

WZB

Wissenschaftszentrum Berlin
für Sozialforschung



Stefan Stuth
Julia Schorlemmer
Marina Hennig
Jutta Allmendinger

Freiwilliges Engagement – ein Patentrezept für Wiedereinsteigerinnen?

Discussion Paper

P 2014–007

November 2014

Forschungsschwerpunkt
Projektgruppe bei der Präsidentin

Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung gGmbH
Reichpietschufer 50
10785 Berlin
www.wzb.eu

Das Urheberrecht liegt bei den Autor/innen.

Discussion Papers des WZB dienen der Verbreitung von Forschungsergebnissen aus laufenden Arbeiten im Vorfeld einer späteren Publikation. Sie sollen den Ideenaustausch und die akademische Debatte befördern. Die Zugänglichmachung von Forschungsergebnissen in einem WZB Discussion Paper ist nicht gleichzusetzen mit deren endgültiger Veröffentlichung und steht der Publikation an anderem Ort und in anderer Form ausdrücklich nicht entgegen.

Discussion Papers, die vom WZB herausgegeben werden, geben die Ansichten des/der jeweiligen Autors/Autoren wieder und nicht die der gesamten Institution WZB.

Stuth, S., Schorlemmer, J., Hennig, M., Allmendinger, J. 2014
Freiwilliges Engagement – ein Patentrezept für Wiedereinsteigerinnen?
Berlin: WZB. Discussion Paper P 2014–007

Affiliation der Autoren

Stefan Stuth

Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung
E-Mail: stefan.stuth@wzb.eu

Marina Hennig

Johannes Gutenberg-Universität Mainz
E-Mail: mhennig@uni-mainz.de

Julia Schorlemmer

Freie Universität Berlin
julia.schorlemmer@fu-berlin.de

Jutta Allmendinger

Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung
E-Mail: buero.praesidentin@wzb.eu

Freiwilliges Engagement – ein Patentrezept für Wiedereinsteigerinnen?

von Stefan Stuth, Julia Schorlemmer, Marina Hennig und Jutta Allmendinger

Begünstigt freiwilliges Engagement die Integration von Wiedereinsteigerinnen in das Erwerbsleben? In Wissenschaft und Politik wird vermehrt diskutiert, wie Frauen, besonders nach familienbedingten Erwerbsunterbrechungen, schneller in den Arbeitsmarkt integriert werden können. Aus politischer Sicht wird das freiwillige Engagement als ein Instrument betrachtet, das Frauen beim Wiedereinstieg in das Erwerbsleben helfen kann. Doch welche Potentiale bietet freiwilliges Engagement für den Wiedereinstieg nicht erwerbstätiger Frauen in den Arbeitsmarkt tatsächlich? Ist es berechtigt den Wiedereinsteigerinnen Hoffnung zu machen und das auf altruistischen Gedanken beruhende und am Gemeinwohl orientierte freiwillige Engagement für den Arbeitsmarkt zu instrumentalisieren? Der vorliegende Text geht im Rahmen des vom Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend geförderten Projektes „Berufsrückkehrerinnen: Die Potentiale nicht erwerbstätiger Frauen für den Arbeitsmarkt“ dieser Frage nach und bewertet systematisch die schlechte Datenlage zum Thema.

Schlüsselwörter: Wiedereinstieg, freiwilliges Engagement, Deutschland

Vorwort

Dieses Papier wurde im Jahr 2010 am Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB) fertiggestellt. Es entstand im Rahmen des Projektes „Berufsrückkehrerinnen: Die Potentiale nicht erwerbstätiger Frauen für den Arbeitsmarkt“ unter Leitung von Prof. Jutta Allmendinger PhD und Prof. Dr. Marina Hennig.

Bis 2014 blieb das Papier aus verschiedenen Gründen unveröffentlicht. Eine Prüfung der Sach- und Datenlage hinsichtlich der Relevanz der Thematik führte dazu, dass wir (die Autoren) uns darauf geeinigt haben, das Papier auch noch vier Jahre nach seinem Entstehen zu veröffentlichen. Entsprechend nutzen wir das Format des WZB-Discussion Papers, um diese Ergebnisse der Öffentlichkeit zugänglich zu machen.

Wir möchten darauf hinweisen, dass es zu marginalen Disparitäten zwischen dem aktuellen Erscheinungsjahr des Papiers (2014) und Verweisen auf die Forschungsliteratur und Datenquellen (Stand Mitte 2010) kommen kann.

Inhalt

1. Einleitung	5
2. Begriffsbestimmung: Ehrenamt, bürgerschaftliches Engagement, Zivilgesellschaft oder freiwillige Arbeit?	7
3. Engagement als Instrument des Wiedereinstiegs? - Theorie.....	9
3.1 Qualifikationsfunktion	11
3.2 Netzwerkfunktion.....	13
3.3 Orientierungsfunktion	14
3.4 Brückenfunktion	15
4. Datenlage	17
5 Potentielle Wiedereinsteigerinnen – empirische Ergebnisse	21
5.1 Wer engagiert sich?	22
5.2 Zugang und Bereiche des Engagements	24
5.3 Freiwillige Tätigkeiten als Lernumwelten.....	27
5.4 Engagement und Wiedereinstieg aus der Sicht einer Freiwilligenagentur	32
6. Diskussion: Freiwilliges Engagement und der Wiedereinstieg.....	38
7. Vorschläge zur Verbesserung der Datenlage.....	44
7.1 Die getrennte Abfrage von Aktivitäten und freiwilligem Engagement	44
7.2 Umgang mit dem bestehenden Instrument im SOEP	46
7.3 Instrumente für die Erfassung der Relevanz freiwilligen Engagements von (potentiellen) Mitarbeitern für Unternehmen	47
Literatur	lii

1. Einleitung

Begünstigt freiwilliges Engagement die Integration von Wiedereinsteigerinnen in das Erwerbsleben? In Wissenschaft und Politik wird vermehrt diskutiert, wie Frauen, besonders nach familienbedingten Erwerbsunterbrechungen, schneller in den Arbeitsmarkt integriert werden können (BMFSFJ 2009d). Aus politischer Sicht wird das freiwillige Engagement als ein Instrument betrachtet, das Frauen beim Wiedereinstieg in das Erwerbsleben helfen kann. Verschiedene Landesministerien und Wohlfahrtsverbände stellen hier einen positiven Einfluss fest. Auf der Homepage des hessischen Ministeriums für Arbeit, Familie und Gesundheit wird die reziproke Wirkung von freiwilligem Engagement und Erwerbsarbeit wie folgt beschrieben: „Frauen können ihre Fähigkeiten, die sie sich durch gleichzeitige Familien- und Erwerbstätigkeit erworben haben, sinnvoll in das Ehrenamt einbringen. Andererseits ermöglichen die besonderen Qualifikationen, die erworbenen Kompetenzen und die Anerkennung, die mit der Ehrenamtsarbeit verbunden sind, einen positiven beruflichen Wiedereinstieg.“¹ Doch nicht nur von der Politik, auch von Wohlfahrtsverbänden wie der AWO, wird der positive Zusammenhang zwischen freiwilligem Engagement und dem Wiedereinstieg postuliert. Auf der Homepage der AWO Jena-Weimar werden als Gründe für das freiwillige Engagement neben der „sinnvollen Gestaltung von Freizeit“ auch empfohlen die „Erfahrungen aus der ehrenamtlichen Arbeit für den Wiedereinstieg ins Berufsleben zu nutzen.“²

Doch welche Potentiale bietet freiwilliges Engagement für den Wiedereinstieg nicht erwerbstätiger Frauen in den Arbeitsmarkt tatsächlich? Ist es berechtigt den Wiedereinsteigerinnen Hoffnung zu machen und das auf altruistischen Gedanken beruhende und am Gemeinwohl orientierte freiwillige Engagement für den Arbeitsmarkt zu instrumentalisieren? Der vorliegende Text geht im Rahmen des vom Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend geförderten Projektes „Berufsrückkehrerinnen: Die Potentiale nicht erwerbstätiger Frauen für den Arbeitsmarkt“ dieser Frage nach.

¹ http://www.hessen.de/irj/HSM_Internet?cid=d23e97d8711af2e6af80ff149cfaf202 (Stand: 22.09.2009)

² <http://www.awo-jena-weimar.de/gute-gruende-fuers-ehrenamt.html> (Stand: 22.09.2009)

Der Wiedereinstieg von Frauen, die ihr Erwerbsleben längere Zeit unterbrochen haben, gestaltet sich häufig schwierig (BMFSFJ 2009a), da eine Vielzahl von Hindernissen und Problemen eine reibungslose Rückkehr in den Arbeitsmarkt verhindern. So fühlen sich die Frauen zunehmend entmutigt (Schmid 2002; Ludwig 2003) und ihr ungenutztes Wissen geht im Laufe der Zeit verloren. Damit werden Wiedereinsteigerinnen aber auch für die Arbeitgeber zunehmend unattraktiv (Hinz/Abraham 2005; Ludwig-Mayerhofer 2005; Schmid 2002: 67; BMFSFJ 2009: 25). Verschiedene Studien zeigen (z.B. Korpi 2001; Sing 2001; Uhlendorff 2004; Richter 2006), dass freiwilliges Engagement die Integration in den Arbeitsmarkt positiv unterstützen kann. Dieser positive Effekt basiert zu großen Teilen auf dem Aufbau und Ausbau von Sozial- und Humankapital (vgl. Deutscher Bundestag 2002: 413 ff; Erlinghagen 2003). Teilweise wird freiwilliges Engagement auch hoffnungsvoll als Übergangsarbeitsmarkt bezeichnet (Schmid 2002; Priller 2001). Das heißt, dass z.B. Übergänge aus einer Phase der Nichterwerbstätigkeit in den Arbeitsmarkt durch freiwilliges Engagement erleichtert werden (Schmid 1997, 1999; Schumacher 2003). Bisher ist jedoch das Wechselverhältnis von Engagement und Wiedereinstieg nur wenig erforscht (Braun 2001; Schumacher 2003; Krüger 2007; Kistler/Rauschenbach 2001), so dass es kaum empirische Belege dafür gibt.

Um uns dem Thema anzunähern, werden wir zunächst den Untersuchungsgegenstand, das freiwillige Engagement, bestimmen, und einige Veränderungen in der Entwicklung des freiwilligen Engagements aufzeigen. Anschließend werden auf Grundlage bisheriger Erkenntnisse der wissenschaftlichen Forschung die Funktionen des freiwilligen Engagements für den beruflichen Wiedereinstieg herausgearbeitet. Da keine eigenständige empirische Erhebung für diese Teilstudie vorgesehen war, stützen sich die Analysen weitgehend auf die Daten aus vorhandenen Untersuchungen, was allerdings mit einigen Nachteilen behaftet ist. So hat sich zwar die Datenlage zum freiwilligen Engagement in den letzten Jahren deutlich verbessert, aber dennoch sind die bestehenden Daten für solche spezifischen Fragestellungen oft nicht ausreichend belastbar und sie liegen nicht in der erforderlichen Differenziertheit vor. Daher können zwar einige sozialstrukturelle Hintergrundinformationen zu den freiwillig engagierten Wiedereinsteigerinnen gegeben werden, jedoch sind keine kausalen Zusammenhangsanalysen über die Wirkung des freiwilligen Engagements auf den

beruflichen Wiedereinstieg möglich. Zusätzlich zu den deskriptiven Statistiken zu engagierten Wiedereinsteigerinnen wurde ein Experteninterview mit der Leiterin einer Freiwilligenagentur in Berlin durchgeführt, welches die institutionelle Sicht von Freiwilligenagenturen auf den Zusammenhang von Engagement und Wiedereinstieg zeigt. Jedoch muss betont werden, dass die Freiwilligenagenturen beim Zugang für das freiwillige Engagement eine eher marginale Rolle spielen und die Aussagen der Expertin daher zwar erhellenden, aber keinen repräsentativen Charakter haben können. Insofern besteht der wesentliche Erkenntniswert dieser Studie in der Explorierung des Untersuchungsfeldes, einer Bestandsaufnahme bisheriger Erkenntnisse sowie dem Aufzeigen von Desideraten in der derzeitigen Forschungslandschaft.

2. Begriffsbestimmung: Ehrenamt, bürgerschaftliches Engagement, Zivilgesellschaft oder freiwillige Arbeit?

In der Literatur liegt keine einheitliche Begriffsdefinition von Ehrenamt oder ehrenamtlicher Tätigkeit vor. Im Laufe der Zeit hat sich hier eine Begriffsvielfalt entwickelt, die grob unter den Stichwörtern „bürgerschaftliches und zivilgesellschaftliches Engagement“, „freiwilliges Engagement“ oder „freiwillige Arbeit“ zusammengefasst werden kann.

Der Begriff „bürgerschaftliches Engagement“ ist als übergeordnete Kategorie zu verstehen. Ihm können alle anderen Begriffe, wie z.B. „freiwilliges Engagement“ oder „ehrenamtliche Tätigkeit“, untergeordnet werden. Von bürgerschaftlichem Engagement spricht auch die Enquete-Kommission des Deutschen Bundestages, die die gesellschafts- und sozialpolitische Dimension betont (vgl. Deutscher Bundestag 2002). Das Statistische Bundesamt (Schwarz 1996) definiert ehrenamtliche Tätigkeiten in Abgrenzung zu Erwerbsarbeit und Haushaltstätigkeit als eine unbezahlte Aktivität, wobei Aufwandsentschädigungen und Kostenerstattungen nicht als Bezahlung gelten. Die durch ehrenamtliche Tätigkeit erbrachten Leistungen kommen hauptsächlich Dritten bzw. der Allgemeinheit zu Gute. Letztlich sind ehrenamtliche Tätigkeiten an einen institutionellen formellen Rahmen einer Organisation außerhalb des Haushalts gebunden (vgl. Schwarz 1996; Erlinghagen/Rinne/Schwarze 1999).

Im Freiwilligensurvey wird der Begriff „freiwilliges Engagement“ genutzt, „der einen Bezug zum Konzept einer „Tätigkeitsgesellschaft“ im Unterschied zur

„Arbeitsgesellschaft“ aufweist“ (Gensicke/ Pickot/ Geiss 2005: 50). Die folgenden Ausführungen orientieren sich an der Definition des Freiwilligensurvey, welche die Definition des Statistischen Bundesamts um einige Kriterien erweitert. Das freiwillige Engagement wird unabhängig vom formalisierten Ehrenamt erfasst. Neben der Bekleidung von Ehrenämtern wird Engagement als freiwillige, nicht auf materiellen Gewinn gerichtete, gemeinwohlorientierte, im öffentlichen Raum stattfindende und gemeinschaftlich ausgeübte Arbeit bzw. Tätigkeit definiert (Gensicke et al. 2005: 40). Demnach ist freiwilliges Engagement ein Sammelbegriff für verschiedene Formen des Engagements, das an Ämter gebunden sein kann, aber nicht muss. Dazu können kurzfristige Hilfsaktionen zählen, die Mitwirkung in politischen Parteien und Organisationen sowie regelmäßiges freiwilliges Engagement z.B. in Sportvereinen oder in anderen sozialen Zusammenhängen.

Die Vielzahl der unterschiedlichen Begriffe und Bedeutungen, die mit freiwilligem Engagement verbunden sind, resultieren aus der historischen Entwicklung. Freiwilliges Engagement im klassischen Sinn ist eine Reaktion auf gesellschaftliche Mangelerscheinungen, unversorgte Bedürfnisse oder ungelöste Konflikte (Birkhölzer 2007; Notz 2000). Es ist besonders in sozialen sowie politischen Tätigkeitsfeldern zu verorten (Effinger/Pfau-Effinger 2002). In seinem Ursprung dominiert das Prinzip des Altruismus (Olk 2007). Engagement befindet sich aber im Wandel, dies zeigt sich in einer zunehmenden Pluralisierung, Individualisierung und Modernisierung des Engagements³ (Olk 1989, Jakob 1993; Deutscher Bundestag 2002). Immer weniger Freiwillige sind in Wohlfahrtsverbänden, politischen oder religiösen Organisationen aktiv (Reinert 2000; Notz 2000; Gensicke et al. 2005). Die Ursache für die Veränderungen wird in der Motivation für bzw. in der Subjektivierung des freiwilligen Engagements gesehen (Kühnlein 1997). Die Subjektivierung des freiwilligen Engagements geht mit einem stärkeren Wunsch nach Selbstbestimmung, mehr Mitsprache, kooperativen Arbeitsformen, persönlicher Entwicklung und Erwartungen

³ Der Wandel freiwilligen Engagements wird im vorliegenden Text nur auf der individuellen Ebene skizziert. Diskutiert wird der Strukturwandel des Engagements aber auch auf einer Mesoebene (sich wandelnde Rahmenbedingungen im Bereich der intermediären Organisationen und Vereine), auf der Makroebene (gesellschaftliche Rahmenbedingungen) und auf der Ebene öffentlicher, wissenschaftlicher oder politischer Diskurse (Olk 1989; Behr et al. 2000; Künemund/Schupp 2007).

an Weiterbildungsangebote einher (Klages 2000; Schumacher 2003). Die Solidarität nimmt nicht ab, sondern andere Formen an. Engagement ist häufiger thematisch gebunden (Heinze/Strünck 1999) und bietet gegenüber der eher passiven Mitgliedschaft in Großorganisationen die direkte Einbindung und aktive Partizipation (Priller/Zimmer 1997). „Während traditionelle Formen ehrenamtlicher Tätigkeit oftmals hoch organisiert und in festgefügte Formen der Arbeitsteilung eingebaut sind, vollziehen sich moderne Formen des Engagements in geringer formalisierten Organisationsformen, in denen Autonomie eine größere Rolle spielt.“ (Schumacher 2003: 72) Neben die traditions-, normgeleitete und problemorientierte Motivation treten individualistische Motive wie Spaß, soziale Einbindung und beruflicher Nutzen. Das schließt altruistische Motive nicht aus. Aus arbeitspsychologischer Perspektive ist freiwilliges Engagement multifunktional. Hilfsbereitschaft, soziale Bedürfnisse, Gerechtigkeit, der Erlebniswert und individuelle Gewinne stehen nebeneinander (Wehner/Mieg/Günther 2006). Die These des Motivwandels im freiwilligen Engagement lässt sich empirisch aber nicht prüfen, da Vergleichsdaten für frühere Zeitpunkte fehlen. „Eine Mischung von altruistischen bzw. Verpflichtungsmotiven und Selbstentfaltungsmotiven dürfte vielmehr schon länger existiert haben.“ (Künemund/Schupp 2007: 3)

3. Engagement als Instrument des Wiedereinstiegs? - Theorie

Da frei- und gemeinnützige Arbeit sich an dritte Personen richtet und bestimmte Themen umfasst, werden eine Reihe von Anforderungen (Aufgabenbeschreibung, Qualitätssicherung, institutionelle Führung) an das Engagement formuliert (Hilber 2001; Schmid 2002). Diese Forderungen gliedern sich in zwei grundlegende Bereiche: Professionalisierung und Politisierung (Peters/Güntert/Wehner 2007). Professionalisierung diskutiert die Unterwerfung der freiwilligen Leistung unter prüfbare, sach-rationale Qualitätsstandards (Mieg 2002). Die Politisierung möchte freiwillige Arbeit aufwerten und instrumentalisieren. Damit soll zum einen der Rückzug aus traditionell staatlichen Feldern gestützt werden und auf der anderen Seite wirtschaftspolitische Probleme wie die Arbeitslosigkeit gelöst bzw. der Arbeitsmarkt entlastet werden (Notz 2000; Wehner et al. 2006). Die Annahme, Engagement sei eine integrative Kraft, die nicht erwerbstätige Personen wieder in die Erwerbsarbeit bringt,

kann nur den Status einer „Hypothese mit Plausibilitätscharakter“ (Braun 2001: 93) beanspruchen, denn empirische Belege existieren darüber hinaus nicht (Krüger 2007).

Auf welchen theoretischen Annahmen basiert dann aber die Annahme, freiwilliges Engagement sei ein nützliches Instrument für den Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt? Freiwilliges Engagement stärkt nicht allein die Zivilgesellschaft, sondern geht auch mit vielfältigen positiven Effekten für die freiwillig tätigen Personen einher. Qualitative Einzelfallstudien konzentrieren sich auf diese für das Individuum positiven Aspekte. Sie kommen zu dem Schluss, dass besonders langjährige Erwerbsunterbrecherinnen durch freiwillige Tätigkeiten die Chance haben, verloren geglaubte Potentiale und Wissensbestände wiederzuentdecken, soziale Netzwerke neu aufzubauen, das Selbstwertgefühl zu festigen und sogar direkt durch freiwilliges Engagement in die Erwerbsarbeit überzugehen (Laskowski et al. 2007). Freiwilliges Engagement weist in diesem Zusammenhang vergleichbare Elemente wie die Erwerbstätigkeit auf: Beide bieten eine zeitliche Strukturierung des Alltags, soziale Integration, stiften Sinn und dienen der Persönlichkeitsentwicklung (vgl. Jahoda/Lazarsfeld/Zeisel 1975; Semmer/Udris 1993; Wehner/Ostendorp/Ostendorp 2002; Schumacher 2003; Wehner et al 2006). Erlinghagen (2003) führt drei weitere Vorteilskomplexe an, die mit freiwilligen Tätigkeiten verbunden sind: Zum einen Reputation, unter der die Anerkennung von freiwilligem Engagement durch Dritte subsumiert werden kann. Mit freiwilligen Tätigkeiten entwickeln sich außerdem soziale Beziehungen die zu einem Informationsvorsprung (auch für den Arbeitsmarkt) führen können (vgl. Ruiters/De Graaf 2009; Lin 2004; Strauß 2006, 2007). Der dritte Vorteil bezieht sich auf Humankapital, zu dem neben den Bildungs- und Berufsabschlüssen, fachliche Qualifikationen, Kompetenzen, Fähigkeiten wie Zuverlässigkeit, Flexibilität und Lernfähigkeit zählen, die durch das Engagement gefördert und ausgebildet werden können (Erlinghagen 2003: 752; Strauß 2008; Wehner et al. 2006; Schumacher 2003; Deutscher Bundestag 2002; Sing 2001; Laskowski et al. 2006). In Anbetracht des Wandels der Arbeitswelt, weg vom kontinuierlichen Normalarbeitsleben hin zu unterbrochenen Erwerbslebensverläufen, wird das freiwillige Engagement zudem als Übergangsarbeitsmarkt diskutiert. Zwischen den sich wandelnden Arbeitsbedingungen

in den Berufen und den sich ändernden beruflichen Präferenzen bietet es den Frauen Orientierung (vgl. Schmid 2002: 236; Schumacher 2003).

Aus dieser Vielfalt an Einzelaspekten, Fallstudien und deskriptiven Bestandserfassungen von freiwilligem Engagement lassen sich vier grundlegende Funktionen des Engagements für den Wiedereinstieg in das Erwerbsleben ausmachen:

1. **Qualifikationsfunktion:** Durch freiwilliges Engagement wird Humankapital erworben, trainiert und erhalten. Engagement qualifiziert. Aus Sicht der Arbeitsmarktforschung verbessert es die Chancen eines Wiedereinstiegs in das Erwerbsleben (Ludwig-Mayerhofer 2005).
2. **Netzwerke:** Engagement dient zudem der sozialen Integration und der Einbindung in und dem Ausbau von Netzwerken (Sozialkapital). Diese können für die Stellenfindung ausschlaggebend sein (Lin 2004).
3. **Orientierungsfunktion:** Da Engagement außerhalb der Erwerbssphäre stattfindet, können neue Interessengebiete ohne Erfolgszwang erprobt werden. Es besteht die Möglichkeit sich beruflich um- oder neu zu orientieren, Organisationsstrukturen kennenzulernen und sich in den Arbeitsalltag wieder einzugewöhnen (Schmid 2002).
4. **Brückenfunktion:** hierbei wird die Möglichkeit diskutiert, dass mit unbezahlter freiwilliger Arbeit eine Brücke in die bezahlte Erwerbsarbeit gebaut werden kann. Da die Grenzen zwischen freiwilliger und Erwerbsarbeit nicht immer eindeutig sind, besteht die Chance des direkten Übergangs (Hilpert 2001; Schumacher 2003).

Auf der Basis dieser Annahmen besitzt die Instrumentalisierung des Engagements zur Förderung des Wiedereinstiegs in den Arbeitsmarkt Plausibilität. Im Folgenden werden die zugrunde liegenden theoretischen Annahmen für die vier Funktionen des Engagements etwas ausführlicher diskutiert.

3.1 Qualifikationsfunktion

Durch freiwillig ausgeübte Tätigkeiten werden Fähigkeiten und Kompetenzen trainiert, die für einen Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt relevant sein können. Eine große Vielfalt von Studien geht von positiven Qualifizierungsaspekten freiwilligen Engagements aus und kann sie auch belegen. (Erlinghagen 2003: 752; Strauß 2008; Wehner et al. 2006; Schumacher 2003; Deutscher Bundestag 2002; Sing 2001;

Laskowski et al. 2006). Dass der Qualifikation eine so hohe Bedeutung zugemessen wird, geht u.a. auf die Überlegung zurück, dass längere Phasen der Nichterwerbstätigkeit mit einem Prozess der Dequalifizierung verbunden sind (BMFSFJ 2009a; Schmid 2002: 67). Das Humankapital „unterliegt [...] einer gewissen Abschreibungsrate, d.h. das Wissen veraltet mit der Zeit und verliert an Wert [...].“ (Hinz/Abraham 2005: 32) Arbeitgeber selektieren die Wiedereinsteigerinnen jedoch anhand ihrer Ausstattung mit Humankapital (Thurow 1975; Spence 1973). Dieses wird durch schulische und berufliche Erstausbildung vermittelt und durch Weiterbildung und „on-the-job-training“ vor der Entwertung im Zeitverlauf bewahrt und erweitert (Becker/Hecken 2005: 138). Die Art des vermittelten Humankapitals, allgemein⁴ oder spezifisch⁵, beeinflusst die Verhandlungsmacht gegenüber den (potentiellen) Arbeitgebern und die Sicherheit des Anstellungsverhältnisses (vgl. Becker 1975). Die Differenzierung der Art des vermittelten Wissens ist von großer Bedeutung, da nicht jede Tätigkeit im gleichen Maße Humankapital vermittelt und die verschiedenen Formen des Humankapitals relevant für die Positionierung auf dem Arbeitsmarkt sind. In Phasen der Nichterwerbstätigkeit kann aber kein „on-the-job-training“ stattfinden (Becker 1975). Dieser Mangel könnte jedoch durch freiwilliges Engagement ausgeglichen werden und ebenfalls zu persönlichen, fachlichen oder allgemeinen Lernprozessen und Kompetenzerwerb beitragen (z.B. Priller/Zimmer 2001; Richter 2006; Strauß 2007; Düx et al. 2009).

Ausgehend von Beckers Überlegungen zum „on-the-job-training“, könnte das „training on the voluntary work“ für den Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt theoretisch bedeutsam sein. Die Theorie zeigt aber auch, dass Engagement nicht grundsätzlich qualifiziert. Nicht jede freiwillige Tätigkeit bietet ein Arbeitsumfeld, das das Humankapital der Freiwilligen fördert. „Wenn also das freiwillige Engagement Effekte auf Erfahrungen mit Tätigkeiten – und damit auf Kompetenzen – hat, dann ist das Ausmaß dieser Wirkungen deutlich an den Typ der ausgeübten Tätigkeiten geknüpft.“ (Düx et al. 2009: 150)

⁴ „'Perfectly general' training would be equally useful in many firms [...].“ (Becker 1975: 20)

⁵ „Completely specific training can be defined as training that has no effect on the productivity of trainees that would be useful in other firms.“ (Becker 1975: 26)

3.2 Netzwerkfunktion

Soziale Integration und die Einbindung in soziale Netzwerke stellt eine der herausragenden positiven Funktionen von freiwilligem Engagement für das Individuum dar (Laskowski et al. 2006; Strauß 2006, 2007; Erlinghagen 2003; Deutscher Bundestag 2002; Sing 2001). Engagement erweitert die sozialen Beziehungen, die meist traditionell und familienlastig strukturiert sind (Schumacher 2003: 162). Für die Arbeitsmarktbeteiligung ist die Relevanz der sozialen Ressourcen erforscht worden und wird als immer wichtiger angesehen. Sie spielen eine wichtige Rolle bei der Arbeitsmarktintegration, da häufig auf informellem Wege, durch weak ties, neue Stellen besetzt werden (Granovetter 1973, 1974, 1983). Berufseinsteiger, die vor ihrer ersten Erwerbstätigkeit freiwillig engagiert waren, steigen in eine höhere berufliche Stellung in das Erwerbsleben ein, als die, die nicht freiwillig engagiert waren (z.B. Ruiter/DeGraaf 2009). Die Vorteile, die Engagement durch neue Netzwerkkontakte bieten kann, unterscheiden sich aber nach der Art und Größe der Organisationen mit freiwillig Engagierten. Beispielsweise sind große Organisationen, in denen Freiwillige engagiert sind vorteilhafter für eine Arbeitsmarktintegration als kleine (Wilson/Musick 2003; Day/Devlin 1998; Mouw 2003). Aber nicht nur die Organisation, sondern auch die sozioökonomischen Charakteristika der freiwillig engagierten Person haben Einfluss auf den möglichen Nutzen von Netzwerken (Smith 2000). So haben Engagierte mit einem höheren sozioökonomischen Status einen besseren Zugang zu arbeitsmarktrelevanten Informationen (Ruiter/De Graaf 2009: 438).

Engagement erweitert zwar die Netzwerke von Wiedereinsteigerinnen, aber diese verbessern nicht automatisch die Arbeitsmarktchancen. Denn es hängt auch von den im Netzwerk eingebetteten Ressourcen ab, inwieweit durch das Netzwerk ein Wiedereinstieg in das Erwerbsleben unterstützt werden kann (vgl.: Lin 1982). Es gibt jedoch keine Daten über die sozialen Netzwerkbeziehungen von engagierten und nicht engagierten Wiedereinsteigerinnen, so dass die Auswirkungen der Merkmale und Problemkonstellationen von Wiedereinsteigerinnen auf die Nutzung von Netzwerken für den Wiedereinstieg bisher nicht erforscht sind.

3.3 Orientierungsfunktion

Qualitative Analysen zeigen, freiwilliges Engagement bietet den potentiellen Wiedereinsteigerinnen die Möglichkeit sich umzuschauen, neue Kontakte zu knüpfen, Organisationsstrukturen und neue Arbeitsfelder kennen zu lernen (z.B. Schumacher 2003). Dabei kann die Orientierung durch freiwilliges Engagement helfen, die Unsicherheiten und Ängste, die mit dem als kritisch wahrgenommenen Prozess des Wiedereinstiegs zusammenhängen, etwas zu entschärfen. Die psychologische Transitionsforschung thematisiert z.B. die Bedeutung der *Wahrnehmung* des Ereignisses Wiedereinstieg (Mutz et al. 1995), die zwischen Ungewissheit und Erwartbarkeit schwankt. Je mehr Wissen und Erfahrungen vorliegen, desto eher scheint es möglich den Wiedereinstieg zu bewältigen. Nach längeren Phasen der Erwerbsunterbrechung ist diese Erfahrung nur in den seltensten Fällen gegeben. Insbesondere wenn Frauen über die Dauer der gesetzlich geregelten Elternzeit hinaus ihr Erwerbsleben unterbrochen haben, gelingt es 75 % von ihnen nicht mehr an ihren alten Arbeitsplatz zurückzukehren (BMFSFJ 2009a: 25). Nicht nur, dass ihre Qualifikationen veraltet sind (siehe oben: Qualifikationsfunktion), sie müssen auch, isoliert vom Arbeitsmarkt, neue Stellen suchen. Jeder erfolglose Versuch verringert jedoch die künftigen Chancen der Rückkehr in den Arbeitsmarkt (vgl. Ludwig-Mayerhofer 2005) und erhöht das Risiko sozialer Ausschließungs- und individueller Entmutigungsprozesse (Schmid 2002: 231; Ludwig 2003). Freiwilliges Engagement integriert die Frauen zwar nicht direkt in den Arbeitsmarkt, vermittelt jedoch Informationen und Erfahrung, ermöglicht ihre gesellschaftliche Integration und hilft damit Zugangsbarrieren in die Erwerbstätigkeit abzubauen.

Freiwilliges Engagement bietet außerdem die Möglichkeit neue Interessen- und Arbeitsfelder zu erproben bzw. zu erkunden (Schumacher 2003). Die Orientierung in Richtung neuer Arbeitsfelder spielt eine wichtige Rolle, da ein Teil der Frauen nach der Erwerbsunterbrechung nicht mehr in ihren alten Beruf zurückkehren möchte (Ludwig 2003). Sie möchten den Wiedereinstieg für eine berufliche Neuorientierung nutzen. Freiwilliges Engagement bietet den Vorteil sich mit den Realitäten des Wunschberufes auseinandersetzen zu können. Es bietet Einblick in die Organisation des Arbeitsalltags, die geforderte zeitliche und räumliche Flexibilität, psychische und physische Belastungen, die Regelung der Gratifikationen und Anerkennung, Anforderungen an die

Qualifikation und die Höhe der Arbeitskräftenachfrage. Aus Sicht der Arbeitsmarktforschung verringert das Engagement auf diese Weise das Risiko einer fehlenden Passung zwischen der angebotenen und der nachgefragten Arbeitskraft am Arbeitsmarkt (Mismatch) (vgl. Schmid 2002: 236; Ludwig-Mayerhofer 2005).

In Anbetracht des Wandels der Arbeitswelt, weg vom kontinuierlichen Normalarbeitsleben hin zu kontingenten projektbezogenen oder befristeten Erwerbslebensverläufen, kann das freiwillige Engagement eine wichtige Übergangsphase darstellen (Schmid 1997, 1999, 2002). Vor kritischen Lebensereignissen, wie der Rückkehr in den Arbeitsmarkt, bietet es die Möglichkeit der Information und Orientierung aus erster Hand. Diese Orientierung erfolgt unabhängig von der Logik des Arbeitsmarktes (z.B. Effizienz) und wirkt auf diese Weise Tendenzen der sozialen Ausschließung und Entmutigung entgegen⁶. Durch den Status der „Freiwilligkeit“ ist der Anteil an Fremdsteuerung bei ehrenamtlichen Tätigkeiten niedriger und das Maß an Unabhängigkeit, Autonomie und Eigensinn höher als bei bezahlten Tätigkeiten auf dem Arbeitsmarkt Gerade die Entkoppelung von der Logik des Arbeitsmarktes in Gestalt der materiellen Gratifikation und Effizienz birgt die Chance für eine individuelle berufliche Neuorientierung (Evers 2007). Letztlich bietet sich hier ein Freiraum, in dem ohne Erfolgszwang neue Fähigkeiten und Interessengebiete erprobt werden können.

3.4 Brückenfunktion

Freiwilliges Engagement kann theoretisch einen direkten Übergang in die Erwerbsarbeit ermöglichen (Priller/Zimmer 2001; Schmid 2002; Schumacher 2003). Qualitative Einzelfallstudien zeigen immer wieder, der direkte Übergang aus freiwilligen Tätigkeiten in das Erwerbsleben kann funktionieren (z.B. Laskowski et al. 2007). Die Annahme, dass Engagement eine Brücke oder eine Art Übergangsarbeitsmarkt darstellen kann, wird durch die Beobachtung gestützt, dass freiwillige Tätigkeiten am häufigsten im sogenannten Dritten Sektor⁷ stattfinden (Ahnheier et al. 2000). Die Zahl der Beschäftigten ist dort in den letzten Jahren stark gestiegen und erhöht die Chance

⁶ Die Unabhängigkeit von der Logik des Arbeitsmarktes unterscheidet die Orientierungsfunktion des freiwilligen Engagements von der des Praktikums.

eines Anstellungsverhältnisses (Priller 2001; 2006; Zimmer/Priller 2007). Der Dritte Sektor bietet Frauen, die aus familiären Gründen ihre Erwerbstätigkeit unterbrochen haben, Bedingungen, die einen schnellen Wiedereinstieg ermöglichen. Anstellungen erfolgen meist in Form befristeter oder projektbezogener Beschäftigungsverhältnisse (niedrige Zugangsbarrieren) und flexible Arbeitszeiten bieten die Möglichkeit berufliche Arbeit und Familienarbeit miteinander zu vereinbaren (Priller/Zimmer 2006; Stuth/Hennig/Allmendinger 2009). Auf der anderen Seite sind die Löhne und Gehälter im Dritten Sektor auf einem sehr niedrigen Niveau. Es besteht die Gefahr, dass die Kombination von flexiblen Arbeitszeiten, Befristung/Projektarbeit und geringen Löhnen ein prekäres Arbeitsmarktsegment ausbildet, in dem vor allem Frauen beschäftigt werden. Zu bedenken ist weiterhin, dass die Finanzlage im Dritten Sektor äußerst kritisch ist und Übergänge in unbefristete reguläre Beschäftigungsverhältnisse kaum erwarten lässt (Hohendanner et al. 2009; Dathe/Priller 2007).

Ob und inwieweit freiwillige Arbeit den Übergang aus der freiwilligen in eine entlohnte Tätigkeit ermöglicht, ist von der Überschneidung des Engagements mit dem Arbeitsmarkt abhängig (vgl. Schumacher 2003: 58; Sing 2001). Überschneidungen können auftreten, wenn Tätigkeiten freiwillig ausgeübt werden, die entlohnten Tätigkeiten sehr ähnlich sind. Grundsätzlich weist nicht jedes Engagement Ähnlichkeit mit hauptamtlichen Tätigkeiten auf, die Größe der Schnittflächen ist jedoch fließend. Diese Grauzone bzw. Überschneidung mit bezahlten Tätigkeiten ermöglicht nicht allein den direkten Übergang auf den Arbeitsmarkt, sondern geht mit der Gefahr einher, reguläre Arbeitsplätze zu verdrängen (Peters/Güntert/Wehner 2007; Kistler/Rauschenbach 2001).

Nachdem die vier grundlegenden Funktionen freiwilligen Engagements für den Wiedereinstieg von Frauen in das Erwerbsleben aus der theoretischen Diskussion hergeleitet wurden, schauen wir uns im Folgenden die empirische Datenlage dazu an.

⁷ Organisationen, die sich weder der Wirtschaftslogik des Marktes noch der des Staates zuordnen lassen, werden im Allgemeinen dem Dritten Sektor zugeordnet. Im weitesten Sinne besteht der Dritte Sektor aus Non-Profit-Organisationen.

4. Datenlage

In Deutschland gibt es insbesondere zwei Datenquellen, die sich für die Analyse freiwilligen Engagements eignen. Der Freiwilligensurvey, der unter Leitung der TNS Infratest Sozialforschung entwickelt und mittlerweile zweimal (in den Jahren 1999 und 2004) durchgeführt wurde, und das Sozioökonomische Panel (SOEP), das seit 1984 jährlich als repräsentative Wiederholungsbefragung durchgeführt wird.

Der Freiwilligensurvey wurde vom BMFSFJ mit dem Ziel in Auftrag gegeben, zivilgesellschaftliche Reformen zu begleiten. Der Freiwilligensurvey ist eine repräsentative Umfrage, bei der rund 15.000 Bürger der Bundesrepublik Deutschland ab dem Alter von 14 Jahren befragt wurden. Da die Daten auf einer repräsentativen Zufallsstichprobe beruhen, ist es möglich, die Daten der befragten Personen auf die Gesamtbevölkerung hochzurechnen. Durch die Struktur des Fragebogens wurde eine Unterschätzung des freiwilligen Engagements verhindert, indem nicht allein ehrenamtliche, sondern freiwillige Tätigkeiten insgesamt erfasst wurden: Zuerst wurden alle Befragten identifiziert, die in Bereichen „außerhalb von Beruf und Familie“ z.B. in einem Sportverein aktiv sind. In einem zweiten Schritt wurde das freiwillige Engagement abgefragt, das unbezahlt oder gegen eine geringe Aufwandsentschädigung ausgeübt wird. Zu jedem Bereich, in dem die Befragten aktiv sind, wurde gefragt, ob sie „derzeit“ ehrenamtlich oder freiwillig Aufgaben in diesem Bereich ausüben⁸. Der zeitliche Verweis „derzeit“ bietet keine klare Eingrenzung des Zeitraums, auf den sich die Frage bezieht. Hier liegt es im Ermessen der Antwortenden, ob sie z.B. auch punktuell oder jährlich stattfindendes Engagement angeben (vgl. Künemund/Schupp 2007). Weiterhin „ist nicht auszuschließen, dass persönliche und soziale Merkmale, die freiwilliges Engagement begünstigen (z.B. Offenheit, Interesse, Kooperationsbereitschaft, Gemeinwohlorientierung), sich in gleicher Weise auch positiv auf die Teilnahmebereitschaft an einer repräsentativen Befragung auswirken“ (Rosenblatt 2001: 55). Der Freiwilligensurvey hat das Problem der Unterschätzung freiwilligen Engagements erfolgreich gelöst, tendiert nun aber aus den genannten

⁸ Beispiel: „Uns interessiert nun, ob sie in den Bereichen, in denen sie aktiv sind, auch ehrenamtliche Tätigkeiten ausüben oder in Vereinen, Initiativen, Projekten oder Selbsthilfegruppen engagiert sind. Es geht um freiwillig übernommene Aufgaben und Arbeiten, die man unbezahlt oder gegen geringe Aufwandsentschädigung ausübt. Sie sagten, Sie sind im Bereich Sport und Bewegung

Gründen zu einer Überschätzung der Bedeutung freiwilligen Engagements in der Bevölkerung. Dennoch ist er die einzige Datenquelle in Deutschland, die einen derart detaillierten Einblick in die Struktur und Potentiale sowie Entwicklungen des bürgerschaftlichen Engagements in Deutschland gewährt.

Der Freiwilligensurvey erfasst pro Person mehrere freiwillige Tätigkeiten. Für maximal zwei der ausgeübten Tätigkeiten (die zeitaufwendigsten) werden umfassende Informationen über Umfang, Inhalte und Anforderungen erhoben. Aus diesem Grund liegt der Datensatz in zwei verschiedenen Varianten vor: einem Personendatensatz für die Analyse von Personenmerkmalen und einem Tätigkeitsdatensatz für die Untersuchung der Tätigkeitsmerkmale⁹. Für die Beschreibung der Vielfalt von Engagement ist der Freiwilligensurvey optimal, bietet jedoch keine erwerbsbiografischen Informationen oder Angaben zu Netzwerken. Ohne diese Merkmale kann ein möglicher Zusammenhang zwischen freiwilligem Engagement und einem Wiedereinstieg in das Erwerbsleben mit diesen Daten nicht geprüft werden.

Als alternative Datenquelle bietet sich daher das sozioökonomische Panel (SOEP) an. Es gibt Auskunft über die Erwerbs- und Berufsverläufe der befragten Personen vom 15. Lebensjahr bis zum Zeitpunkt der Befragung. Da das SOEP ebenfalls freiwilliges Engagement abfragt, bietet sich hier theoretisch die Chance, Wirkung von Engagement auf den Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt zu prüfen. Leider besteht diese Chance nur theoretisch, denn die Fragestellung, mit der im SOEP das Engagement abgefragt wird, ist mit einer ganzen Reihe methodischer Probleme verbunden.

Im Gegensatz zum Freiwilligensurvey findet keine Unterscheidung zwischen Aktivität und Engagement statt. Entsprechend wird auch keine begriffliche Eingrenzung oder Erläuterung der Tätigkeit „ehrenamtliches Engagement“ vorgenommen. Die sehr offene Frageformulierung zum Engagement überlässt es vollständig dem Befragten zu entscheiden, was eine „ehrenamtliche Tätigkeit“ ist¹⁰. Das allein macht eine

aktiv. Haben Sie derzeit in diesem Bereich auch Aufgaben oder Arbeiten übernommen, die sie freiwillig oder ehrenamtlich ausüben? Antwortmöglichkeiten: Ja/Nein“

⁹ In Abhängigkeit des verwendeten Datensatzes können die Fallzahlen variieren: Da eine befragte Person bis zu zwei Tätigkeiten ausüben kann, ist die Fallzahl im Tätigkeitsdatensatz höher als im Personendatensatz.

¹⁰ Die Frageformulierung lautet „Welche der folgenden Tätigkeiten üben Sie in Ihrer freien Zeit aus? Geben Sie bitte zu jeder Tätigkeit an, wie oft Sie das machen: jede Woche, jeden Monat, seltener oder nie?“. Antwortvorgabe: „Ehrenamtliche Tätigkeiten in Vereinen, Verbänden oder sozialen

Auswertung bereits unmöglich. Der Forscher kann sich nicht sicher sein, dass alle oder zumindest ein Großteil der Befragten dieselbe Vorstellung vom „ehrenamtlichen Engagement“ teilen und entsprechend antworten. So weist der Begriff „ehrenamtliche Tätigkeiten“ bereits einen geschlechtsspezifischen Bias auf: Es verwischt die Unterschiede zwischen Engagement und Ehrenamt. Das klassische Ehrenamt wurde und wird häufig von Männern ausgeübt und ist in Parteien, Verbänden und Vereinen angesiedelt (z.B. Mitglieder der freiwilligen Feuerwehr, des technischen Hilfswerks oder auch Betriebs- und Personalräte). Frauen engagieren sich häufig unabhängig von klassischen Ehrenämtern. Ihr freiwilliges Engagement findet insbesondere durch die Unterstützung und Betreuung von Hilfsbedürftigen statt. Hier besteht die Gefahr einer geschlechtsspezifischen Verzerrung der Antworten, da Frauen sich weniger angesprochen fühlen (vgl. Backes 1987; Kohli/Künemund 1996) und die Antwortkategorien in der Mehrzahl auf ein Ehrenamt abzielen (Ehrenamtliche Tätigkeiten in Vereinen, Verbänden oder sozialen Diensten). „Der Freiwilligensurvey zeigt, dass weniger als 40% der freiwilligen Tätigkeiten als „Ehrenamt“ verstanden wurden. Frauen und jüngere Engagierte verwenden diesen Begriff deutlich weniger als Männer und ältere Engagierte.“ (Gensicke et al. 2005: 52) Weiterhin ist unklar, ob die Befragten die gleiche Vorstellung mit „ehrenamtlichen Tätigkeiten“ verbinden wie der Forscher. Hier wird also ein Sachverhalt erhoben, dessen genauer Inhalt für alle Beteiligten unbekannt ist.

Neben dem Engagement werden weitere Tätigkeiten abgefragt, die in der Freizeit ausgeübt werden und den Bereichen Sport, Kirche, Kultur und Freizeit zugeordnet werden können. Da aber insbesondere Kirche und Sport zwei Bereiche sind, in denen häufig Engagement erfolgt, ist unklar, wie die Befragten mit der Gegenüberstellung zum „ehrenamtlichen Engagement“ umgehen (Mehrfachnennung oder antworten sie nur auf eine Frage, aber welche ziehen sie dann vor?). Die methodischen Probleme, die bei der Frageformulierung bestehen, werden von problembehafteten Antwortkategorien flankiert. Die möglichen Antworten auf die Frage, wie oft „ehrenamtliche Tätigkeiten“ ausgeübt werden, sind: „jede Woche“, „jeden Monat“, „seltener“ und „nie“. Personen, die in ihrem Lebensverlauf bereits freiwillig engagiert waren, aber über einen längeren

Diensten“. Weitere Antwortvorgaben lauten z.B.: aktive sportliche, künstlerische und musische Tätigkeiten und Kirchgang, Besuch kirchlicher Veranstaltungen.

Zeitraum, etwa mehrere Jahre, nicht mehr engagiert sind, werden hier zu der Antwortkategorie selten tendieren. Denn die Antwortkategorie „nie“ trifft auf sie nicht zu¹¹.

Was mit der Frage nach „ehrenamtlichen Engagement“ im SOEP eigentlich erfasst wird und was systematisch nicht erfasst wird, ist offen. Ergebnisse und Aussagen auf der Basis von Auswertungen dieser Frage sind damit vorerst nicht interpretierbar. Erst wenn die Lücken in der Erfassung von Tätigkeiten und Personen hinsichtlich des Engagements bekannt sind, „würden die Ergebnisse besser (oder überhaupt erst) interpretierbar.“ (Künemund/Schupp 2007: 15).

Neben den beiden beschriebenen Großstudien sind im Zentralarchiv für empirische Sozialforschung Köln vierzig weitere empirische Erhebungen archiviert, die seit dem Jahr 2000 durchgeführt wurden und Angaben zum freiwilligen Engagement enthalten. Ihnen liegen aber jeweils unterschiedliche Konzeptionen von Engagement zu Grunde. Sie behandeln Engagement teilweise nur am Rande oder anhand spezifischer Einzelaspekte, gehen jedoch selten in die Tiefe (BMFSFJ 2009b). Der „Bericht zur Lage und zu Perspektiven des bürgerschaftlichen Engagements in Deutschland“ mahnt daher an: „Eine fundierte empirische Engagementforschung ist daher erst noch zu schaffen. [...] Insgesamt fehlen noch immer gesicherte Daten, die tiefer gehende Differenzierungen nach Engagementthemen, regionalen Kriterien oder verschiedenen sozialstrukturellen Gruppierungsmerkmalen ermöglichen. [...] Für die Zukunft muss deshalb die Datenlage in diesem Bereich verbessert werden.“ (Alscher et al. 2009: 28)

Die hier aufgezeigte Datenlage zum freiwilligen Engagement im Allgemeinen deutet bereits die Probleme an, die sich daraus für die Analysen des Zusammenhangs von freiwilligem Engagement und dem beruflichen Wiedereinstieg von Frauen, die ihr Erwerbsleben längere Zeit unterbrochen haben, ergeben.

So lässt das SOEP aufgrund der beschriebenen Defizite nur wenig belastbare Aussagen zu und engagierte Frauen werden untererfasst. Der Freiwilligensurvey des Jahres 2004 ist zwar für die Erfassung und Beschreibung der Vielfalt von Engagement gut geeignet,

¹¹ Eine Reihe weiterer Kritikpunkte aber auch methodischen Vorschlägen zur Optimierung des Instrumentes wird von Künemund und Schupp (2007) formuliert. Der Vorschlag der Autoren als Korrekturverfahren eine individuelle Längsschnittkonsistenzprüfung zu nutzen, ist nicht sinnvoll. Dieses

da er jedoch als Querschnittsuntersuchung angelegt ist, werden keine erwerbsbiografischen Informationen oder Angaben zu den Netzwerken der Befragten erhoben. Damit erlaubt der Datensatz aber keine Kausal- oder Wirkungsanalysen zu den theoretischen Funktionen von freiwilligem Engagement in Bezug auf den Wiedereinstieg. Was im Folgenden geleistet werden kann, ist sozialstrukturelle Informationen zu freiwillig engagierten Frauen, die ihr Erwerbsleben unterbrochen haben, auf der Basis des Freiwilligensurveys 2004 zusammenzutragen und erste vorsichtige Hinweise zu ermitteln, welche Fertigkeiten und Kompetenzen im Rahmen des freiwilligen Engagements erworben werden können.

5 Potentielle Wiedereinsteigerinnen – empirische Ergebnisse

Die vorliegende Analyse konzentriert sich auf Frauen die zwischen 25 bis unter 60 Jahren alt sind, mindestens einmal in ihrem Leben erwerbstätig waren und zum Zeitpunkt der Erhebung nicht erwerbstätig sind. Insgesamt sind das hochgerechnet 17.783.560 Frauen in der genannten Alterspanne, die mindestens einmal in ihrem Leben erwerbstätig waren. Das entspricht 4.104 befragten Frauen im Freiwilligensurvey 2004. Von diesen sind 1.151 nicht erwerbstätig. Auf alle Frauen in dieser Alterspanne hochgerechnet sind das 4.986.210 potentielle Wiedereinsteigerinnen. Diese Frauen werden im Folgenden als potentielle Wiedereinsteigerinnen bezeichnet, da sie den Prozess des Wiedereinstiegs zum Zeitpunkt der Befragung nicht abgeschlossen haben und nicht bekannt ist, ob sie sich zum Zeitpunkt der Befragung im Prozess des Wiedereinstiegs befanden (fehlende erwerbsbiografische Informationen). Wir wissen aber, dass für 86 % der Frauen das Berufsleben sehr wichtig ist (BMFSFJ 2009c). Die Mehrheit der nicht erwerbstätigen Frauen setzt sich daher früher oder später mit dem Problem des Wiedereinstiegs in den Arbeitsmarkt auseinander.

Die Darstellung der Ergebnisse gliedert sich in zwei Teile: Im ersten Teil werden die potentiellen Wiedereinsteigerinnen, die sich freiwillig engagieren beschrieben. Wer engagiert sich und in welchen Bereichen erfolgt freiwilliges Engagement. Im Weiteren werden die Anforderungen des Engagements den verschiedenen Lernumwelten zugeordnet, um uns so der Frage der Qualifikationsfunktion im Engagement

Verfahren setzt voraus, dass die wahre Verteilung des Engagements über die Zeit bekannt ist. Es fehlen jedoch Vergleichsdaten.

anzunähern. Die Analysen verbleiben jedoch auf der deskriptiven Ebene, da aufgrund der Datenlage keine Kausalitäten untersucht werden können.

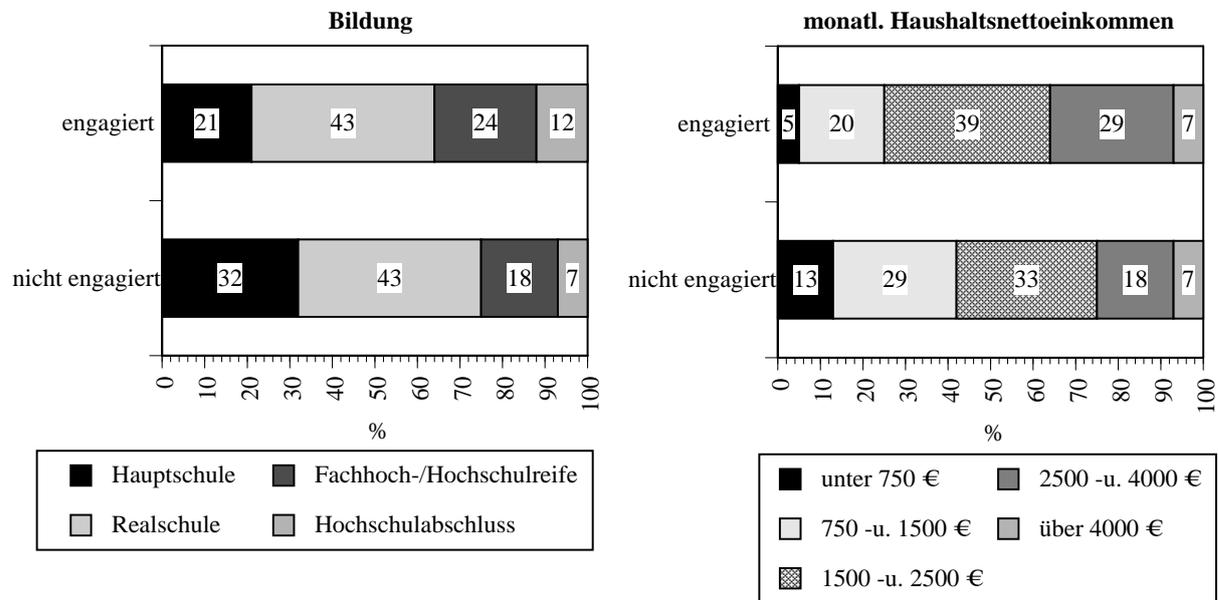
Ebenso wenig kann die Brücken- und Orientierungsfunktion und die Rolle der Netzwerke mit den heute zur Verfügung stehenden Daten erfasst werden. Im zweiten Teil werden aus der praxisnahen Sicht einer Freiwilligenagentur die Möglichkeiten und Grenzen des freiwilligen Engagements, besonders für nicht erwerbstätige Personen, exploriert.

5.1 Wer engagiert sich?

Der Zugang zu freiwilligen Tätigkeiten ist hinsichtlich der sozialen Herkunft und des Geschlechts selektiv. Die Ausübung freiwilliger Tätigkeiten setzt häufig ein bestimmtes Maß Human- und Sozialkapital voraus (Erlinghagen 2003; Sing/Kistler 2000). Verschiedene Studien stellen zudem fest, dass sich die schlechtere Stellung der Frau auf dem Arbeitsmarkt in den „typischen“ Bereichen des Engagements von Männern und Frauen widerspiegelt. (vgl. Thiel 2005; Zierau 2001; Notz 2000)¹². Zusätzlich spielt der Erwerbsstatus eine entscheidende Rolle. Erwerbstätige sind häufiger freiwillig engagiert als nicht erwerbstätige oder arbeitslose Personen. Das heißt, die verschiedenen Formen freiwilligen Engagements werden nicht von allen Bevölkerungsgruppen gleich genutzt. Es ist bekannt, dass das Engagement eine Frage des Bildungsstandes ist. Sing (2001) konstatiert, dass Langzeitarbeitslose und niedrig Qualifizierte, am stärksten von sozialen Ausgrenzungsprozessen betroffen sind und am seltensten in den Bereichen der freiwilligen Arbeit vertreten sind. Daraus resultieren ungleiche, schichtspezifische Teilhabechancen am Engagement. Weiterhin sind Frauen häufig engagiert, wenn sie finanziell nicht auf eine Berufstätigkeit angewiesen sind (Sing 2001: 168).

Schauen wir uns an, welche Bildungs- und Einkommensstruktur den engagierten Wiedereinsteigerinnen zugrunde liegt. Wie bereits ausgeführt, sind 1.151 potentielle Wiedereinsteigerinnen im Freiwilligensurvey 2004 befragt worden. Von ihnen sind 36 % (414) engagiert und entsprechend 64 % (737) nicht engagiert. Hochgerechnet auf alle Frauen in der untersuchten Altersgruppe sind ca. 1,8 Millionen engagiert und ca. 3,2 Millionen nicht engagiert.

Abbildung 1: Ein Vergleich von Wiedereinsteigerinnen, die freiwillig engagiert oder nicht engagiert sind, im Alter zwischen 25 bis unter 60 Jahren, differenziert nach Bildung und Einkommenssituation



Quelle: Freiwilligensurvey 2004 (Personendatensatz); eigene Berechnungen
 (N (Bildung) =1136; N (monatliches Haushaltsnettoeinkommen) = 1065)

Abbildung 1 zeigt, dass engagierte Wiedereinsteigerinnen im Durchschnitt besser gebildet sind als nicht engagierte und über einen besseren finanziellen Hintergrund verfügen. Zeigen sich bei den Realschulabschlüssen keine Unterschiede, manifestieren sich diese bei Frauen mit einem Hauptschulabschluss. Fast jede dritte nicht engagierte Frau weist einen Hauptschulabschluss auf, während das nur bei jeder fünften engagierten Frau der Fall ist. Dem entgegengesetzt, haben engagierte Frauen zu 36 % eine Fachhoch-/Hochschulreife oder einen Hochschulabschluss, nicht engagierte Frauen aber nur zu 25 %. Deutlicher werden die Unterschiede, wenn das monatliche Haushaltsnettoeinkommen betrachtet wird. Von den nicht engagierten Wiedereinsteigerinnen verfügen 75 % über ein Haushaltsnettoeinkommen, das sich in den Kategorien unter 750 Euro bis zu 2500 Euro bewegt. 75 % der freiwillig aktiven, nicht erwerbstätigen Frauen haben dagegen mindestens ein Einkommen von 1500 Euro

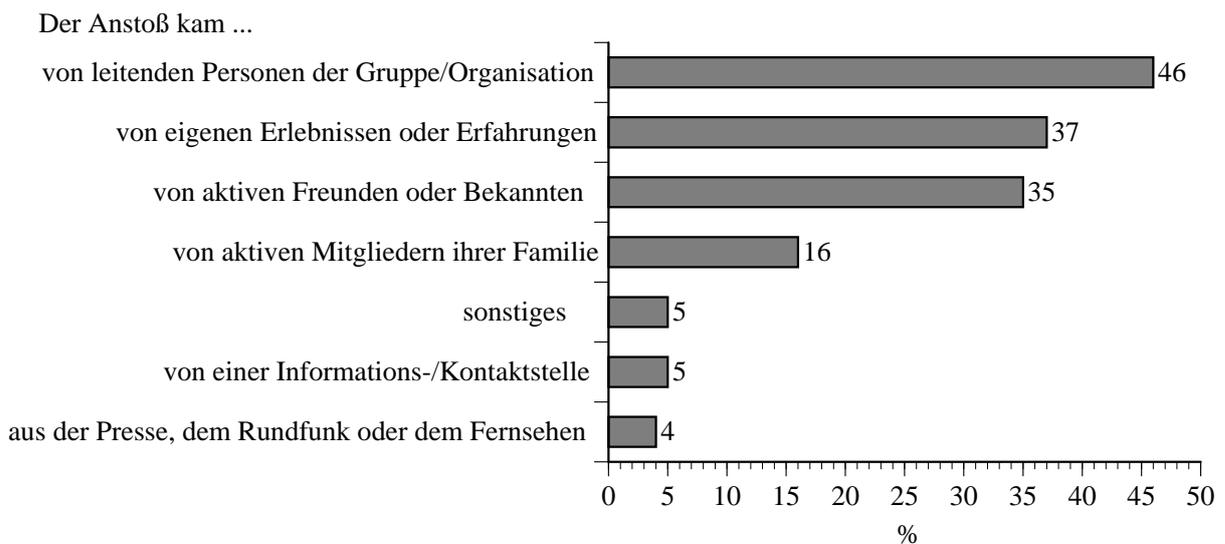
¹² Frauen sind doppelt so häufig wie Männer in sozialen Bereichen und Männer dreimal so häufig wie Frauen in Bereichen des Arbeitslebens bzw. der Wirtschaft ehrenamtlich engagiert (Klenner/Pfahl/Seifert 2001).

bis über 4000 Euro. Unsere Analysen decken sich mit bekannten Befunden (z.B. Sing 2001; Alscher et al. 2009: 45f.), dass vor allem gebildete und finanziell abgesicherte Frauen freiwillig engagiert sind.

5.2 Zugang und Bereiche des Engagements

Der Anstoß eine freiwillige Tätigkeit auszuüben, kommt in der Mehrzahl von leitenden Personen (45 %) der jeweiligen Organisationen und Vereine. Aber auch Freunde, Bekannte (35 %) und Familienmitglieder (16 %) spielen eine bedeutende Rolle. Die Eigeninitiative aufgrund eigener Erlebnisse und Erfahrungen ist der zweitwichtigste Anstoßgeber (37 %) für freiwilliges Engagement.

Abbildung 2: Woher kam der Anstoß für das freiwillige Engagement der potentiellen Wiedereinsteigerinnen?



Quelle: Freiwilligensurvey 2004 (Personendatensatz); eigene Berechnungen (N = 414)

(Angaben basieren auf Mehrfachnennungen, keine Addition zu 100 %)

Gensicke et al. (2005) zeigen zudem, dass die Zugehörigkeit zu den alten oder neuen Bundesländern einen Einfluss auf die Quelle des Anstoßes hat. In den neuen Bundesländern sind eigene Erlebnisse und Erfahrungen das dominante Kriterium für die Aufnahme freiwilliger Tätigkeiten, während in den alten Bundesländern die leitenden

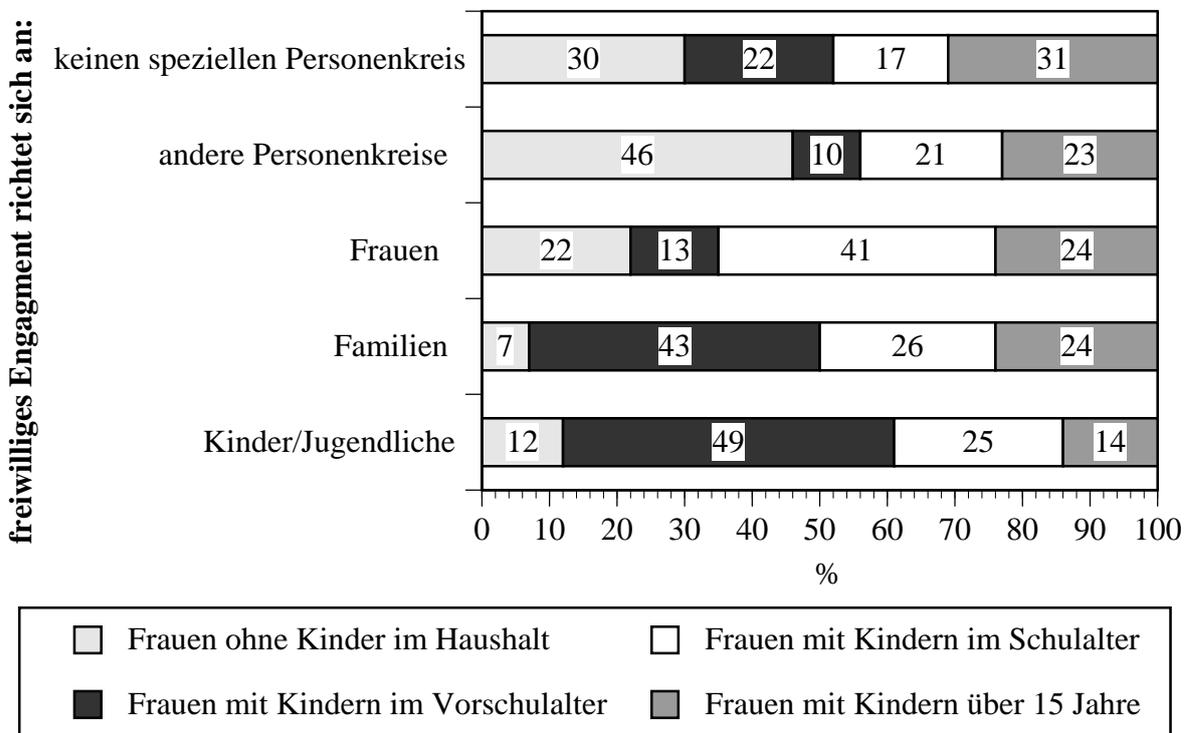
Personen am häufigsten genannt werden¹³. Informations- und Kontaktstellen wie Freiwilligenagenturen oder Stadtteilzentren spielen eine untergeordnete Rolle und werden ebenso selten genannt wie Hinweise aus der Presse, dem Rundfunk oder dem Fernsehen. Der Zugang zum Engagement erfolgt also durch dritte Personen oder aufgrund eigener Erlebnisse und Erfahrungen.

Die Motive des Engagements bestehen in der sinnvollen Nutzung von freier Zeit, für andere da zu sein und zu helfen, dem Allgemeinwohl zu dienen und Kontakte zu knüpfen (vgl. Gensicke et al. 2005: 96-110). Aber auch sich umzuorientieren, eigenes Wissen anzuwenden und neue Fähigkeiten zu lernen (Klages 2000; Schumacher 2003), spielt eine zunehmende Rolle für freiwilliges Engagement. Diese Motive resultieren zum Teil aus dem Desinteresse der Frauen in ihre alte Erwerbstätigkeit zurückzukehren. Die teilweise unreflektierte Berufswahl der Jugendjahre soll korrigiert werden (Buchinger/Gschwandter 2004; Ludwig 2003). Andererseits stehen aber auch ausgedehnte Erwerbsunterbrechungen, starre Arbeitszeiten oder ungünstige Arbeitsbedingungen einer Rückkehr in den alten Beruf entgegen (vgl. Stuth et al. 2009; BMFSFJ 2009a).

Im Freiwilligensurvey 2004 werden die potentiellen Wiedereinsteigerinnen gefragt, ob sich das Engagement an bestimmte Personenkreise richtet und wenn ja, an welche (z.B. an Kinder und Jugendliche oder an Familien). Abbildung 3 zeigt, wie sich die Ausrichtung des Engagements der Frauen auf unterschiedliche Personenkreise verändert, wenn das Alter des jüngsten Kindes der Frauen berücksichtigt wird. Dabei lässt sich eine Orientierung hin zu Themen und Arbeitsfeldern feststellen, die möglicherweise mit der Familiengründung zusammenhängen.

¹³ Das zeigen auch eigene Berechnungen für die Wiedereinsteigerinnen. Da die potentiellen Wiedereinsteigerinnen aber keine Unterschiede zu den Analysen von Gensicke et al. (2005: 77) aufweisen, obwohl sie sich auf alle Befragten in den alten und neuen Bundesländern bezogen haben, werden die Ergebnisse nicht ausgewiesen.

Abbildung 3: Die Konzentration des Engagements auf unterschiedliche Personenkreise, differenziert nach dem Alter der Kinder der Wiedereinsteigerinnen



Quelle: Freiwilligensurvey 2004 (Tätigkeitsdatensatz); eigene Berechnungen (N = 690)

Das Vorhandensein und Alter von Kindern hat einen starken Effekt auf das freiwillige Engagement. Potentielle Wiedereinsteigerinnen, die nicht (mehr) mit einem Kind zusammenleben, engagieren sich am häufigsten (46 %) mit Tätigkeiten, die „andere Personengruppen“ zum Inhalt haben (darunter fallen z.B. ältere Menschen, Behinderte, Migranten und weitere Personengruppen). Am zweithäufigsten (30 %) geht es in ihrem Engagement um Tätigkeiten, die sich nicht an spezielle Personengruppen richten (z.B. Umweltschutz). Leben die Wiedereinsteigerinnen mit Kindern zusammen, von denen das jüngste noch nicht zur Schule geht, engagieren sie sich am stärksten für Kinder oder Jugendliche (49 %) und für Familien (43 %). Befindet sich das jüngste Kind im Schulalter und ist unter 15 Jahre alt, ist das Engagement für Kinder, Jugendliche und Familien zwar noch stark ausgeprägt, aber mit abnehmender Tendenz. Besonders auffallend ist hier eine verstärkte Hinwendung zu Tätigkeiten, die Frauen als Zielgruppe benennen (41 %). Es ist zu vermuten, dass hier die subjektiven Erfahrungen und Probleme, die mit Berufsrückkehr zusammenhängen, der Anlass sind, sich in dem

entsprechenden Bereich zu engagieren. Wiedereinsteigerinnen, deren Kinder über 15 Jahre alt sind, engagieren sich am häufigsten in nicht personenbezogenen Bereichen.

Engagierte Wiedereinsteigerinnen sind im Durchschnitt höher gebildet und besser finanziell abgesichert, als Wiedereinsteigerinnen die nicht engagiert sind. Gleichermaßen ist es für den Bereich des freiwilligen Engagements wichtig, in welcher Lebens- bzw. Familienphase sich die Frauen befinden. Das Vorhandensein und Alter von Kindern hat einen starken Einfluss auf die Ausrichtung des freiwilligen Engagements auf bestimmte Personen- bzw. Zielgruppen.

5.3 Freiwillige Tätigkeiten als Lernumwelten

Wie bereits in der theoretischen Diskussion zur Rolle des ehrenamtlichen Engagements für den Wiedereinstieg herausgearbeitet wurde, können freiwillige Tätigkeiten mit Lerneffekten und Kompetenzerwerb einhergehen. Jedoch deutete sich dabei gleichzeitig an, dass nicht jede freiwillige Tätigkeit einen Lerneffekt und damit positiven Effekt auf die Kompetenzentwicklung haben muss. Die veröffentlichten Einsatzprofile der Freiwilligenagenturen, die zwischen den Einsatzstellen von Freiwilligen und potentiellen Freiwilligen vermitteln, zeigen, dass sich die freiwilligen Tätigkeiten, die Kontexte und die Anforderungen an das freiwillige Engagement voneinander unterscheiden. Die Profile beschreiben die erwünschten und benötigten Fähigkeiten: So erfordert die freiwillige Arbeit in einem Kinderzirkus Bereitschaft und Offenheit im Umgang und Kontakt mit Kindern und Jugendlichen. Dagegen sind in der Öffentlichkeitsarbeit in Form der Erstellung und Pflege einer Homepage für ein Familienzentrum fachliche Kenntnisse im Umgang mit Programmiersprachen notwendig. Ein Sportverein verlangt sportliche und pädagogische Fähigkeiten, Teamarbeit und Kommunikationsstärke. Die Begleitung von Kindern oder älteren Menschen über Patenschaftsprojekte setzt Zuverlässigkeit, die Bereitschaft Verantwortung zu übernehmen und Offenheit voraus. Bereits diese Beispiele zeigen, die Anforderungsprofile sind breit gestreut und bewegen sich zwischen allgemeinem und spezifischem Humankapital, teilweise lassen sie sich jedoch weder dem allgemeinen noch dem spezifischen Spektrum des Humankapitals zuordnen.

Ob und inwiefern freiwilliges Engagement den Erhalt, die Anwendung und den Ausbau oder Neuerwerb von Kompetenzen und Qualifikationen ermöglicht, ist also nicht vom Engagement an sich abhängig, sondern von den Charakteristika des Engagements¹⁴.

Die folgenden Analysen richten daher den Fokus auf die Anforderungen der Tätigkeiten an die Freiwilligen. Welche Anforderungen stellen freiwillige Tätigkeiten an engagierte Frauen und welche Kompetenzen werden durch sie trainiert.

Inwiefern eine Qualifizierung aus Sicht der Humankapitaltheorie zu erwarten ist, ist abhängig von der Komplexität bzw. den Anforderungen der Tätigkeiten. Es bedarf demnach Informationen zu den Anforderungen, die die Tätigkeiten an die Freiwilligen stellen. Die Betrachtung der verschiedenen Felder des Engagements könnte einen Ansatzpunkt für die Analyse darstellen. So ist anzunehmen, dass der soziale Bereich andere Anforderungen stellt als der Bereich Umweltschutz oder die Rettungsdienste (z.B. freiwillige Feuerwehr). Aber auch innerhalb eines einzelnen Feldes können die Tätigkeiten sehr verschiedene Kompetenzen und Wissensbestände erfordern (Verwaltung von Mitgliedschaftsbeiträgen vs. Organisation eines Sommerfestes). Mit Hilfe der Daten des Freiwilligensurvey 2004 kann die subjektive Einschätzung der Anforderungen freiwilliger Tätigkeiten untersucht werden. Die Befragten hatten die Möglichkeit die Kompetenzen, die durch ihre Tätigkeiten beansprucht oder vorausgesetzt werden, zu bewerten¹⁵. Für die folgende Analyse werden nur die starken Anforderungen berücksichtigt, da sie zum einen eindeutig interpretierbar sind und zum anderen starke Trainingseffekte erwarten lassen. Zunächst wurden mit Hilfe des explorativen Verfahrens der Clusteranalyse¹⁶ die freiwilligen Tätigkeiten der potentiellen Wiedereinsteigerinnen, anhand der subjektiven Einschätzung der

¹⁴ Diese Charakteristika lassen sich im Sinne einer Lernumwelt in vier grundlegende Faktoren unterteilen: Struktur (z.B. Erwartungssicherheit, klare und eindeutige Regeln), Unterstützung (von sozialer Einbettung bis hin zu Anleitung und Feedback), Anforderungen (Herausforderungen, die anregen, aber nicht überfordern) und Orientierung (geteilte Werte und Normen, Erwartungshaltungen) (vgl. Klieme/Schümer/Knoll 2001; Mahoney et al. 2005).

¹⁵ Welche Anforderungen stellt die Tätigkeit an Sie? Ich nenne einige Punkte. Sagen Sie mir bitte jeweils, ob das für Ihre Tätigkeit in starkem Maß, in gewissem Maß oder nicht gefordert ist.

¹⁶ In die Analyse fließen ein: Organisationstalent, Führungsqualitäten, hohe Einsatzbereitschaft, Fachwissen, mit Menschen gut umgehen können, Belastbarkeit, Selbstlosigkeit, Ausübung einer Leitungs- oder Vorstandsfunktion, die Ähnlichkeit des freiwilligen Engagements mit der früheren beruflichen Tätigkeit. Die Variablenauswahl erfolgte mit Hilfe einer Faktorenanalyse, mit der auch die optimale Zahl der zu erwartenden Cluster ermittelt wurde. Es wurde das Verfahren der nichthierarchischen K-Mean-Clusteranalyse und der Sneath-Algorithmus verwendet. Eine

Anforderungen, zu Gruppen bzw. Clustern zusammengefasst. Die entstehenden Lernumwelten (Cluster) beinhalten freiwillige Tätigkeiten, die ähnliche Anforderungen stellen. Die einem Cluster zugeordneten Anforderungen in den freiwilligen Tätigkeiten unterscheiden sich dabei maximal von den anderen Clustern. Tabelle 1 zeigt für jedes Cluster, wie viele Frauen (in Prozent) angeben, welche Anforderungen im Rahmen ihrer freiwilligen Tätigkeit in starkem Maße gefordert werden.

Tabelle 1: Die Anforderungen, die freiwillige Tätigkeiten an potentielle Wiedereinsteigerinnen im Alter zwischen 25 bis 60 Jahren stellen

potentielle Wiedereinsteigerinnen	Hohe Einsatzbereitschaft	Sozialkompetenz	Belastungsfähigkeit	Selbstlosigkeit	Organisationstalent	Führungsqualitäten	Leitungstätigkeiten	Ähnlichkeit zur berufl. Tätigkeit	Fachwissen
Cluster 1	21%	59%	5%	3%	15%	7%	22%	15%	13%
Cluster 2	90%	93%	74%	54%	66%	39%	32%	38%	100%
Cluster 3	98%	84%	59%	25%	72%	24%	42%	15%	0%
Total	52%	71%	30%	17%	38%	16%	29%	19%	23%

Quelle: Freiwilligensurvey 2004 (Tätigkeitsdatensatz); eigene Berechnungen (N = 693)

Im ersten Cluster finden wir Frauen, die kaum mit hohen Anforderungen im Rahmen ihres ehrenamtlichen Engagements konfrontiert werden. Einzig die Sozialkompetenz wird von 59 % der Frauen als stark gefordert angegeben. Mit einem Blick auf die anderen beiden Clustergruppen sehen wir jedoch, dass dort die Sozialkompetenz deutlich häufiger gefordert wird (93 % oder 84 %). Führungsqualitäten (7 %), Belastungsfähigkeit (5 %) und Selbstlosigkeit (3 %) werden von weniger als jeder zehnten Frau als stark gefordert angesehen. Etwas häufiger werden von den Frauen Organisationstalent (15 %), die Ähnlichkeit zur früheren beruflichen Tätigkeit (15 %) und Fachwissen (13 %) angegeben. Etwa jede Fünfte sagt, dass sie Leitungstätigkeiten ausübt und dass eine hohe Einsatzbereitschaft gefordert ist. Insgesamt lässt sich kein besonderes Anforderungsprofil an die Tätigkeiten bei den Frauen in diesem Cluster ausmachen. Mit Ausnahme der Sozialkompetenz stellt das freiwillige Engagement nur geringe Ansprüche an die Frauen. Das kann zum einen auf eine unzureichende Abfrage von notwendigen Kompetenzen zurückzuführen sein (z.B. wird die Verantwortung gegenüber anderen Personen nicht abgefragt). Zum anderen kann es aber auch daran

Kreuzvalidierung der Ergebnisse mit Hilfe der Gruppe der erwerbstätigen engagierten Frauen bestätigte die Zahl der gefundenen Cluster und zeigte eine ähnliche Verteilung der Merkmale über die Cluster.

liegen, dass hier Tätigkeiten freiwillig ausgeübt werden, die für die Gesellschaft notwendig sind, aber dennoch mit relativ geringen Anforderungen einhergehen. Frauen, die aufgrund der Anforderungen ihrer Tätigkeiten dem ersten Cluster zugeordnet wurden, werden im Folgenden als „Freiwillige in Tätigkeiten ohne spezifische Anforderungen“ bezeichnet. Zu den häufigsten Tätigkeiten, die mit unspezifischen Anforderungen verbunden sind, zählt das Organisieren von Veranstaltungen.

Im zweiten Cluster geben 100 % der Frauen an, dass ihre freiwilligen Tätigkeiten Fachwissen erfordern. In keinem der anderen beiden Cluster zeigt sich eine derart starke Notwendigkeit von Fachwissen. Weiterhin werden bei diesen Tätigkeiten überdurchschnittliche Anforderungen an Führungsqualitäten erwartet und es gibt eine Ähnlichkeit zur letzten ausgeübten beruflichen Tätigkeit der Frauen. Des Weiteren geben die Frauen zu 90 % eine hohe Einsatzbereitschaft, zu 66 % Organisationstalent und zu 93 % Sozialkompetenz an. Drei von vier Frauen sagen, Belastungsfähigkeit wird vorausgesetzt und jede zweite Frau sagt dies über die Selbstlosigkeit. Tätigkeiten in diesem Cluster erfordern unbedingt fachliches Wissen. Da in keinem der anderen beiden Cluster ein fachlicher Bezug in dieser Größenordnung festzustellen ist, werden sie als „freiwillige Tätigkeiten mit fachlichen Anforderungen“ bezeichnet. Zu den häufigsten Tätigkeiten mit fachlichen Anforderungen gehört die pädagogische Betreuung bzw. Anleitung einer Gruppe sowie Beratung.

Im dritten Cluster werden die Sozialkompetenz (84 %) und die Belastungsfähigkeit (59 %) stark gefordert. Es unterscheidet sich aber von den anderen beiden Cluster vor allem in den Anforderungen an die Einsatzbereitschaft (98 %), das Organisationstalent (72 %) und die Leitungstätigkeiten (42 %). Dazu ist jedoch kein fachliches Wissen von Nöten. Entsprechend wird das freiwillige Engagement in diesem Cluster als „freiwillige Tätigkeiten mit allgemeinen Anforderungen“ bezeichnet. Die häufigsten Tätigkeiten mit allgemeinen Anforderungen sind die Interessenvertretung oder persönliche Hilfeleistungen.

Werden die potentiellen Wiedereinsteigerinnen gebeten, einzuschätzen, wie sehr sie durch ihre Tätigkeiten neue Fähigkeiten erworben haben¹⁷, die für sie wichtig sind, kommen sie zu sehr unterschiedlichen Aussagen. Frauen, die Tätigkeiten ohne spezifische Anforderungen ausüben, sagen zu 32 %, sie hätten in hohem Umfang neue Fähigkeiten erworben. Bei Frauen in Tätigkeiten mit fachlichen Anforderungen gilt dies für 75 % und bei Frauen, die Tätigkeiten mit allgemeinen Anforderungen ausüben, sind es fast 50 %, die angeben in hohem Umfang neue Fähigkeiten erworben zu haben.

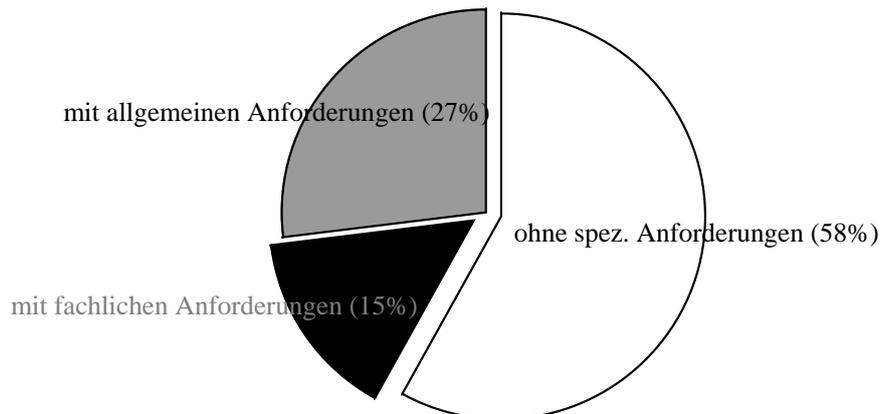
Die theoretische Annahme, dass ein Zusammenhang zwischen dem Ausmaß des Wissenserwerbs und den Anforderungen der Tätigkeiten besteht, findet sich in der subjektiven Einschätzung zum Erwerb neuer Fähigkeiten wieder. Tätigkeiten ohne spezifische Anforderungen gehen subjektiv mit dem geringsten Trainingseffekt einher. Freiwillige Tätigkeiten mit fachlichen Anforderungen lassen theoretisch die Anwendung, Auffrischung und Erweiterung von Fachwissen und den stärksten Trainingseffekt erwarten. Diese Annahme wird durch die subjektive Einschätzung bestätigt.

Betrachten wir die Tätigkeiten, in denen sich potentielle Wiedereinsteigerinnen ehrenamtlich engagieren, nach den Anforderungen (Abbildung 4), dann sehen wir, dass diese in überwiegendem Maße in Anforderungskontexten stattfinden, in denen nur geringfügig neue Qualifikationen oder Kompetenzen vermittelt werden.

Abbildung 4: Engagierte potentielle Wiedereinsteigerinnen, differenziert nach den Anforderungen ihrer freiwilligen Tätigkeiten

¹⁷ Fragetext des Freiwilligenurvey: In welchem Umfang haben Sie durch ihre Tätigkeit Fähigkeiten erworben, die für Sie wichtig sind? (in sehr hohem Umfang, in hohem Umfang, in gewissem

Freiwillige Tätigkeiten



Quelle: Freiwilligensurvey 2004 (Tätigkeitsdatensatz); eigene Berechnungen (N = 693)

58 % der freiwilligen Tätigkeiten der potentiellen Wiedereinsteigerinnen stellen keine spezifischen Anforderungen. Nur 15 % der Tätigkeiten werden zu den fachlichen Anforderungen eingeordnet. Immerhin 27 % der Tätigkeiten der potentiellen Wiedereinsteigerinnen können den allgemeinen Anforderungen zugeordnet werden.

Freiwilliges Engagement bietet die Möglichkeit zur Qualifikation bzw. zum Erhalt oder Ausbau von Kompetenzen. Jedoch verweisen die Größenordnungen der Wiedereinsteigerinnen in qualifizierungsintensiven fachlichen Tätigkeiten auf eine eher geringe quantitative Bedeutung der Qualifizierungen hin. Aufgrund der bereits angesprochenen Datenlage sind keine weiterführenden Analysen möglich. Daher wird im Folgenden versucht, mit Hilfe eines Expertengesprächs, Anhaltspunkte zu der Wirkung von freiwilligem Engagement aus der Praxis einer Freiwilligenagentur zu erhalten.

5.4 Engagement und Wiedereinstieg aus der Sicht einer Freiwilligenagentur

Dazu wurde ein leitfadengestütztes Experteninterview mit der Leiterin einer Freiwilligenagentur in Berlin durchgeführt, welches Einsicht in die Potentiale und Grenzen, die das Engagement besonders von nicht erwerbstätigen Personen bieten kann, gibt. Diese Sicht spiegelt die unmittelbaren Erfahrungen des Arbeitsalltags in einer Freiwilligenagentur wider. Wie bereits aus den Analysen des Freiwilligen surveys 2004

Umfang, gar nicht)

hervorgegangen ist, spielen Kontaktstellen als Anstoß für die Aufnahme von freiwilligem Engagement eine eher untergeordnete Rolle (vgl. Abbildung 2). Die Daten des Freiwilligensurvey zeigen außerdem, dass ca. 40 % der potentiellen Wiedereinsteigerinnen schon einmal von dem Vorhandensein und den Möglichkeiten der Informations- und Kontaktstellen gehört haben. Persönlichen Kontakt mit solchen Stellen hatten bisher aber nur 7,5 % der Frauen¹⁸. Ein Blick auf die Bildung der Frauen, die schon einmal Kontakt hatten, zeigt, sie haben besonders häufig einen Hochschulabschluss (25 %). Obwohl diese Angabe wegen niedriger Fallzahlen unsicher ist, nährt sie die Vermutung, dass besonders hochgebildete potentielle Wiedereinsteigerinnen das Serviceangebot der Informations- und Kontaktstellen nutzen. Jenseits abstrakter quantitativer Daten wird im aktuellen Kapitel also eine qualitativ/explorative Perspektive wiedergegeben, die insbesondere durch den Umgang mit überdurchschnittlich hochgebildeten potentiellen Wiedereinsteigerinnen geprägt ist¹⁹.

Ausgangspunkt des Experteninterviews ist die Sozialstruktur eines Bezirks in Berlin, der einen hohen Anteil an erwerbslosen Personen aufweist. Die Freiwilligenagenturen bemühen sich mit ihrer Beratung besonders auf die Bedürfnisse und Wünsche dieser Personengruppe einzugehen und die beruflichen Perspektiven der künftigen Freiwilligen in die Beratung mit einzubeziehen.

„[...] diese Perspektive nimmt auch noch mal in den Blick, wo wollen die Personen insgesamt hin und an welcher Stelle kann ihnen vielleicht gezielt auch das Engagement dabei helfen. Wichtig sind dabei gerade Kontakte in bestimmte Richtungen zu knüpfen oder sich in bestimmten Feldern umzuschauen, um überhaupt bestimmte Strukturen kennenzulernen. Oder bestimmte Fähigkeiten noch mal anzuwenden, um auch sagen: ‚Da habe ich auch jetzt gerade wieder praktisch dran gearbeitet und habe das nicht brach liegen lassen.‘“ [...]

„Es ist einfach wesentlich mehr Nachfrage im bürgerschaftlichen Engagement geworden. Und zwar auch noch mal mit einem anderen Fokus. Es ist schon interessant auch für Menschen, die erwerbslos sind und das so ein Stück weit als Wiedereinstieg oder als Sprungbrett nutzen.“

¹⁸ Quelle: Freiwilligensurvey 2004 (Personendatensatz); eigene Berechnungen (N = 414)

¹⁹ Da Freiwilligenagenturen nur mit einem geringen Anteil der engagierten potentiellen Wiedereinsteigerinnen Kontakt haben, die bestehenden Kontakte einen Bildungsbias aufweisen und die qualitativen Informationen anhand eines einzelnen Experteninterviews generiert wurden, sind die folgenden Ausführungen nicht verallgemeinerbar.

In diesem kurzen Auszug aus dem Interview werden drei Themenkomplexe angesprochen, die im Laufe des Gesprächs immer wiederkehrten. Die Orientierungsfunktion (sich umschaun), Brückenfunktion (Sprungbrett) und Qualifikationsfunktion (Fähigkeiten anwenden) durchziehen das Interview als eine Art roter Faden, der im Folgenden in seinen Kernpunkten skizziert wird.

Die Qualifikationsfunktion

Das Normalarbeitsverhältnis gehört der Vergangenheit an und an dessen Stelle treten verstärkt kurzfristige Beschäftigungsverhältnisse oder Projektarbeit. Erwerbsunterbrechungen sind da eher die Regel als die Ausnahme. Die Notwendigkeit sich immer wieder umzuorientieren oder kontinuierlich seine Qualifikation anzupassen ist außerordentlich hoch. Die Normalität unterbrochener Erwerbsbiografien verändert den Charakter von freiwilligem Engagement und misst dem Lernen im Engagement eine neue Bedeutung bei.

„Das was man früher als das Normalarbeitsverhältnis, eine Vollzeitstelle lebenslang oder zumindest über einen langen Zeitraum, mit einer bestimmten Routine und einer unbefristeten Dauerbeschäftigung, das ist ja eher ein Auslaufmodell. Dieser Bereich schrumpft.“ [...]

„Viele davon gucken dann eben, häufig sind das hoch qualifizierte Leute, wie sie sich engagieren können. Wie sie selbst Angebote machen können. Wie sie Fähigkeiten aufrechterhalten oder wiederbeleben können. Eigene Kompetenzen anwenden und Neues dazu lernen können.“ [...]

„Außerdem glaube ich, dass sich dieser Trend, durch die noch stärkere Dynamik der beruflichen Umbruchsituation und unterbrochenen Berufsbiografien, seit 2004 noch einmal deutlich verstärkt hat. Und dass seitdem auch der Fokus auf Lernen im Engagement noch mal deutlich ein anderer geworden ist.“

Aus der Sicht der Expertin schafft das Lernen im Engagement die Möglichkeit zwangsläufige Brüche in den Erwerbsbiografien produktiv zu nutzen, um vorhandene Qualifikationen anzuwenden und neue zu erwerben. Es wird kein direkter Effekt für den Arbeitsmarkt formuliert, sondern eher ein psychologischer, der die Selbstsicherheit und das Vertrauen in die individuellen Fähigkeiten fördert. Da Engagement freiwillig und selbstbestimmt erfolgt, können sowohl der Umfang als auch die Arbeitszeit relativ eigenständig und flexibel festgelegt werden. Die Vereinbarkeit mit Familie, Partner und

Betreuungseinrichtungen oder –netzwerken ist daher eher gegeben.

Eine Grenze, die sich hier jedoch für die Frauen auftut, ist die Notwendigkeit einer materiellen Grundsicherung bzw. ökonomischen Absicherung.

„Da kommt noch mal dazu, dass man sich ein soziales Engagement auf Dauer leisten können muss.“

Die Brückenfunktion

Neben der Möglichkeit der Qualifikation kann freiwilliges Engagement ein Stück weit als Sprungbrett zurück in den Arbeitsmarkt dienen. Als Beispiel für diesen Sachverhalt verweist die Leiterin der Freiwilligenagentur auf ihre eigene Biografie.

„[...] weil ich selbst auch so einen Hintergrund habe, dass ich über Engagement immer wieder in Beschäftigung gekommen bin. Und zwar in klassischer Weise, auch in gewisser Weise als Berufsrückkehrerin, als ich nämlich mehrere Jahre... Ich war freiberuflich tätig, bin dann mehrere Jahre für meine Kinder zu Hause geblieben, habe nebenher kleine freiberufliche Aufträge gemacht, habe noch mal ein Weiterbildungsstudium gemacht und bin dann eigentlich über ein Engagement wieder eingestiegen in den Beruf. Und zwar dadurch, dass ich nach den Zusammenhängen, die mich interessiert haben, geguckt habe und mich dort engagiert habe. Da auch eine Zeit Arbeitsgruppen geleitet habe und dann irgendwo geguckt habe, wo sind da projektgebunden Beschäftigungsmöglichkeiten. Habe selber Konzepte geschrieben, Anträge gestellt und sozusagen darüber die Kontakte geknüpft und die Anknüpfungspunkte gefunden, die mir ermöglicht haben dann wieder in den Beruf einzusteigen.“

Diese Frau nutzte das freiwillige Engagement unter anderem für das Sondieren von Betätigungsfeldern und das Knüpfen von Kontakten für ihre Existenzgründung als Trainerin und Coach für Menschen in Veränderungsprozessen.

Ein anderes Sprungbrett bzw. die Brücke in den Arbeitsmarkt basiert auf der Überschneidung von Tätigkeiten, die auch in der normalen Wirtschaft, also gegen Bezahlung, ausgeübt werden.

„Ein Teil der Felder überschneidet sich natürlich mit der normalen Wirtschaft. Ob das jetzt Verwaltungsaufgaben sind, ob es Öffentlichkeitsarbeit ist oder so was. Dann der direkte soziale Bereich, der betreuende Bereich, das ist sicherlich noch mal ein Schwerpunkt speziell für den Arbeitsmarkt.“

Die Übergänge zwischen professionellen und freiwilligen Tätigkeiten sind fließend,

nicht jede kann eine hauptamtliche werden. Möglich wird die Überschneidung von freiwilligen und hauptamtlichen Tätigkeiten, durch die zunehmende Qualifizierung der Einsatzbereiche.

„Was auf der anderen Seite in den Organisationen dazu kommt, ist dass die Einsatzbereiche für Freiwillige sehr viel vielfältiger geworden sind und sehr viel professioneller. Es ist tatsächlich häufig ein Hand in Hand gehen mit Hauptamtlichen und es ist teilweise an der Grenze zum Hauptamt, - und da kommt man dann in diese politische Diskussion - teilweise ist es schon ein Bereich das müsste hauptamtlich geleistet werden. Da verschwimmen teilweise die Grenzen. Da halte ich es immer, wenn ich auf der anderen Seite Organisationen berate, für notwendig zu gucken, dass das Profil so umrissen ist, dass es einen Freiwilligen nicht überfordert und dass es nicht eigentlich eine professionelle Arbeit ist, die jetzt jemand Freiwilliges auffangen soll. Weil die Einrichtung nicht mehr das entsprechende Geld hat. Da müsste politisch mehr passieren, dass dann einzufordern.“[...]

„Wobei das gerade mit dieser Intention, entweder zurück in den Beruf oder überhaupt wieder in den Beruf ohnehin häufig projektgebunden stattfindet. Das Engagement ist zeitlich befristet, kann teilweise als Sprungbrett funktionieren und eine Übergangsphase gestalten.“

Die Brückenfunktion basiert auf der Überschneidung von freiwilligen Tätigkeiten und Tätigkeiten, die in der Wirtschaft gegen Entlohnung ausgeübt werden. Das betrifft nicht alle, sondern insbesondere qualifizierte Tätigkeitsfelder und kann mit der Substitution von Arbeitsplätzen einhergehen. Dass Erwerbsarbeit durch freiwillige Arbeit ersetzt werden kann, wird als Problem aufgefasst. Das Engagement als eine Brücke in das Erwerbsleben wird aber grundsätzlich als gegeben und aus eigener Erfahrung als realistisch und positiv bewertet. Trotz der Steuerung des Gesprächs in Richtung möglicher Erfolge, die in einem Zusammenhang mit dem Wiedereinstieg nicht erwerbstätiger Frauen und deren Engagement stehen²⁰, werden über die Schilderung des eigenen Werdegangs hinaus, keine weiteren gelungenen Wiedereinstiege berichtet.

Die Orientierungsfunktion

Bereits bei der Qualifizierungsfunktion wurde der Wandel des Arbeitsmarktes angesprochen. Es ist zunehmend unwahrscheinlich, ein Leben lang in einem Normalarbeitsverhältnis, also kontinuierlich, arbeiten zu können.

„Und was sich gerade im sozialen Bereich zeigt, das ist die Kurzzeitförderung. Immer

²⁰ „Nun sagten Sie ja, dass Sie auch zum Teil schon Menschen in das Erwerbsleben zurück gebracht haben.“

projektbezogen und projektgebunden auf ein, zwei, drei Jahre. Drei Jahre sind heute ja schon fast eine langfristige Förderung. Und insofern sind Leute heute auch immer wieder angehalten sich zu orientieren, immer wieder neu zu orientieren.“

Allerdings resultiert die Notwendigkeit ständiger Neu- und Umorientierung nicht allein aus dem Wandel von kontinuierlichen zu diskontinuierlichen Erwerbslebensverläufen, der die Frage des beruflichen Wiedereinstiegs erst aufwirft. Die Veränderung der beruflichen Präferenzen spielt auf der Seite der Individuen eine ebenso starke Rolle.

„Ich weiß, wie notwendig es ist, sich immer wieder umzuorientieren und weil ich es auch kenne, dass wenn man sich, gerade wenn als Frauen z.B. Kinder bekommen hat und so eine Form der alten Berufstätigkeit hinter sich lässt, sich noch einmal ganz neu verorten und orientieren muss. Vielleicht muss man auch sagen: Inzwischen interessiert mich etwas ganz anderes. Häufig bekommt es dann noch mehr diesen sozialen Aspekt, weil gleichzeitig so eine andere Lebensperspektive da reinkommt. Was will ich meinen Kindern ermöglichen? Wo stehe ich in dieser Gesellschaft? Was will ich denen für Rahmenbedingungen schaffen?“ [...]

„Da ist freiwilliges Engagement natürlich eine ganz gute Möglichkeit in soziale Bereiche reinzuschmecken. Erstmals zu gucken, sich in der Einrichtung umzutun, die Strukturen kennenzulernen, zu gucken, wer sind da die Hauptakteure, wie sind die vernetzt untereinander. So was alles kennenzulernen.“

Dem Interesse nach einer beruflichen Neuausrichtung kann demnach mit freiwilligem Engagement begegnet werden. Die Expertin konstatiert hier einen Wandel in der Motivation. Freiwilliges Engagement wird bewusst gewählt, um es „eigennützig“ als Quelle der Orientierung zu nutzen. Altruistische Motive fallen damit aber nicht weg.

„Die spielen immer noch eine starke Rolle, aber in einem ganz anderen Gleichgewicht steht dem gegenüber, was man selbst davon hat. Das ist genau die Frage: Was habe ich selbst davon? Sie führt in die Richtung, wie dient es zu meinem beruflichen Fortkommen und zu meiner Orientierung.“

Damit die Orientierungsfunktion zum Tragen kommt, vermitteln Freiwilligenagenturen zwischen den künftigen Freiwilligen und den Organisationen, in denen sie eingesetzt werden. Sie erfassen die Ziele, Grenzen und Wünsche, die die Freiwilligen mit ihrem Engagement verbinden, und versuchen sie mit den Tätigkeitsprofilen, die die Organisationen angeben, abzustimmen. Diese Vermittlungsleistung erleichtert die Nutzung des freiwilligen Engagements als Quelle der Orientierung.

Ähnlich wie bei der Qualifikationsfunktion bietet Engagement nicht allein Flexibilität,

sondern auch den Freiraum ohne Erfolgszwang neue Fähigkeiten und Interessengebiete zu erproben und sich beruflich neu zu orientieren. Die Orientierung wird aus lebensverlaufstheoretischer Sicht als notwendig betrachtet, wird aber auch mit dem Motiv der beruflichen Karriere verbunden. Dieser eher eigennützige Gesichtspunkt steht den Aspekten neuer Lebensperspektiven oder beruflicher Neuorientierungen gegenüber, ohne dass dieses Spannungsverhältnis aufgelöst wird. Auf der einen Seite wird also ein unmittelbarer Zusammenhang von freiwilligem Engagement und Wiedereinstieg in das Erwerbsleben hergestellt. Auf der anderen Seite dominiert der Informationscharakter von Engagement in der Argumentation der Expertin.

6. Diskussion: Freiwilliges Engagement und der Wiedereinstieg

Ausgangspunkt des vorliegenden Papiers war die zu prüfende Annahme, dass der Wiedereinstieg in das Erwerbsleben durch freiwilliges Engagement begünstigt wird. Ist es gerechtfertigt Engagement als ein arbeitsmarktpolitisches Instrument insbesondere für die Gruppe der Wiedereinsteigerinnen anzusehen?

Der empirische Beleg eines Zusammenhangs ist nicht möglich – Die Datenlage

Dazu müssen wir feststellen, dass zur Beantwortung dieser Frage keine empirischen Belege vorhanden sind. Ursache dafür ist die schlechte Datenlage zum freiwilligen Engagement. Die beiden Quellen, die am ehesten für eine solche Untersuchung geeignet schienen, sind das Sozioökonomische Panel und der Freiwilligensurvey. Jedoch zeigte die Diskussion zu den Datengrundlagen, dass das SOEP eine ganze Reihe schwerwiegender methodischer Probleme bei der Erfassung von Engagement aufweist und damit als belastbare Datenquelle ausfällt. Das ist ein großer Verlust, da die erfassten Erwerbsbiografien und die Panelstruktur des SOEP gut geeignet wären, die Wirkungen von freiwilligem Engagement auf den Wiedereinstieg in das Erwerbsleben zu untersuchen. Der Freiwilligensurvey ist zwar nicht mit so großen Problemen bei der Erfassung des Engagements belastet, bietet aber keine erwerbsbiografischen Informationen. Aussagen über mögliche Wirkungszusammenhänge zwischen freiwilligem Engagement und dem Wiedereinstieg in das Erwerbsleben sind daher nicht möglich. Versuche der Instrumentalisierung des freiwilligen Engagements für den Wiedereinstieg entbehren jeder empirisch-quantitativen Grundlage. Der „Bericht zur

Lage und zu Perspektiven des bürgerschaftlichen Engagements in Deutschland“ mahnt daher an: „Eine fundierte empirische Engagementforschung ist daher erst noch zu schaffen. [...] Für die Zukunft muss deshalb die Datenlage in diesem Bereich verbessert werden.“ (Alscher et al. 2009: 28)

Was mit den vorliegenden quantitativen Daten gezeigt werden kann

Von dieser unzureichenden Datenlage ausgehend, wurden die sozialstrukturellen Informationen der freiwillig engagierten potentiellen Wiedereinsteigerinnen zusammengetragen und erste vorsichtige Hinweise ermittelt, wie viele engagierte potentielle Wiedereinsteigerinnen welche Kompetenzen und Fähigkeiten im Rahmen des freiwilligen Engagements erwerben.

Von den hochgerechnet 5 Millionen potentiellen Wiedereinsteigerinnen sind 36 % bzw. 1,8 Millionen engagiert. Engagierte potentielle Wiedereinsteigerinnen sind im Durchschnitt höher gebildet und besser finanziell abgesichert als nicht engagierte. Der Anstoß zum freiwilligen Engagement geht in der Mehrzahl der Fälle von leitenden Personen der jeweiligen Organisationen aus, die freiwillig Engagierte benötigen, aber auch persönliche Erfahrungen spielen eine wichtige Rolle bei der Aufnahme eines freiwilligen Engagements. Die Lebens- bzw. Familienphase, in der sich die Frauen befinden, hat einen sehr großen Einfluss auf die inhaltliche Ausrichtung des Engagements auf bestimmte Personen- bzw. Zielgruppen. Wir konnten weiterhin feststellen, dass freiwilliges Engagement Fähigkeiten und Kompetenzen vermittelt. Jedoch sind nur 15 % der Wiedereinsteigerinnen in qualifizierungsintensiven fachlichen Tätigkeiten engagiert.

Was kann qualitativ gezeigt werden?

Anhand der meist qualitativ vorgehenden Untersuchungen und hypothesengenerierenden Forschungen konnten vier Grundannahmen zu den Funktionen des Engagements für den Wiedereinstieg in das Erwerbsleben identifiziert werden: Die Qualifikations-, Netzwerk-, Brücken- und Orientierungsfunktion. Mit Hilfe eines leitfadengestützten Interviews mit der Leiterin einer Freiwilligenagentur in Berlin wurden die Potentiale und Grenzen des Engagements besonders für nicht erwerbstätige Personen diskutiert. Dieses Interview spiegelt die unmittelbaren Erfahrungen des

Arbeitsalltags einer Freiwilligenagentur wider. Das Gespräch greift drei der vier genannten Funktionen auf. Einzig die Netzwerkfunktion wird nicht explizit diskutiert, findet sich zum Teil aber in der Argumentation zur Orientierungsfunktion wieder.

Die Qualifizierungsfunktion nutzt aus der Sicht der Expertin die heute nahezu zwangsläufigen Brüche in den Erwerbsbiografien produktiv aus, um vorhandene Qualifikationen anzuwenden und neue zu erwerben. Es wird kein direkter Effekt für den Arbeitsmarkt formuliert, eher ein psychologischer, der die Förderung der Selbstsicherheit und des Vertrauens in die individuellen Fähigkeiten betont.

Die Brückenfunktion basiert auf der Überschneidung von freiwilligen Tätigkeiten und Tätigkeiten, die in der Wirtschaft gegen Entlohnung ausgeübt werden. Hier ist ein direkter Übergang in die Erwerbsarbeit wahrscheinlich. Das betrifft nicht alle, sondern qualifizierte Tätigkeitsfelder und kann mit der Substitution von Arbeitsplätzen einhergehen. Dass Erwerbsarbeit durch freiwillige Arbeit ersetzt werden kann, wird als Problem, die Brückenfunktion in das Erwerbsleben jedoch als gegeben angesehen. Über die Schilderung des persönlichen Fallbeispiels der Expertin hinaus, werden keine weiteren gelungenen Wiedereinstiege berichtet.

Die Orientierungsfunktion wird aus einer lebensverlaufstheoretischen Sicht als notwendig betrachtet und mit dem Motiv der beruflichen Karriere verbunden. Dieser eher eigennützigem Gesichtspunkt steht den Aspekten neuer Lebensperspektiven oder beruflicher Neuorientierungen gegenüber, ohne dass dieses Spannungsverhältnis aufgelöst wird. Auf der einen Seite wird also ein unmittelbarer Zusammenhang von freiwilligem Engagement und Wiedereinstieg in das Erwerbsleben hergestellt. Auf der anderen Seite dominiert der Informationscharakter von Engagement in der Argumentation der Expertin.

Wo muss zukünftige Forschung ansetzen?

Diese qualitativ abgeleiteten Funktionen freiwilligen Engagements für den Wiedereinstieg sind nur Annahmen mit Plausibilitätscharakter (Braun 2001). Eine theoretisch fundierte Herangehensweise zeigt die Komplexität, die hinter den angenommenen Funktionen steht. Wirkungen freiwilligen Engagements können für Wiedereinsteigerinnen nicht pauschal unterstellt werden, denn die Aufschlüsselung der einzelnen Funktionen in der Theorie offenbart verschiedene Bedingungen und

Abhängigkeiten. Aus der Zusammenfassung der theoretischen Überlegungen (siehe Abschnitt 3) und der vorhandenen Datenlage erschließen sich die Forschungsdefizite und entsprechende Forschungsdesiderata.

Qualifikationsfunktion

Die Annahme, dass freiwilliges Engagement mit einer Qualifikationsfunktion verbunden sein kann, geht auf die Überlegung zurück, dass in Phasen der Nichterwerbstätigkeit kein „on-the-job-training“ stattfindet. Das heißt, Fähigkeiten werden nicht mehr während und durch den Arbeitsprozess neu erlernt und aufrechterhalten. Das könnte durch freiwilliges Engagement ausgeglichen werden. Aus diesem Grund kann es theoretisch eine Rolle für den Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt spielen, indem es Prozesse der Dequalifizierung aufhält. Die Theorie, aber auch unsere einfachen Datenanalysen weisen jedoch darauf hin, dass nicht jede Arbeit und damit auch freiwillige Arbeit grundsätzlich qualifiziert. Nicht jede freiwillige Arbeit bietet also ein Umfeld, das das Humankapital der engagierten Wiedereinsteigerinnen fördert. Mit Hilfe der Daten aus dem Freiwilligensurvey 2004 sind wir bereits jetzt in der Lage zu zeigen, dass nicht jede Tätigkeit die gleichen Anforderungen stellt und dass am häufigsten freiwillige Tätigkeiten mit unspezifischen Anforderungen ausgeübt werden. Wie sich die unterschiedlichen freiwilligen Tätigkeiten als Lernumwelten tatsächlich quantitativ und qualitativ auf die Entwicklung der Kompetenzen und Fähigkeiten auswirkt, kann nicht mehr nachvollzogen werden. Ohne erwerbsbiografische Daten kann auch nicht geprüft werden, ob das theoretisch mit den unterschiedlichen Tätigkeitsanforderungen verknüpfte spezifische oder allgemeine Humankapital einen Einfluss auf den Wiedereinstieg hat. Welche freiwilligen Tätigkeiten als Lernumwelten Wissen generieren, das relevant für den Arbeitsmarkt ist, kann ebenfalls derzeit nicht überprüft werden.

Netzwerke

Netzwerke spielen eine wichtige Rolle bei der Arbeitsmarktintegration, da häufig auf informellem Wege neue Stellen besetzt werden. Die Vorteile, die Engagement durch neue Netzwerkkontakte bieten kann, unterscheiden sich aber nach der Art und Größe der Organisation mit freiwillig Engagierten, und den sozioökonomischen

Charakteristika der engagierten Frauen. Individuelle Merkmale wie materielle und zeitliche Ressourcen, aber auch die Interessen, spielen eine wichtige Rolle. Die Größe des Mehrwerts für einen Wiedereinstieg, der durch Netzwerke generiert werden kann, hängt also von einer hohen Zahl von Variablen ab. Der Freiwilligensurvey bietet zwar Informationen zu der Größe der Organisationen, in den die Frauen freiwillig tätig sind, und Individualinformationen zu Nachbarschaft, Betreuungsmöglichkeiten, Kinderzahl und –alter, Bildung, Familienstand und der letzten beruflichen Stellung. Was der Freiwilligensurvey aber nicht geben kann, sind Auskünfte über die sozioökonomische Zusammensetzung der Organisationen, über die persönlichen Netzwerke (notwendig sind hier Informationen zu Netzwerken vor, während und nach dem Engagement) und die Erwerbsbiografien. Eine Analyse des Einflusses des freiwilligen Engagements auf die Netzwerke und deren Effekt auf die Chancen des Wiedereinstiegs ist damit nicht möglich.

Orientierungsfunktion

Freiwilliges Engagement bietet Wiedereinsteigerinnen die Möglichkeit sich umzuschauen, neue Kontakte zu knüpfen und Organisationsstrukturen sowie neue Arbeitsfelder kennen zu lernen. Individuelle Unsicherheiten werden reduziert, da Engagement Erfahrungen vermittelt, die den Wiedereinstieg bewältigbarer und weniger unberechenbar erscheinen lassen. Der Wiedereinstieg aus dem freiwilligen Engagement erfolgt auch nicht mehr aus der Isolation vom Arbeitsmarkt heraus. Aus volkswirtschaftlicher Sicht reduziert sich auf diese Weise das Risiko einer fehlenden Passung zwischen den auf dem Arbeitsmarkt angebotenen und nachgefragten Arbeitskräften (Mismatch). Letztlich bietet sich den Frauen in Gestalt des freiwilligen Engagements ein Freiraum, in dem ohne ökonomische Erfolgszwänge neue Fähigkeiten und Interessengebiete erprobt werden können.

Da die Orientierungsfunktion bisher nur in qualitativen Studien thematisiert wurde, existieren dazu keine quantitativen Daten. Hier sind Instrumente für eine quantitative, standardisierte Erfassung unterschiedlicher Teilaspekte der Orientierungsfunktion erst noch zu entwickeln und entsprechende Daten für die Analyse zu generieren.

Brückenfunktion

Freiwilliges Engagement kann theoretisch einen direkten Übergang in die Erwerbsarbeit ermöglichen. Die Chance des Übergangs beruht auf dem Beschäftigungsort (Dritter Sektor) und der Überschneidung von freiwilligen mit hauptamtlichen Tätigkeiten. Hierzu sind ebenfalls erwerbsbiografische Angaben notwendig, die den Einfluss des Dritten Sektors oder sich überschneidender Tätigkeiten für einen Wiedereinstieg in das Erwerbsleben nachprüfbar machen. Zum Vergleich der Stärke des Einflusses auf die Wiedereinstiegschancen müssen ebenso die anderen Sektoren berücksichtigt werden. Die Art der Beschäftigung, in die eine Brücke führt, sollte ebenso untersucht werden (Scheinselbständigkeit, prekäre Beschäftigung, Niedriglohnsektor). Die Messung der Überschneidung von freiwilligen mit hauptamtlichen Tätigkeiten ist noch nicht befriedigend gelöst. Im Freiwilligensurvey wird z.B. abgefragt, ob die Tätigkeit, die die Freiwilligen ausüben, von anderen Personen auch gegen Bezahlung ausgeübt wird. Da die Angaben jedoch sehr stark von der subjektiven Wahrnehmung und Aufmerksamkeit der Befragten abhängig sind, muss geprüft werden, wie reliabel diese Angaben sind. Zuletzt wäre auf der Organisationsebene noch zu prüfen, ob Überschneidungen bzw. Brücken zwischen freiwilliger und hauptamtlicher Arbeit zu der Verdrängung regulärer Arbeitsplätze führen.

7. Vorschläge zur Verbesserung der Datenlage

Die theoretische Komplexität, die hinter den angenommenen Funktionen steht, erschwert deren Umsetzung in ein entsprechendes Forschungsdesign. Bevor die unterschiedlichen theoretischen Funktionen freiwilligen Engagements jedoch derart differenziert und vielschichtig erfasst werden, sollte zuerst geprüft werden, ob freiwilliges Engagement grundsätzlich einen Effekt auf die Erwerbchancen hat. Bereits kleine Verbesserungen und Ergänzungen bestehender Datenquellen können die Datenlage ohne großen Aufwand verbessern. Jenseits der Kritik an einzelnen Instrumenten des SOEP bietet es Informationen über die Erwerbs- und Berufsverläufe der befragten Personen. Die methodischen Bedenken, die im Kapitel 4 (Datenlage) ausführlich beschrieben werden, können mit wenig Aufwand entkräftet werden. Der folgende Abschnitt entwirft ein verbessertes Instrument, mit dem das freiwillige Engagement im SOEP valide erfasst und mit den erwerbsbiografischen Informationen verbunden werden kann.

7.1 Die getrennte Abfrage von Aktivitäten und freiwilligem Engagement

In Anlehnung an den Freiwilligensurvey wird eine getrennte Abfrage von Freizeitaktivitäten und freiwilligem Engagement empfohlen. Diese Form der Erfassung gibt den Befragten eine Gedächtnisstütze an die Hand und reduziert Erinnerungseffekte in Bezug auf die Folgefrage nach freiwilligem Engagement.

Von den 15 Items des Freiwilligensurvey, die organisierte Freizeitaktivitäten erfassen, werden sechs vollständig übernommen. Das Item Interessenvertretung fasst die Items „berufliche Interessenvertretung“, „Umwelt und Tierschutz“, „Politik- und Interessenvertretung“ aus dem Freiwilligensurvey zusammen. Die Auswertungen des Freiwilligensurvey zeigen, dass jeweils weniger als 10 % der Befragten angeben, in diesen Bereichen aktiv zu sein und nur 2,5% waren in diesen Bereichen jeweils engagiert (Gensicke et al 2005: 58). Eine Zusammenlegung zu einer gemeinsamen Kategorie reduziert die Komplexität und Länge des Instrumentes.

Die sonstige Kategorie nennt als Beispiele die „freiwillige Feuerwehr und Rettungsdienste“. Nur sehr wenige der Befragten im Freiwilligensurvey gaben an, in diesen Bereichen aktiv zu sein. Eine Abfrage in einer gemeinsamen Kategorie reduziert auch hier die Komplexität und Länge des Instrumentes.

Es gibt vielfältige Möglichkeiten, sich außerhalb von Beruf und Familie organisiert zu betätigen, beispielsweise in einem Verein oder einem Projekt. Dafür kommen verschiedene Bereiche in Frage. Geben Sie bitte an, ob Sie sich in einem oder mehreren dieser Bereiche in den letzten 12 Monaten aktiv beteiligt haben.

	Jede Woche	Jeden Monat	Seltener	Nie
Sport und Bewegung (z.B. in einem Sportverein)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Freizeit und Geselligkeit (z.B. in einem Verein, (Senioren-) Club, Jugendgruppe).....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kultur und Musik (z.B. Theater- oder Musikgruppe, Gesangsverein, kulturelle Vereinigungen).....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Schule und Kindergarten (z.B. Elternvertretung, Schülervertretung, Förderkreis)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Soziales (z.B. in Hilfsorganisationen, ein einem Wohlfahrtsverband oder einer Selbsthilfegruppe)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kirche und Religion (z.B. in der Kirchengemeinde, in einer kirchlichen Organisation).....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Interessenvertretung (z.B. berufliche oder gewerkschaftliche Interessenvertretung, Umwelt und Tierschutz, im Gemeinderat oder einer Partei)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstiges (z.B. außerschulische Kinder- und Jugendgruppenbetreuung, Erwachsenenbildung, freiwillige Feuerwehr, Besuchsdienst, Schöffe).....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Fand in keinem der genannten Bereiche eine Aktivität statt, wird die nachfolgende Frage übersprungen.

Üben sie in einem der Bereiche in denen sie aktiv sind, freiwillige oder ehrenamtliche Tätigkeiten aus?

Erläuterung: Gemeint sind freiwillig übernommene Aufgaben und Arbeiten, die man unbezahlt oder gegen eine geringe Aufwandsentschädigung ausübt und die der Allgemeinheit zu Gute kommen.

	Jede Woche	Jeden Monat	Seltener	Nicht in den letzten 12 Monaten	nie
<input type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Nein					

Mit diesen beiden Fragen wird Engagements vergleichbar mit dem Freiwilligensurvey erfasst. Es ist sparsam, löst jedoch die folgenden beanstandeten Probleme:

1. Das freiwillige Engagement wird definiert (Forscher und Befragte haben damit eine ähnliche Vorstellung vom abgefragten Gegenstand).
2. Die Trennung von Aktivität und Engagement verbessert das Antwortverhalten zum freiwilligen Engagement.
3. Der Geschlechtsbias durch die alleinige Abfrage von ehrenamtlichem Engagement wird vermieden.
4. Die Überschneidung von ehrenamtlichen Tätigkeiten und der Beteiligung in Bürgerinitiativen wird aufgehoben.
5. Die Antwortkategorien sind eindeutig und erlauben zudem die Differenzierung von Personen die noch nie in ihrem Leben freiwillig engagiert waren.
6. Der zeitliche Bezugsrahmen beseitigt das Problem des Freiwilligensurvey, der „derzeitiges“ Engagement abfragt und es dem Befragten überlässt, welcher Zeitraum als „derzeit“ angesehen wird.

7.2 Umgang mit dem bestehenden Instrument im SOEP

Um die Vergleichbarkeit im Zeitverlauf auch weiterhin zu gewährleisten, sollte das bestehende Instrument des SOEP unverändert bleiben. Die „alten“ Items ehrenamtliche

Tätigkeiten und Mitarbeit in Bürgerinitiativen werden für die Längsschnittvergleichbarkeit und die Ermöglichung eines Instrumentenvergleichs beibehalten.

Derzeitiges Instrument im Fragebogen des SOEP (2007, S.4)

3. Welche der folgenden Tätigkeiten üben Sie in Ihrer freien Zeit aus?
 Geben Sie bitte zu jeder Tätigkeit an, wie oft Sie das machen:
 jede Woche, jeden Monat, seltener oder nie?

	Jede Woche	Jeden Monat	Seltener	Nie
Besuch von kulturellen Veranstaltungen, z.B. Konzerten, Theatern, Vorträgen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kinobesuch, Besuch von Popkonzerten, Tanzveranstaltungen, Discos, Sportveranstaltungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Aktiver Sport	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Künstlerische und musische Tätigkeiten (Musizieren, Tanzen, Theater, Malen, Fotografieren)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Geselligkeit mit Freunden, Verwandten oder Nachbarn	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mithelfen, wenn bei Freunden, Verwandten oder Nachbarn etwas zu tun ist	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ehrenamtliche Tätigkeiten in Vereinen, Verbänden oder sozialen Diensten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Beteiligung in Bürgerinitiativen, in Parteien, in der Kommunalpolitik	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kirchgang, Besuch religiöser Veranstaltungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Die Antwortkategorie „nie“ ist jedoch missverständlich und sollte durch die Antwortkategorie „Nicht in den letzten 12 Monaten“ ergänzt werden. Durch die Setzung eines zeitlichen Referenzrahmens in der vorgeschlagenen zusätzlichen Antwortkategorie lässt sich die Bedeutung von „Seltener“ oder „Nie“ besser einschätzen und bestimmen.

7.3 Instrumente für die Erfassung der Relevanz freiwilligen Engagements von (potentiellen) Mitarbeitern für Unternehmen

Ob und inwiefern freiwilliges Engagement die Chancen von Individuen am Arbeitsmarkt verbessert, kann auch von der Wahrnehmung freiwilligen Engagements und damit verbundener Fähigkeiten und Kompetenzen durch die Unternehmen abhängig sein. Unter dem Stichwort corporate citizenship wird die Verantwortung der Unternehmen gegenüber der Produktion von gesellschaftlicher Wohlfahrt diskutiert. Der Wissensstand in diesem Feld ist

in Deutschland jedoch prekär (Backhaus-Maul 2004: 26; Schöffmann 2001b; Herzig 2006: 53). Bisher gibt es keine umfassenden empirischen Untersuchungen dazu. Zwar liegen durch den jüngst durchgeführten Corporate Citizenship Survey erstmals Zahlen zum Engagement von Unternehmen vor (VGL. CCCD 2007), jedoch basieren die Ergebnisse auf den Angaben von nur 501 Unternehmen. Vor dem Hintergrund, dass es in Deutschland 3.5 Millionen Unternehmen (statistisches Bundesamt) gibt, aber in der Untersuchung nur 501 privatwirtschaftliche Unternehmen mit mehr als 20 Mitarbeitern oder einem Umsatz von über 1 Million Euro aufgenommen wurden, sind die Ergebnisse nicht ohne weiteres auf die Grundgesamtheit aller Unternehmen in Deutschland übertragbar.

Zur repräsentativen Abbildung der Relevanz von freiwilligem Engagement für Unternehmen bietet sich das bereits etablierte IAB-Betriebspanel an. Die seit 1993 in den alten Bundesländern und seit 1996 in den neuen Bundesländern durchgeführte jährliche Erhebung erfasst derzeit beschäftigungspolitische Themen in 16.000 Betrieben. Die Erfassung und Einschätzung der Relevanz von freiwilligem Engagement von (potentiellen) Mitarbeitern für die Unternehmen passt daher auch thematisch in das Betriebspanel.

Die folgenden Vorschläge zielen darauf ab, das gesellschaftliche Engagement der Unternehmen (Corporate Citizenship) zu erfassen. Dieses kann in zwei Richtungen unterschieden werden: In Corporate Giving und Corporate Volunteering.

Corporate Giving beschreibt das Spendenverhalten, das hinsichtlich seiner Motive weiter differenziert werden kann. Auf der einen Seite steht das rein altruistische Spenden und auf der anderen Seite die Verbindung von Unternehmensinteressen mit der altruistischen Motivation in Form von social sponsoring und der Gründung und Unterstützung von operativen Unternehmensstiftungen.

Corporate Volunteering besteht dagegen in der Förderung von freiwilligen und ehrenamtlichen Engagement der Mitarbeiter von Firmen. In der angelsächsischen Tradition dient corporate volunteering in Zeiten wirtschaftlicher Not zudem als Personalentwicklungsinstrument. Freiwillig engagiertes Personal wird bei Lohnfortzahlung über unterschiedlich lange Zeiträume an non-Profit-Organisationen und gemeinnützige Projekte ausgeliehen. Die MitarbeiterInnen qualifizieren und entwickeln sich aktiv und „on-the-job“ weiter und können bei einer Verbesserung der wirtschaftlichen Situation wieder eingesetzt werden (Backhaus 2004: 27). Unabhängig von der angelsächsischen Tradition wird corporate volunteering als die Bereitstellung von Personalressourcen für das individuelle

Engagement der Mitarbeiter definiert (Schubert et al. 2002). Unternehmen stützen das Engagement durch Freistellung (Arbeitszeit), begrenzte engagementbezogene Geldzahlungen und die Bereitstellung von Sachmitteln oder Infrastruktur.

Die unterschiedlichen Ausprägungen des Corporate Citizenship von Unternehmen geben uns Auskunft über die Bedeutung des individuellen freiwilligen Engagements von (potentiellen) Mitarbeiterinnen für das Unternehmen. Dazu werden folgende Frageformulierungen vorgeschlagen:

Für das Corporate Giving:

Hat Ihr Betrieb/diese Dienststelle im Jahr 2008 Geld- oder Sachspenden für religiöse, wissenschaftliche, kulturelle, gemeinnützige oder politische Zwecke gespendet?

Gemeint sind Spenden für gemeinnützige Vereine, Stiftungen, Organisationen oder Parteien.

Geld-/Sachspenden Nein

Social Sponsoring

Gründung/Unterhalt einer Unternehmensstiftung

Für das Corporate Volunteering:

*Welche der folgenden Maßnahmen, zur Unterstützung des freiwilligen bzw. ehrenamtlichen Engagements von **Mitarbeitern** gibt es in ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle? Sagen sie es mir bitte anhand dieser Liste! (alles zutreffende ankreuzen)*

Erläuterung: Freiwilliges und ehrenamtliches Engagement besteht aus unentgeltlich in der Freizeit ausgeübten Tätigkeiten, die der Allgemeinheit zu Gute kommen.

Freistellung von Arbeitszeit Keine Maßnahmen

Bereitstellung von Dienstleistungen (z.B. juristisches oder administratives Know-How)

Bereitstellung von Sachmitteln (z.B. Papier, Computer, Flyer)

Bereitstellung von Infrastruktur (z.B. Räumlichkeiten).

Falls „keine Maßnahmen“ angekreuzt wurde, wird die folgende Frage übersprungen.

Welche Bedeutung hat die Unterstützung des freiwilligen Engagements der Mitarbeiter für Ihren Betrieb/Dienststelle?

Sehr hohe
Bedeutung

Gar keine
Bedeutung

Verbesserung des Images/Reputation des Betriebes/ Dienststelle	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Verbesserung der Mitarbeitermotivation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Erhöhung der Bindung der Mitarbeiter an den Betrieb/ Dienststelle	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Positiver Einfluss auf die Unternehmenskultur (Selbstverständnis der Mitarbeiter)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Personalentwicklung (Qualifikationen und Kompetenzen)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Alternativer Weg neue Mitarbeiter zu gewinnen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Innovationen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Bisher liegen keine Informationen darüber vor, ob und in welchem Umfang die Unternehmen freiwillige bzw. ehrenamtlich engagierte Mitarbeiter beschäftigen. Daher sollte noch eine Frage zur Personalstruktur im Unternehmen ergänzt werden.

Beschäftigte ihr Betrieb am 30.6. (aktuelles Jahr) freiwillige bzw. ehrenamtlich engagierte Mitarbeiter?

Erläuterung: Mitarbeiter sind freiwillig oder ehrenamtlich in dem Betrieb beschäftigt, wenn sie die Tätigkeit in ihrer Freizeit und unentgeltlich ausüben.

Ja Anzahl _____
Nein.....

Würden die vorgeschlagenen Instrumente in bereits etablierte Befragungen wie das SOEP bzw. das IAB-Betriebspanel aufgenommen werden, könnte die Datenlage zum freiwilligen Engagement sowie zum Corporate Citizenship wesentlich verbessert werden.

Literatur

- Alscher, M., Dathe, D., Priller, E. & Speth, R. 2009. Bericht zur Lage und zu den Perspektiven des bürgerschaftlichen Engagements in Deutschland. BMFSFJ.
- Anheier, H.K., Priller, E. & Zimmer, A. 2000. „Die zivilgesellschaftliche Dimension des Dritten Sektors“. In: Klingemann, H.-D., Friedhelm, N. (Hrsg.). Zur Zukunft der Demokratie. Herausforderungen im Zeitalter der Globalisierung. WZB-Jahrbuch 2000. Berlin: Edition Sigma, 71–98.
- Backes, G. 1987. Frauen und soziales Ehrenamt. Zur Vergesellschaftung weiblicher Selbsthilfe. Augsburg: Maro.
- Becker, G. S. 1975. *Human capital. A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. New York, Columbia University Press.
- Berger, P. & Konietzka, D. (Hrsg.). 2001. *Die Erwerbsgesellschaft. Neue Ungleichheiten und Unsicherheiten*. Opladen: Leske + Budrich.
- Birkhölzer, K. 2007. Thesen zum Verhältnis von bürgerschaftlichem Engagement und Erwerbsarbeit. In: *Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement (Hrsg.). Engagement und Erwerbsarbeit*. Berlin, 106-107.
- BMFSFJ 2009a. Einstellungen und Lebensbedingungen von Familien. Monitor Familienforschung. Berlin, BMFSFJ.
- BMFSFJ 2009b. Monitor Engagementforschung. Nationaler und internationaler Forschungsstand.
- BMFSFJ 2009c. Familienreport 2009. Leistungen, Wirkungen, Trends. Berlin.
- BMFSFJ 2009d. Perspektive Wiedereinstieg. Ziele, Motive und Erfahrungen von Frauen vor, während und nach dem beruflichen Wiedereinstieg.
- Braun, Sebastian 2001: Bürgerschaftliches Engagement – Konjunktur und Ambivalenz einer gesellschaftspolitischen Debatte. *Leviathan Zeitschrift für Sozialwissenschaft* 29, 1, 83-109.
- Buchinger, B. & Gschwandtner, U. 2004. Unterstützungsnotwendigkeit des AMS zur Erleichterung des beruflichen Wiedereinstiegs nach längerer Beschäftigungspause. Eine handlungsorientierte Studie, Endbericht. Bregenz Salzburg.

Alle Discussion Papers sind online abrufbar:

<http://www.wzb.eu/de/publikationen/discussion-papers/bei-der-praesidentin>

- Dathe, D. 2002. Verhältnis von Ehrenamt und Erwerbsarbeit - Zusammenhänge und Konfliktlinien. *Dokumentation 4. BIBB-Fachkongress*. BIBB
- Dathe, D. & Priller, E. 2009. Der Dritte Sektor in der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik. In: Klein, T., Klein, A., Hartnuß, B. (Hrsg.). Engagementpolitik. Die Entwicklung der Zivilgesellschaft als politische Aufgabe. Wiesbaden (im Erscheinen).
- Day, K. M. & Devin, R. A. 1998. The payoff of work without pay: volunteer work as an investment in human capital. *The Canadian Journal of Economics*. 31, 1179-1191.
- Deutscher Bundestag. 2002. *Bürgerschaftliches Engagement: auf dem Weg in eine zukunftsfähige Bürgergesellschaft*. Enquete Kommission "Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements" Deutscher Bundestag. Opladen: Leske + Budrich.
- Düx, W., Prein, G., Sass, E. & Tully, C. J. 2009. Kompetenzerwerb im freiwilligen Engagement. Eine empirische Studie zum informellen Lernen im Jugendalter. 2. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag.
- Effinger, H. & Pfau-Effinger, B. 2002. Freiwilliges Engagement im Sozialwesen. Ausweg aus der Krise der Erwerbsgesellschaft und des Wohlfahrtsstaats? In: Kister, E., Noll, H.-H. & Priller, E. (Hrsg.). *Perspektiven gesellschaftlichen Zusammenhalts*. Berlin: Edition Sigma, 307-323.
- Erlinghagen, M. 1999. Zur Dynamik von Erwerbstätigkeit und ehrenamtlichem Engagement in Deutschland. *DIW-Discussion Paper*
- Erlinghagen, M. 2003. Die individuellen Erträge ehrenamtlicher Arbeit. Zur sozioökonomischen Theorie unentgeltlicher, haushaltsextern organisierter Produktion. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 55(4), 737-757.
- Erlinghagen, M., Rinne, K. & Schwarze, J. 1999: Ehrenamt statt Arbeitsamt? Sozioökonomische Determinanten ehrenamtlichen Engagements in Deutschland. *WSI Mitteilungen* 4/1999: Seitenangaben.
- Ever, A. 2007. Erwerbsarbeit und Engagement. Beziehungsmuster, Spannungen und Widersprüche. In: *Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement (Hrsg.). Engagement und Erwerbsarbeit*. Berlin, 8-14.

Alle Discussion Papers sind online abrufbar:

<http://www.wzb.eu/de/publikationen/discussion-papers/bei-der-praesidentin>

- Gensicke, T., Picot, S. & Geiss, A. 2005. *Freiwilliges Engagement in Deutschland 1999-2004*. München.
- Granovetter, M.S. 1973. The strength of weak ties. *American Journal of Sociology*, 78, 1360-1380.
- Granovetter, M.S. 1974. *Getting a Job: A study of contacts and careers*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Granovetter, M.S. 1983. The strength of weak ties: a network theory revisited. *Sociological Theory*, 1, 201-233.
- Heinze, R. G. & Strünck, C. 1999. Individualismus und Engagement. Das Ehrenamt im Strukturwandel. In: Alemann, U. von, Heinze, R.G., & Wehrhöfer, U. (Hrsg.). *Bürgergesellschaft und Gemeinwohl. Analysen, Diskussion, Praxis*. Opladen: Leske + Budrich, 169-181.
- Hilber, K. 2001. Freiwilligenarbeit – unbezahlt, weil unbezahlbar? *Schweizer Monatshefte*, 81 (7/8), 121-140.
- Hilpert, M. 2001. "Zwischen Zivilgesellschaft, Selbsthilfe und Schwarzarbeit." *WSI Mitteilungen* 3/2001, 196-203.
- Hinz, T. & Abraham, M. 2005. Theorien des Arbeitsmarktes: Ein Überblick. In: Abraham, M. & Hinz, T. Wiesbaden, VS Verlag, 17-68.
- Hohendanner, C., Klemm, M., Promberger, M. & Sowa, F. 2009. Vom Ein-Euro-Jobber zum regulären Mitarbeiter? Eine Mixed-methods-Evaluation von Klebeeffekten der Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung. *Zeitschrift für Evaluation* (im Erscheinen).
- Jahoda, M., Lazarsfeld, P. & Zeisel, H. 1975: *Die Arbeitslosen von Marienthal*. Ein soziographischer Versuch über die Wirkung lang andauernder Arbeitslosigkeit. Mit einem Anhang zur Geschichte der Soziographie. Frankfurt: Suhrkamp.
- Jakob, G. 1993. Zwischen Dienst und Selbstbezug. Eine biographieanalytische Untersuchung ehrenamtlichen Engagements. Opladen: Leske + Budrich.
- Kistler, E., Noll, H.-H & Priller, E. (Hrsg.). 1999. *Perspektiven gesellschaftlichen Zusammenhalts*. Empirische Befunde, Praxiserfahrungen, Messkonzepte. Berlin.
- Kistler, E. & T. Rauschenbach 2001. "Ehrenamt und Erwerbarbeit - Forschungsfragen und Methodenprobleme." *WSI Mitteilungen* 3/2001, 151-157.

Alle Discussion Papers sind online abrufbar:

<http://www.wzb.eu/de/publikationen/discussion-papers/bei-der-praesidentin>

- Klages, H. 2000. Die Deutschen ein Volk von ‚Ehrenämlern‘? Ergebnisse einer bundesweiten Studie. *Forschungsjournal NSB* 13, 33–47.
- Klenner, C., Pfahl, S. & Seifert H., 2001. *Ehrenamt und Erwerbsarbeit - Zeitbalance oder Zeitkonkurrenz?* Forschungsprojekt im Auftrag des Ministeriums für Arbeit und Soziales, Qualifikation und Technologie des Landes Nordrhein-Westfalen. Düsseldorf: WSI.
- Klenner, C. & Pfahl, S. 2001. (Keine) Zeit für's Ehrenamt? Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und ehrenamtlicher Tätigkeit. *WSI Mitteilungen* 3/2001, 179–187.
- Kohli, M. & Künemund, H. 1996. *Nachberufliche Tätigkeitsfelder. Konzepte – Forschungslage – Empirie.* Stuttgart: Kohlhammer.
- Korpi, T. 2001. "Good Friends in Bad Times? Social Networks and Job Search among Unemployed in Sweden." *Acta Sociologica*, 157-170.
- Krüger, P. 2007. *Geschlechterdifferenzierungen im ehrenamtlichen Engagement: Drei Organisationen im Vergleich.* Fakultät für Sozial- und Verhaltenswissenschaften. Tübingen, Eberhard-Karls-Universität Tübingen.
- Kühnlein, I. 1997. Weniger Erwerbsarbeit – mehr Eigenarbeit? Chancen und Potentiale Öffentlicher Eigenarbeit. *Politik und Zeitgeschichte* 48-49, 41-46.
- Künemund, H. & Schupp, J. 2007. "Konjunktur des Ehrenamts - Diskurse und Empirie." SOEPPapers on Multidisciplinary Panel Data Research 22.
- Lasowski, R., Löwe, S., Maier, K. & Wagner, B. 2007. *Kompetenzentwicklung zur Gestaltung von Übergängen in den Arbeitsmarkt.* Berlin: QUEM.
- Lin, N. 1982 "Social Resources and Instrumental Action." In: Marsden, P. V. & Lin, N. (Hrsg.). *Social Structure and Network Analysis*, Beverly Hills CA: Sage, 131-145.
- Lin, N. 2004. Social Capital. In: Zagiroski, J. & Beckert, M. (Hrsg.). *The Encyclopedia of Economic Sociology*. London.
- Ludwig, B. 2003. *Konzeptentwicklung zur Integration der „Stillen Reserve“ in eine regionale arbeitsmarktpolitische Strategie.* Universität Duisburg-Essen, Projektbericht Institut für Erziehungswissenschaft.

Alle Discussion Papers sind online abrufbar:

<http://www.wzb.eu/de/publikationen/discussion-papers/bei-der-praesidentin>

- Ludwig-Mayerhofer, W. 2005. Arbeitslosigkeit.. In: Abraham, M. & Hinz, T. Arbeitsmarktsoziologie. Probleme, Theorien, empirische Befunde. Wiesbaden, VS Verlag, 199-239.
- Mahoney, J. L., Larson, R. W. Eccles, J.S. 2005. Organized Activities as Contexts of Development. Extracurricular Activities, After-School and Community Programs. London, Mahwah, New Jersey, Lawrence Erlbaum Associates.
- Mieg, H. A. 2002. Professionalisierung – ein Forschungsfeld der Wirtschaftspsychologie. In: Witte, E.H. (Hrsg.). Sozialpsychologie wirtschaftlicher Prozesse. Legerich, 125-144.
- Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration, NRW 2005. Ein Gewinn für Alle. Landesnachweis NRW – Engagiert im sozialen Ehrenamt. URL: http://www.cbe-mh.de/fileadmin/upload/broschuere_LN_druckversion.pdf
- Mouw, T. 2003. Social capital and finding a job: do contact matters? *American Sociological Review*, 68, 868-898.
- Mutz, G., Ludwig-Mayerhofer, W., Koenen, E.J., Eder, K. & Bonß, W. 1995. Diskontinuierliche Erwerbsverläufe. Analysen zur postindustrialen Arbeitslosigkeit. Opladen: Leske + Budrich.
- Notz, G., 2000. Ehre(n)Amt und Arbeit. Wer ist der Engagierteste im Land? *Forschungsjournal Neue Soziale Bewegungen* 13, 2, 48-57.
- Olk, T. 1989. Vom „alten“ zum „neuen“ Ehrenamt. Ehrenamtliches soziales Engagement außerhalb etablierter Träger In: *Blätter der Wohlfahrtspflege*, Nr. 1, 7-10.
- Olk, T. 2007. Hat sich Engagementpolitik etabliert? *Forschungsjournal Neue Soziale Bewegungen*, 20, 2, 15-26.
- Peters, C., Güntert, S. T. & Wehner, T. 2007. Mehr Multidisziplinarität in der Freiwilligenforschung: Beiträge der Arbeits- und Organisationspsychologie. In: *Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement (Hrsg.). Engagement und Erwerbsarbeit*. Berlin, 92-102.
- Priller, E. 2006. Beschäftigung und sozialer Zusammenhalt - Ältere zwischen Markt und Staat. In: Prager, J.U. & Schleiter, A. (Hrsg.) *Länger leben, arbeiten und sich*

Alle Discussion Papers sind online abrufbar:

<http://www.wzb.eu/de/publikationen/discussion-papers/bei-der-praesidentin>

engagieren. Chancen wertschaffender Beschäftigung bis ins Alter. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung.

- Priller, E. 2007. Der Dritte Sektor als Jobmotor. In: *Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement (Hrsg.). Engagement und Erwerbsarbeit*. Berlin, 102-106.
- Priller, E. & Zimmer, A. 1997. Ende der Mitgliederorganisation? Vortrag auf dem 20. Kongress der Deutschen Vereinigung für Politische Wissenschaft vom 13.-17.10.1997 in Bamberg, Manuskript.
- Priller, E. & Zimmer, A. 2001. "Bürgerschaftliches Engagement und Dritter Sektor." *WSI Mitteilungen* 3/2001, 157-164.
- Priller, E. & Zimmer, A. 2006. Dritter Sektor: Arbeit als Engagement. In: *Aus Politik und Zeitgeschichte, Beilage zur Wochenzeitung Das Parlament, B 12/ 2006, 17–24*
- Rosenbaldt, B. 2001. Der Freiwilligensurvey 1999. Konzeption und Ergebnisse der Untersuchung. In: Rosenbaldt, B. (Hrsg.). *Freiwilliges Engagement in Deutschland. Ergebnisse der Repräsentativerhebung zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftlichem Engagement. Band 1: Gesamtbericht*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Reinert, A. 2000. Bürgergesellschaft als Prozess. Wege der Engagementförderung. *Forschungsjournal Neue Soziale Bewegungen, 13, 2, 58-63*.
- Richter, P. 2006. Arbeitslose zwischen Gemeinnutz und Ehrenamt - Psychologische Erfahrungen mit TAURIS und Aktion 55 für die Gestaltung produktiver Tätigkeiten außerhalb der Erwerbsarbeit. In: Mühlpfordt, S. & Richter, P. (Hrsg.). *Ehrenamt und Erwerbsarbeit*. München und Mehring: Rainer Hampp Verlag, 94-108.
- Ruiter, S. & DeGraaf, N.D. 2006. National context, religiosity, and volunteering: results from 53 countries. *American Sociological Review, 71, 191-210*.
- Ruiter, S. & De Graaf, N. D. 2009. "Socio-economic Payoffs of Voluntary Association Involvement: A Dutch Life Course Study." *European Sociological Review* 25(4), 425-442.
- Schmid, G. 1997. „Beschäftigungswunder Niederlande? Ein Vergleich der Beschäftigungssysteme in den Niederlanden und in Deutschland. *Leviathan, 25, 3, 302-337*.
- Schmid, G. 1999. „Weiterbilden und Einstellen – Ein Beispiel für realistisches Bündnis für Arbeit“ In: Fricke, W. (Hrsg.). *Jahrbuch für Arbeit und Technik 1999/2000*, Bonn: Dietz.

Alle Discussion Papers sind online abrufbar:

<http://www.wzb.eu/de/publikationen/discussion-papers/bei-der-praesidentin>

- Schmid, G. 2002. *Wege in eine neue Vollbeschäftigung: Übergangsarbeitsmärkte und aktivierende Arbeitsmarktpolitik*. Frankfurt/M: Capmus.
- Schumacher, U. 2003. Lohn und Sinn. Individuelle Kombination von Erwerbsarbeit und freiwilligem Engagement. Opladen: Leske + Budrich.
- Schwarz, N. 1996. Ehrenamtliches Engagement in Deutschland. Ergebnisse der Zeitbudgeterhebung 1991/1992. *Wirtschaft und Statistik*, 259–266.
- Semmer, N. & Udris, I. 1993. Bedeutung und Wirkung von Arbeit. In: Schuler, H. (Hrsg.). *Lehrbuch Organisationspsychologie*. Bern: Huber, **133-165**.
- Sing, D. 2001. Ehrenamtliches Engagement von Frauen als Arbeitsmarktstrategie? *WSI Mitteilungen* 3/2001, 165–171.
- Sing, D. & Hilpert, M. 1999. Frauen zwischen Erwerbstätigkeit, Ehrenamt und Familienarbeit., In: Kistler, E., Noll, H.-H & Priller, E. (Hrsg.). *Perspektiven gesellschaftlichen Zusammenhalts. Empirische Befunde, Praxiserfahrungen, Messkonzepte*. Berlin, 325–341.
- Sing, D. & Kistler, E. 2000. *Neue Chancen für Frauen? Zwischen Arbeit und Ehrenamt*. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
- Smith, S. S. 2000. Mobilizing social resources: race, ethnic, and gender differences in social capital and persisting wage inequalities. *The Sociological Quarterly*, 41, 509-537.
- Spence, M. 1973. Job market signaling. *The Quarterly Journal of Economics* 87, 355-374.
- Strauß, S. 2006. Durch das Ehrenamt zurück in den Arbeitsmarkt? Mythos Markt. D. Studienpreis. Wiesbaden: VS Verlag, 195-209.
- Strauß, S. 2007. Bürgerschaftliches Engagement als Unterstützung in die und aus der Erwerbsarbeit. In: Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement (Hrsg.). *Engagement und Erwerbsarbeit*. Berlin, 114-116.
- Strauß, S. 2008. *Volunteering and social inclusion*. Wiesbaden, VS Verlag .
- Stuth, S., Hennig, M. & Allmendinger, J. 2009. Die Bedeutung des Berufs für die Dauer von Erwerbsunterbrechungen. *Discussion Paper P 2009-001* . WZB.

Alle Discussion Papers sind online abrufbar:

<http://www.wzb.eu/de/publikationen/discussion-papers/bei-der-praesidentin>

- Thiel, A. 2005. Politik und Gesellschaft. In: S. Bothfeld, S., Klammer, U., Leiber, S., Thiel, A. & Ziegler, A. *WSI FrauenDatenReport*. Berlin.
- Thurow, L. C. 1975. *Generating inequality*. New York: Basic Books.
- Uhlendorff, A. 2004. "Der Einfluss von Persönlichkeitseigenschaften und sozialen Ressourcen auf die Arbeitslosigkeitsdauer." *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 56, 279-303.
- Wehner, T., Mieg, H. A. & Günther, S. T. 2006. *Frei-gemeinnützige Arbeit - Einschätzungen und Befunde aus arbeits- und organisationspsychologischer Perspektive..* In: Mühlpfordt, S. & Richter, P. *Ehrenamt und Erwerbsarbeit*. München und Mehring: Rainer Hampp Verlag, 19-39.
- Wehner, T., Ostendorp, C. & Ostendorp, A. 2002. "Good practice? Auf der Suche nach Erfolgsfaktoren in gemeinwohlorientierten Freiwilligeninitiativen." *Arbeit* 11(14), 48-62.
- Wilson, J & Musick, M 2003. *Doing well by doing good: volunteering and occupational achievement among American women. Sociological Quaterly*, 44, 433-450.
- Zierau, J. 2001. *Genderperspective - Freiwilligenarbeit, ehrenamtliche Tätigkeit und bürgerschaftliches Engagement bei Männern und Frauen.* In: S. Picot. (Hrsg.). *Freiwilliges Engagement in Deutschland. Freiwilligensurvey 1999. Ergebnisse der Repräsentativerhebung zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftlichem Engagement*. 3, Stuttgart, 15-110.
- Zimmer, A. & Priller, E. 2007. *Gemeinnützige Organisationen im gesellschaftlichen Wandel. Ergebnisse der Dritte-Sektor-Forschung*. 2. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag .

Discussion Papers der Projektgruppe der Präsidentin P 2014

- | | |
|--|------------|
| Talat Mahmood
Assessment of German-Pakistani relations in trade, investment and strategic cooperation | P 2014-004 |
| Jutta Allmendinger, Ellen von den Driesch
Social Inequalities in Europe: Facing the challenge. | P 2014-005 |
| Stefan Stuth, Marina Hennig
Ist der Beruf entscheidend? Zum Einfluss beruflicher Eigenschaften auf die Dauer familienbedingter Nichterwerbsphasen von Frauen | P 2014-006 |
| Stefan Stuth, Julia Schorlemmer, Marina Hennig, Jutta Allmendinger
Freiwilliges Engagement – ein Patentrezept für Wiedereinsteigerinnen? | P 2014-007 |