.

Bradley, D. B. (1999). A reason to rise each morning: The meaning of volunteering in the lives of older adults. *Generations*, 23 (4), 45-50.

Brandenburg, H. (1995). Neues Ehrenamt – Herausforderung und Perspektiven. *Archiv für Wissenschaft und Praxis der sozialen Arbeit*, 26, 107 – 119.

Brockhaus – Die Enzyklopädie. (20. Aufl.).(1996). Leipzig: F.A. Brockhaus GmbH.

Clary, E. G. & Snyder, M. (1999). The motivation to volunteer: Theoretical and practical considerations. *Current Directions in Psychological Science*, 8, 156-159.

Clary, E. G., Snyder, M., Ridge, R. D., Copeland, J., Stukas, A. A., Haugen, J. & Miene, P. (1998). Understanding and assessing the motivation of volunteers: A functional approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74, 1516-1530.

Erlinghagen, M. (2000). Eine Längsschnittanalyse der westdeutschen Stichprobe des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) für die Jahre 1992 und 1996. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 52, 291-310.

Frankl, V. E. (1987). *Logotherapie und Existenzanalyse*. München: Piper.

Gaugler, E., Martin, C. & Schneider, B. (1995). Auswahlkriterien bei Hochschulabsolventen. *Personal*, 47, 500-505.

Herrmann, F. (1999). Eröffnung der Konferenz zum Thema „Ehrenamt“. In Katholischer Familienverband Österreichs (Hrsg.), *Ehrenamt – zwischen Idealismus und Sozialkompetenz: internationale Konferenz , 27. November 1998* (S. 5-8). Wien: Ehe und Familie Zeitschriftenverlags-Gesellschaft.

Hofmann, P. (1999) Zukunftsvision „Master of social competence“? In Katholischer Familienverband Österreichs (Hrsg.), *Ehrenamt – zwischen Idealismus und Sozialkompetenz: internationale Konferenz , 27. November 1998* (S. 41-43). Wien: Ehe und Familie Zeitschriftenverlags-Gesellschaft.

Küpper, B. & Bierhoff, H. (1999). Liebe Deinen Nächsten, sei hilfreich Hilfeleistung ehrenamtlicher Helfer im Zusammenhang mit Motiven der Religiosität. *Zeitschrift für Differentielle und Diagnostische Psychologie*, 20, 217-230.

Legewie, H. & Janßen, M. (1997). Bürgerinitiativen als Tätigkeitsfeld ehrenamtlicher Arbeit. Probleme und Beratungsansätze. *Organisationsberatung – Supervision – Clinical Management*, 4, 151-163.

Maennig, W. & Schulz, H. (1997). Ehrenamtliche Mitarbeiter – Wer sind sie und wie kann man sie motivieren? *Personal*, 49, 416-421.

Magen, Z. & Aharoni, R. (1991). Adolescents' contributing toward others: relationship to positive experience and transpersonal commitment. *Journal of Humanistic Psychology*, 3, 126-143.

Moschner, B. (1994). *Engagement und Engagementbereitschaft. Differentialpsychologische Korrelate ehrenamtlichen Engagements*. Regensburg: Roderer.

Moschner, B. (1998). Ehrenamtliches Engagement und soziale Verantwortung. In B. Reichle & M. Schmitt (Hrsg.), *Verantwortung, Gerechtigkeit und Moral. Zum psychologischen Verständnis ethischer Aspekte im menschlichen Verhalten* (S. 73-86). Weinheim: Juventa.

Montada, L., Schneider, A. & Reichle, B. (1988). Emotionen und Hilfsbereitschaft. In H. W. Bierhoff & L. Montada (Hrsg.), *Altruismus. Bedingungen der Hilfsbereitschaft* (S. 130 – 151). Göttingen: Hogrefe.

Naisbitt, J. (1984). *Megatrends: 10 Perspektiven, die unser Leben verändern werden*. Bayreuth: Hestia.

Neumann, U. & Hübinger, W. (1999). Ehrenamt. Empirische Studien und begriffliche Abgrenzung. *Archiv für Wissenschaft und Praxis der sozialen Arbeit*, 30, 114 – 128.

Notz, G. (1987). *Arbeit ohne Geld und Ehre. Zur Gestaltung ehrenamtlicher sozialer Arbeit*. Opladen: Westdeutscher Verlag.

Notz, G. (1989). *Frauen im sozialen Ehrenamt. Ausgewählte Handlungsfelder: Rahmenbedingungen und Optionen*. Freiburg: Lambertus.

Omoto, A. M., Snyder, M. & Martino, S. C. (2000). Volunteerism and the life course: Investigating age-related agendas for action. *Basic and Applied Social Psychology*, 22, 181-197.

Opaschowski, H. W. (1983). *Arbeit, Freizeit, Lebenssinn? Orientierungen für eine Zukunft, die längst begonnen hat*. Opladen: Leske & Budrich.

Otto, U. (1997). Bürgerschaftliches Engagement als Aktivitätschance im Alter. Neue Balance zwischen Freiwilligkeit und Verpflichtung. *Archiv für Wissenschaft und Praxis der sozialen Arbeit*, 28, 42-54.

Richter, H.-E. (1980, 14. März). Lernziel: Verantwortung für den Nächsten. *Die Zeit*, S. 16

Schmidbauer, W. (1977). *Die hilflosen Helfer. Über die seelische Problematik der helfenden Berufe*. Hamburg: Rowohlt.

Schmidbauer, W. (1983). *Helfen als Beruf. Die Ware Nächstenliebe*. Hamburg: Rowohlt.

Schneider, H.-D. (1988). Helfen als Problemlöseprozeß . In H. W. Bierhoff & L. Montada (Hrsg.), *Altruismus. Bedingungen der Hilfsbereitschaft* (S. 7-35). Göttingen: Verlag für Psychologie Hogrefe.

Schondel, C. K. & Boehm, K. E. (2000). Motivational needs of adolescent volunteers. *Adolescence*, 35, 335-344.

Staub, E. (1978). *Positive social behavior and morality. Social and personal influences* (Vol. 1). New York: Academic Press.

Strümpel, C. (1999). Neue Formen ehrenamtlicher Tätigkeit – Internationale Entwicklungen. In Katholischer Familienverband Österreichs (Hrsg.), *Ehrenamt – zwischen Idealismus und Sozialkompetenz: internationale Konferenz , 27. November 1998* (S. 9-17). Wien: Ehe und Familie Zeitschriftenverlags-Gesellschaft.

Silbereisen, R. K., Boehnke, K. & Reykowski, J. (1986). Prosocial motives from 12 to 18: A comparison of adolescents from Berlin (West) and Warsaw. In R. K. Silbereisen & G. Rudinger (Eds.), *Development as action in context* (p. 137-164). Berlin: Springer.

Smith, D. H. (1982). Altruism, volunteers and volunteerism. In J. D. Harman (Ed.), *Volunteerism in the eighties. Fundamental issues in voluntary action* (pp. 23-44). Washington D.C.: University Press.

von Rosenblatt, B. (2000). Große Vielfalt bei ehrenamtlichen Tätigkeiten und bürgerschaftlichem Engagement. Ein neues Feld der Sozialberichterstattung in Deutschland. *Informationsdienst Soziale Indikatoren (ISI)*, 24, 6-10.

Wessels, C. (1994) *Das soziale Ehrenamt im Modernisierungsprozeß. Chancen und Risiken des Einsatzes beruflich qualifizierter Frauen*. Pfaffenweiler: Centaurus-Verlagsgesellschaft.

Folgende Diskussionspapiere können Sie bei Bielefeld 2000plus gegen Erstattung der Druck- und Portokosten anfordern oder als pdf-Datei auf der Webseite von Bielefeld 2000plus unter www.uni-bielefeld.de/bi2000plus/veroeffentlichungen.html beziehen:

Nr. 1:

Prof. Dr. Thorsten Spitta, 1997, Universität Bielefeld:
IV-Controlling im Mittelstand Ostwestfalens - Ergebnisse einer Befragung

Nr. 2:

Prof. Dr. Herwig Birg, 1998, Universität Bielefeld:
Nationale und internationale Rahmenbedingungen der Bevölkerungsentwicklung Bielefelds im 21. Jahrhundert

Nr. 3:

Dr. Bernd Adamaschek, 1998, Bertelsmann-Stiftung, Gütersloh:
Zwischenbehördliche Leistungsvergleiche - Leistung und Innovation durch Wettbewerb

Nr. 4:

Prof. Dr. Hermann Glaser, 1998, Technische Universität Berlin, ehem. Kulturdezernent der Stadt Nürnberg:
Der ästhetische Staat - Arbeit und Arbeitslosigkeit, Tätigkeitsgesellschaft

Nr. 5:

Dipl.-Kfm. Ralf Wagner, Dipl.-Kffr. Claudia Bornemeyer, cand. rer. pol. Stephan Kerkojus, 1999, Universität Bielefeld:
Imageanalyse des Bielefelder Einzelhandels

Nr. 6:

Prof. Dr. Helge Majer, 1999, Universität Stuttgart:
Die Ulmer Lokale Agenda 21 und der Beitrag der Wirtschaft

Nr. 7:

Prof. Dr. Franz Lehner, 1999, Institut für Arbeit und Technik Gelsenkirchen:
Zukunft der Arbeit

Nr. 8:

Prof. Dr. U. Schulz, Dr. H. Kerwin, 1999, Universität Bielefeld:
Fahrradpotential in Bielefeld

Nr. 9:

Dr. Werner Müller, 1999, Bundesminister für Wirtschaft und Technologie:
Politische und administrative Rahmenbedingungen zur Stützung und Förderung der Biotechnologielandschaft in der Bundesrepublik Deutschland

Nr. 10:

Dipl.-Soz. Katrin Golsch, 2000, Universität Bielefeld:
Im Netz der Sozialhilfe - (auf-)gefangen?

Nr. 11:

Prof. Dr. Franz-Xaver Kaufmann, 2000, Universität Bielefeld:
Der deutsche Sozialstaat in international vergleichender Perspektive

Nr. 12:

Prof. Dr. Helmut Skowronek, 2000, Universität Bielefeld:
Universitäten heute

Nr. 13:

Prof. Dr. Werner Hennings, 2000, Oberstufen-Kolleg der Universität Bielefeld:
Nachhaltige Stadtentwicklung in Bielefeld?

Nr. 14:

Prof. Dr. Joachim Frohn, 2000, Universität Bielefeld:
Umweltpolitik und Beschäftigungswirkungen

Nr. 15:

Einige Beiträge zur Stadtentwicklung. 2000, Universität Bielefeld

Nr. 16:

Dipl.-Kffr. Claudia Bornemeyer, Prof. Dr. Reinhold Decker, 2001, Universität Bielefeld:
Empirische Studie zu Einfluß- und Maßgrößen des Stadtmarketingerfolgs, Zwischenbericht

Nr. 17:

Dipl.-Kffr. Claudia Bornemeyer, Prof. Dr. Reinhold Decker, 2001, Universität Bielefeld:
Erfolgskontrolle im Stadtmarketing – Ergebnisse und Implikationen einer bundesweiten Studie

Nr. 18:

Carl Peter Kleidat, 2001, Universität Bielefeld:
Kontraktmanagement und Zieldefinitionen. Eine Untersuchung in der Kulturverwaltung der Stadt Bielefeld

Nr. 19:

Prof. Dr. Mathias Albert, 2001, Universität Bielefeld:
Globalität und Lokalität - Auswirkungen globalen Strukturwandels auf lokale Politik

Nr. 20:

Dr. Barbara Moschner, 2002, Universität Bielefeld:
Altruismus oder Egoismus - Was motiviert zum Ehrenamt?